Le Groupe Solvay se veut champion du Développement Durable. Pour cela, des investissements et des moyens humains importants sont réalisés, notamment pour l'avion solaire Solar Impulse. La CFDT pense que la réussite de tels projets et le développement de l'entreprise passe aussi par la mise en place d'un véritable dialogue social, avec des investissements et des moyens humains : c'est le Social Impulse ! Ce nouveau modèle de dialogue social, moderne, doit permettre à chaque salarié de s'impliquer et d'intervenir dans les décisions du syndicat et de l'entreprise, d'être respecté et entendu, sans encourir de freins à sa carrière, bien au contraire. Et c'est à travers un syndicalisme moderne que nous voulons aboutir à ce résultat.

Rappel :
- 3 réunions ont eu lieu dans le premier semestre pour faire l'état des lieux
- Parallèlement, les lois Macron et Rebsamen sont votées au parlement et publiées au journal officiel.
- Le 3 juin, la Direction propose ses pistes pour un nouveau dialogue social et droit syndical au niveau du groupe en France
- Le 2 septembre, lors de la première réunion de négociation proprement dite, la CFDT présente son projet "Social Impulse".
- Durant le mois de septembre, 2 rapports sont remis au 1er ministre et à la ministre du travail :
  - Rapport Combrexelle sur "la négociation collective, le travail et l'emploi" qui donnera lieu à une loi avant l'été 2016.
  - Rapport Mettling sur "la transformation numérique et la vie au travail" et sera repris lors de la conférence sociale du 19 octobre.

On ne part pas de rien :
Le droit syndical aujourd'hui en vigueur dans le Groupe est un des meilleurs en termes de moyens, par rapport aux autres groupes en France. Il permet, pour les syndicats, de travailler plutôt dans de bonnes conditions. Une certaine efficacité est aussi au rendez-vous, vu le nombre d'accords signés, même si les NAO 2015 ont été un échec dans la partie Rhodía.

Les problèmes rencontrés portent sur l'implication reconnue et valorisée des salariés, une certaine méfiance de la hiérarchie, sur l'aspect reconnaissance dans la carrière des délégués, les difficultés de faire un syndicalisme de terrain et les difficultés pour certains de s'absenter du fait de l'attitude d'une certaine hiérarchie et des problèmes d'effectif.

Une négociation sous pression ?

La question de la dénonciation des accords existants avant de négocier s'est posée lors de la paritaire du 2 septembre, à la demande de la Direction. La CFDT a été claire, pas de dénonciation mais : "volonté d'aboutir et remplacement des accords existants par les nouveaux". La CGT et la CGC ont demandé la dénonciation, vite acceptée par la Direction. De ce fait, tous les accords en vigueur en lien avec le dialogue social vont être dénoncés (ils restent applicable 15 mois après la dénonciation) : droit syndical groupe, société et sûrement établissement.

Nous pensons que cette décision est irresponsible et prématurée. La négociation n'est pas encore assez engagée pour décider. Nous voulons vérifier si la direction a vraiment l'intention d'aboutir et de mettre des moyens pour un vrai dialogue social.

Les propositions CFDT : le projet Social Impulse :
- Le dialogue social :
  - Basé sur un accord responsable
  - Accord qui engage les signataires
  - Organisé
  - En lien avec des informations claires et transparentes sur la politique économique de l'entreprise
  - Sans sujets tabous, et résolution des problèmes en amont
- Valoriser l'adhésion et le parcours syndical :
  o Faire du syndicalisme, assumer un mandat doit être un droit pour tous les salariés et doit être vécu et considéré comme faisant partie du "boulot".
  o L'adhésion à un syndicat doit être considérée comme une situation normale, voire banale.
- La formation des représentants du personnel :
  o Des moyens de l'entreprise et l'utilisation possible du CPF par les salariés et militants pour la formation syndicale.
  o La mise en œuvre par le syndicat avec un budget.
  o Un crédit formation par élu sur la mandature fonction des mandats
- Renforcer la compréhension des managers :
  o Un plan de formation "dialogue social"
  o Des rencontres et échanges avec des syndicalistes
  o Des colloques sur des sujets d'actualité et des réunions communes d'explications sur des accords importants.
- La communication :
  o Permettre aux salariés d'avoir accès à la communication des syndicats et d'échanger avec eux, par les nouvelles technologies électroniques, au travail, par un accès à des sites ou des applications smartphone.
- Tout engagement dans un mandat doit donner lieu à :
  ▪ Des entretiens formalisés, en présence de la hiérarchie, de la RH et du syndicat
  ▪ Une prise en compte de la charge de travail et des effectifs.
  ▪ Une prise en compte de la question salariale
  ▪ Des moyens en bilan de compétence et en formation
  ▪ Une valorisation de la carrière
  ▪ des conditions de fin de mandat précisées, pour un reclassement réussi.
  ▪ De possibilités de s'absenter pour son mandat sans gêner les collègues.
- Des instances représentatives du personnel efficaces, pour un véritable dialogue social :
  o Un seul Comité Central d'Entreprise au niveau de toute la France (au lieu de 3), avec des moyens adéquats.
  o Des CE modernisés dans tous les établissements
  o Une nouvelle Instance dans tous les établissements, regroupant CHSCT et DP, pour permettre une véritable remontée des problèmes du terrain, dans tous les domaines, et notamment Les CONDITIONS DE TRAVAIL ! Le CHSCT-DP doit devenir l'oreille du terrain !
  o Des Comités de Négociations nationaux et de sites, chargés de traiter, par la négociation, les problèmes soulevés dans les nouvelles instances.
  o Des agendas sociaux permettant de traiter tous les sujets de négociations, sur la durée
  o Des informations et consultation des instances et des salariés vraiment en amont des décisions

Il s'agit là d'une bonne occasion de changer la donne sociale dans les établissements, et tous les salariés doivent avoir accès au processus. Bien sûr, ce sera à la Direction de prouver sa volonté d'engager une négociation loyale. Pour cela, rendez-vous le 6 octobre pour la prochaine séance de négociation.

Retrouvez toutes les informations sur le site de la CFDT SOLVAY : www.cfdt-solvay.fr
Questions et remarques des adhérents : écrivez liaison@cfdt-solvay.fr