



**« UN SYNDICAT INCLUSIF,
HUMAIN, ATTENTIF À NOTRE
ENVIRONNEMENT »**

RAPPORT D'ACTIVITE DU SECIF 2021-2025



RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Sommaire

0. PREAMBULE	6
1. UNE PERIODE TRES CHARGEE	8
1.1 MOBILISATION CONTRE LA REFORME DES RETRAITES : UN SYNDICAT UNI ET DETERMINE	9
1.2 L'APRES COVID	11
1.3 PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : LE SECIF EN PREMIERE LIGNE .	13
2 BILAN DE L'AXE REVENDICATIF – ENVIRONNEMENT, CONDITIONS DE TRAVAIL, INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	15
3 L'ORGANISATION.....	18
4 LE DEVELOPPEMENT	21
4.1 REPARTITION HOMME – FEMME	22
4.2 CADRE	24
4.3 JEUNES.....	26
4.4 SECTIONS.....	28
Répartition des créations de sections.....	28

4.4.1 BRANCHE CHIMIE	28
63 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.2 BRANCHE PHARMACIE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
50 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.3 BRANCHE PLASTURGIE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
16 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.4 BRANCHE INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIERES (IEG) ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
12 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.5 BRANCHE PAPIER-CARTON....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
12 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.6 BRANCHE PETROLE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
8 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.7 BRANCHE CAOUTCHOUC.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.8 BRANCHE VERRE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
4 sections créées	Erreur ! Signet non défini.
4.4.9 UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

5	FORMATION SYNDICALE DU SECIF	29	8.1	BRANCHE PHARMACIE	39
5.1	UNE OFFRE RENOUVELEE ET MIEUX CONNECTEE AU TERRAIN	29	8.2	BRANCHES DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES (IEG)	41
5.2	QUALIOPi : UN CAP VERS LA PROFESSIONNALISATION	30	8.3	BRANCHE CHIMIE	44
5.3	UNE COMMUNICATION REPENSEE POUR TOUCHER PLUS LARGEMENT LES ADHERENTS	30	8.4	BRANCHE PETROLE	46
5.4	UNE EQUIPE DESORMAIS AGILE ET OPERATIONNELLE	31	8.5	BRANCHE PAPIER CARTON.....	49
6	LA POLITIQUE JURIDIQUE DU SYNDICAT	32	8.6	BRANCHE VERRE	51
7	RAPPORT FINANCIER DU SYNDICAT.....	33	8.7	BRANCHE PLASTURGIE.....	53
7.1	DES RESULTATS FINANCIERS MAITRISES SUR LA MANDATURE.....	34	8.8	BRANCHE CAOUTCHOUC.....	54
7.2	UNE STRUCTURATION DES RESERVES AU SERVICE DE LA PERENNITE DU SYNDICAT	34	9	LE SECIF UN SYNDICAT ANCRE DANS LA VIE DE LA CFDT.....	55
7.3	LA PART DES STRUCTURES : UN PILIER DE NOTRE ORGANISATION FINANCIERE	36	10	LES MEMBRES DES INSTANCES ET COMMISSIONS DU SECIF DURANT LA MANDATURE 2021 -2025	56
7.4	DES DEPENSES MAITRISEES ET CIBLEES	37	10.1	EXECUTIF :	56
7.5	UNE TRANSPARENCE FINANCIERE TOTALE	37	10.2	CONSEIL :	56
7.6	UN SOUTIEN DIRECT AUX SECTIONS SYNDICALES.....	37	10.3	COMMISSIONS FORMATION.....	57
8	NOS BRANCHES	39	10.3.1	COMMISSION DES CONFLITS.....	57
			10.3.2	COMMISSION DEVELOPPEMENT.....	57

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025



RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

0. PREAMBULE

Le **SECIF-CFDT** est un syndicat vivant qui se renouvelle constamment tant au niveau de sa structure que de son activité. Ce document en est la synthèse.

Le **Syndicat Chimie Énergie Île-de-France**, une organisation engagée et représentative composée de **9 branches professionnelles : Caoutchouc, Chimie, IEG (Industries Électriques et Gazières), Papier-Carton, Pétrole, Pharmacie, Plasturgie et Verre, Navigation de plaisance.**

Implanté sur l'ensemble du territoire francilien, notre syndicat agit également **au-delà de la région**, notamment pour accompagner les salariés dont les sièges sociaux sont basés en Île-de-France mais dont l'activité se déploie en région, comme c'est le cas pour de nombreux **visiteurs médicaux de la branche Pharmacie.**

Notre mission est de :

Représenter et défendre nos adhérents ainsi que les salariés dans toutes les dimensions de leur vie professionnelle,

Favoriser le dialogue social avec les directions et les instances représentatives du personnel,

Soutenir les militants dans leur engagement syndical, quel que soit leur lieu de travail.

Nous croyons en une action syndicale **proche du terrain**, inclusive et constructive. Que vous soyez en Île-de-France ou en région, votre voix compte et votre engagement est

précieux.

Depuis 2018, **Catherine Lorquin**, issue de la branche des IEG, et la deuxième femme, Secrétaire générale du SECIF, après **Mireille Toux.**

Durant cette mandature, le Conseil du SECIF s'est également renouvelé avec l'arrivée de nouveaux conseillers, et conseillers expérimentés, ont intégré l'Exécutif : Florian, Cécile, Jean-Louis, Jean-Paul, Myriam, Nadine.

Le SECIF-CFDT, c'est tout d'abord un collectif soudé et organisé dont la priorité est de répondre au mieux aux besoins de ses adhérents et de ses 547 sections. Nous avons accentué et poursuivi l'ensemble de nos actions durant cette mandature.

Le travail accompli par le SECIF-CFDT repose avant tout sur l'action quotidienne des **sections syndicales**, présentes sur le terrain et au plus près des salariés. Ce sont elles qui assurent le lien direct avec les adhérents, défendent leurs droits et portent leurs revendications.

Ce travail est guidé par les décisions réfléchies de notre Conseil syndical, composé aujourd'hui de 39

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

militants engagés, représentant la diversité de nos branches et de nos territoires.

À leurs côtés, un Exécutif composé de 9 responsables assurent la coordination et l'animation de l'ensemble des actions du syndicat. Cet Exécutif a évolué au fil du temps, notamment avec le départ de Thierry Lerebourg, et se compose aujourd'hui de :

- Catherine Lorquin
- Teddy Hameau
- Sabine Huet
- Jean-Louis Ly
- Cécile Verdier-Lagadec
- Jean-Paul Nicolas
- Myriam Lubineau
- Florian Baratte
- Nadine Godard

L'ensemble de l'équipe est animé par Catherine Lorquin, notre Secrétaire Générale, qui assure la cohérence des

décisions, orientations et la vision stratégique en lien entre les différentes instances du syndicat.

Notre équipe administrative avec Nadia Meslem et Linda Djouaher, a également participé au quotidien à la bonne gestion de notre Syndicat.



RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

1. UNE PERIODE TRES CHARGEE

Ces cinq années ont été marquées par une intensité rarement connue dans l'histoire récente de notre syndicat. Le SECIF-CFDT et ses sections syndicales ont dû affronter, parfois simultanément, des crises sociales, économiques et industrielles d'ampleur nationale et locale. Qu'il s'agisse de se mobiliser massivement contre la réforme des retraites, de protéger l'emploi dans un contexte post-Covid encore instable, ou de défendre les salariés face à la multiplication des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), nos équipes ont su répondre présentes avec détermination.



La mandature a été rythmée par des mobilisations d'une ampleur inédite, comme celles de 2023 contre le recul de l'âge légal de départ à la retraite, le SECIF était en première ligne dans les cortèges et le service d'ordre, semaine après semaine. Elle a également été marquée par la nécessité d'une vigilance accrue dans un contexte économique fragilisé par la crise sanitaire : fermetures d'usines, ventes de sites,

réductions d'effectifs dans des secteurs clés comme la chimie, l'énergie, la pharmacie, le verre, le papier-carton et la plasturgie. Enfin, nous avons été confrontés à une vague exceptionnelle de PSE, qui a touché des dizaines de milliers d'emplois dans nos industries et au-delà. Cela a exigé de



notre part un engagement total pour défendre chaque poste, chaque salarié et chaque savoir-faire menacé.

Tout au long de cette période, notre force a été notre proximité avec le terrain, notre

capacité à anticiper et à réagir vite, et notre détermination à conjuguer expertise technique et mobilisation collective. Nous avons prouvé que, même dans les situations les plus difficiles, un syndicat uni et organisé peut peser sur les décisions, obtenir des avancées et préserver l'essentiel : l'emploi, les droits et la dignité des travailleurs et travailleuses

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

1.1 MOBILISATION CONTRE LA REFORME DES RETRAITES : UN SYNDICAT UNI ET DETERMINE

Lorsque le gouvernement a décidé d'imposer le report de l'âge légal de départ à la retraite, la CFDT, fidèle à ses valeurs de justice sociale et de dialogue, a immédiatement pris position. Constatant le caractère injuste et déséquilibré de cette réforme, notre organisation s'est



engagée dans un mouvement social d'ampleur nationale, pour faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses.



Le SECIF-CFDT a été en première ligne tout au long de cette mobilisation historique. Dès le 19 janvier 2023, date de la première grande journée d'action intersyndicale, nos militantes et militants ont répondu présents. Ils ont défilé dans les cortèges CFDT à Paris et en Île-de-France, parfois au cœur

de la manifestation, parfois au sein du service d'ordre de l'URI Île-de-France, toujours avec la même détermination.



Semaine après semaine, nous avons poursuivi le combat :

- 19 janvier 2023 : première mobilisation massive, point de départ d'un mouvement social sans précédent.
- 31 janvier 2023 : amplification de la mobilisation, avec des cortèges encore plus fournis.
- 7 et 11 février 2023 : deux journées rapprochées, symbole de l'unité syndicale.
- 16 février 2023 : la mobilisation ne faiblit pas malgré les vacances scolaires.
- 7 mars 2023 : journée « France à l'arrêt », l'une des plus suivies de l'histoire récente.
- 11 et 23 mars 2023 : manifestations tendues, mais où la CFDT a su conserver un esprit de responsabilité et de cohésion.
- 6 juin 2023 : ultime grande mobilisation, montrant que notre détermination restait intacte.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Ces rendez-vous ont été autant d'occasions de montrer la force de notre syndicat, grâce à l'investissement constant des Délégués Syndicaux, Représentants de Section Syndicale, élus et militants de terrain. Beaucoup n'ont pas hésité à aller à la rencontre des salariés pour les convaincre de se mobiliser, parfois de faire grève, afin d'envoyer un signal fort au gouvernement.



solidaires. Cette constance a forgé une image forte du

Manifester chaque semaine n'a pas été sans difficulté : fatigue, contraintes personnelles et professionnelles, météo défavorable... Mais à chaque date, nous étions là, unis, visibles,

SECIF-CFDT : celle d'un syndicat soudé, capable de se battre collectivement pour défendre les droits de toutes et tous.



dans la négociation sociale. Elle a aussi renforcé nos liens internes, prouvé notre capacité à mobiliser largement, et rappelé à chaque adhérent et adhérente que le syndicat est, plus que jamais, un outil essentiel pour défendre nos acquis et préparer les combats à venir

Certes, nous n'avons pas obtenu le retrait de la réforme. Mais cette bataille a rappelé au gouvernement que les organisations syndicales restent des acteurs centraux

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

1.2 L'APRES COVID



La période 2021-2025 a été marquée par un contexte économique et social tendu, conséquence directe de la crise sanitaire de la Covid-19. Si les premières années de sortie de crise ont laissé espérer une reprise durable, la réalité s'est rapidement révélée plus dure. Après un bref rebond en 2022 et 2023, marqué par l'ouverture de quelques sites et la relance partielle de projets industriels, nous avons connu dès 2024 un coup d'arrêt brutal. La productivité industrielle nationale a reculé de près de 8 % par rapport à 2019, et la France a enregistré deux

semestres consécutifs de fermetures nettes d'usines, d'une ampleur inédite depuis près de dix ans.



Entre mi-2024 et mi-2025, près de 67 000 entreprises ont déposé le bilan. Plusieurs secteurs d'activité où le SECIF-CFDT est fortement implanté – chimie, énergie, pharmacie, verre, papier-carton, plasturgie – ont été directement touchés par des fermetures, des ventes de sites ou des réductions d'effectifs massives.

Dans ce contexte, le SECIF-CFDT et ses sections syndicales ont dû redoubler de vigilance.

À Grandpuits, nos militants ont suivi de près les conséquences de la reconversion du site de raffinage, en veillant à ce que les engagements en matière de reclassement et de formation soient respectés. Dans l'industrie pharmaceutique, plusieurs sections – notamment chez Sanofi et Servier – ont dû intervenir pour défendre les emplois menacés par des plans de réorganisation, tout en luttant pour maintenir les sites de production en Île-de-France. Dans le secteur du verre, du papier-carton et de la plasturgie nos équipes ont été

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

mobilisées face aux annonces de fermetures partielles et à la pression pour réduire les effectifs, parfois sous couvert de gains de productivité.



Notre vigilance ne s'est pas limitée aux grands groupes. Dans les PME et ETI, comme chez certains sous-traitants de l'énergie et de la plasturgie, nous avons détecté en amont les difficultés

liées à la hausse des coûts de l'énergie et aux retards d'approvisionnement, et engagé des discussions pour éviter des licenciements secs. Ce travail de terrain a permis, dans plusieurs cas, de négocier des dispositifs de mobilité interne ou des départs volontaires mieux indemnisés, et d'accompagner les salariés vers des formations ou des reclassements adaptés.

Le SECIF-CFDT a également été en première ligne lors des ventes d'entreprises, souvent décidées par des groupes internationaux se désengageant de certaines activités jugées moins rentables. Dans ces situations, notre priorité a été claire : obtenir des garanties sociales solides, maintenir les activités et préserver l'ancrage territorial. Cela a nécessité de longues négociations, un suivi

rigoureux des engagements et, souvent, la mobilisation de nos réseaux au sein de la CFDT pour peser au niveau national et sectoriel.



Ces cinq années ont été un véritable test pour notre organisation. Elles ont montré que notre force repose sur la proximité avec le terrain, la coordination entre nos équipes et la capacité à conjuguer

expertise technique et mobilisation collective. Elles ont également renforcé notre conviction que, dans un contexte économique incertain, les droits des travailleurs, la sauvegarde des emplois et la préservation des savoir-faire doivent rester au cœur des choix industriels.

Le SECIF-CFDT, avec ses sections et militants, a démontré qu'il est un acteur incontournable dans la défense des salariés et un rempart contre les décisions unilatérales qui fragilisent l'avenir de nos industries. Cette détermination restera au centre de notre action pour les années à venir, car nous savons que seule une vigilance syndicale constante permettra de protéger nos emplois et nos territoires.

1.3 PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : LE SECIF EN PREMIERE LIGNE

Depuis des années, et particulièrement septembre 2023, la France fait face à une vague de PSE d'une ampleur inédite. Plus de 180 plans de licenciements ont été recensés en un an, touchant près de 47 000 emplois directs, dont plus de 21 000 dans l'industrie, sans compter les milliers d'emplois indirects impactés dans les filières et territoires. Derrière ces chiffres, ce sont des sites fermés, des équipes disloquées, des savoir-faire perdus et des bassins d'emplois fragilisés.



Dans ce contexte, le SECIF-CFDT et ses sections syndicales ont été en alerte permanente. Présents dans les branches Chimie, Énergie, Pharmacie, Verre, Plasturgie et Papier-carton, nos

militants ont agi dès les premiers signaux d'alerte : annonces de restructuration, réduction d'investissements, projets de délocalisation. Cette vigilance nous a permis de saisir rapidement les CSE, d'exiger la communication d'informations économiques précises et d'ouvrir des négociations en amont des procédures officielles.

Sur le terrain, nous avons multiplié les actions : organisation d'assemblées générales pour informer et mobiliser les salariés, accompagnement juridique et stratégique des élus, mobilisation devant les sièges sociaux pour peser sur les décisions. À Grandpuits, nous avons suivi



de près la reconversion du site de raffinage et obtenu des engagements fermes sur le reclassement et la formation. Dans l'industrie pharmaceutique, notamment chez Sanofi

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

et Servier, nous avons limité les suppressions de postes, sécurisé des budgets de formation et préservé des activités stratégiques en Île-de-France. Dans le verre et le papier-carton, nous avons négocié des primes supra-légales renforcées, le maintien de lignes de production et des passerelles de reclassement vers d'autres sites du groupe. Dans la plasturgie, nous avons accompagné nos militants de la société TUPPERWARE France pendant sa procédure de sauvegarde et des emplois ont été sauvés grâce au rachat de celle-ci.



Ces combats ont permis d'obtenir des résultats concrets : réduction du nombre de postes supprimés, améliorations des indemnités de départ, financement de formations qualifiantes,

reclassements internes facilités et, dans certains cas, renégociation complète de plans sociaux pour plus de garanties.

Notre action s'appuie sur une stratégie collective. Nous avons mobilisé nos relais CFDT nationaux et sectoriels, mutualisé nos expertises économiques et juridiques et soutenu directement les sections syndicales de PME et ETI dépourvues de moyens. Dans les dossiers les plus sensibles, nous avons fait appel à des expertises indépendantes pour démontrer que certaines fermetures ou suppressions d'emplois n'étaient pas économiquement justifiées mais relevaient de choix financiers à court terme.



Ces dernières années ont confirmé que, sans la présence active et déterminée du SECIF-CFDT, de nombreux PSE auraient été menés au rabais. Notre mission reste la même : protéger l'emploi, défendre les

droits des salariés et préserver les savoir-faire industriels. Cette vigilance et cette détermination continueront de guider notre action pour les années à venir, car nous savons que chaque emploi sauvé est une victoire pour les salariés et pour nos territoires

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

2 BILAN DE L'AXE REVENDICATIF – ENVIRONNEMENT, CONDITIONS DE TRAVAIL, INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Sur la période 2020-2025, le SECIF-CFDT a réaffirmé avec force une conviction centrale : **dissocier les questions environnementales des questions sociales n'est plus acceptable**. La crise sanitaire de la Covid-19 a été un révélateur puissant. Le gel inédit des activités économiques a montré à la fois la fragilité de nos modèles et la possibilité de repenser en profondeur la relance sur des bases nouvelles, plus respectueuses de l'environnement et des droits sociaux. Cette période a confirmé qu'une transition écologique déconnectée des réalités de l'emploi et des conditions de vie serait non seulement inefficace, mais injuste.

C'est dans cet esprit que nous avons défendu, tout au long de la mandature, une vision cohérente : construire un développement qui respecte les limites de notre écosystème, répondre aux défis climatiques et à la raréfaction des ressources, tout en garantissant un niveau de vie décent, des perspectives d'évolution pour toutes et tous, et un travail qui conserve son rôle d'émancipation. Ces exigences sont d'autant plus cruciales dans un contexte où l'automatisation des tâches, la numérisation des process et l'intelligence artificielle bouleversent à la fois les métiers et les compétences nécessaires pour les exercer.

Environnement et progrès social



Dissocier les questions environnementales et les questions sociales n'est plus acceptable.



Transition écologique et travail

- Répondre aux défis climatiques
- Garantir un niveau de vie décent
- Préserver le rôle émancipateur du travail

Conditions de travail



- Accords sur un télétravail encadré
- Prise en charge des frais
- Droit à la déconnexion
- Accès à la formation professionnelle



Lutte contre les discriminations

- Accords d'égalité et de diversité
- Prévention des agissements sexistes
- Lutte contre les violences sexuelles
- Actions contre l'homophobie

Prévention des risques psychosociaux



- Droit à la déconnexion effectif
- Gestion de la charge de travail

Notre syndicat s'est pleinement inscrit dans la dynamique du **Pacte du Pouvoir de Vivre**, porté par la CFDT et plus de 60 membres, afin de placer la transition écologique au cœur des politiques d'entreprise et d'y associer pleinement les salariés. Les sections syndicales du SECIF ont travaillé pour que ces enjeux soient intégrés dans les accords d'entreprise, les projets industriels et les plans de

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

développement, et pour que les entreprises de nos secteurs – chimie, énergie, pétrole, pharmacie, verre, plasturgie, papier-carton – assument leurs responsabilités à la fois écologiques, sociales et sociétales. Plusieurs négociations ont permis d'inscrire dans les engagements patronaux des objectifs clairs : réduction des émissions de CO₂, amélioration du recyclage, relocalisation de certaines activités et prise en compte de l'impact environnemental des investissements.

La révolution numérique et le développement accéléré du télétravail ont profondément transformé l'organisation du travail. Le SECIF-CFDT a veillé à ce que ces évolutions profitent aux salariés et ne soient pas subies. Nos sections ont négocié des accords garantissant un télétravail encadré et choisi, une prise en charge des frais liés à l'activité à domicile, le respect du droit à la déconnexion et une régulation de la charge de travail. L'accès à la formation professionnelle et au **Compte Personnel de Formation** a été renforcé, non seulement comme outil d'adaptation au poste mais aussi comme moyen d'émancipation et de reconversion, en cohérence avec notre vision d'une éducation permanente tout au long de la vie.

La défense des adhérents dans leur vie professionnelle est restée la colonne vertébrale de notre action. Qu'il s'agisse de licenciements, de restructurations, de PSE, de discriminations ou de situations de souffrance au travail, le SECIF-CFDT a mobilisé tous ses moyens pour accompagner, conseiller et défendre. Nous avons renforcé notre capacité

à intervenir rapidement, à mobiliser des expertises juridiques et économiques, et à négocier des mesures protectrices pour les salariés : maintien dans l'emploi, reclassements internes, indemnités supra-légales, dispositifs de départs volontaires sécurisés, ou encore accès prioritaire à des formations qualifiantes.

La prévention des risques psychosociaux a pris une place centrale. Le SECIF-CFDT a porté dans de nombreuses entreprises la revendication du droit effectif à la déconnexion, indispensable pour préserver la santé mentale et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Dans un contexte marqué par l'intensification du travail et l'hyperconnexion, particulièrement pour celles et ceux qui n'ont jamais cessé leur activité pendant la crise sanitaire, cette revendication a permis de sécuriser des accords intégrant la gestion de la charge de travail et l'organisation des horaires.

La lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion a été un axe fort et transversal. Le SECIF-CFDT a élargi son champ d'action pour intégrer toutes les discriminations, qu'elles soient liées au genre, au handicap, à la religion, aux origines, à l'orientation sexuelle, à



RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

l'identité de genre ou à l'âge. Nous avons soutenu les sections dans leurs démarches pour obtenir des accords d'égalité professionnelle et de diversité, et nous avons renforcé la sensibilisation dans les collectifs de travail pour prévenir ces situations.

La prévention et la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles ont fait l'objet d'actions structurées. Le SECIF-CFDT s'est doté d'une **référénte puis d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes**, membre de droit de la commission des conflits. Une procédure claire et confidentielle a été mise en place pour recueillir les signalements, garantir la protection des victimes et conduire les enquêtes. Dans les situations les plus complexes, nous avons mobilisé des cabinets externes spécialisés pour assurer un traitement rigoureux et impartial. En parallèle, notre partenariat avec le réseau **CFDT'Elles** a permis de former nos militants, d'outiller nos sections et de mener des actions de sensibilisation auprès des salariés.

Sur la question de l'homophobie, le SECIF a affirmé une volonté claire de briser le silence qui entoure encore trop souvent ce sujet dans les entreprises. Des rencontres et sessions de formation ont été organisées, en présentiel et en ligne, avec l'appui de l'association **L'Autre Cercle**, afin de mieux comprendre, prévenir et traiter les situations de discrimination liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité

de genre. La participation régulière à la **Marche des Fiertés** organisée par l'URI a permis d'afficher publiquement notre engagement et de renforcer notre visibilité sur ces enjeux.

Ces cinq années ont permis de consolider l'identité du SECIF comme un syndicat offensif et visionnaire : offensif sur les enjeux économiques et sociaux, déterminé à défendre l'emploi et les conditions de travail, et porteur d'une vision inclusive, solidaire et durable de l'entreprise. En intégrant les enjeux environnementaux dans nos revendications, en protégeant concrètement les salariés face aux mutations du travail et en luttant contre toutes les discriminations et violences, nous avons prouvé que l'articulation entre transition écologique, progrès social et respect des droits humains est non seulement possible mais indispensable. Le Conseil du SECIF s'y engage solidairement en finançant une fois par an une association défendant ces droits.

Cette ligne d'action restera au cœur de nos priorités dans les années à venir, car la défense du travail décent, de l'égalité et de l'environnement est indissociable de notre mission syndicale. Les combats que nous avons menés durant cette mandature ont posé des bases solides pour relever les défis de demain et continuer à faire du SECIF-CFDT un acteur incontournable du dialogue social et de la transformation du monde du travail.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

3 L'ORGANISATION

Sur la période 2021-2025, le SECIF-CFDT a su conjuguer continuité et adaptation pour répondre aux orientations votées lors du 7^e Congrès d'octobre 2021.

Le SECIF s'appuie sur un réseau dense de **547 sections syndicales** réparties sur l'ensemble du territoire francilien, couvrant huit branches professionnelles : Caoutchouc, Chimie, Industries Électriques et Gazières (IEG), Papier-carton, Pharmacie, Pétrole, Plasturgie et Verre et navigation de plaisance. Ce maillage sectoriel et territorial a permis au syndicat de rester au plus près des réalités de terrain, de défendre les intérêts des salariés au plus près de leurs entreprises et de peser dans les négociations locales comme nationales. Les représentants des sections ont porté nos revendications dans les instances, participé aux concertations et assuré la remontée régulière des besoins et préoccupations des salariés.

En nombre d'adhérents, et de cotisation, le SECIF est le **plus important syndicat de la Fédération Chimie-Énergie**.

Cette position implique une participation active et incontournable dans toutes les structures internes de la CFDT : Confédération, Fédération, URI, UTI, UD. Nos délégués ont ainsi pris part aux congrès et assemblées statutaires, porté des amendements, participé à des votes stratégiques et contribué à l'élaboration des grandes orientations confédérales et fédérales. Nos relations avec

les autres syndicats de la CFDT, qu'ils soient de notre fédération ou d'autres secteurs, sont demeurées solides et régulières, favorisant des alliances ponctuelles et un partage d'expériences bénéfique à nos sections.



Le **Conseil du SECIF**, instance politique centrale, a réuni les 38 membres élus issus des secteurs locaux, des CTB (Comités Territoriaux de Branche) et de l'Exécutif, ainsi que deux représentants des retraités (UFR). Il s'est réuni **au moins six fois par an**, conformément à nos statuts, selon un calendrier établi en début de mandature, permettant un suivi attentif des dossiers, un échange d'informations fluide et des décisions collectives éclairées.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Son rôle a été de définir les grandes orientations, d'appuyer l'exécutif et d'assurer un relais constant auprès des sections. Le fonctionnement du Conseil est resté **participatif et démocratique**, chaque membre élu étant pleinement investi dans son mandat, avec un souci constant d'informer et de consulter les sections qu'il représente.

L'**Exécutif** du SECIF, composé de 9 membres dont la secrétaire générale, les secrétaires généraux adjoints, la trésorière et le trésorier adjoint, a assuré la gestion quotidienne du syndicat et la mise en œuvre des décisions prises par le Conseil. Les membres de l'exécutif ont suivi des branches, coordonné des CTB, géré des dossiers transversaux et représenté le syndicat dans de multiples instances. Leur rôle a été renforcé par une répartition claire des responsabilités, permettant de répondre rapidement aux urgences tout en assurant un suivi rigoureux des actions planifiées.

Les **délégués syndicaux (DS)** et les **Représentants de Section Syndical (RSS)**, représentants officiels du SECIF-CFDT dans les entreprises, ont poursuivi leur action conformément aux neuf engagements inscrits dans la charte du mandaté. Ils ont bénéficié du soutien constant du syndicat, que ce soit par la formation, l'appui juridique, la communication ou la présence sur le terrain lors de négociations sensibles.

Les **Comités Territoriaux de Branche (CTB)** ont continué de remplir leur rôle d'interface entre le terrain et le niveau national, remontant au **Comité National de Branche (CNB)** les réalités vécues par les sections et mettant en œuvre les priorités définies au niveau fédéral. Les CTB ont permis le partage d'expériences, la mutualisation des



stratégies et la diffusion des bonnes pratiques. Dans certaines branches plus petites, des réunions communes ont été organisées afin de maintenir un rythme d'échanges et de préserver la dynamique collective.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Les **secteurs locaux** ont assuré le lien de proximité avec les sections de leur périmètre géographique et ont représenté le SECIF dans les structures interprofessionnelles (URI, UTI, UD). Même si le lien avec certaines SSE reste perfectible, les animateurs locaux ont joué un rôle clé, notamment par leur implication dans des permanences juridiques et dans des conseils interpro.

La gestion des **adhérents isolés** – souvent dans des structures dépourvues de représentation syndicale – a été une priorité, afin de les rattacher à des SSE, de préparer la présentation de candidats aux élections CSE et de leur offrir un relais syndical de proximité. Sur le plan du lien avec les **retraités**, des efforts ont été déployés pour les inciter à poursuivre leur engagement en rejoignant les sections retraités et l'UTR.

La conformité au **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)** a été respectée scrupuleusement à tous les niveaux, garantissant la confidentialité et la sécurité des informations personnelles de nos adhérents et militants.

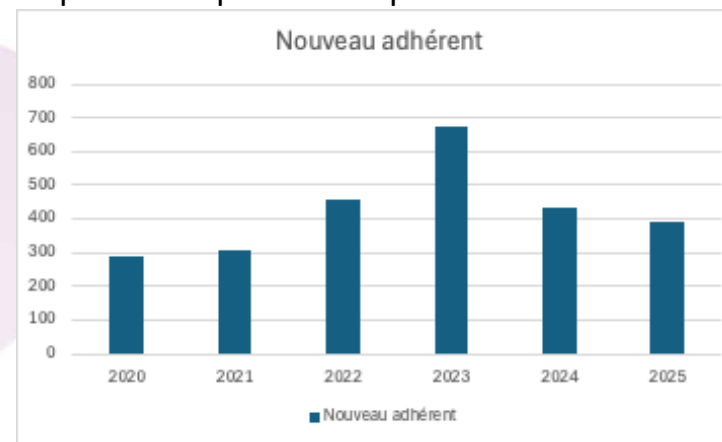
En résumé, cette mandature a consolidé la structure interne du SECIF, renforcé la proximité avec le terrain et affirmé notre rôle de **syndicat structuré, réactif et influent**. La vitalité de nos instances, l'investissement des élus et la coordination entre les niveaux local, sectoriel et fédéral ont permis de mener à bien nos missions, de défendre les droits des salariés et de préparer l'avenir avec une organisation solide et unie.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

4 LE DEVELOPPEMENT

Grâce à l'investissement de nos militants, le SECIF-CFDT au cours de la mandature s'est développé en terme d'adhésions. Cela a été reconnu au niveau confédéral par une médaille d'or en 2023, dans le cadre du grand boost. Malgré l'arrivée en flux continu de nouveaux arrivants, le nombre de départs en retraite et les départs dus aux différents plans mis en place par les entreprises, ne sont pas compensés. Le SECIF ne ménage pas ses efforts dans une politique de développement pour atteindre les objectifs confédéraux. Dans le cadre de la formation IVS (Identité- Valeurs - Stratégie) organisé pour l'ensemble des membres du Conseil du SECIF, une commission développement a été mise en place. Elle se réunit régulièrement et organise des actions de visibilité sur les

nouveaux territoires comme le plateau de SACLAY et avec les sections dans lesquelles la commission a détecté un potentiel de développement grâce aux outils mis à disposition par nos partenaires SYNDEX /SEXTANT

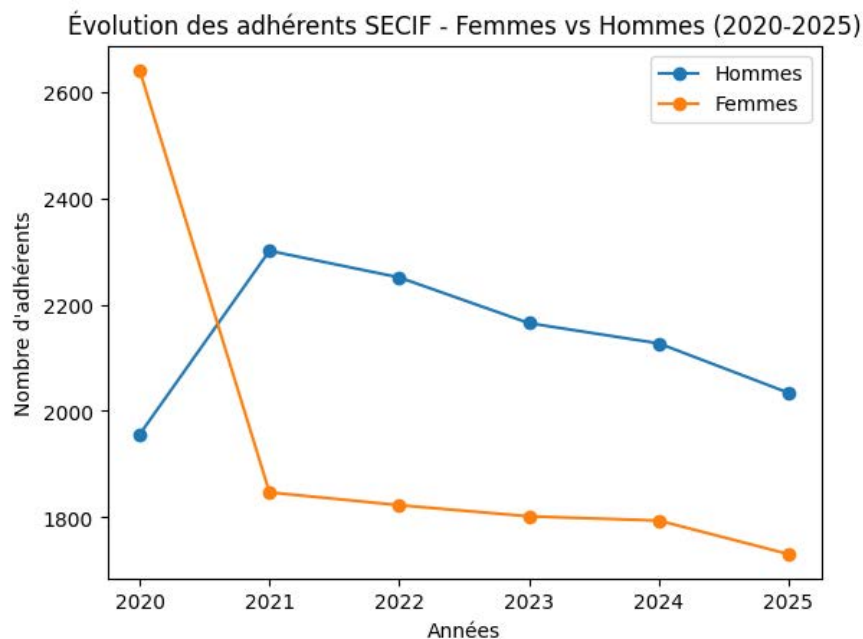


Nombre d'adhérents	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Caoutchouc	83	76	68	68	64	55
Chimie	1140	1037	1028	987	977	916
IEG	1054	906	863	901	977	894
ISOLES	0	1	1	1	0	0
Papier Carton	224	196	182	169	161	163
Pétrole	365	349	340	323	312	330
Pharmacie	1483	1346	1341	1349	1281	1180
Plasturgie	102	145	146	141	124	109
Verre	145	145	146	141	124	118

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

4.1 REPARTITION HOMME – FEMME

Sur la mandature 2020-2025, la place des femmes au sein du SECIF constitue un enjeu majeur, à la fois en termes de représentation, d'égalité et de développement syndical. Les données d'adhésion montrent une présence significative des femmes dans notre organisation, avec un niveau particulièrement élevé dans certaines branches comme la chimie, la pharmacie et les IEG.



En 2020, les femmes représentaient une majorité des adhérents (2 640 femmes pour 1 956 hommes), traduisant une forte implantation dans plusieurs secteurs. Si l'on observe une baisse globale des effectifs sur la mandature, liée notamment au contexte économique et aux transformations industrielles, la part des femmes reste

néanmoins importante, avec 1 731 adhérentes en 2025 pour 2 034 adhérents. Cette évolution témoigne d'un rééquilibrage progressif, mais aussi d'un enjeu de fidélisation et de développement spécifique auprès des femmes.

Certaines branches se distinguent par une forte féminisation, notamment la pharmacie, où les femmes sont largement majoritaires sur l'ensemble de la période, mais aussi la chimie et les IEG, qui présentent des effectifs féminins importants et relativement stables. À l'inverse, d'autres secteurs restent encore très masculinisés, ce qui souligne la nécessité d'adapter nos stratégies en fonction des réalités professionnelles de chaque branche.

Au-delà des chiffres, ces constats interrogent notre capacité collective à répondre aux attentes spécifiques des femmes au travail. Les enjeux d'égalité professionnelle, de reconnaissance salariale, d'accès aux responsabilités, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sont au cœur des préoccupations. Le SECIF-CFDT, en lien avec les orientations de la CFDT, doit continuer à porter ces revendications avec force dans les entreprises et les branches.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Pour autant, la présence des femmes parmi les adhérents ne se traduit pas toujours par une représentation équivalente dans les responsabilités syndicales. Il demeure un enjeu fort d'accompagnement vers l'engagement militant et l'accès aux fonctions de représentation. Cela implique de lever les freins, de favoriser des parcours militants accessibles, et de valoriser les compétences et les engagements des militantes.

Le SECIF-CFDT doit ainsi poursuivre et renforcer ses actions en faveur de la féminisation de ses structures : développement de formations dédiées, mise en place de réseaux ou d'espaces d'échange, identification et

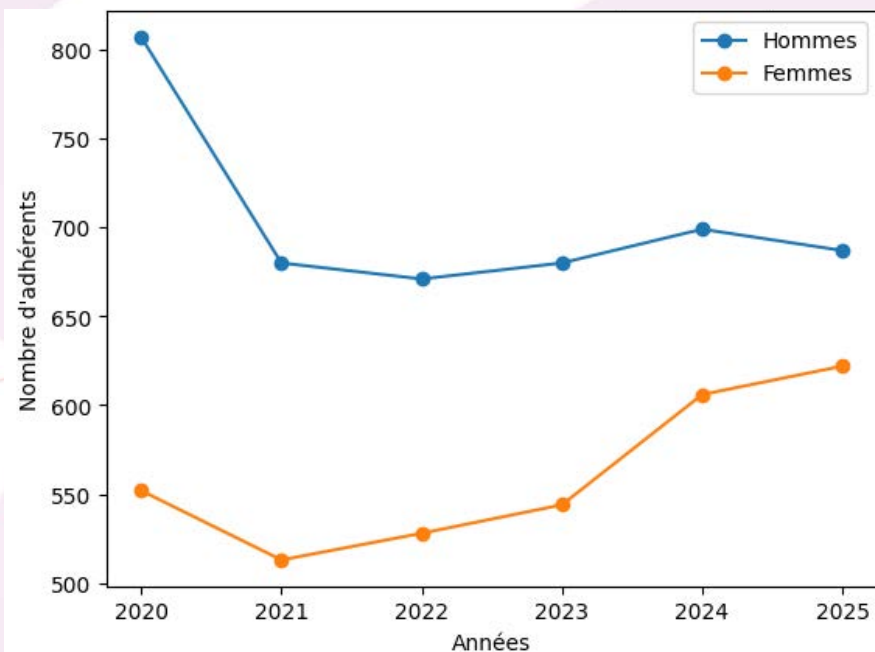
accompagnement des talents, et intégration systématique de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses politiques et actions.

Enfin, au-delà d'un objectif de parité, il s'agit d'un enjeu stratégique pour notre organisation. Une meilleure représentation des femmes renforce notre légitimité, enrichit nos pratiques et nous permet de porter un syndicalisme plus juste, plus inclusif et plus en phase avec les réalités du monde du travail. C'est en poursuivant cet engagement que le SECIF-CFDT pourra continuer à se développer et à répondre pleinement aux attentes des travailleuses.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

4.2 CADRE

Sur la mandature 2020-2025, la place des cadres au sein du SECIF constitue un enjeu structurant de notre développement syndical. Les données d'adhésion montrent une présence importante et relativement stable de cette catégorie, notamment dans les branches Chimie, IEG et Pharmacie, qui concentrent une part significative de nos effectifs. On observe également une progression de la mixité dans certaines branches, avec une augmentation notable de la part des femmes, en particulier dans la chimie et la pharmacie, ce qui traduit une évolution sociologique des métiers et de nos bases militantes.



Dans les IEG, qui représentent à elles seules une part majeure des adhérents, la dynamique reste soutenue avec un niveau d'adhésion élevé et en légère progression sur la fin de mandature. Ce poids des cadres et assimilés cadres dans nos structures renforce notre responsabilité collective à adapter notre offre syndicale, nos modes d'action et nos outils d'accompagnement.

Ces évolutions s'inscrivent pleinement dans les orientations portées par la CFDT Cadres, qui défend un syndicalisme spécifique, à la fois exigeant et adapté aux réalités professionnelles des ingénieurs, cadres et techniciens. Les attentes de ces publics sont fortes : accompagnement dans les parcours professionnels, sécurisation des trajectoires, prise en compte de la charge de travail, droit à la déconnexion, reconnaissance des compétences et sens du travail. Autant de sujets sur lesquels le SECIF-CFDT doit continuer à se positionner avec clarté et efficacité.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Pour autant, ces constats nous obligent. Si la présence des cadres est réelle, leur niveau d'implication militante et leur accès aux responsabilités syndicales restent encore perfectibles. Nous devons donc aller plus loin dans leur accompagnement, en développant des parcours dédiés, en facilitant leur engagement et en adaptant nos pratiques à leurs contraintes professionnelles.



Cela passe notamment par un renforcement des liens avec

la CFDT Cadres, une meilleure identification des militants et adhérents concernés, ainsi que par la mise en place d'actions ciblées : formations spécifiques, espaces d'échanges entre pairs, valorisation de leurs expertises dans nos instances et nos négociations.

Enfin, au-delà des chiffres, c'est bien un enjeu stratégique qui se dessine : celui de faire du SECIF-CFDT une organisation pleinement en capacité de représenter, défendre et mobiliser les cadres dans toute leur diversité. C'est à cette condition que nous pourrions renforcer notre influence dans les entreprises et peser durablement dans le dialogue social.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

4.3 JEUNES

Sur la mandature 2020-2025, la question de la place des jeunes au sein du SECIF-CFDT s'affirme comme un enjeu central de renouvellement et de développement syndical. Dans un contexte marqué par des transformations profondes du monde du travail – précarisation des débuts de carrière, évolution des formes d'emploi, attentes accrues en matière de sens et d'équilibre de vie – il est indispensable que notre organisation soit pleinement en capacité d'accueillir, de représenter et d'accompagner les jeunes travailleurs et travailleuses.



GROUPE JEUNES
CHIMIE ÉNERGIE CFDT

Les jeunes constituent à la fois un public spécifique, avec des attentes propres, et un levier essentiel pour l'avenir de notre syndicat. Leur engagement, lorsqu'il est facilité et valorisé, est un facteur de dynamisme, d'innovation et de renouvellement des pratiques militantes. Sur la période, nous constatons une présence réelle de jeunes adhérents dans plusieurs branches, notamment dans les secteurs où les recrutements restent soutenus. Toutefois, cette présence reste encore insuffisamment structurée et inégalement répartie, ce qui appelle à renforcer notre stratégie en direction de ce public.

Les attentes des jeunes vis-à-vis du syndicalisme évoluent. Ils recherchent un accompagnement concret dans leurs premières expériences professionnelles : compréhension de leurs droits, sécurisation des parcours, accès à l'information, soutien face aux situations de précarité ou de tension au travail. Ils sont également sensibles aux enjeux sociétaux – égalité professionnelle, environnement, qualité de vie au travail – et attendent du syndicat qu'il porte ces combats avec clarté et cohérence.

Face à ces enjeux, le SECIF-CFDT doit poursuivre et amplifier ses actions en direction des jeunes. Cela suppose de mieux identifier les jeunes adhérents, de développer des espaces d'échanges et d'expression dédiés, et de proposer des parcours d'engagement progressifs permettant de concilier militantisme et contraintes

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

professionnelles. L'accompagnement à la prise de responsabilités, la formation syndicale adaptée et la valorisation des parcours militants sont autant de leviers à renforcer.

Il s'agit également d'adapter nos modes de communication et d'intervention, en tenant compte des usages et des attentes des nouvelles générations. La lisibilité de notre action, notre capacité à être présents sur les lieux d'entrée dans l'emploi, ainsi que notre réactivité face aux

problématiques rencontrées par les jeunes sont des conditions essentielles pour renforcer notre attractivité.

Enfin, au-delà d'un enjeu de développement, la place des jeunes est un enjeu politique pour notre organisation. Donner toute leur place aux jeunes, c'est préparer l'avenir du SECIF-CFDT, garantir le renouvellement de nos équipes militantes et assurer la continuité de notre action syndicale. Cela implique un engagement collectif pour créer les conditions d'un syndicalisme accessible, inclusif et porteur de perspectives.

4.4 SECTIONS

Le développement de la CFDT dans les entreprises est l'une des priorités du SECIF. Chaque création de section représente une nouvelle équipe de militants qui choisit de s'engager pour défendre les salariés, faire vivre le dialogue social et porter les valeurs de la CFDT au plus près du terrain.

Au cours de la mandature 2021-2025, le SECIF-CFDT a accompagné la création de 170 nouvelles sections syndicales. Ce résultat est le fruit d'un travail collectif mené par les équipes de branches, les syndicats, les militants de terrain et les permanents, qui ont accompagné chaque projet de création jusqu'à sa mise en place.

Ces nouvelles implantations renforcent durablement la présence de la CFDT dans les entreprises de notre champ professionnel et témoignent de la confiance que les salariés accordent à notre organisation.

La dynamique de développement est particulièrement forte dans les branches Chimie et Pharmacie, qui représentent à elles seules près des deux tiers des créations de sections de cette mandature. Les autres branches contribuent également à cette progression, démontrant que le développement syndical est une priorité partagée dans l'ensemble du SECIF.

Répartition des créations de sections :

Branche	Nombre de sections créées
Chimie	63
Pharmacie	50
Plasturgie	16
Industries Électriques et Gazières (IEG)	12
Papier-Carton	12
Pétrole	8
Caoutchouc	5
Verre	4
TOTAL	170

5 FORMATION SYNDICALE DU SECIF

Depuis 2020, la formation syndicale au SECIF a connu une transformation profonde. Sous l'impulsion de Cécile Verdier-Lagadec, Responsable des Compétences Syndicales de Syndica, cette mandature s'est distinguée par une structuration renforcée de l'offre, la création et la constitution intégrale d'une équipe dédiée, ainsi que par le développement des compétences de ses membres en lien avec les contenus proposés.

Retour sur une dynamique qui a profondément renouvelé l'accompagnement des militants.



UNE EQUIPE FORMATION STRUCTUREE ET MONTEE EN PUISSANCE

C'est l'un des faits marquants de ces dernières années : la constitution d'une équipe formation forte de neuf membres, aux parcours variés. Cette pluralité a été pensée comme un atout dès le départ.

Les formations sont désormais animées en binômes pour respecter la convention Qualiopi, favoriser la complémentarité des expériences et l'enrichissement mutuel. L'équipe se réunit 1 fois tous les 2 mois, un rythme qui permet d'assurer un pilotage de proximité : de retours d'expérience, l'adaptation des supports, renouvellement des binômes, et l'exploration de nouvelles thématiques à intégrer à l'offre.

5.1 UNE OFFRE RENOUVELEE ET MIEUX CONNECTEE AU TERRAIN

La mandature a également vu l'arrivée de nouvelles formations, mieux alignées avec les réalités syndicales des militants. Le suivi des inscriptions et des attentes a été renforcé afin d'ajuster les contenus aux besoins.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Le module « Délégué Syndical » reste l'un des plus demandés, et les retours des participants confirment une satisfaction élevée.

5.2 QUALIOPI : UN CAP VERS LA PROFESSIONNALISATION

Afin de garantir un haut niveau de qualité et de répondre aux exigences de la certification, le SECIF a signé une convention avec Idéforce, organisme certifié Qualiopi.

La RC2S veille à la bonne mise en œuvre de cette convention, qui constitue une étape stratégique pour le syndicat. Elle permet de déployer une offre de formation alignée sur les standards nationaux de la formation professionnelle.

La déclinaison certifiante des formations est désormais assurée, gage de rigueur pédagogique et de reconnaissance pour les militants.

5.3 UNE COMMUNICATION REPENSEE POUR TOUCHER PLUS LARGEMENT LES ADHERENTS

La communication autour de la formation a été entièrement revue. Nouveaux supports, meilleure visibilité des formations, explications claires sur les dispositifs de prise en charge (CFESS, CSE...) : tout a été conçu pour que les mandatés et adhérents puissent s'approprier l'offre plus facilement.

L'objectif est simple : rendre la formation accessible, lisible et attractive.



RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

5.4 UNE EQUIPE DESORMAIS AGILE ET OPERATIONNELLE

Grâce à cette structuration progressive, l'équipe formation est aujourd'hui en capacité de proposer des formations :

- en binôme,
- en intra, au plus près des sections,
- Et à la demande, en réponse directe aux situations rencontrées sur le terrain.

Une évolution majeure, qui inscrit durablement le SECIF dans une démarche de montée en compétences et de soutien renforcé à ses militants.

On constate qu'au fil des ans le nombre de personnes formées reste constant, même si l'offre de formations varie légèrement. Ceci peut s'analyser par une demande et une confiance inchangée pour le Sécif. Globalement on constate une équité hommes / femmes, les différentes branches sont représentées.

Enfin, merci à **Linda** et **Nadia** pour leur travail au service des formations au SECIF

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

6 LA POLITIQUE JURIDIQUE DU SYNDICAT

Dans un climat social particulièrement tendu, le SECIF a été fortement sollicité par ses adhérents sur les plans juridique et judiciaire. Les permanences en droit du travail, mises en place dès 2018 en partenariat avec le cabinet d'avocats Lepany, rencontrent un succès constant et ne désespèrent pas. Entre 2020 et 2025, le budget consacré à ces permanences s'est élevé à 15 120 euros, avec une progression confirmée en 2026.



Afin d'optimiser l'accès à ces permanences et d'en améliorer l'efficacité, nous avons mis en place un formulaire à destination des adhérents. Cet outil permet de réaliser une première

analyse des situations en amont des rendez-vous avec l'avocat. Il a contribué à désengorger les permanences et à réserver les créneaux disponibles aux dossiers les plus complexes.

Nous recevons aujourd'hui plus de 100 sollicitations juridiques pour 72 places de permanences. Toutefois, l'ensemble de ces demandes ne nécessite pas un recours à un avocat. Certaines relèvent de situations individuelles ou privées, d'autres concernent des calculs de solde de tout compte, des questions devant être traitées en priorité par

les délégués syndicaux (DS) ou représentants de section syndicale (RSS), ou encore des interrogations sur le fonctionnement du CSE. Ces sujets, parmi d'autres, peuvent être accompagnés efficacement par les animateurs de CTB, les membres de l'exécutif ou encore les conseillers prud'homaux.

Nous constatons également une augmentation significative du nombre de personnes adhérant à la CFDT lorsqu'elles rencontrent des difficultés. Néanmoins, nous ne pouvons juridiquement prendre en charge les situations de personnes ayant moins de six mois d'adhésion à la date du fait générateur. Cette règle nous conduit à orienter ces adhérents vers les défenseurs syndicaux. Certains, toutefois, expriment une préférence pour un accompagnement par un avocat, allant parfois jusqu'à mettre fin à leur adhésion.

Enfin, les honoraires des avocats mobilisés en appui de nos sections, que ce soit pour des litiges en droit du travail ou pour accompagner nos adhérents dans des actions contentieuses, représentent une part croissante de notre budget. Cette évolution, bien que significative, demeure indispensable pour garantir une défense efficace de nos adhérents et de nos militants.

7 RAPPORT FINANCIER DU SYNDICAT

Sur la période 2021-2025, la politique financière du SECIF-CFDT est restée fidèle à l'engagement pris lors du 7^e congrès : les moyens financiers du syndicat doivent être directement au service des actions décidées par les adhérents et leurs représentants. La gestion financière a reposé sur trois principes constants : la maîtrise des dépenses, la sécurisation des ressources et une transparence complète dans le suivi des comptes.

Notre principale ressource demeure les cotisations des adhérents. Calculées au taux de 0,9 % pour le SECIF, elles constituent le socle de notre autonomie financière. Cette indépendance garantit que nos priorités restent exclusivement définies par nos instances syndicales et non par des financements extérieurs. Tout au long de la mandature, les sections syndicales, les délégués syndicaux et l'équipe administrative ont contribué à maintenir un suivi rigoureux des cotisations afin de limiter les pertes de ressources et de préserver la capacité d'action du syndicat.

La gestion financière du SECIF s'est également appuyée sur un suivi administratif renforcé. Les relances individualisées, le contrôle des règlements et la sécurisation des échéances ont permis de consolider les recettes. En parallèle, le syndicat a poursuivi une logique

de cofinancement des actions de formation, en favorisant lorsque cela était possible les prises en charge par les employeurs ou les CSE, afin de préserver les moyens financiers du syndicat pour les actions revendicatives et le développement syndical.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

7.1 DES RESULTATS FINANCIERS MAITRISES SUR LA MANDATURE

Sur l'ensemble de la période, les résultats financiers du SECIF-CFDT témoignent d'une gestion prudente et équilibrée. Les exercices ont dégagé des excédents réguliers, permettant de consolider progressivement les réserves du syndicat.

Entre 2021 et 2025, les résultats annuels ont évolué de manière positive, avec des excédents significatifs certaines années :

- 67 748 € en 2021
- 157 193 € en 2022
- 147 883 € en 2023
- 124 315 € en 2024
- 147 607 € en 2025

Cette progression a permis de faire évoluer le niveau global des réserves, qui est passé de 476 646 € au 31 décembre 2015 à 1 518 607 € au 31 décembre 2025.

Ces résultats traduisent une capacité du syndicat à maintenir une trajectoire financière saine, malgré les évolutions du contexte économique, les besoins croissants d'accompagnement des sections et l'augmentation des dépenses liées au développement syndical.

Les excédents dégagés n'ont jamais été considérés comme une réserve inactive. Ils ont constitué un levier de sécurisation pour le fonctionnement futur du syndicat, permettant d'anticiper les périodes électorales, les congrès, les dépenses exceptionnelles et les évolutions organisationnelles.

7.2 UNE STRUCTURATION DES RESERVES AU SERVICE DE LA PERENNITE DU SYNDICAT

Au fil des années, les réserves du SECIF-CFDT ont été constituées afin de garantir la stabilité financière du syndicat et de sécuriser sa capacité d'action. Elles représentent un outil essentiel pour anticiper les dépenses importantes, absorber les imprévus et préserver l'autonomie du syndicat dans la durée.

Jusqu'en 2024, les réserves étaient organisées autour d'une structuration relativement simple, reposant sur quatre grands blocs financiers :

- **Réserve générale** : 433 242 €
- **Réserve de fonctionnement** : 322 316 €
- **Réserve élections** : 300 390 €
- **Réserve congrès** : 315 076 €

Cette organisation a permis de sécuriser les principaux besoins du syndicat, mais elle reposait sur des enveloppes relativement larges, ne permettant pas toujours

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

d'identifier précisément les niveaux de couverture nécessaires selon les risques ou les obligations financières.

Dans une logique de clarification, d'anticipation et de pilotage stratégique, une nouvelle répartition des réserves a été adoptée en 2025. L'objectif n'a pas été d'augmenter artificiellement les réserves, mais de les harmoniser et de les mettre en cohérence avec les besoins réels du syndicat.

La nouvelle structuration repose désormais sur une logique de couverture par poste de risque et par besoin opérationnel.

Répartition des réserves à partir de 2025

- **Réserve salariale :** 222 000 €
Destinée à garantir les salaires, charges sociales, titres-restaurants, obligations URSSAF et continuité des emplois.
- **Réserve commissariat aux comptes et obligations sociales :** 120 000 €
Permettant d'assurer les obligations comptables, sociales et réglementaires.
- **Réserve Location:** 85 000 €
Couvrant les frais de locaux, assurances, maintenance et dépenses fixes.
- **Réserve juridique (2018 à 2027) :** 320 000 €
Dédiée aux contentieux, expertises, accompagnements prud'homaux et dépenses de défense syndicale.

- **Réserve élections professionnelles :** 270 000 €
Anticipant les campagnes électorales, les supports de communication et les déplacements militants.
- **Réserve congrès (2026 & 2031) :** 190 000 €
Permettant de financer les grands temps démocratiques du syndicat.
- **Réserve AG (fédération, uri, confédération) :** 50 000 €
Permettant de financer les grands temps démocratiques du syndicat.
- **FPR :** 80 000 €
- **FPT :** 80 000 €
- **Réserve formation :** 43 000 €
Consacrée à la montée en compétences des militants et responsables syndicaux.
- **Réserve exceptionnelle :** 58 607 €
Mobilisable pour des situations imprévues : crises sociales, restructurations, mobilisations ou urgences.

Cette évolution traduit une volonté de professionnalisation de la gestion financière. Elle permet une lecture plus claire des moyens disponibles, une meilleure anticipation des dépenses futures et une capacité renforcée à absorber les aléas sans remettre en cause le fonctionnement du syndicat.

Les réserves ne constituent pas une accumulation financière inactive ; elles sont pensées comme un outil de sécurisation collective. Elles permettent d'assurer la continuité de l'activité, de protéger les salariés du syndicat,

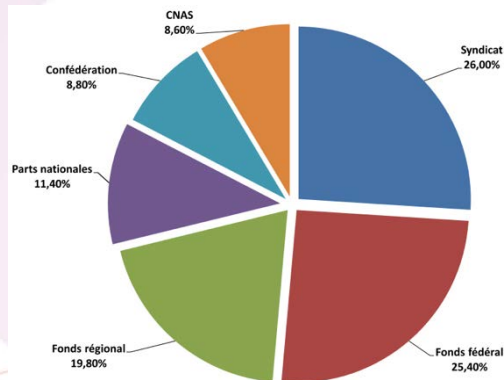
RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

de financer les échéances démocratiques et de garantir un accompagnement durable des sections et des adhérents.

Cette nouvelle organisation renforce la solidité financière du SECIF-CFDT et inscrit la gestion du syndicat dans une logique de long terme, au service de son indépendance et de son efficacité.

7.3 LA PART DES STRUCTURES : UN PILIER DE NOTRE ORGANISATION FINANCIERE

Sur l'ensemble de la mandature, la part des structures constitue le principal poste de dépense du syndicat, représentant en moyenne près des deux tiers (66 %) du budget annuel.



Cette contribution correspond à la quote-part reversée par le SECIF aux différents échelons de la CFDT – fédéral, régional et confédéral – selon les règles établies au sein

de notre organisation. Elle garantit le fonctionnement solidaire de l'ensemble de la CFDT et permet de financer des actions mutualisées dont bénéficient directement ou indirectement nos sections.

Cette part ne doit pas être perçue comme une charge passive : elle soutient concrètement le travail interprofessionnel dans les URI, finance les campagnes nationales de la confédération, contribue aux moyens de la Fédération Chimie-Énergie (FCE) et participe au développement des formations ainsi qu'aux ressources mises à disposition des syndicats. Autrement dit, chaque euro versé au titre de la part des structures permet d'amplifier notre action, de mutualiser les moyens et de renforcer notre poids dans le dialogue social au niveau national.

Par ailleurs, le SECIF reverse également des contributions complémentaires à la fédération, au titre de trois fonds spécifiques : le fonds de péréquation des transports, le fonds politique des responsables. Ces contributions représentent environ 0,65 € par cotisation, soit près de 30 000 € par année. À cela s'ajoute une participation aux élections professionnelles dans les IEG, estimée à environ 50 000 €.

Au total, ces contributions supplémentaires représentent un impact d'environ 3 % du budget du syndicat. En conséquence, la part réellement disponible pour le fonctionnement direct du SECIF s'établit autour de 23 % du budget global.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

7.4 DES DEPENSES MAITRISEES ET CIBLEES

En dehors de la part des structures, les **charges de personnel** se sont maintenues à un niveau stable, représentant environ **10 % du budget**. Elles permettent d'assurer le fonctionnement administratif du syndicat, de soutenir les sections dans leur quotidien et de préparer les actions décidées en conseil syndical.

Les **frais liés à l'activité syndicale** – conseils syndicaux, comités territoriaux de branches, développement syndical, congrès, assemblées générales, actions juridiques et formations – ont représenté **10 %** selon les années. Ce poste a été un véritable levier de présence sur le terrain et de dynamisation de nos sections, en permettant la mise en œuvre d'actions revendicatives concrètes.

Les **charges locatives, assurances et autres frais de fonctionnement** ont représenté un volume plus limité, autour de **4 %**, ce qui témoigne d'une gestion attentive à limiter les dépenses fixes. Les honoraires liés aux **commissaires aux comptes et à l'expert-comptable** représentent environ **6 %** du budget.

Lorsque des excédents ont été dégagés, ils n'ont pas été conservés comme simple réserve dormante : ils ont été intégralement réinvestis dans les priorités syndicales, qu'il s'agisse de soutenir une section en difficulté, de financer une campagne revendicative ou de renforcer nos moyens de communication.

7.5 UNE TRANSPARENCE FINANCIERE TOTALE

La mandature a confirmé notre exigence de transparence. Chaque année, le bilan financier et le budget prévisionnel ont été présentés au Conseil du SECIF-CFDT par le trésorier, en lien avec notre comptable et l'expert-comptable. Les comptes ont été certifiés par un commissaire aux comptes et publiés, permettant aux adhérents d'avoir une vision claire de l'utilisation des ressources. Ce fonctionnement garantit non seulement la conformité aux obligations légales, mais aussi la confiance des militants et des sections.

7.6 UN SOUTIEN DIRECT AUX SECTIONS SYNDICALES

L'un des axes majeurs de notre politique financière a été le **soutien direct aux sections syndicales d'entreprise**. Toute SSE présentant un plan de travail détaillé et communiqué au syndicat a pu bénéficier d'une contribution financière pour développer ses actions : réunions d'information, campagnes d'adhésion, actions sur l'égalité professionnelle, participation à des événements interprofessionnels, etc. Ce dispositif a permis de renforcer notre implantation sur le terrain et de donner aux équipes locales les moyens concrets d'agir.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Au terme de cette mandature, le SECIF sort avec des finances saines, un budget équilibré et une politique claire : investir chaque euro là où il est le plus utile pour défendre les salariés, développer nos sections et renforcer notre

influence. La solidité de notre gestion, l'importance stratégique de la part des structures et notre capacité à maintenir une autonomie financière totale constituent des atouts décisifs pour les années à venir.

8 NOS BRANCHES

8.1 BRANCHE PHARMACIE

La branche pharmacie regroupe trois conventions collectives :

- L'industrie pharmaceutique
- La répartition pharmaceutique
- La fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

Cette mandature a débuté dans un contexte marqué par les conséquences de la crise sanitaire, les profondes évolutions de l'industrie pharmaceutique et les transformations des organisations du travail au sein des entreprises du secteur.

Durant ces cinq années, la Branche Pharmacie du SECIF a poursuivi son engagement auprès des équipes syndicales et des adhérents afin de défendre les salariés, renforcer le dialogue social, accompagner les négociations de branche et soutenir le développement syndical. Les Comités Territoriaux de Branche (CTB) ont permis de suivre l'actualité du droit du travail et les évolutions des conventions collectives. L'implication des représentants des différentes entreprises de la branche a permis

d'enrichir les débats, de renforcer la cohérence de l'action syndicale, de partager l'expérience et les bonnes pratiques des militants des différentes entreprises.

Dans la branche Pharmacie, on observe les tendances suivantes :

- Diminution continue des effectifs des fonctions support, siège, commerciales et visite médicale dans les grandes entreprises,
- Rationalisation des sièges sociaux et mutualisation des fonctions support.
- Diminution des investissements R&D et recentrage vers les aires thérapeutiques à forte rentabilité
- Une montée des restructurations dans les biotechs et les laboratoires de taille intermédiaire

Les principales restructurations, plans de sauvegarde pour l'emploi, ruptures conventionnelles collectives et GEPP ont été mis en œuvre dans les entreprises SUN PHARMA, MEDTRONIC, JOHNSON & JOHNSON, MSD, NOVARTIS, INNOTHERA, SANDOZ, MAYOLY, MAYOLY SANTE, SANOFI R&D (2), SANGAMO Thérapeutics France, ALFASIGMA, ASTELLAS, NOVALIX, CIS BIO INTERNATIONAL, JANSSEN &

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

CILAG, ITS JOHNSON & JOHNSON Medical , ALFI BAGNEUX, VIFOR PHARMA, B AXTER SAS, ALCON, BOEHRINGER INGELHEIM, ORGANON France, MSD France, VIATRIS SANTE France, CELL FOR CURE, TAKEDA...

Ces restructurations, réorganisations et nouvelles formes de travail ont eu des impacts importants sur les conditions de travail et génèrent de très nombreux Risques Psycho-Sociaux.

La branche a également porté les valeurs d'égalité, de lutte contre toutes les discriminations et de promotion de la diversité au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

8.2 BRANCHES DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES (IEG)

La branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG) regroupe les entreprises qui exercent des activités de production, de transport, de distribution, de commercialisation et de fourniture d'électricité et de gaz, dont le personnel relève du statut national des IEG.

L'année 2026 a marqué un anniversaire symbolique avec les 80 ans d'EDF et de Gaz de France, devenu aujourd'hui Engie. Cet anniversaire s'inscrit néanmoins dans un contexte profondément transformé, marqué depuis plusieurs années par des réorganisations successives, des restructurations d'ampleur et des évolutions stratégiques qui interrogent durablement l'avenir du secteur.

Le SECIF, de par son implantation en Île-de-France, occupe une position particulière au sein de la branche. Il regroupe en effet de nombreuses sections présentes dans les sièges sociaux des grands groupes des IEG — EDF et Engie — mais également au sein de leurs principales filiales et entités : EDF SA, RTE, Enedis, GRTgaz, Storengy, GRDF. Ces implantations ne se limitent pas aux fonctions supports ; elles couvrent également des activités opérationnelles essentielles telles que le commerce, la

distribution, la recherche et développement, ainsi que les métiers du gaz.

Malgré un socle encore majoritairement composé de salariés relevant du statut des IEG, nous constatons depuis plusieurs années une évolution structurelle des modes de recrutement, avec une augmentation significative des embauches de salariés hors statut. Ces recrutements, souvent justifiés par des besoins en compétences spécifiques pour lesquelles les grilles statutaires seraient jugées inadaptées, créent de fait des disparités croissantes au sein des collectifs de travail. Ils posent également des difficultés nouvelles pour les équipes militantes, tant en termes de lisibilité des populations que de capacité à organiser et représenter l'ensemble des salariés.

Sur le plan syndical, la mandature 2021-2025 a été marquée par une érosion continue du nombre d'adhérents. Le SECIF est ainsi passé de 906 adhérents en 2021 à 894 aujourd'hui. Cette baisse, s'inscrit dans un contexte plus global de transformation du rapport au syndicalisme, mais également de réduction des moyens et des espaces d'intervention pour les organisations syndicales.

Un des faits marquants de la période reste la baisse importante de la représentativité de la CFDT dans la branche à l'issue des élections professionnelles de 2019.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Dans un contexte déjà contraint par la mise en place des CSE, dont l'un des effets a été de réduire les moyens syndicaux, ces résultats ont amplifié les difficultés d'action sur le terrain. Nous faisons aujourd'hui face à une situation où les militants sont moins nombreux, mais portent des mandats plus lourds, avec des périmètres élargis et des responsabilités accrues.

Depuis l'instauration des CSE, de nombreux militants constatent un appauvrissement du dialogue social. Là où la CFDT porte une vision fondée sur la construction, la négociation et l'intelligence collective, les instances apparaissent de plus en plus comme des lieux formels, parfois vidés de leur capacité à produire du compromis. Cette évolution interroge directement le lien entre notre niveau de représentativité et notre capacité à peser sur la qualité du dialogue social dans les entreprises.

Dans ce contexte, le CTB des IEG a joué un rôle essentiel de structuration et de maintien du collectif militant. Il a permis des échanges réguliers, le partage d'analyses et la construction de positions communes. Il a notamment porté une motion au CNB, relayée également par notre secrétaire générale auprès du CDF, afin de tirer les enseignements des élections et de définir des perspectives d'action. Malgré la période de pandémie, le CTB a su s'adapter en s'appuyant sur les outils numériques, permettant de maintenir le lien entre les équipes et de préserver une dynamique collective.

La mandature a également été marquée par des difficultés humaines au sein de l'exécutif de branche. À ce titre, il est important de souligner que Sabine Huet, confrontée à des difficultés importantes dans son mandat d'administratrice au sein d'Énergie Mutuelle, a été contrainte de se mettre en arrêt. Cette situation a eu des conséquences directes sur le fonctionnement de la branche, en reportant une charge significative sur les autres membres de l'exécutif, qui ont su collectivement prendre le relais pour assurer la continuité de l'animation, du pilotage et de l'accompagnement des militants. Cet engagement collectif mérite d'être salué, tant il témoigne de la solidité de notre organisation et de la capacité de chacun à prendre ses responsabilités dans des moments difficiles.

La période a également été marquée par les élections des CMCAS en 2025, dans lesquelles le SECIF-CFDT y a pris toute sa part. Elles se sont déroulées dans un contexte particulier, avec un corps électoral très large — près de 280 000 électeurs, comprenant à la fois des salariés statutaires et des retraités — illustrant le poids considérable des activités sociales dans la branche.

Ces élections intervenaient après un cycle électoral ayant fragilisé la CFDT, nécessitant un travail de reconstruction en profondeur. Celui-ci s'est traduit par un effort important de clarification du projet politique, notamment autour des enjeux d'accès aux droits, de simplification des dispositifs, de modernisation de l'offre et d'intégration

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

des enjeux de transition écologique. Une enquête nationale de grande ampleur auprès des salariés est venue confirmer les attentes fortes en matière de lisibilité, de diversification et de liberté de choix dans l'accès aux activités sociales.

La campagne a également marqué une évolution dans les pratiques militantes, avec une montée en compétence sur les enjeux des activités sociales, une diversification des outils (formats numériques, webinaires, contenus pédagogiques) et une volonté affirmée de porter un discours crédible et constructif, en cohérence avec les valeurs de la CFDT. Elle a permis, dans certains territoires, de renouer le lien avec des salariés parfois éloignés du fait syndical, et de réaffirmer la nécessité d'une double compétence syndicale et sociale pour être pleinement efficace sur le terrain.

Pour autant, ces élections ont également confirmé les difficultés structurelles auxquelles nous faisons face : un engagement inégal des électeurs, un sentiment de distance vis-à-vis des activités sociales et une participation incertaine, révélatrice d'un enjeu majeur de réappropriation par les salariés. Elles ouvrent surtout un défi pour la mandature à venir : transformer la dynamique engagée en une action durable, structurée et visible, capable de renforcer notre présence et notre crédibilité dans les activités sociales.

Plus largement, la branche des IEG est aujourd'hui confrontée à des transformations profondes et à des tensions multiples. Entre les orientations portées au niveau européen, les choix stratégiques de dirigeants parfois davantage guidés par des logiques financières que par une vision industrielle de long terme, les enjeux de transition énergétique avec le développement massif des énergies renouvelables, les fermetures de centrales nucléaires et thermiques, ou encore les mécanismes de régulation imposant à EDF de vendre à perte une partie de sa production, les incertitudes sont nombreuses.

Dans ce contexte, il apparaît difficile de dessiner avec certitude l'avenir de la branche. Pour autant, le SECIF-CFDT fait le choix de la confiance dans ses militants. Leur engagement, leur expertise et leur capacité à être force de proposition restent des atouts majeurs pour défendre les intérêts des salariés et porter un projet syndical ambitieux. Plus que jamais, notre responsabilité est de continuer à structurer le collectif, à renforcer notre présence sur le terrain et à réaffirmer notre rôle dans les transformations en cours des industries électriques et gazières.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

8.3 BRANCHE CHIMIE

La branche Chimie du SECIF-CFDT est un pilier de notre syndicat et un énorme potentiel pour le développement. Comme l'ensemble de branches du SECIF, la branche chimie a subi les effets de la situation économique (GRIFFINE, SOPRONEM) et la crise post Covid 19. De nombreux plans sociaux ((Unilever/Coty/Air Liquide) sont venus une nouvelle fois impacter le dynamisme de nos sections, d'une de nos plus importantes branches.

Au cours de cette mandature nous avons constaté que certains employeurs avait fait le choix de basculer leur activité principale de la convention collective de la chimie vers la convention collective du commerce de gros. En effet avec une convention collective moins-disante la bascule est plus facile pour les employeurs (ALES Groupe/Division Glace Heinkel). Cette bascule aura des effets négatifs sur



les avantages sociaux des nouveaux salariés, les anciens gardant leur acquis dans un groupe « clos ». Nos équipes devront rester vigilantes sur ce type de pratique à l'avenir. Chez Servier, l'ensemble des sections de la chimie a rejoint la branche pharmacie. Tout cela s'est passé dans un bon état esprit entre nos équipes et la direction ouverte au dialogue sociale et toujours à la recherche du compromis acceptable qui ne lèse aucune partie. Nous avons hélas vu apparaître une nouvelle forme d'anti syndicalisme primaire et des directions de s'en prendre à nos représentants du personnel. Un certain nombre ont vu les commissions dite « éthique de leur entreprise s'emparer de sujet purement syndical pour pouvoir les sanctionner. Les saisines se sont faites via des dénonciations anonymes ou par des organisations syndicales. Ce fut le cas chez Yves Rocher, Faproréal et Air Liquide. Le SECIF-CFDT accompagne et soutient les militants dans la procédure juridique.

Le management et la gestion anti syndicale des directions à l'américaine ont conduit nos équipes chez Estée Lauder à déclencher plusieurs DGI(danger Grave et imminent) au niveau du CSE. La jeune équipe soutenue par le SECIF et nos partenaires (conseil et cabinet d'expertise) ont mené

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

à bien leur rôle de représentants du personnel toujours à l'écoute du terrain pour défendre les intérêts des salariés.

Enfin si le mouvement contre la réforme des retraites, ne nous a pas permis d'aller au bout de nos idées, celui-ci a permis d'avoir de la visibilité et d'enregistrer l'arrivée de nouvelles sections comme Académique Scientifique de Beauté, TAKASAGO, l'Oréal luxe et retail, COSMEVA, Pyroalliance, Bostik Siège, Bostik Coubert, SIKA Automotive, Master Builder entre autres.

8.4 BRANCHE PETROLE



Le SECIF-CFDT compte parmi ses sections tous les cœurs de métier lié au pétrole, Recherche, Raffinage,

Stockage , Avitailleurs et sièges sociaux des grands groupes.

Outre la guerre au moyen orient qui impacte fortement l'activité de cette branche, hausse du coût de l'énergie, impact sur le trafic aérien, nos avitailleurs ont été confronté à l'arrivée d'une nouvelle entreprise d'avitaillement sur le site de l'aéroport Charles de Gaulle. Cette entreprise n'étant pas rattaché à la Convention du Pétrole (CCNIP) nos militants se sont inquiétés légitimement d'une part des risques lié à la sécurité et du devenir de leur emploi.

Nos représentants du FAS, GPA et SMCA se sont mobilisés. Les actions qu'ils ont su déclenchées, courriers adressé aux différents interlocuteurs, (préfet, chambre patronale, directeur aéroport, entreprises d'avitaillement.) mise en

place d'une intersyndicale CGT FO, grève ont permis une stabilisation de la situation.

Chez Totalénergies, le projet GALAXY en 2020 suivie du projet GR5 a complètement transformé la raffinerie de GRANDPUITS en site "zéro Pétrole" avec suppression d'environ 150 postes sans licenciement ni aucune mutation forcée grâce à l'implication de nos représentants et à la grève massive des salariés.

Au cours de la mandature, des projets initiaux :

- PLA (fabrication de plastique biosourcé à base de canne à sucre)
- Pyrolyse de plastiques rcyclés,
- Bioraffinerie de carburant aérien

Ne reste que le projet Pyrolyse.

Le projet PLA a été abandonné au profit de 3 autres projets qui obligent les salariés qui s'étaient positionnés sur ce projet à se repositionner, sachant qu'à part la pyrolyse qui a démarré mais reste en cours de réglage, les deux autres projets sont mis en pause. La vigilance concernant nos adhérents et les salariés sur GRANDPUITS/GARGENVILLE reste donc de mise.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Durant cette mandature, le Comité Territorial de Branche Pétrole s'est mis en place en association avec le CTB branche Verre, dans un cadre clair. Ce CTB commun a permis une dynamique collective et constructive, marquée par une participation régulière, des échanges riches entre les sections et plusieurs interventions d'experts sur des sujets structurants. La co-animation des CTB a été assurée conjointement par Olivier DUCREUX et Marie-Danielle BERTRAND sur la branche Pétrole et Cécile VERDIER-LAGADEC sur le Verre. Ce pilotage partagé a permis d'assurer une continuité, une neutralité et une coordination solide entre les entreprises des 2 branches.

Les CTB ont pleinement joué leur rôle de :

- . lieu d'échanges territorial,
- . Observatoire partagé des situations sociales dans les entreprises,
- . Espace d'information et d'appui aux sections

Les principaux thèmes abordés sur l'activité sociale des entreprises ont permis un suivi continu sur :

- Les NAO,
- les élections professionnelles,
- Les mouvements sociaux,
- Les conditions de travail et enjeux organisationnels

Ces remontées ont structuré l'essentiel des réunions et nourri le travail de coordination inter-entreprises.

Sur le thème des suivi d'accords et obligations légales, les sections ont principalement échangé autour de :

- La représentativité syndicale,
- Les accords GEPP, handicap,
- L'application de la jurisprudence sur les congés payés lié aux arrêts maladie,
- Divers enjeux RH transverses.

Des points réguliers ont été réalisés sur les évolutions sectorielles de la branche, sous les aspects :

- Industriels,
- Réglementaires,
- Economiques,
- RSE et transition énergétique,
-

Lors de ces CTB, les militants ont pu participer aux interventions de différents experts sur des sujets d'actualité.

Notre partenaire SYNDEX est intervenu sur le greenwashing, avec un focus Total ENERGIES, en présence du délégué fédéral Pétrole et de Florian Baratte SG Adjoint du SECIF.

Le COPIL Santé de la Fédération est intervenu sur les RPS.

En conclusion, ce CTB commun confirme son rôle essentiel comme espace territorial d'appui d'analyse et de partage. Nous pouvons féliciter les animateurs qui ont réussi à

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

soutenir une dynamique collective et constructive et ancré le CTB dans un fonctionnement stable, en renforçant les compétences de nos militants. Le nombre d'adhésions atteste également de l'investissement de nos militants 32 adhésions en 2022, 28 en 2023, 25 en 2024 et **63** en 2025.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

8.5 BRANCHE PAPIER CARTON



La mandature 2020-2025 s'inscrit dans un contexte de transformation profonde du secteur Papier-Carton, marqué par une intensification

des opérations de rachats, de fusions et d'absorptions d'entreprises. Ces mouvements de concentration ont des impacts directs sur les organisations du travail, les conditions d'emploi et la stabilité des collectifs.

En Île-de-France, cette situation est renforcée par les tensions sur le marché du papier, avec une baisse structurelle de certains volumes liée à la transition numérique, mais aussi des fluctuations importantes des prix et des coûts de production. Ces évolutions fragilisent certains sites, accentuent les logiques financières au détriment des enjeux industriels et créent de fortes incertitudes pour les salariés.

Dans ce contexte, le rôle du SECIF est essentiel pour accompagner ces mutations, défendre l'emploi et garantir que les restructurations ne se fassent pas au détriment des droits des travailleurs. La représentation de la branche au sein des instances du SECIF est assurée par

deux conseillers, permettant de porter les réalités du terrain et les spécificités du secteur dans les orientations du syndicat.

Sur la mandature, l'activité de la branche a été marquée par un suivi régulier des négociations de branche et des enjeux conventionnels. Dès 2020-2021, plusieurs accords structurants ont été conclus ou engagés, notamment autour du financement du dialogue social, des dispositifs de formation ou encore des grilles conventionnelles.

Parallèlement, plusieurs chantiers majeurs ont structuré le travail syndical sur la période :

- les négociations annuelles obligatoires,
- les conditions de travail, notamment le travail de nuit,
- la protection sociale (santé et prévoyance),
- ainsi que les enjeux d'égalité professionnelle.

Ces sujets ont nécessité un investissement important des équipes militantes pour défendre les intérêts des salariés dans un secteur industriel en mutation.

Au-delà des négociations, la mandature a mis en lumière des enjeux structurels forts pour la branche. La question de l'attractivité des métiers est centrale : la pyramide des âges élevée et les difficultés de recrutement, notamment

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

chez les jeunes, interrogent directement la capacité du secteur à se renouveler.

Le développement syndical constitue un autre enjeu majeur identifié sur la mandature. Malgré des dynamiques positives dans certaines entreprises, la présence syndicale reste encore limitée dans de nombreux établissements du secteur. Comme le montre l'exemple territorial analysé, une minorité d'entreprises dispose d'une implantation syndicale structurée, ce qui souligne l'ampleur du travail à mener en matière de développement.

Pour le SECIF- CFDT, les enjeux pour la suite sont clairement identifiés :

- consolider les sections existantes,
- élargir les implantations syndicales dans les entreprises où nous sommes absents,
- renforcer le renouvellement militant,

- et améliorer la visibilité de notre action auprès des salariés.

Cela suppose de poursuivre le travail engagé, de soutenir les équipes sur le terrain et de développer des stratégies adaptées aux réalités du secteur Papier-Carton.

Sur la mandature 2020-2025, la branche a ainsi démontré sa capacité à se maintenir, à agir et à porter des revendications dans un contexte exigeant. L'enjeu pour la prochaine période sera de transformer cette stabilité en dynamique de développement, afin de renforcer durablement la place du SECIF dans le secteur.

8.6 BRANCHE VERRE

Branche du Verre : structuration conventionnelle, ancrage territorial et transition écologique. Une structuration en cours, portée par les réformes nationales



L'industrie du verre, historiquement segmentée en plusieurs conventions collectives (Cristalleries, Verre à la main, Verre mécanique, Chalumeau mécanique, Miroiterie, Union des métiers du verre, Vitrail), entre dans une phase de rationalisation impulsée par les pouvoirs publics. Cette dynamique vise à renforcer la lisibilité du cadre conventionnel et à garantir une meilleure cohérence des droits sociaux.

La création, au 1er janvier 2022, du champ conventionnel des « Professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail » marque une étape structurante. Ce regroupement, désormais rattaché à la convention collective IDCC 1821, permet d'unifier les garanties applicables à l'ensemble des salariés concernés, tout en préservant les spécificités des métiers. Un ancrage industriel fort en Île-de-France

La filière du verre mécanique constitue un pilier industriel en Île-de-France, notamment autour du pôle verrier de Nemours (Seine-et-Marne), qui regroupe plusieurs centaines de salariés.

Ce bassin d'emploi structurant s'appuie sur quatre sections syndicales : Saint-Gobain Quartz, Corning, Keraglass et High Tech Ceram.

La CFDT y est également fortement implantée dans les sièges de Saint-Gobain Emballage (VERALLIA), SGD, et au centre de recherche Saint-Gobain à Aubervilliers. À fin 2020, **la branche Verre du syndicat comptait onze sections d'entreprise et 121 adhérents mettre à jour en fonction des éléments développement**, auxquels s'ajoutent une vingtaine d'adhérents isolés. Toutes les sections ont confirmé leur représentativité lors des dernières élections CSE, avec des progressions significatives à Saint-Gobain Recherche, SGD, Keraglass et Corning.

La crise COVID a révélé des disparités au sein de la branche : certaines entreprises ont été contraintes de recourir au chômage partiel, tandis que d'autres ont vu leur activité se maintenir, voire croître. Corning a bénéficié de la demande internationale en haute technologie du verre, et SGD, spécialisée dans le flaconnage pharmaceutique, a enregistré une hausse de chiffre d'affaires de 6 %, permettant le versement d'une participation exceptionnelle aux salariés.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

Dès mai 2025, 16 millions de Français pourront acheter des produits de grande consommation dans des emballages réemployables. Le réemplodu verre en 2025 : un levier de transition écologique

Au-delà des enjeux sociaux et industriels, la filière du verre est au cœur des défis environnementaux. Le réemploi des contenants en verre, bien que marginal, génère des bénéfices majeurs : jusqu'à 85 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à l'usage unique, 51 % d'économie d'eau et 76 % d'économie d'énergie par rapport au recyclage (sources : Zero Waste, Écoscience Provence).

Aujourd'hui, l'offre de réemploi est principalement portée par des acteurs locaux et reste limitée à certaines catégories de produits, freinant son adoption à grande échelle. Selon Citeo, 61 % des Français identifient ce manque d'offre comme un obstacle à une consommation plus responsable. Des expérimentations ambitieuses, appuyées par des dispositifs de collecte simplifiés, sont donc essentielles pour structurer cette pratique et en faire un vecteur concret de transition écologique.

8.7 BRANCHE PLASTURGIE



L'industrie des matières plastiques est un secteur construit pour une large part sur de petites entreprises qui se retrouvent au travers des textes de la

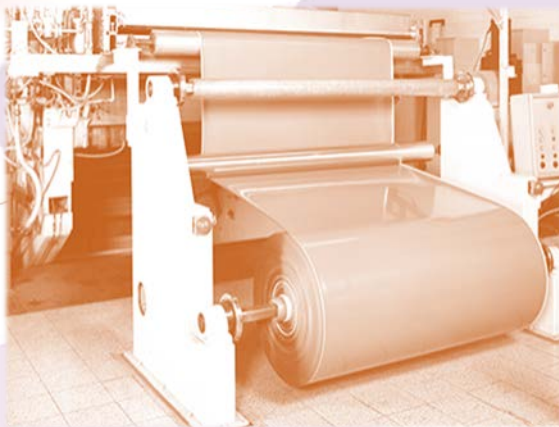
convention collective nationale de la plasturgie.

On retrouve des entreprises sur tout le territoire de l'Ile de France. La diversité s'exprime aussi au niveau de produits des plus simples au plus sophistiqués qui répondent à un large éventail de demandes de plus en plus diversifiées et exigeantes en qualité. Sur notre syndicat, la branche

Plastique est composée de 29 sections et regroupe 109 adhérents (102 en 2020)

L'activité de la branche plastique est fortement liée à celle des autres secteurs industriels. C'est ainsi que ce secteur a subi de plein fouet les effets de la crise COVID et la hausse des prix de l'énergie. Sur toute la filière plastique, la crise sanitaire et ses effets économiques ont donc eu des conséquences. En revanche, si certaines entreprises sont en manque de commandes, d'autres se trouvent extrêmement sollicitées. Ainsi les activités OPmobility ont pu se maintenir et celles de SCHUTZ France ont même vu une augmentation sensible notamment du à la forte demande de fabrication de container pour les gels hydroalcoolique.

8.8 BRANCHE CAOUTCHOUC



C'est la plus petite branche de notre syndicat avec 13 Sections.

Durant cette mandature, nous avons intégré un représentant de cette branche au conseil.

9 LE SECIF UN SYNDICAT ANCRE DANS LA VIE DE LA CFDT

Notre syndicat prend résolument sa place dans la vie de notre Organisation et participe pleinement à ses actions.



Au sein de notre Fédération, le syndicat a participé au Congrès de la FCE en Mai 2025 et est représenté au CDF par **Catherine Lorquin** et **Teddy Hameau**. Nous participons

également aux actions mises en place par la FCE comme la semaine du développement ou nous avons pu rencontrer certaines de nos sections, comme TotalÉnergies, Dräger, Engie, Air liquide, Direct Energie...

Nous sommes également en lien avec d'autres syndicats de la FCE avec lesquels nous organisons des tractages pour s'implanter dans de nouvelles entreprises, comme nous l'avons fait avec le SECPC (Syndicat énergie chimie Provence Corse) pour ISOVER à Suresnes, ou nous n'avons malheureusement pas conclu mais en revanche pour Gazel Energie l'opération a réussi et une section a été créée.



Au niveau de l'interprofessionnel, le SECIF a participé au congrès régional de 2017 et participe à celui de Montrouge de Septembre 2021. Thierry Lerebourg représentait durant la dernière mandature le SECIF au bureau de l'URI (Union régionale Ile de France) son remplacement est assuré par **Jean-Louis LY (élu au congrès de l'URI à Dammarie-les-Lys en juin 2025)**.

Le SECIF a également participé à tous les congrès de l'UTI ou nous avons des militants membres du conseil et des militants qui s'investissent dans cette structure au niveau des accueils des permanences juridiques.

Le SECIF-CFDT participe régulièrement aux actions de développement mises en place par l'interpro. Works party, les marches des Fiertés... la dernière en date étant la campagne TPE.

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

10 Les membres des instances et commissions du SECIF durant la mandature 2021 - 2025

10.1 Executif :

- Catherine Lorquin
- Florian Baratte
- Sabine Huet
- Teddy Hameau
- Jean Paul Nicolas
- Cécile Verdier-Lagadec
- jean Louis Ly
- Myriam Lubineau
- Nadine Godard

10.2 Conseil :

- Hervé Cuillandre
- Dorsaf Djorf
- Jocelyn Dubois
- Emilie Gran
- Marc Guyon
- Samir Kebli
- Hélène Lapauw
- Hervé Ane
- Yasmina Chikhi
- Jean-Eric Fieyre

- Mallory Colin
- Laurence Merlet
- Michael Roussel
- Francoise Cholon
- Laurent Guillon
- Karine Quillère
- Nathalie Nabet
- Carlos Registo
- Carole Debiais
- Olivier Ducreux
- Marie-Danielle Bertrand
- François Doyennel
- Yamina Ben Moussa
- Halif Diaby
- Karim Slih
- Sandy Chauve
- Rudy Clain
- Thierry Lerebourg
- Ghislaine Nauroy
- Thierry Milani
- Laurence Titeux
- Dominique Santoni
- Karime Quillère

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

- Jean-François d'André
- Joyce Lawson
- Josette Mezieres

10.3 Commissions Formation

- Cécile Verdier-Lagadec
- Marc Guyon
- Nathalie Nabet
- Laurent Barthel
- Alain Richard
- Carole Debiais
- Jean Angles
- Teddy Hameau
- Nadine Godard
- Yannick Pinard
- Nouvel arrivant prochainement.

10.3.1 Commision des conflits

- Florian Baratte
- Cécile Verdier-Lagadec
- Nadine Godard
- Teddy Hameau
- Hervé Cuillandre
- Dominique Santoni
- Karime Quillère

10.3.2 Commision Développement

- Catherine Lorquin
- Florian Baratte
- Myriam Lubineau
- Jocelyn Dubois
- Michael Roussel
- Marc Guyon
- Thierry Lerebourg
- jean Louis Ly

Merci à tous d'avoir contribué à mettre la CFDT à la première place de toutes les organisations syndicales de France!

RAPPORT D'ACTIVITE SECIF 2021-2025

