

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

OCTOBRE 2023

416



NAO, élections, revendications On s'organise avec la CGT !

Edito

03

La CGT : une boussole
pour les salarié.es

Textile, habillement

04

Les salarié.es font
toujours confiance
à la CGT !

Elections CSE

06

Vote électronique :
des encadrements
syndicaux à gagner

Informez-vous



thcb-cgt.fr



SECAFI
GROUPE ALPHA

AGIR

SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux : les comprendre pour mieux les prévenir

Depuis plusieurs années, le terme de « risques psychosociaux » (ou « RPS ») s'est imposé dans le débat public et les entreprises.

Secafi vous conseille sur le rôle à adopter face à certaines situations de salariés et sur des moyens d'action. Nous vous proposons des modules de formation adaptés à vos besoins. N'hésitez pas à contacter nos référents locaux pour en savoir plus.

TÉLÉCHARGER LE GUIDE



n°3

LES GUIDES AGIR
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
À L'ATTENTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Contact : Tél. : + 33 (0)1 53 62 70 00 www.secafi.com



www.secafi.com





Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

La CGT : une boussole pour les salarié.es

La hausse des prix et le décrochage des salaires comme des retraites est le 1er problème de la population. Même la Banque Centrale Européenne et le FMI reconnaissent que « les taux de marges des entreprises ont augmenté de manière non justifiée » : l'inflation subie par le plus grand nombre est nourrie par les profits.

Pour rattraper les pertes sur l'inflation, nous devons revendiquer dans nos entreprises des augmentations générales de salaires lors des NAO en cours ou demander leur réouverture.

Après du gouvernement et du patronat, nous devons continuer à porter, comme nous l'avons fait lors de la conférence sociale, l'indexation automatique des salaires sur les prix et sur le Smic pour stopper cette perte de pouvoir vivre.

Face aux ordonnances Macron qui renforcent le pouvoir patronal et en pleines élections CSE, nous devons nous organiser avec la CGT. Plutôt que de suivre le choix des directions qui fragilisent nos entreprises car elles regardent leurs intérêts à court terme, renchérisent les prix de vente, courent après les aides publiques, allant maintenant jusqu'à la mise en chômage partiel de salarié.es et maintiennent la course aux bas salaires... au contraire les syndiqué.es CGT montrent que d'autres solutions existent.

Les expertises économiques et sociales permettent aux délégué.es de ne pas entendre seulement la parole patronale. Mieux que les primes individuelles aléatoires non cotisées au bon vouloir des directions, les augmentations générales de salaires obtenues dans plusieurs entreprises sont pérennes pour le « net quotidien » et le « brut en cotisations sociales » servira toute la vie, en cas de maladie, chômage et pour nos retraites.

Il faut stopper ce gaspillage d'argent public donné aux entreprises sans contrôle ni contrepartie et sans effet pour nos emplois ou nos salaires. Le rapport parlementaire sur l'inutilité des exonérations de cotisations sociales au-delà de 2,5 Smic est éclairant. Personne ne peut montrer l'utilité d'exonérer les cotisations sur les salaires, même à 2 Smic (c'est-à-dire presque 2.800 net par mois !) car cela revient à arroser le sable ou à donner de la confiture à des cochons... Les multinationales, en plus de presser leurs sous-traitants, se permettent d'organiser « la grande évasion fiscale » de plus de 1.000 milliards de dollars. Ce montant correspond aux profits transférés par des grandes entreprises dans des paradis fiscaux sur la seule année 2022. Ce sont des sommes astronomiques en moins pour les hôpitaux, les écoles, les services publics et participent au délitement de la société.

L'accentuation des injustices sociales bénéficie à une portion infime de la population, elle s'ajoute au dérèglement climatique subi par toute l'humanité. **Cela a de quoi inquiéter car nous savons que la démocratie n'est pas éternelle.** L'extrême droite, favorisée par une partie des possédants pour tromper la colère du plus grand nombre, est « tellement islamophobe qu'on pourrait croire qu'elle n'est pas antisémite » comme le dit un humoriste.

Dans cette période de conflit pour les profits de quelques-uns, notre internationalisme syndical nous engage à nous mobiliser en faveur de la paix, en soutien à tous les peuples agressés, opprimés, assassinés. **La question universelle qui nous est posée, c'est l'égalité des droits entre êtres humains.** C'est toujours ce que défendra la CGT. ■

Lors des NAO en cours ou en demandant leur réouverture, pour rattraper les pertes sur l'inflation, revendiquons des augmentations de salaire et leur indexation sur les prix.

Agirc/Arrco: un accord interprofessionnel dans le bon sens de la marche

Le projet d'accord, interprofessionnel sur les retraites complémentaires est soumis à signature des organisations de la cgt par la confédération. Pour l'une des premières fois, la CGT a pu peser dans la négociation Agirc-Arrco pour tailler des propositions avantageuses pour les salariés et les retraités sans pour autant avoir de mesures contraignantes en contrepartie.



Pas de ponction d'un milliard d'euros chaque année dans les réserves de l'Agirc Arrco, du pouvoir d'achat en plus pour les retraités, une CGT renforcée pour négocier à l'avenir aussi une augmentation des retraites complémentaires au niveau de l'inflation.

En effet, à y regarder de plus près, ce texte formule plusieurs points positifs.

■ Une revalorisation de 4,9 %,

Tout d'abord, l'accord propose d'augmenter dès le 1er novembre, toutes les retraites complémentaires des retraités du privé à hauteur de 4,9 %, soit une fraction au-dessus de l'inflation, ce qui n'était pas arrivé depuis bien longtemps. Le texte propose par la même occasion de revaloriser les retraites complémentaires aussi en 2025 et 2026 à hauteur de l'inflation mais avec une décote de 0,4%. Cette décote pourrait tout de même être revue à la baisse ou supprimée par le conseil d'administration. Tout dépendra de l'équilibre et de la bonne tenue du régime Agirc-Arrco.

Fin au 1er décembre du malus pour les départs, au 2 avril pour les décotes

Ensuite, le texte propose de mettre fin à

ce fichu malus que la CGT avait combattu lors de sa création en 2015. Ce malus consistait à appliquer une décote de 10 % sur la retraite complémentaire pour tous les salariés qui partaient en retraite à l'âge légal ou avant. Une injustice et un scandale enfin écarté dans ce texte ! L'application de ce malus sera supprimée dès le 1er décembre pour tous les salariés qui liquident leurs retraites.

Plus intéressant encore, car pour l'une des premières fois dans une négociation interprofessionnelle, la mesure s'appliquera aussi à partir du 2 avril pour tous les retraités qui subissent la décote. Du pouvoir d'achat en plus pour des centaines de milliers de retraités !

Autre point très intéressant, le texte n'autorise pas et ne permet pas au gouvernement à ponctionner un milliard d'euros chaque année dans les réserves de l'Agirc Arrco.

Un groupe de travail paritaire sur un meilleur rendement de la valeur du point

Une remarque mérite toutefois notre attention !

Avec le report de l'âge à la retraite imposé par Macron, la valeur du point de retraite complémentaire s'est encore dégradé, ce qui affaiblit notre système par répartition. Cette situation du rendement du point se dégrade depuis la réforme Balladur sur les retraites en 1993. La CGT aurait voulu intégrer l'obligation de redéfinir une valeur du point plus avantageuse pour les salariés dans un article de l'accord. Cela n'a pas été possible. La CGT a malgré tout obtenu qu'un groupe de travail paritaire puisse réfléchir sur des propositions à mettre en débat dans trois ans.

La fédération THCB souhaite la signature de la CGT

Malgré cette remarque non négligeable, la fédération THCB considère que le texte proposé reste globalement positif et demande sa signature. Notre fédération considère que la CGT sera plus forte pour exiger une augmentation des retraites complémentaires en 2025 et 2026 au niveau de l'inflation ! ■

Porcher Industrie : les salariés font toujours confiance à la CGT !

Les élections professionnelles se sont déroulées, début octobre, dans les quatre établissements du groupe Porcher industrie (38) .

Les résultats étaient attendus par la fédération. En effet, comme dans de nombreuses entreprises de nos professions , une compétition féroce, orchestrée souvent par le patronat s'est jouée avec de nouvelles organisations syndicales sur la représentativité des syndicats. Pour la première fois, la CFDT avait déposé partout des listes pour venir concurrencer la domination du syndicat CGT dans les établissements de la TOUR-DU-PIN, CHAVANOZ, BADINIÈRES et de LA VOULTE.

Défense de l'emploi, des salaires, des droits : **un travail syndical solide**

Les résultats sortis des urnes montrent que le syndicat CGT reste solide et garde toute la confiance des salariés. Le travail syndical de ces dernières années n'y est sûrement pas pour rien dans ces résultats : pression pour maintenir tous les établissements de production en France, grève pour l'augmentation des salaires, ou procédure juridique du syndicat CGT sur les primes des médailles. La CGT a été de tous ces combats.

65% des voix, la CGT majoritaire

Nous resterons largement majoritaire dans l'ensemble de ces établissements et

dans ce groupe. Avec 65 % des voix, notre syndicat continuera de peser pour améliorer les droits des salariés.

La CFDT reste très loin derrière la CGT avec moins de 25%. Quant au syndicat FO, il ne sera représentatif que sur le site de la Voulte mais pas au niveau du groupe.

Un grand merci à tous nos délégué.es qui ont su mouiller la chemise pour maintenir une CGT forte dans ce groupe. ■



Groupe Yves Saint Laurent : premières élections encourageantes pour la CGT

Les élections professionnelles se déroulent sur deux mois, octobre et novembre dans le groupe Yves Saint-Laurent.

Les 110 salarié.es des ateliers de confection à Angers (49) ainsi que l'ensemble des salarié.es des boutiques du groupe ont été les premiers salariés à voter pour définir la nouvelle représentativité syndicale pour les quatre prochaines années.

Entre **80% et 100%** dans les ateliers, malgré la tentative d'implantation de FO

Dans les ateliers d'Angers, le syndicat FO a cherché par tous les moyens à s'implanter dans l'entreprise. Toutes les

salariées sont restées fidèles et n'ont pas souhaité constituer une autre liste. Résultat, la force de la CGT reste intacte ! L'ensemble de nos déléguées ont toutes été élues entre 85 et 100% des voix.

66% dans les boutiques malgré la présence de la CFDT

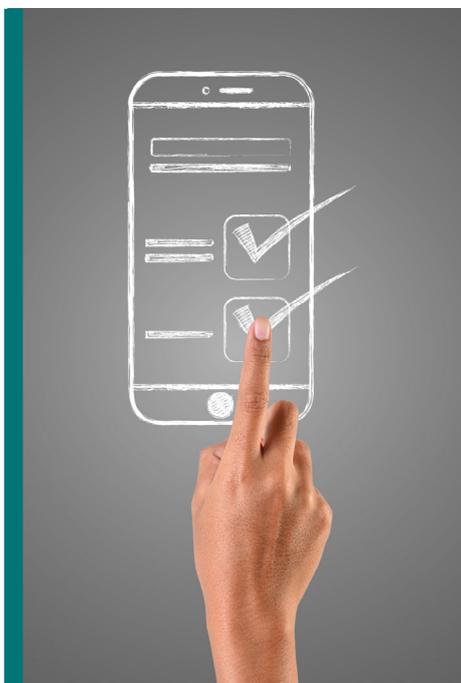
Du côté des boutiques Yves Saint-Laurent, les résultats sont tout aussi encourageants pour notre organisation. La CGT maintient sa première place avec plus de 66 % des voix dès le premier

tour des 210 salarié.es qui se sont exprimés, alors que la CFDT nouvellement implantée fait 33 %. Il ne reste plus qu'à attendre maintenant le résultat du travail syndical et du vote des près de 800 salarié.es du siège en novembre pour connaître la force de chaque organisation syndicale.

Bravo à Sylvie, Franck, Martin, Fabien et tous nos délégués qui s'impliquent tous les jours pour aider les salarié.es ce qui fait grandir la CGT dans ce groupe de luxe. ■

Vote électronique : un passage en force par les directions et des encadrements syndicaux à gagner

Depuis les ordonnances Macron, le recours au vote électronique est possible par simple décision unilatérale de l'employeur à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe (article R. 2314-5 du code du travail). La CGT s'y oppose car il favorise l'abstention dans ce rare moment démocratique dans l'entreprise. Avec des élections encore en vue pour certain.es, il est utile de faire un point sur l'état du droit afin d'encadrer et limiter autant que possible ce recours.



Faire respecter le droit à un.e « délégué.e de liste » par organisation syndicale dans chaque bureau de vote afin de contrôler les opérations électorales

À noter que le recours au vote électronique par voie unilatérale n'est possible qu'en cas d'échec d'une négociation ouverte et loyale sur la question – c'est-à-dire dans le réel but d'obtenir un accord (Cour de cassation 13 janv. 2021, n° 19-23.533).

Quand le recours au vote électronique est néanmoins acté ou envisagé par l'employeur, il est important de faire valoir l'ensemble des droits prévus par le Code du travail (voir articles R. 2314-9 à R. 2314-12 du Code du travail) afin d'encadrer le déroulé du vote électronique, ou de dissuader l'employeur d'y recourir :

- La possibilité de demander le recours préalable à **une expertise indépendante** ;
- La mise en place par l'employeur d'une « cellule d'**assistance technique** chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique » ;
- Le devoir de l'employeur d'informer les syndicats représentatifs qu'il a accompli les formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) ;
- Le droit pour chaque salarié de disposer d'une notice d'**information** détaillée sur le déroulement des opérations électorales.
- Le droit pour les élu.es du CSE et membres du bureau de vote à une **formation sur le système** de vote électronique retenu.

Faire le tour des ateliers pour **s'assurer au mieux de la participation** de l'ensemble des collègues

Dans le déroulé pratique du vote électronique, notre rôle syndical doit être de s'assurer au mieux de la participation de l'ensemble des collègues, notamment en faisant les tours des ateliers. Il est d'ailleurs fortement conseillé de revendiquer la présence sur chaque atelier d'un poste informatique sur lequel voter.

L'occasion d'ailleurs, et au-delà même du vote électronique, de faire valoir le droit (la direction n'a pas le droit de refuser) à un « **délégué de liste** » par **organisation syndicale** dans chaque bureau de vote afin de contrôler les opérations électorales (au titre de l'article R47 du code électoral applicable aux élections professionnelles, comme l'ensemble du droit électoral).

Bien préparer ses élections pour les réussir

Bien préparer ses élections pour les réussir, c'est avoir les bons éléments de droits sur leur déroulé, pour défendre ensuite les intérêts de tous les salarié.es de l'entreprise. ■



Anticiper les élections CSE pour gagner !

Retrouvez le déroulé sur le site fédéral : www.thcb-cgt.fr



Forfait jours : un régime qui contourne la durée du temps de travail



En forfait jours, un salarié est rémunéré en jours et non en heures de travail, et les dispositions légales sur les durées maximales du travail (10h/jour, 48h/semaine et 44h en moyenne/12 semaines) et la durée légale (les 35 heures) ne s'appliquent pas.

Il s'agit d'un dispositif extrêmement dérogatoire au droit du temps de travail, qui nécessite à la fois un accord collectif (de branche ou d'entreprise) et une convention individuelle de forfait (dans le contrat initial ou par avenant). Cela permet en fait aux organisations patronales de contourner le régime des heures supplémentaires et d'autoriser des journées parfois interminables...

La CGT défend le décompte horaire qui est possible et souhaitable pour limiter la durée du travail, mais le droit ne l'impose pas. Il prévoit en revanche un relatif encadrement. Afin de défendre les cadres qui sont aussi des salarié.es et qu'il faut syndiquer mais aussi parce que le forfait jours concerne les technicien.nes et agent.es de maîtrise, voici quelques éléments.

Le forfait jours : pas pour tout le monde !

Le forfait jours est ouvert aux non-cadres depuis... 2005. L'article L. 3121-58 du code du travail qui définit ceux qui peuvent conclure un forfait jours :

- les cadres qui « disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif » ;

Le statut cadre ne suffit pas à justifier le forfait jours, et les juges condamnent les méthodes des directions qui « surclassent » des salariés dans le but de les mettre en forfait jours.

- et les non-cadres « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ».

Ainsi, être cadre ne suffit pas pour être en forfait jours, et cadres ou non-cadres doivent bénéficier d'une « réelle autonomie », d'une grande

liberté dans l'organisation de son travail.

Même en forfait jours : obligation d'un suivi de la charge de travail

Suite aux réclamations de la CGT et la CFE-CGC, plusieurs condamnations européennes ont conduit la France à revoir sa copie concernant le forfait jours en prévoyant un encadrement de la durée et de la charge de travail. L'obligation est de prévoir un « suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ». C'est bien à l'employeur qu'incombe l'obligation de suivi, celui-là restant d'ailleurs. ■

Article complet sur le site THCB avec arrêts de la cour de cassation.



COTISATIONS

Bon de commande FNI et cotisations 2024



Nous invitons tous nos syndicats à passer les commandes de timbres syndicaux pour l'année 2024.

Nous incitons les syndicats à remplir le bon de commande et à le renvoyer rapidement à l'adresse : thc@cgt.fr.

COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2024

À retourner par email à thc@cgt.fr

Code Cogetise du syndicat

Entreprise :

Ville : Dépt:

Adresse et téléphone du syndicat :

Nom et adresse du trésorier :

Catégorie	Nombre de plaquettes demandées
Ouvriers et employés	
UGICT	
Retraités	

1 plaquette
= 1 FNI +
11 timbres



TERRAIN

Toray Plastics : situation préoccupante pour l'emploi !

Depuis plusieurs mois, la situation économique de Toray/ films Europe dans le département de l'Ain (01) est inquiétante. Face à la baisse de marché du film polyester et aluminium, la stratégie industrielle du groupe japonais devient de plus en plus hasardeuse et confuse. Il en découle beaucoup d'inquiétude, d'angoisse et de démotivation pour les 380 salariés de Saint-Maurice de Beynost.

La crise de l'énergie en 2022 et les surstocks de films d'aluminium et de polyester par de nombreux clients ont eu comme conséquence de faire dégringoler le marché.

Pire, pour reconquérir des parts de marché, certains concurrents basés dans des pays comme l'Inde, la Turquie ou la Chine n'ont pas hésité à casser les prix durant toute l'année 2023. Et pour ne rien arranger à la situation de Toray films Europe, un de ses plus gros clients, le groupe Armor Industrie, localisé à Nantes pourrait quitter le marché du film pour se repositionner sur d'autres créneaux plus porteur.

Tout cela rend la situation de l'emploi préoccupante dans cette entreprise. Ce n'est pas l'activité partielle longue durée (APLD) qui pourra régler à elle seule ce problème stratégique. C'est par des choix industriels courageux et des financements pour l'investissement que les problèmes se régleront. Il devient donc urgent que les Japonais investissent sur le nouveau projet industriel si on veut préserver l'emploi à moyen terme. Le projet de granulés plastique totalement recyclable (PET), testé dans une usine

Le projet de granulés plastique totalement recyclables (PET) doit déboucher sur du concret

pilote japonaise depuis plusieurs années pour le site de Toray film Europe pour diminuer les coûts de matière première doit rapidement prendre une nouvelle tournure. Le tour de table financier autour de ce projet entre Toray, la BPI, et Axens doit maintenant s'accélérer et déboucher sur du concret.

Le syndicat CGT va lancer une expertise et si besoin user de son droit d'alerte

Le syndicat CGT et la fédération THCB ne vont pas rester spectateurs très longtemps. D'autant plus, si le groupe japonais n'envoie pas des signaux plus positifs et plus d'espoir pour les salariés. Nous pensons même que l'annonce faite lors du dernier CSE de mettre définitivement à l'arrêt deux machines de film polyester en 2024 et 2025 tout en assurant aucune perspective d'avenir pour une cinquantaine de salariés, est une provocation supplémentaire.

Il ne suffira pas de dire que les salariés auront une reconversion interne sur le nouveau projet ! Le syndicat CGT va très prochainement exiger des comptes avec ses experts et son avocat, et lancer si nécessaire un droit d'alerte pour comprendre l'orientation et la stratégie bancaire de ce groupe.

Des aides publiques en contrepartie du maintien de l'emploi ! Davantage de démocratie dans l'entreprise !

Quant à la fédération, elle va saisir rapidement le conseil national de l'industrie (CNI) par son représentant confédéral CGT. L'objectif étant de demander à la BPI, l'évolution de ce projet, de conditionner les aides publiques mis dans ce dossier en contrepartie d'aucune suppression d'emploi et d'exiger des actionnaires de Toray plus de transparence aux élus du personnel ainsi que plus de dynamisme pour concrétiser la pérennité de cette entreprise.

Nous reviendrons prochainement pour vous informer des suites et de l'avenir de ce site. ■



Mensuel édité par la Fédération THCB
263 rue de Paris
Case 415
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr
Site internet : www.thcb-cgt.fr
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1224 S 06717
N° ISSN : 2780-6901
Dépôt légal OCTOBRE 2023



thcb-cgt.fr