

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie



Juin 2022

402



Un Congrès THCB qui regonfle les troupes pour gagner du progrès social et environnemental

Salaires

05

Demande de réouverture de NAO, pétition et grève

Elections pro

06

Tout savoir sur le Protocole d'Accord Pré-electoral (PAP)

Motion congrès

08

Augmenter les salaires, pas l'âge de départ à la retraite !

Informez-vous



thcb-cgt.fr



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre un espace convivial pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'informations et d'outils pratiques où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...

Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription

ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis



Maurad Rabhi
Secrétaire général

Les syndicats doivent se faire entendre !

A la suite des élections présidentielles, les législatives devaient prolongées le cycle électoral pour donner une majorité au président de la république. C'était le principe de la réforme constitutionnelle en 2000, faire deux élections (présidentielle et législative) dans un laps de temps très court pour assurer une majorité au président et éviter ainsi, le blocage des assemblées. Avec ce vote, les Français en ont décidé autrement !

Nous pouvons tirer trois enseignements de cette élection :

Premièrement, ces résultats législatifs mettent en évidence le rejet de la politique « macronienne » et de son idéologie. Le camouflet au président est cinglant car son parti est dorénavant minoritaire à l'assemblée et ne peut plus seul, valider les projets de lois présentés par le gouvernement.

Deuxièmement, le nombre très important de 89 députés du Rassemblement National montre que le président est responsable de la fin du front républicain. En organisant la confusion entre la Nupes et l'extrême droite, le président a pris le boomerang dans la figure !

À force de prendre les Français pour des imbéciles, les électeurs lui ont adressé un message clair mais très inquiétant pour la cohésion républicaine.

Enfin, le dernier enseignement montre que lorsque toutes les gauches se rassemblent sur les points essentiels, nous pouvons gagner ! En quelques jours, les partis de gauche se sont mis d'accord sur un programme de gouvernement. Nous pouvons espérer maintenant qu'ils travaillent ensemble sur un vrai programme politique de rassemblement de toutes les gauches, capable dans un avenir proche de gouverner.

En attendant, l'Assemblée nationale paraît plus que jamais sclérosée !

Le syndicalisme et la CGT en particulier doivent plus que jamais jouer

leurs rôles de contre-pouvoir et revendiquer dans cette période incertaine, pour s'assurer que les lois à venir s'orientent bien vers des réformes plus sociales et plus justes.

C'est l'unique moyen de redonner du sens à la cohésion sociale de notre pays ! ■

Le syndicalisme et la CGT en particulier doivent jouer leurs rôles de contre-pouvoir et revendiquer plus de justice sociale.



Un congrès qui regonfle les groupes !

150 délégués sont venus à notre congrès à la Palmyre débattre une semaine sur nos champs professionnels et sur la situation de leur entreprise. Un moment d'échange, de débat, de formation et de fraternité entre tous les camarades qui permet au final de ressouder les équipes syndicales.

Les débats ont été intenses et notre détermination ferme sur notre capacité à pousser la lutte dans les entreprises pour garantir de meilleurs salaires.

Avant toute signature d'accord par la CGT, s'assurer d'être **au-dessus des mesures supplétives**

Plusieurs débats s'en sont suivis sur les ordonnances Macron, sur une démarche syndicale pour contrer les accords de performances collectives, ou la rupture conventionnelle collective, ou encore sur la syndicalisation et les élections professionnelles. Si l'ensemble des congressistes continuent à demander l'annulation des dispositifs APC et des RCC, force est de constater que les ordonnances Macron nous obligent à revoir nos négociations d'entreprises pour s'assurer obligatoirement d'être au-dessus des mesures supplétives avant la

signature par la CGT. L'enquête publiée au congrès et nos échanges montrent la nécessité de prendre autrement la négociation d'entreprise.

Des formations THCB CGT à la négociation d'entreprise

La fédération THCB CGT s'est engagée à mettre avant la fin de l'année des modules de formations pour accompagner les syndicats.

Pour une CGT toujours plus ouverte

Philippe MARTINEZ, notre secrétaire général a ensuite amené les enjeux pour la CGT avant un débat interactif. En proposant une dirigeante femme pour



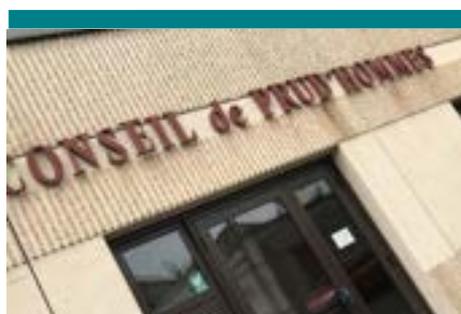
prendre la suite il a fait passer le message de la nécessité de fédérer de nouveau toutes les structures de l'organisation CGT sur un projet d'orientation plus collectif et pragmatique.

Le congrès s'est terminé par des votes sur nos résolutions et une nouvelle direction validée à l'unanimité. ■

Credit photo : Bapoushoo

JURIDIQUE

Les barèmes Macron toujours décriés !



C'est encore une nouvelle instance internationale qui vient de rendre un avis sans appel mi-juin, condamnant elle aussi la faiblesse des plafonds d'indemnisation et ne permettant pas suffisamment de réparer totalement le préjudice subi pour le salarié victime.

De nouveau, les barèmes permettant de limiter les indemnités versées aux salariés en cas de licenciement illégal viennent encore d'être décriés, et ce malgré la décision de la Cour de cassation.

Ne plus dissuader assez les employeurs

Après les Prud'hommes, certaines cours d'appels, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), s'est dernièrement ajouté le Comité européen des Droits sociaux. Cette instance va plus loin dans son analyse car au-delà de la faiblesse des plafonds, le Comité européen met en avant le risque de ne plus dissuader assez les employeurs contre des licenciements injustifiés.

Il ne reste donc plus que la cour de cassation à convaincre. La plus haute juridiction du droit social français serait-elle un peu trop proche du pouvoir et des employeurs ? Toujours est-il que ce jugement du comité européen vient renforcer nos convictions à maintenir les luttes procédurales et à contraindre le gouvernement français à respecter ses engagements internationaux en faveur de la protection des travailleurs. ■



TERRAIN

Demande de réouverture de NAO, pétitions et grèves pour augmenter les salaires

A la COMMERCIALE DE MAROQUINERIE (CDM) sous-traitant Vuitton, par son entêtement, la direction a poussé les salariés à la grève.

Après des semaines d'échanges avec les salariés, la CGT a porté leurs revendications : le report de la mise en place de la modulation, un 13^e mois, une augmentation des salaires de 10% et un engagement de rouvrir les négociations dans l'année si l'inflation se poursuivait.

Le soutien des salariés a permis à la délégation CGT de pousser la négociation à 6% d'augmentation mais, dans les ateliers, la réponse de la direction ne paraissait pas à la hauteur car elle maintenait son refus de rouvrir les NAO même si l'inflation continuait.

■ Des atteintes au droit de manifester !

Après les avoir consultés, les salariés étaient majoritairement non satisfaits et se sont mis en grève durant 3 jours pour obtenir de nouvelles avancées. Tout a été utilisé pour les empêcher de gagner. Même le maire du village de Montrichard s'est mis du côté de la direction en interdisant aux salariés ce droit constitutionnel d'expression collective qu'est la manifestation ! L'Union Départementale 41 a eu raison de réagir par un communiqué de presse.

L'équipe CGT a réussi à garder le soutien des collègues qu'ils soient grévistes ou non en valorisant la solidarité entre salariés pour rassembler.

■ **+ 6% sur tous les salaires, la réouverture des NAO si le SMIC augmente de 1,2%**

Grace à leur mobilisation ils ont obtenu + 6% sur tous les salaires, la réouverture des NAO dès lors que le SMIC augmente de 1,2%, le report de la mise en place de la modulation du temps de travail, l'étalement des retenues de la grève sur 2 mois, un groupe de travail pour revoir la classification et l'augmentation du budget Social CSE de 0.5% à 0.8%

Plusieurs adhésions ont été réalisées. Il faut maintenant que la direction prenne en compte les demandes légitimes des représentants des salariés afin d'apaiser la situation. La fédération THCB y veillera. Bravo à toute l'équipe syndicale.

Une belle négociation à la MAROQUINERIE AUGUSTE THOMAS SAULIEU, sous-traitant Hermès.

Chez ce sous-traitant Hermès, après avoir eu 1,8% en février le syndicat CGT avait demandé la réouverture de négociation. Après quelques choix de la direction discutables en termes d'organi-

sation de la production qui ont induit des résultats pas à la hauteur des attentes, les salariés ne pouvaient se satisfaire de la réponse négative sur les augmentations.

■ **Une pétition massivement signée**

La déléguée syndicale a fait signer une pétition au cas où la direction n'entendrait toujours pas les besoins des salariés : près de 100 signatures sur 120 CDI présents ce jour-là, prêts à aller jusqu'à la grève s'il le fallait. Le syndicat s'est appuyé sur le CSE et tous les syndiqués durant la négociation pour discuter de la stratégie.

■ **+ 6% sur tous les salaires soit 7,8% d'augmentation en 6 mois**

Ensuite les syndiqués ont communiqué durant les heures de travail à tous ceux qui avaient signés pour décider collectivement. Résultat, + 6% sur tous les salaires rétroactif au 1^{er} Juin (soit 7,8% d'augmentation en 6 mois) et une dizaine de syndiqués de plus !

Une belle négociation encourageante pour la suite. ■

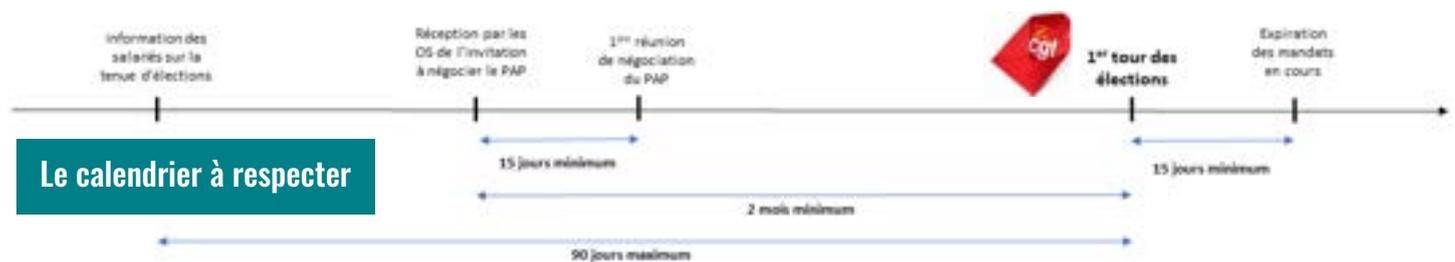
💡 Pratique pour valoriser vos négos, le tract adaptable sur www.thcb-cgt.fr





Négocier un Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP)

Le premier cycle électoral depuis la création des CSE arrivant à son terme dans beaucoup d'entreprises, une vague d'élections professionnelles se profile. Qui dit élections dit négociation du « PAP », c'est-à-dire de l'accord entre employeur et syndicats qui les prévoit et les organise. Voici un point pour en maîtriser le déroulement et savoir ce qu'on peut y négocier.



Qui doit être invité ?

Doivent être invités par courrier :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles y ayant constitué une section syndicale ;
- et les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Cette dernière règle fait que la CGT doit toujours être invitée.

Quand un syndicat existe dans l'entreprise, c'est au délégué syndical ou au syndicat que le courrier doit être adressé. Sinon, le courrier peut être adressé à n'importe quel niveau et n'importe où (Union Locale, Départementale, Fédération) : **il faut donc être vigilant entre structures CGT sur les convocations reçues.**



La délégation syndicale qui se rend aux réunions de négociations est libre ; même des salariés extérieurs à l'entreprise peuvent en faire partie. Sauf pour le DS qui négocierait un PAP dans sa propre entreprise, il faut un mandat spécial du syndicat ou d'une structure de la CGT (UL, UD, Fédération).

Que doit et peut prévoir le PAP ?

1 Les points qu'on DOIT négocier lors de la négociation du PAP (à valider à la double majorité)

⇒ La **répartition** des salariés et des sièges entre les collèges :

La répartition se fait selon les catégories professionnelles, et elle est en général proportionnelle au nombre de salariés dans les collèges. Il faut au moins 1 siège dans chaque collège, et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, au moins 1 titulaire pour les ingénieurs, chefs et cadres. La répartition femmes-hommes à respecter doit être fixée (voir « Infos THCB avril 2022 »)

En l'absence d'accord, c'est l'Administration du travail (DREETS) qui est saisie.



Si personne ne s'est rendu à la négociation, il reviendra à l'employeur de fixer seul la répartition ; il faut donc s'assurer d'y être, quand c'est possible.

⇒ Les **modalités** d'organisation et de déroulement des élections :

Il s'agit de toutes les règles pratiques de l'élection.

En l'absence d'accord, l'employeur prévoit seul ces modalités, sauf si le juge est saisi.

Le PAP doit prévoir : les règles de publication (des listes électorales, des candidatures, de la date du scrutin...) ; les règles sur le dépôt des listes (les modalités de communication, la date limite pour le dépôt) ; les règles sur le déroulement du vote (les bureaux de vote, modalités de proclamation des résultats, durée du scrutin...)

2 Les points qu'on PEUT négocier dans le PAP (règles de validation variables)

⇒ Nombre de **sièges** et/ou volume des **heures** individuelles de **délégation** (à valider à la **double majorité**) :

A défaut d'accord c'est la loi qui s'applique, qui prévoit des moyens prévus très faibles depuis les ordonnances Macron de 2017. Parvenir, quand c'est possible, à les négocier à la hausse est essentiel.

Une seule règle s'impose : le volume global des heures de délégation prévu par la loi ne peut pas être diminué. Cela permet donc au PAP de réduire le nombre de sièges prévus par la loi à défaut d'accord, ce que la CGT ne doit bien sûr jamais accepter ; mais, par ailleurs, de regrouper les heures sur quelques élus, au détriment du collectif, ce à quoi s'oppose la CGT.



Par ailleurs, la possibilité de dépasser son crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles figure dans la loi mais seulement comme « disposition supplétive », c'est-à-dire si aucun accord n'a été signé. Il faut donc bien penser à le rappeler dans le PAP pour que la règle s'applique.

⇒ Nombre et composition des **collèges électoraux** (à valider à l'**unanimité**) :

En principe il y a 2 collèges, un pour les ouvriers et employés et un pour le reste des salariés (sauf si un accord unanime choisit de créer un collège unique) et quand il y a au moins 25 cadres dans l'entreprise, un troisième collège doit être créé.

Il s'agit ensuite de déterminer les catégories professionnelles qui composent chaque collège.

⇒ **Réduction de la durée du mandat** (à valider à la **majorité de droit commun**) :

En principe la durée des mandats est de 4 ans, mais le PAP peut choisir de la réduire à 3 ou 2 ans minimum.

⇒ **Dérogation** à la limitation de 3 mandats successifs (à valider à la **double majorité**) :

A défaut d'accord, la règle est celle de 3 mandats successifs maximum (dans les entreprises d'au moins 50 salariés), que ça soit au CSE et au CSE central. Mais le PAP peut choisir d'y déroger, *mais seulement dans les entreprises entre 50 et 300 salariés.*

⇒ Représentation des **salariés en équipes successives** ou dans des conditions isolantes (à valider à la **double majorité**) :

Le PAP peut prendre des dispositions pour faciliter la représentation des salariés qui travaillent en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

⇒ **Vote électronique** (à valider à la **majorité de droit commun**) :

La CGT s'oppose au vote électronique pour de multiples raisons. Quand il est prévu, il est important de garantir au mieux la confidentialité du vote etc.



Désormais, à défaut d'accord, l'employeur peut décider seul d'y recourir (dans ce cas-là il doit forcément avoir lieu pendant le temps de travail).

⇒ **Elections en dehors du temps de travail** (à valider à l'**unanimité**) :

Le PAP peut éventuellement prévoir de fixer les élections en dehors du temps de travail, ce à quoi s'oppose la CGT car cela favorise l'abstention électorale. A défaut d'accord, les élections ont lieu pendant le temps de travail.



Enfin, si on a signé le PAP ou même si on a présenté des candidats (ce qui est considéré comme une forme d'adhésion au PAP), on ne peut le contester ensuite que si on a pensé à émettre des « réserves » ; ce qu'il faut donc penser à faire au besoin. ■



__ Zoom __ sur les différentes règles de validité

La double majorité :

- la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation,
- ET, parmi ces organisations, les organisations syndicales représentatives majoritaires.

L'unanimité : l'ensemble des organisations syndicales présentes à la négociation.

La majorité de droit commun : les organisations syndicales représentatives majoritaires.



Ces règles strictes rendent d'autant plus importante notre présence aux négociations du PAP car ça augmente notre poids pour bloquer ou non certaines règles.



Besoin de clarifications ?

N'hésitez pas à contacter la Fédération THCB :
Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr





Motion des délégué.es du 12ème congrès THCB CGT : L'urgence c'est d'augmenter les salaires et les pensions, pas l'âge de départ à la retraite !

Dans nos branches professionnelles du Textile, de l'Habillement, du Cuir et des Blanchisseries nos salaires sont bas et nous sommes nombreuses et nombreux à vivre à peine au-dessus du SMIC.

Nous reprenons à notre compte le slogan des panneaux syndicaux des salariés sous-traitants dans la maroquinerie : « *tout augmente, le carburant, l'alimentation... ainsi que le prix de vente des sacs à main... et nos salaires ?* ». Nous sommes très impactés par la vie chère et l'inflation qui sont renforcées par la spéculation. Sur les prix des produits de première nécessité, il est nécessaire de mettre des règles dans cette économie en surchauffe qui ne profite qu'à quelques-uns. **Il est urgent d'augmenter le SMIC et les salaires.** Partout nous mettons en avant les plus de 100€ brut gagnés dans plusieurs usines, car les avancées des uns servent aux autres.

Pour ne plus voir nos fiches de payes rongées par l'inflation **nous portons aussi la proposition d'indexer automatiquement les minimums des conventions collectives, des niveaux et des échelons sur les augmentations du SMIC.** Plutôt que des accords à la baisse sur le temps de travail ou des primes non cotisées au bon vouloir des directions d'entreprise, nous revendiquons de vraies augmentations car elles sont nécessaires pour aujourd'hui (salaire net) et utile pour demain (salaire brut) en cas de maladie,



chômage, maternité, paternité, invalidité et pour améliorer nos retraites !

Comme 70% de la population, tous les syndicats sont opposés à un nouveau recul sur les retraites. Le président qui n'a pas de majorité, veut faire travailler plus longtemps les anciens qui ne peuvent plus, ce qui empêcherait d'accéder à un travail les jeunes qui n'en n'ont pas. Les mêmes qui nous licencient avant 60 ans, veulent nous faire travailler des trimestres supplémentaires ou repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans ! C'est un projet injuste et injustifié.

La CGT revendique le retour à la retraite à 60 ans avec aucune pension en dessous du SMIC. Pour que le montant de nos retraites ne soit pas aussi bas, nous portons le retour

au calcul des pensions sur les 10 meilleures années. Plusieurs solutions existent pour la mettre en place comme l'égalité des salaires homme - femme, l'élargissement de l'assiette de cotisations sur toutes les primes, ou l'augmentation des cotisations sociales dites patronales plutôt que de continuer à les exonérer par milliards sans aucun contrôle ni contrepartie.

Dans cette période d'instabilité politique, la mobilisation syndicale unitaire sera centrale pour empêcher les mauvais coups comme pour gagner du progrès social et environnemental. Chaque syndiqué.e CGT de la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie va avoir un rôle important à jouer.

La Palmyre, le 23 juin 2022 ■

Crédit photo : Bapoushoo



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 JUIN 2022



thcb-cgt.fr