

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Décembre 2020

# 385



**Prenez soin de vous et des autres.  
Bonnes Fêtes !  
Belle et heureuse nouvelle année !**

Édito

03

**Des propositions syndi-  
cales contre la crise qui  
vient**

APLD Textile

05

**Un accord de branche  
plus favorable !**

Polytechnyl - Domo

07

**Mobilisés pour de  
meilleures NAO**

Informez-vous



**thcb-cgt.fr**

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



**partenariat@macif.fr**



**Essentiel pour moi**

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



Thomas Vacheron  
Secrétaire fédéral

## Des propositions syndicales contre la crise qui vient

**D**ans cette période bouleversante d'attaques des libertés publiques, de crise sanitaire, économique et sociale, la CGT est sollicitée sur tous les fronts.

La défiance de la population face aux vaccins ou à la maladie est une des conséquences de la défiance envers le président et son monde. Elle s'amplifie par leurs dérives et escalades autoritaires au travers desquelles la police ne peut pas être seule pointée du doigt, sans que soit posée la question des « donneurs d'ordre ».

Le gouvernement et le Medef veulent déjà nous faire payer la dette Covid, mais d'où vient-elle ? Principalement des aides publiques qui sont données aux entreprises sans contrôle, ni contrepartie ! Le premier ministre continue en installant une commission sur « l'avenir des finances publiques » dont les membres ont toujours prôné l'austérité. Il n'y sera jamais question des **propositions de conditionnalité des aides, de gel des licenciements, de rétablir l'ISF, de lutter contre la fraude ou l'optimisation fiscale** alors que le CAC 40 s'envole et que les grands groupes accélèrent leur stratégie de concentration. Ce n'est pas la crise pour tout le monde, elle est même souvent un prétexte.

Le président disait « nous sommes en guerre » mais **les salaires des 1ère et 2ème lignes, tout comme le SMIC, ne sont toujours pas revalorisés**, et ses choix dégradent encore la situation pour la majorité de la population. La nécessaire transition écologique ne doit pas menacer les salariés des entreprises polluantes, comme les relocalisations industrielles ne peuvent plus être des promesses mais des mesures concrètes de création d'usines et d'emplois !

**Alors que le CAC 40 s'envole, ça ne peut pas toujours être ceux qui gagnent le moins, qui souffrent le plus. Nos revendications et nos mobilisations doivent répondre à la violence sociale.**

Nos revendications et nos mobilisations doivent répondre à la violence sociale avec l'explosion de la pauvreté et la multiplication des licenciements. Pour se protéger de la crise économique qui arrive et répondre aux besoins de la population, défendons également les **propositions d'impôts Covid sur les dividendes et de**

**réelles contributions des GAFA -Google Amazon Facebook et Apple-**. Ça ne peut pas toujours être ceux qui gagnent le moins, qui souffrent le plus.

Prendre soin de l'organisation, développer la syndicalisation et porter les propositions CGT, c'est le chemin pour protéger les salarié.e.s de la crise qui vient. ■

# Accord télétravail : une occasion ratée !

Comme prévu et imposé par le Medef avant même l'ouverture de la négociation nationale, l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail n'a débouché sur aucune obligation de droit pour les entreprises.

**R**ien de normatif, ni de prescriptif !

C'est d'ailleurs sur ce point essentiel que les négociateurs CGT n'ont pas tergiversé dans la négociation et que notre organisation CGT a refusé cet accord de dupes !

Les organisations patronales et syndicales signataires de ce texte ont certes validé des recommandations plus larges sur le télétravail mais sans jamais pour autant définir un cadre juridique commun à minima pour l'ensemble des salariés.

Cette méthode ne poussera sûrement pas les employeurs à clarifier les droits et les devoirs des salariés en télétravail dans le cadre d'un accord d'entreprise.

**Pas de cadre juridique commun à minima pour l'ensemble des salariés. Mais des chartes d'entreprise, des accords d'entreprise, ou des discussions de gré à gré avec le salarié ! Un accord de dupes refusé par la CGT**

## DROIT À LA DÉCONNEXION



**77 % des salariés** interrogés demandaient plus de clarté

Une occasion ratée, alors que 77 % des salariés interrogés demandaient plus de clarté. La construction du droit, depuis les ordonnances Macron, au niveau de chaque entreprise a chamboulé la négociation nationale interprofessionnelle.

Pour preuve, le Medef n'a même jamais voulu que le télétravail figure comme une thématique de négociation obligatoire dans les branches et les entreprises. Du coup, les employeurs continueront de faire comme bon leur semble : charte

d'entreprise, accord d'entreprise, ou discussion de gré à gré avec le salarié !

Le plus étonnant dans cette affaire, c'est que les organisations syndicales signataires semblent s'accommoder avec un texte de bonne pratique.

**Certains employeurs usent et abusent de la charge de travail en télétravail**

Pourtant tout le monde sait que certains employeurs usent et abusent de la charge du travail en télétravail en repoussant tous les jours un peu plus l'espace privé et familial des salariés. ■

# APLD Textile : un accord de branche plus favorable !

Notre fédération THCB a signé un accord de branche textile sur l'Activité Partielle Longue Durée (APLD).

**C**et accord deviendra le socle minimum d'obligations pour toutes les entreprises, petites ou grandes, quand le ministère du travail donnera son agrément. Ce texte sur l'activité partielle comporte en effet plusieurs points plus avantageux que le décret du gouvernement.

## 73 % du salaire brut au lieu de 70%

Il garantit d'abord une indemnisation à hauteur de 73% du salaire brut (87 % du salaire net) au lieu de 70% mis en place par les pouvoirs publics.

## Interdiction de mise en œuvre d'un PSE ou d'un APC

L'accord de branche interdit dans l'entreprise, la mise en place de tout Plan de Sauvegarde à l'Emploi (PSE) ou d'Accord de Performance Collective (APC) sur toute la période de la convention APLD pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Une clause de revoyure sera tout de même prévue pour permettre aux syndicats ou à l'employeur de suspendre la convention pour interroger le Comité Social et Economique (CSE) quand la situation de l'entreprise s'améliore ou se dégrade.

## Primes aux dirigeants interdites et dividendes très fortement déconseillés

L'accord prévoit aussi un effort équivalent sur les rémunérations des directions d'entreprises. Les primes aux dirigeants seront interdites et les dividendes fortement déconseillés par les organisations



patronales de la branche. Un message fort pour tous les conseils d'administrations.

## Validation de tous les trimestres pour la retraite

Par ailleurs ce texte prévoit la validation de tous les trimestres pour la retraite même quand un salarié fait plusieurs trimestres de travail en dessous du nombre d'heures requis pour la validation d'un trimestre (151h de travail à temps plein sur la base d'un smic - 1539,50€) ou plus de 600 heures dans l'année.

## Indemnités d'activités partielles prises en compte dans le calcul de l'intéressement ou de la participation

Il oblige de la même manière les entreprises à prendre en considération toutes les indemnités d'activités partielles versées par l'état pour le calcul de l'intéressement ou de la participation.

Tous ces points comme d'autres devront être mentionnés dans le document unilatéral de l'employeur. Les syndicats d'entreprises pourront aussi améliorer l'accord de branche par un accord d'entreprise quand c'est possible. Par contre, les employeurs ne pourront pas affaiblir ce texte.

Bravo aux négociateurs CGT de la profession textile ! ■



### PRATIQUE

Sur le site de la fédération THCB : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr), retrouvez l'accord de branche APLD Textile naturel



## Heures de délégation - contestation de l'usage

**L**es heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant les heures habituelles de travail ou hors des heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale.

L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage du



temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé. ■

Cass.soc.16 sept 2020  
pourvoi n°18-23-805

Vu dans  
**traits d'union**

### A SAVOIR

## Instances Représentatives du Personnel : la tenue des réunions chamboulées !

Dans un décret numéro 2020-1513, paru le 5 décembre 2020, le gouvernement élargit la possibilité aux employeurs de fixer les modalités des réunions des Instances Représentatives du Personnel (IRP) par conférence téléphonique et messagerie instantanée type WhatsApp, We-Chat, Facebook Messenger etc...

**B**ien évidemment la visioconférence ou la conférence téléphonique sont prioritaires si les réunions physiques ne sont pas possibles (ordonnance numéro 2020-1441 du 25 novembre 2020).

C'est le président de l'instance qui informe préalablement des modalités physiques ou numériques d'organisation de la réunion tout en garantissant les moyens techniques d'identification, de participation et de vote pour tous ses membres.

Les modalités dérogatoires des réunions des IRP s'appliquent jusqu'à l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire en cours c'est-à-dire jusqu'au 16 février 2021 inclus, sauf nouvelle prolongation. ■



### SALAIRES

## Pas de coup de pouce pour le SMIC !

Cela devient un éternel recommencement ! La commission d'experts libéraux chargés d'orienter le gouvernement chaque année sur l'augmentation du salaire minimal, le SMIC, est restée droit dans ses bottes.



**D**epuis sa création en 2012, cette commission n'a jamais varié en recommandant chaque fois aucune augmentation au-delà de l'augmentation des prix. Dans ces conditions, difficile pour les smicards de voir leur vie s'améliorer. Comme chaque

année, les gouvernements se retranchent derrière cet avis pour ne plus assumer l'augmentation des salaires dans les entreprises et répondre ainsi aux recommandations du patronat. Pourtant la crise du Covid aurait pu servir de levier pour fortement améliorer la vie de tra-

vailleurs pauvres. En 2020 l'inflation s'établit à 1,1 % selon l'Insee. Cette référence est importante pour vos négociations salariales à venir et pourrait être le seuil minimal d'acceptation pour une signature CGT. ■

## Pour soi comme pour les autres, en retraite on reste syndiqué.e à la CGT !

L'actualité économique et sociale démontre combien il est important de mener la bataille des idées dans nos entreprises du Textile Habillement Cuir Blanchisserie (THCB), ainsi qu'auprès de nos futurs retraités !

Il est nécessaire de ne pas laisser partir les syndiqués actifs THCB à la retraite, sans leur faire connaître l'intérêt de rester syndiqué à la CGT. Ces futurs retraités doivent être accueillis dans une section de retraités du syndicat de l'entreprise ou dans un syndicat multi professionnel sur le territoire de leur lieu de vie.

### Qui d'autre que la CGT défend les droits et les pensions des retraités ?

Toutes et tous ont d'abord été des salariés et il n'y a qu'une seule CGT. Certains pensent que l'action revendicative s'arrête au départ de la retraite... Evidemment non : nous devons faire l'effort de poursuivre la continuité de l'engagement syndical auprès de nos futurs retraités. Lors d'une Commission Exécuti-



ve Fédérale des camarades ont annoncé des départs en retraite pour un certain nombre de départements. Il nous faut travailler ensemble pour construire un plan ambitieux entre actifs et retraités. Qui d'autre que la CGT peut apporter

de l'aide et de l'information sociale et syndicale ?

Le moment de faire valoir ses droits à la retraite c'est une nouvelle vie après des années de travail... Un an avant le départ des futurs retraités nous pourrions proposer notre magazine Vie Nouvelle. Permettre à toutes et tous de vivre dignement sa retraite c'est ce que nous portons. C'est à l'opposé des choix de division de la population. Partout nous cherchons à rassembler dans la diversité. Notre Union Fédérale Retraité THCB CGT, avec la fédération, se donnera les moyens de faire vivre les sections de retraités partout où la CGT est implantée. Actifs et retraités notre intérêt est commun, travaillons ensemble pour faire avancer nos revendications. Cela commence par la syndicalisation. ■

## TERRAIN

### La CGT Polytechnyl – Domo met la pression pour de meilleures NAO

Issue du Groupe Solvay-Rhodia, la division Polyamide a été créée pour être vendue au géant BASF. La Commission Européenne a refusé la vente à ce mastodonte qui allait devenir leader à 73% du marché HMD- Sel Nylon. C'est finalement le Groupe DOMO (anciennement Beaulieu), qui a repris et crée la Société Polytechnyl SAS.

Elle regroupe des sites à Saint-Fons, Valence - convention collective textile artificiel - et Chalampé pour la France, mais aussi des unités en Pologne et en Espagne.

Grâce à la pression des syndicats et une revendication de 150 € brut de plus par mois, les NAO qui se sont déroulées en décembre ont débouché sur une proposition de la direction de 0,7 % d'Augmentation Générale et de 1,2% en Aug-

mentation Individuelle. Les salariés des sites de St Fons et Valence étaient en grève de 2 heures en fin de poste.

### 0,7 % d'Augmentation Générale et de 1,2% en Augmentation Individuelle.

La direction a aussi fini par accepter en plus la négociation d'un accord pénibilité pour les postés, avec la garantie de renouveler celui existant chez Solvay plus favorable au salariés.



Les syndiqués CGT réfléchissent et affinent leur stratégie en concertation avec leur collègues de travail pour trouver une issue positive à leur légitimes revendications. N'en doutons pas, cette méthode d'information, d'échange et de propositions améliore le rapport de force en faveur des salariés ! ■

# Kalhyge Chatenay : un accord pour l'emploi des salariés !

Les 90 salarié.e.s de Châtenay-Malabry (région parisienne) avaient appris fin octobre par la direction que leur établissement était malheureusement voué à la fermeture. Après la phase d'explication et de consultation sur les difficultés économiques du groupe de blanchisserie industriel Kalhyge, les syndicats se sont mis à négocier les mesures sociales pour les salariés.

**F**ort de son choix, le syndicat CGT a exigé en préalable de modifier complètement la trajectoire des mesures sociales pour l'orienter principalement sur deux aspects : la mobilité interne des salariés dans le groupe pour garantir un emploi à tous et une meilleure prise en compte des salariés proches de la retraite.

## Plus forts partout !

Un projet de plan de syndicalisation est en construction chez Kalhyge pour **se renforcer là où la CGT est présente et s'implanter là où elle est absente** dans les entreprises du groupe. C'est une bonne méthode qui doit être décuplée, pour que les salariés soient plus forts partout.

En acceptant ce principe, la direction d'entreprise a dû modifier toutes les primes, toutes les aides et toutes les formations pour les rendre plus ou moins égaux quand un salarié accepte un autre



emploi dans un autre établissement du groupe ou décide de partir. De même le congé de reclassement obligatoire prévu par la loi, a été tourné beaucoup plus favorablement pour les salariés proches de la retraite.

En présentant le projet de discussion lors d'une assemblée générale mi-novembre avec l'ensemble des salariés, le syndicat CGT a reçu un accueil favorable sur le

fléchage des mesures. Les salariés ont considéré que les mesures étaient équilibrées et solidaires. Plus surprenant encore, de très nombreux salariés ont fait le choix de se tourner vers un nouvel emploi au détriment d'un plus gros chèque.

Bravo à nos délégués pour leur détermination à maintenir les salariés dans l'emploi. ■



**La Fédération THCB CGT vous souhaite à vous et à vos proches de bonnes fêtes et une belle et heureuse nouvelle année.**



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 : 0980 33 78  
Dépôt légal Novembre 2020



**thcb-cgt.fr**