

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Juillet 2020

# 381



## APC : le chantage à l'emploi continu ! Dossier : les nouveaux dispositifs d'activité partielle

Édito

03

**Nouveau dispositif  
d'aides publiques  
pour l'activité partielle !**

Exemple d'accord

05

**Mise en place spécifique  
activité partielle dans  
l'entreprise**

Barbier plastique

08

**Stopper les accidents  
du travail !**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**  
**de nos engagements**)

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITES - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**

MH-12552-1911



Maurad Rabhi  
Secrétaire général

## Un nouveau dispositif d'aides publiques pour l'activité partielle !

**D**epuis quelques jours, nous connaissons les contours du nouvel accord spécifique d'activité partielle longue durée (dit aussi APLD). La fédération THCB CGT réitère encore une fois, qu'il est inadmissible et scandaleux qu'aucune mesure gouvernementale en contrepartie des aides publiques apportées aux entreprises ne vienne être conditionnée ni à l'emploi, ni aux droits des salariés, ni même à l'absence de versement de dividendes. Tout est donc renvoyé à la négociation d'entreprise, à la connaissance de nos délégués de terrain et au chantage habituel que les entreprises vont pouvoir développer pour imposer des accords n'avantageant qu'elles !

Pour notre fédération, il apparaît important tout de même de favoriser un accord spécifique d'activité partielle et de bannir les Accords de Performance Collective (APC) qui se multiplient dans les entreprises. Ensuite pour les syndicats, il faudra vérifier au préalable les graves difficultés économiques conjoncturelles de l'entreprise avant de négocier des indemnités compensatrices suite à la perte de salaire, du maintien des em-

ploi, de la limitation du temps chômé, ou encore de l'absence de dividendes pour les directeurs, tout comme du paiement des cotisations sociales aux organismes durant toute la période chômée, etc.

Bref vous l'aurez compris, les délégués vont devoir être encore une fois sur les dents.

Notre fédération vous propose dans ce journal quelques

idées pour construire votre accord dans les entreprises. La CGT doit continuer à mettre la pression afin que l'État conditionne par le haut des garanties sur l'emploi et l'octroi d'aides publiques.

Quant aux APC, la CGT doit continuer d'exiger a minima leur suspension temporaire pour éviter de mettre nos délégués à dure épreuve, sous pression et le couteau sous la gorge.

Oui, les conséquences de renvoyer l'ensemble des négociations du travail au niveau de l'entreprise sans tenir compte du lien de subordination de ceux qui négocient est un leurre ainsi que l'assurance d'assoir nombre de négociations, déloyales à l'avantage des employeurs.■

**Pour notre fédération, il apparaît important de favoriser un accord spécifique d'activité partielle et de bannir les Accords de Performance Collective (APC) qui se multiplient dans les entreprises.**

**Retraites, assurance chômage, augmentation des personnels soignants : les reculs du gouvernement sont les premières victoires issues de nos mobilisations sociales. La fédération CGT THCB vous souhaite de bons congés payés et de bonnes vacances.**

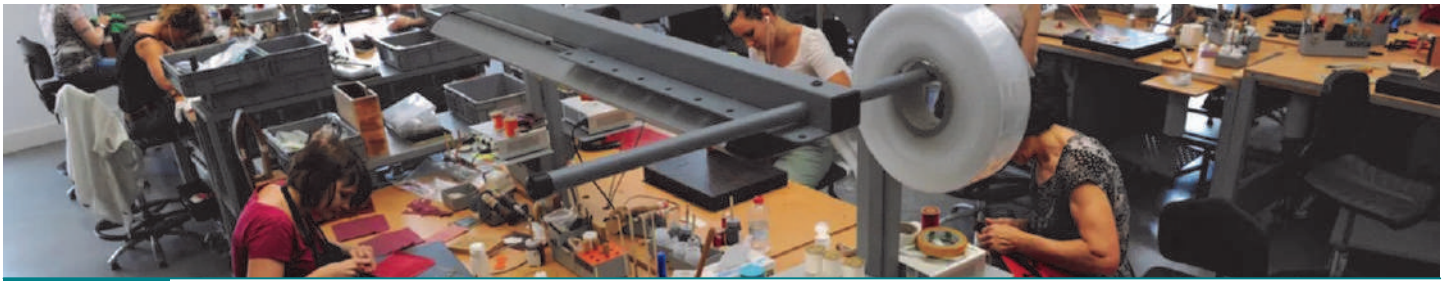


# Evolution des dispositifs d'Activité Partielle (chômage partiel)

JURIDIQUE	Activité Partielle de droit commun actuelle (jusqu'au 1er Octobre)	Activité Partielle de droit commun (à partir du 1er Octobre)	Activité Partielle spécifique (longue durée) conditionnée à un accord d'entreprise (Décret en cours : entrée en vigueur depuis le 1er Juillet)
Déclenchement	Décision unilatérale de l'employeur et autorisation administrative	Décision unilatérale de l'employeur et autorisation administrative	Accord d'entreprise (obligatoire) OU accord de branche et validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
Durée	Jusqu'à 6 mois	3 mois renouvelables maximum 6 mois	6 mois renouvelables maximum 2 ans cumulés, étalés sur une utilisation de 36 mois maximum
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômables » Le volume est autorisé et à posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômées.	Inchangé : L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômables » Le volume est autorisé et à posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômées	L'accord d'entreprise définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord
LE SALARIÉ Salaire versé	84% du salaire net 70% du salaire Brut Plancher = SMIC	72% du salaire Net Plancher = SMIC (plancher à 8,03€/h) Plafond = 60% de 4,5 SMIC	84% du salaire net Plancher = SMIC (plancher à 8,03€/h) Plafond = 70% de 4,5 SMIC
L'EMPLOYEUR Aides publiques pour l'entreprise	Avant Covid : 7,92€ ou 7,34 par heure chômée Pendant Covid : Jusqu'au 30 mai : 70% du brut (100% de l'indemnité versée à l'employeur) Plafond : 70% de 4,5 SMIC Depuis le 1er juin : 60% du brut (85 % de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC	Au 1er Octobre : 60% de l'indemnité versée à l'employeur  Plancher de l'aide = 90% SMIC Pas de cotisations Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé	A partir du 1er Juillet si accord d'entreprise : 80% de l'indemnité versée aux employeurs (et 85% si les accords sont signés avant le 1er octobre) Plancher = 90% du SMIC Pas d'obligation de cotisations. <b>Marquer dans l'accord le paiement par l'entreprise des cotisations sociales</b>
Engagements en termes d'emploi	Non obligatoire	Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle	L'accord définit les engagements en termes d'emploi. <b>Marquer dans l'accord le maintien de l'emploi !</b>
Prise en charge formation pour l'entreprise	Covid : Prise en charge des frais de formation à 100%	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
Dialogue social	Information au CSE	Compte-rendu 1 fois par trimestre minimum au CSE	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord Compte-rendu trimestriel minimum au CSE
Entrée en vigueur	Se termine au 1er Octobre	Commence au 1er Octobre	Peut commencer au 1er Juillet



**Décret d'application à vérifier : consultez le site [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)**



## JURIDIQUE

Exemple d'accord d'entreprise pour l'utilisation du dispositif spécifique d'activité partielle (réduction du temps de travail) pour faire face à une baisse durable d'activité => Ci-dessous un projet d'accord d'entreprise de mise en place d'Activité Partielle spécifique (nouveau dispositif de « chômage partiel » appelé aussi APLD, le décret est toujours en cours de discussion mais l'entrée en vigueur est au 1er Juillet 2020)

# Accord relatif à la mise en place d'Activité Partielle Spécifique A... (Nom entreprise)



Entre les soussignés :

- Nom entreprise

dont le siège social se trouve zone industrielle...  
route de ...Code Postal ...

Représentée par Mme ou M. Nom

Agissant en sa qualité de Directeur/trice

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale représentative :

CGT représentée par son/sa Délégué.e Syndical.e Mme ou M. (Nom DS)

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit,



### PRATIQUE

Sur le site de la fédération THCB :  
[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr), retrouvez le dossier complet et à jour sur les dispositifs d'activité partielle avec une version modifiable d'accord.



## Préambule

L'élaboration d'un accord d'entreprise pour l'utilisation du dispositif spécifique d'activité partielle (dit aussi de longue durée) ne peut être envisagé qu'en cas « de graves difficultés économiques conjoncturelles » dans l'entreprise, lesquelles font l'objet d'un diagnostic analysé et partagé avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. À défaut d'organisation syndicale, seul un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle pourra négocier et signer un accord d'entreprise. Le périmètre de l'accord devra obligatoirement être l'établissement pour les groupes.

## Article 1

Afin d'apprécier la situation exacte des graves difficultés de l'entreprise, il est décidé de donner la possibilité au CSE de mandater une mission d'expertise, financée par l'entreprise et n'excédant pas sept jours, pour la compréhension des comptes et de l'activité de l'entreprise.

La direction s'engage à mettre à la disposition de l'expert tous les documents nécessaires à l'élaboration de la mission. Le rapport final de l'expertise devra être présenté au CSE en présence de l'ensemble des délégués ou représentants syndicaux de l'entreprise.

## Article 2

La direction s'engage à présenter tous les mois au CSE, le fonctionnement des services en mode dégradé, la charge de travail des salariés mis en activité partielle en fonction du carnet de commandes et l'évolution de la situation pour le mois suivant.

Le volume maximum d'heures susceptible d'être chôme par salarié ne devra pas excéder 40% du temps de travail mensuel. Durant toute la période de chômage partiel longue durée, l'entreprise ne pourra pas solliciter d'intérimaires ou de travailleurs dits détachés.



**Article 3**

Les parties s'engagent à ouvrir et à conclure avec les syndicats dans le mois qui suit la signature de l'accord d'Activité Partielle Spécifique, une négociation pendant la durée de cet accord, sur les éléments de rémunération susceptibles d'être perdus ou modifiés par la mise en activité partielle des salariés. La négociation devra garantir une indemnité compensatrice, se rapprochant de 100 % et à minima supérieur à 90 % du salaire net, prime cotisée comprise, pour les salariés en dessous de 3000€ brut. Pour tous les autres, l'indemnité ne devra pas être en dessous de 85% du salaire net.

**Article 4**

Durant toute la période d'activité partielle, l'entreprise s'engage à ne pas verser de dividende, ni de prime excédant plus d'un mois de l'ensemble du salaire brut cotisé à l'ensemble de ses salariés, cadres et dirigeant inclus.

**Article 5**

La direction s'engage en échange des aides publiques accordées à l'entreprise à ne faire aucun licenciement collectif ou individuel pendant le double de la durée de l'accord.

Les parties s'engagent toutefois si l'activité de l'entreprise devait se dégrader subitement, à déclencher un CSE extraordinaire et décider uniquement après information puis consultation, des mesures à prendre.

**Article 6**

Les parties s'engagent à maintenir toutes les cotisations sociales pendant toute la période d'activité partielle des salariés afin de ne pas les pénaliser dans leurs droits ultérieurs.

**Article 7**

Chaque partie peut solliciter la clause de revoyure pour faire évoluer l'accord, ou exiger de nouvelles explications sur les difficultés en fonction de l'activité de l'entreprise. Ce droit n'est toutefois valable qu'une seule fois pendant la durée de l'accord.

**Article 8**

L'accord est, sous réserve de la présentation mensuelle aux membres du CSE, tacitement reconduit tous les 6 mois dans une limite totale de 2 ans d'activité partielle pour l'entreprise.

**Article 9**

Le présent accord fera l'objet d'une publicité auprès des salariés de l'entreprise selon les modalités de communication d'usage en vigueur dans l'entreprise.

**Article 10**

Un exemplaire original du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE du Département parallèlement à son envoi sous format électronique auprès des mêmes services.

Un exemplaire original du présent accord sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Ville.

Le présent accord est établi en cinq exemplaires originaux.

Fait à ..... le .....

Pour la société *le/la Directeur/trice*  
*Madame / Monsieur* .....

Pour la CGT *la/le Délégué.e Syndical.e*  
*Madame / Monsieur*.....



En ces temps compliqués  
mais un peu plus calmes,  
pensez à vous mettre à jour  
de vos cotisations syndicales.

Pas de droits sans syndicat,  
pas de syndicat  
sans syndiqué.es !

-----  
Participez à la campagne  
« le travail à plusieurs visages,  
la CGT a le vôtre »  
Faites adhérer à la CGT THCB !



Formulaire « Syndiquez-vous »  
en ligne sur le site  
[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)



# Barbier plastique : stopper les accidents du travail !



La section syndicale de l'entreprise Barbier du syndicat THCB Haute Loire, est connue pour sa progression régulière du nombre d'adhérent.e.s, elle l'est aussi pour sa démarche essentielle contre les trop nombreux, voire dramatiques, accidents de travail.

Appartenant à la Convention Collective Nationale du Textile (018), le groupe Barbier est spécialisé dans la fabrication de films souples, tubes et profilés principalement en plastique pétrolier mais aussi recyclé, ainsi qu'une petite partie en bioplastique. Avec plus de 700 salariés dont de nombreux intérimaires, c'est la plus importante industrie dans ce domaine sur le plateau de Ste Sigolène où 3 500 salariés travaillent dans ce secteur.

Chaque année, des dizaines d'accidents du travail ont lieu dans les usines du groupe Barbier mais la nuit du 12 mai 2018 a été plus tragique que les autres. Un ouvrier a eu une partie de la jambe sectionnée par un broyeur. La responsabilité de l'employeur en matière de sécurité a été pointée par l'équipe CGT. Ce terrible accident de travail est survenu suite à une mauvaise manipulation d'un autre salarié (qui est injustement licencié pour faute grave), mais ceci n'aurait jamais dû arriver si la ma-

chine avait été équipée d'éléments de sécurité (cadenas sectionneur) comme c'est le cas sur les appareils de même type.



Le procès pénal a eu lieu le 9 juin 2020 au tribunal correctionnel du Puy en Velay où le syndicat Textile Habillement Cuir 43 s'était aussi porté partie civile. Abondant dans le sens de l'avocate du salarié victime de l'accident, le délégué CGT a démontré que la faute incombe bien à l'employeur. Celui-ci est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de tous les salariés.

**L'entreprise Barbier a été reconnue coupable et condamnée** à 30 000 € d'amende ainsi que des dommages et

intérêts à verser, puis la diffusion du rendu de jugement dans deux quotidiens « l'Eveil » et « le Progrès ».

La reconnaissance de la culpabilité des faits reprochés à l'entreprise Barbier est une première victoire d'abord pour le salarié victime de cet accident qui peut maintenant renvoyer l'entreprise devant le pôle social du tribunal judiciaire pour être réellement indemnisé. C'est aussi une avancée pour le syndicat CGT THCB, ses délégués ainsi que pour l'ensemble des salariés : les entreprises de nos branches, Barbier en particulier, doivent entendre que « nous ne pouvons pas perdre notre vie à la gagner ». Avec ces éléments, la section syndicale CGT Barbier a des arguments supplémentaires pour faire avancer les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Le droit doit être respecté et des moyens octroyés pour empêcher les accidents de travail. Sur cette question aussi, la CGT THCB et ses syndiqués seront au côté des salariés ! ■



La CGT est porteuse de propositions pour gagner un monde de progrès :

**Pour une reconquête et une relocalisation de l'industrie dans le respect de l'environnement et de la planète**

Retrouvez l'argumentaire sur [www.cgt.fr/](http://www.cgt.fr/)



## Kalhyge : de crève-cœur, les salariés ont été contraints de dire oui

Depuis quelques mois, nous vous parlons régulièrement des graves difficultés financières du groupe de blanchisserie industrielle Kalhyge, de ses 43 établissements et de ses 3500 salariés à travers la France.

**L**ancer depuis plusieurs semaines dans un vaste accord de retournement sur trois étapes (APC / licenciements / investissement), le premier fut laborieux et très tendu.

En effet, huit établissements pour plus de 980 salariés devaient avant mi-juillet, négocier un Accord de Performance Collective (APC) avec en arrière-plan un administrateur judiciaire aux côtés de la direction.

Sous la menace permanente et constante du dépôt de bilan, nos délégués CGT, tout comme les autres syndicats ne sont pas restés inertes. Bien au contraire, ils ont mené pendant plusieurs semaines le fer contre la direction lors des négociations, en proposant des contre-propositions et n'hésitant pas plusieurs fois à faire débrayer les salariés. Jusqu'au bout, nos délégués n'ont rien lâché et mis la pression pour réduire la casse que la direction avait prévu sur les droits et

les acquis des salariés. Un mauvais projet d'accord s'est portant dessiné autour de plusieurs points dont deux essentiels :

- Réduction des usages et diverses primes locales (ancienneté, panier, habillage, etc.), soit une baisse de 6 % de la masse salariale. La diminution du pouvoir d'achat sera donc de 90 € à 130 € mensuels pour les salariés en fonction de l'ancienneté du poste de travail.
- L'autre point essentiel sera le gel des augmentations de salaires sur les trois prochaines années.

À plusieurs reprises les débrayages des salariés sur différents sites et la forte grève sur l'établissement de Marseille sont venus modifier la donne !

Il aura fallu, la convocation officielle d'un CSE central extraordinaire préfigurant la cessation de paiement, donc le dépôt de bilan pour arrêter les justes



revendications des syndicats et la négociation.

La CGT majoritaire, s'est alors résolue à faire voter à bulletin secret, l'ensemble des salariés sur les 8 établissements avant de conditionner son positionnement. Lors des assemblées du personnel, les syndicats ont débattu de ce dilemme entre mauvais accord et l'assurance de perdre bien au-delà si un redressement judiciaire se mettait en œuvre. De crève-cœur, les salariés ont fini par accepter à une courte majorité cette première étape. ■

## SOLIDARITE INTERNATIONALE

### Bangladesh : les travailleurs du textile affamés et non protégés !

La situation des sous-traitants du textile mondiale au Bangladesh est pour le moins très préoccupante.

**A** la crise sanitaire dans les bidonvilles, sans masques, ni distanciation, ni sécurité sociale, s'ajoute la crise de la faim et la nécessité de nourrir les enfants. Toutes les usines du pays ont été arrêtées subitement par les grandes multinationales mondiales et les quatre millions de salariées jetées dehors sans aucune alternative, sans droit, sans salaire.

Heureusement les syndicalistes du NGWF ont joué un rôle primordial au démarrage du Covid en organisant des repas aux

salariés et à leurs familles. La solidarité syndicale mondiale a répondu présent. La CGT et l'Avenir Social ont évidemment participé à cet élan en envoyant 6.000 € de dons en urgence. La démarche des syndicalistes bangladais et la pression internationale ont obligé le gouvernement à améliorer la situation alimentaire quotidienne des travailleurs, mais les cicatrices sociales sont désastreuses pour les ouvrières des sous-traitants des grandes marques du textile. ■



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

Tél. 01 55 82 84 89  
Fax 01 55 82 84 91  
Email : thc@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 Juillet 2020

