

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Juin 2020

380



Emplois, licenciements : ce qui existe. Les outils, les propositions CGT THCB

Édito

03

**Le discours paradoxal
entre emploi
et aides publiques**

Licenciements

04

**Les modes opératoires
Défendre l'emploi :
les repères revendicatifs**

Hexcel

08

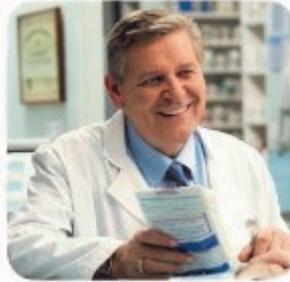
**1ère victoire patronale
par le chantage
à l'emploi !**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.


KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



Maurad Rhabi
Secrétaire général

Le discours paradoxal entre emploi et aides publiques

Depuis plusieurs mois, des milliards d'euros d'aides publiques sont donnés aux entreprises pour soi-disant préserver l'emploi et les entreprises. Les dispositifs publics se multiplient avec les financements dédiés. Chômage partiel, plan de relance par secteur professionnel, prêt garanti ou encore dernièrement l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Dans leurs interventions publiques, la main sur le cœur, le président de la République, le premier ministre ou encore le ministre de l'économie nous ont tous promis, l'interdiction de versement de dividendes, de nombreux contrôles par les administrations du travail ou encore des garanties exigées aux entreprises sur le maintien de l'emploi en échange d'aides publiques.

La vérité c'est que rien de tout cela n'a été fait ! Juste une thérapie d'endormissement collective et de gestion de bon père de famille derrière les micros et caméras.

Dans les faits, ce gouvernement ne fait pas grand-chose pour entraver les stratégies de licenciements et d'austérités patronales.

Dans tous les décrets d'applications de ces derniers mois, aucune mesure n'est venue mettre de conditionnalité sur les aides publiques qui continuent de couler à flot dans les entreprises.

Pire, l'absence de règle un tant soit peu contraignante des pouvoirs publics risque fort de pousser nombre d'entreprises à

tripatouiller leur activité réelle, voir même à transférer temporairement la production vers d'autres filiales étrangères d'un même groupe pour accroître les aides publiques et restaurer leurs trésoreries.

De qui se moque-t-on !

C'est cette même politique qui a mis en place hier, les « ordonnances travail » en 2017 avec la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et l'Accord de Performance Collective (APC). Ces mesures broient aujourd'hui nos avantages salariaux et nos protections dans l'entreprise.

Et c'est encore cette même politique gouvernementale qui viendra demain nous expliquer qu'il faudra réduire nos droits sociaux, augmenter nos impôts et réduire les services publics.

La ficelle est un peu grosse Monsieur le président ! Comment faire confiance à la parole publique et à votre discours sur la construction d'un monde meilleur alors que les licenciements et la liquidation de nos droits s'accroissent

tous les jours un peu plus !

La seule confiance que les salariés et les syndicats d'entreprises doivent préserver dans cette période de forte turbulence, c'est dans l'engagement, dans la résistance, et dans les luttes collectives et principalement lorsque les directions d'entreprises développent, elles, le chantage à l'emploi. ■

Ce gouvernement ne fait pas grand-chose pour entraver les stratégies de licenciements et d'austérités patronales.



La Fédération THCB écrit à la secrétaire d'État à l'Industrie :
L'État doit tenir ses engagements en matière de commandes publiques de fabrication française !

Retrouvez la lettre sur www.thcb-cgt.fr



Licenciements : ce qui existe

Crise sanitaire : l'activité économique est fragilisée dans de nombreux secteurs

Les dispositifs gouvernementaux d'aides aux entreprises comme le chômage partiel, les prêts garantis par l'État ou les reports de cotisations ont limité des faillites immédiates et des suppressions d'emplois comme en 2008. Néanmoins les **délégués vont connaître dans les prochains mois des situations complexes à gérer dans les entreprises.** Le chantage à l'emploi va se développer pour imposer licenciements, baisses de salaires, ou modifications d'organisation du travail. En plus des « traditionnels » Plan de Sauvegarde à l'Emploi (PSE) ou de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et son congé de mobilité volontaire ou forcé, nombres d'employeurs vont utiliser les dispositifs issus des dernières « ordonnances travail » pour licencier, comme les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC), ou même accélérer des stratégies avec les Accords de Performance Collective (APC). D'autres choisiront le nouveau dispositif, non contraignant, d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)... Il est donc utile de maîtriser ces dispositifs car ils se mettent en place uniquement par la négociation collective et par accord majoritaire, avec des directions d'entreprises parfois sans scrupules agissant sur le scénario du pire ! ■

JURIDIQUE	PSE Licenciements	PSE Plan de départs volontaires
Objet	Suppression d'emplois	Suppression d'emplois
Motif économique à présenter	Oui	Oui
Départ contraint possible	Oui	Non
Négociation	Accord collectif majoritaire ou décision unilatérale de l'employeur	Accord collectif majoritaire ou décision unilatérale de l'employeur
Contenu	Mesures d'accompagnement au reclassement interne ou externe	Mesures d'accompagnement au reclassement externe
Salariés concernés	Salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet	Salariés appartenant aux catégories concernées par le projet
Consultation des IRP	Information- consultation préalable obligatoire Consultation périodique sur suivi	Information- consultation préalable obligatoire Consultation périodique sur suivi
Expertise légale	Oui (100%)	Oui (100%)
Obligation en reclassement interne	Oui	Non
Bénéfice du CSP/congé de reclassement	Oui	Oui
Bénéfice du congé de mobilité	Oui si prévu dans l'accord GPEC applicable à l'entreprise	Oui si prévu dans l'accord GPEC applicable à l'entreprise
Mode de rupture du contrat	Rupture d'un commun accord ou licenciement	Rupture d'un commun accord
Indemnité de rupture minimale	Indemnité légale/ conventionnelle de licenciement	Indemnité légale/ conventionnelle de licenciement
Régime fiscal des indemnités de rupture	Non imposable en totalité	Non imposable en totalité
Carence chômage	75 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) +congés payés + 7 jours	75 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) +congés payés + 7 jours

Des modes opératoires différents à savoir !

La brutalité dans certaines entreprises fait craindre sur la pérennité à terme des emplois et de l'activité.

Rupture Conventionnelle Collective	GPEC mobilité volontaire	GPEC congé mobilité	Accord Performance Collective
Suppression d'emplois	Mobilité volontaire interne/externe	Suppression d'emplois	Mobilité professionnelle et/ou géographique, Modification du temps de travail ou de la rémunération
Non	Non	Non	Non
Non pas de licenciement éco pendant la durée de l'accord	Non	Non	Oui si refus de modification du contrat
Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire
Nombre maximum de départs Modalité et conditions de candidature Mesures visant à faciliter le reclassement externe Indemnités de rupture	Salariés concernés Calendrier Mesures d'accompagnement	Durée du congé de mobilité Conditions et modalités d'adhésion Modalités d'accompagnement et de fin du congé Allocations et indemnité de rupture versées	Modalités de conciliation vie professionnelle et vie privée Modalités d'accompagnement des salariés
Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés impactés par l'accord
Pas d'information-consultation préalable obligatoire sur RCC	Pas d'information - Consultation préalable obligatoire sur accord Information sur accord intervenu	Pas d'information - Consultation préalable obligatoire sur accord Information sur accord intervenu	Pas d'information- Consultation préalable obligatoire sur accord
Non (mais possible par accord)	Non (mais possible par accord)	Non (mais possible par accord)	Oui (80%)
Non	Non	Non	Non
Non	Non	Non	Non
Oui si prévu dans l'accord RCC	Non	Oui si prévu dans l'accord GPEC	Oui si prévu dans l'accord GPEC
Rupture d'un commun accord	Démission	Rupture d'un commun accord	Licenciement sui generis
Indemnité légale de licenciement	Aucune	Indemnité légale de licenciement	Indemnité légale/conventionnelle de licenciement
Non imposable en totalité	Non applicable	Non imposable en totalité	Non imposable dans la limite d'un plafond
150 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) +congés payés + 7 jours	Non applicable	150 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) +congés payés + 7 jours	150 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) +congés payés + 7 jours

Des outils et des propositions CGT THCB contre les licenciements

Dans le contexte exceptionnel, le patronat a découvert le bonheur de vivre sous une économie administrée recevant des milliards d'argent public. Mais il s'offusque très vite, de la moindre proposition de vérification ou de contrepartie pour les salarié.e.s comme par exemple, la remise en place conjoncturelle de l'autorisation administrative de licenciement. Ceux-là même qui considéraient que l'impôt était un « gros mot » et

cotisation une « charge », n'ont cessé de supplier l'Etat pour voler à leur secours, tant pour les commandes que pour les prêts, pour les exonérations comme pour les aides publiques... Le problème c'est qu'une société développée du XXIème siècle ne peut pas en permanence privatiser les bénéfices, comme lorsque l'on brade les biens nationaux à quelques-uns, puis nationaliser leurs pertes... pour enfin nous faire collectivement payer leurs dettes.

Il y a urgence à mettre un frein aux licenciements en cours et à venir, nous avons un bloc de revendications cohérentes pour y répondre :

Chômage

Comme le demande l'ensemble des organisations syndicales, **il faut annuler la contre-réforme de l'assurance chômage**, dite « Pénicaud », pour protéger ceux qui perdent leur emploi, et revenir à ce qui était prévu en renégociant d'ici la fin 2020

Licenciements

Pour préserver les entreprises et les emplois, l'activité partielle (dite chômage partiel) a massivement été utilisée. Les structures privées en auront bénéficié ce qui représente près de 10 millions de salariés concernés au moins à un moment. Les sommes sont colossales, plus de 30 milliards d'euros. Au-delà de la légitime demande de prise en charge à 100% du salaire pour les employés, comme c'est le cas pour les patrons, **les vérifications et les contrôles publics devraient être réalisés** pour qu'il n'y ait pas de scandale de fraude patronale.

Le nouveau dispositif appelé **Activité Partielle Longue Durée (APLD)** va être alloué sans aucune contrepartie ! Si l'Etat, avec nos impôts et nos cotisations sociales, palie à la diminution des carnets de commandes donc du chiffre

d'affaires des entreprises, il est légitime d'exiger des compensations au moins sur le maintien de nos emplois.

La pression va être sur nos délégués dans les entreprises. Les employeurs vont encore bénéficier d'aides publiques et en même temps licencier : c'est inacceptable !

Les ordonnances dites « Macron » de 2017 qui renforcent le pouvoir des employeurs et diminuent les droits des salariés, ont introduit les calamiteux Accords de Performance Collective (APC). **Ce n'est pas de la négociation mais du chantage entre « la baisse de salaire ou la porte » : nous demandons**



leur abandon et à minima un moratoire sur les APC jusqu'à la fin 2020. Les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) facilitent les licenciements avec des contreparties encore moindre que les « Plans de Sauvegardes de l'Emploi », elles doivent voir leurs autorisations administratives gelées.

A défaut de mesures fortes, les licenciements vont se faire sous énormes pressions, sans aucune réflexion à moyen terme, mêlant des pertes de savoir-faire en plus des drames sociaux.

Face au massacre social annoncé, ces propositions CGT ont une cohérence sociale, environnementale, industrielle et d'intérêt pour toute la société. Elles doivent continuer à être portées, dans nos entreprises et nos branches professionnelles, auprès des ministères et dans le débat public. Les plans de relance n'ont relancé que les profits et jamais protégés nos emplois. A l'aune de cette crise économique, pour une société apaisée et non en tension permanente, il faut impérativement que la très grande majorité de la population que représentent les salariés, soit enfin entendue !

Aides, contrôle public, vérification, régulation

Au-delà des nécessaires contrôles et vérifications déjà évoquées, la remise en place, au moins temporaire, de l'autorisation administrative de licencier participerait à vérifier et contrôler les suppressions d'emplois avec un rôle renforcé de l'inspection du travail.

L'Etat doit compenser les cotisations sociales dues "aux manques perçus" par les caisses de protection sociale. Face aux faillites et autres liquidations qui viennent il faut réformer les tribunaux de

commerce en introduisant des juges professionnels ainsi qu'une représentation des salariés et au moins donner la possibilité aux représentants des salariés ou du CSE de faire appel de la décision.

En lien avec cette situation économique et afin d'anticiper les problématiques, une modification du Fonds National de Garantie des Salaires (FNGS), encore exclusivement géré par le patronat, doit être opérée pour le doter d'un conseil d'administration, composé des organisations patronales, syndicales et de

l'État. Ce fond d'intérêt général alimenté par une contribution sur le résultat des entreprises, interviendrait toujours pour l'octroi de l'Allocation de Garantie de Salaire (AGS) en cas de redressement ou liquidation judiciaire mais aussi en amont pour les situations de crises économiques et sociales. Un contrat de sauvegarde, limité dans le temps, serait mis en place pour préserver le tissu industriel, retarder l'intervention des fonds publics et garantir temporairement les salaires et les droits des salariés sous forme d'une sécurité sociale professionnelle.

Du travail pour toutes et tous

Dans la situation d'explosion du chômage de masse, il ne faut pas inciter à travailler plus mais plutôt à travailler toutes et tous : dans la semaine chaque salarié effectue plus de 39 heures en moyenne, il faut revenir aux 35 heures hebdomadaires réelles en majorant de 50% les heures supplémentaires, et tendre vers les 32h.

Dans la vie, plus de 50% des salariés du privé ne sont plus au travail à 60 ans. Pour donner du travail à ceux qui en sont privés, notamment les jeunes, il faut revenir à la retraite à taux plein à 60 ans !

Relocalisations :

Au-delà des grands discours, les choix des commandes des collectivités publiques pour de la fabrication française et européenne, à des effets immédiats sur un volume de consommation, donc de production très importante pour nos usines du futur. Cela a d'abord un intérêt social sur l'emploi, avec un respect des droits du travail et des droits humains. L'intérêt est couplé positivement à l'aspect environnemental car si la fabrication est réalisée sur des sites de productions qui respectent des exigences écologiques fortes, ces produits ne font pas le tour de la terre avec un meilleur bilan carbone pour la planète.

JURIDIQUE

Que sait-on de l'APLD ?

L'APLD est le nouveau dispositif d'Activité Partielle Longue Durée mis en place par le gouvernement à partir du 1er Juillet pour les entreprises confrontées à des baisses d'activités durables.

Les engagements spécifiques sur l'emploi sont dérisoires car rien n'interdira un dirigeant d'entreprise de licencier des salariés. D'ailleurs la ministre du travail lors d'une interview ne s'en cache même pas. Elle affirme que : « les entreprises pourront continuer à licencier même si ce dispositif est en cours dans une entreprise ». Un scandale, quand on sait le coût en aides publiques.

L'APLD sera mise en place dans les entreprises par accord collectif majoritaire d'entreprise ou de branche pour 6 mois renouvelables, maximum 2 ans (soit jusqu'en juin 2022). La pression va

être importante sur les délégués car si l'accord est signé avant le 1er octobre, les employeurs bénéficieront de 85% de prise en charge, et 5% de moins, si la signature est postérieure. L'accord collectif devra définir l'activité réduite jusqu'à 40% maximum du temps de travail. Sur cette activité réduite la prise en charge sera de minimum 84% du salaire net (100% au SMIC) pour le salarié.

Les délégués devront rester vigilants lors de ces négociations et imposer des contreparties sur les difficultés économiques réelles de l'activité de l'entreprise d'une année à l'autre, sur la garantie de l'emploi ou de l'effort demandé aux

salariés sur la perte de rémunération.

N'hésitez pas à solliciter la Fédération THCB ou à adhérer à AENCE pour bénéficier gratuitement toute l'année de l'aide juridique de l'avocat.

Vous pouvez aussi exiger lors des négociations avec les directions d'entreprises, la présence d'experts pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise car ce dispositif sera aussi l'occasion pour certaines entreprises de transférer des productions vers l'étranger pour nous faire travailler partiellement et bénéficier d'aides publiques : tout bénéf ! ■



Première victoire patronale par le chantage à l'emploi !

Les salariés de l'entreprise Hexcel Renforcements, aux Avenières dans le département de l'Isère, vont se rappeler longtemps de l'Accord de Performance Collective (APC) que la direction a arraché.

Ce groupe sous-traitant pour l'industrie aéronautique est le premier producteur mondial de composite. Après le déconfinement, comme de nombreuses entreprises en France, le chiffre d'affaires de ses entreprises a dégringolé. Sans même attendre le plan gouvernemental sur la filière de l'aéronautique, le groupe américain s'est lancé à la hâte sur une négociation de performance collective pour soi-disant sauver les emplois. Une pression énorme a été maintenue tout au long des discussions de la part de la direction sur les salariés et les syndicalistes CFDT des sites des Avenières et de Dagnieu dans l'Ain.

Quant à l'établissement de Roches-Roussillon tenu par la CGT, la direction a préféré laisser pour l'instant, les salariés au chômage partiel. Après un chantage à l'emploi comme les employeurs savent le faire, un projet d'accord lamentable a été trouvé avec le syndicat majoritaire de la CFDT sur les deux sites. Suppression du demi 13ème mois à hauteur de 90 % de sa valeur, suppression des primes de rentabilité, de rendement, de qualité, et baisse des salaires pour l'ensemble salariés cadres. Un projet d'accord disruptif où les droits du salarié sont broyés et le maintien de l'emploi, pas garanti ! L'accord a été rejeté par le personnel de Dagnieu mais validé aux Avenières. La fédération ne fera pas de critique particulière vis à vis d'une organisation syndicale tant il est difficile d'être pris en tenaille par le chantage des directions



d'entreprises et la peur des salariés de perdre leurs emplois. Par contre, ce nouveau dispositif issu des ordonnances Macron est à bannir du champ de la négociation collective. Dans les entreprises où il n'est pas possible d'éviter ces négociations APC, Il est nécessaire d'exiger avant toute négociation, une expertise sur les difficultés réelles de l'entreprise ou du groupe. Hexcel est par exemple une entreprise en bonne santé financière et les difficultés passagères de trésorerie suite à la crise sanitaire aurait pu être gérées simplement avec les mesures de chômage partiel, d'activité réduite longue durée, voir même avec les réserves du groupe et sans être obligé de saboter les droits des salariés.

De même, un accord doit s'engager obligatoirement sur le maintien de tous les emplois, de ne pas verser de dividendes, de primes exceptionnellement élevées dans le groupe, et enfin limiter l'accord sur des durées les plus courtes possibles avec clause de revoyure obligatoire si la situation s'améliore plus vite.

Le rapport de force dans l'unité syndicale reste cependant la meilleure solution pour faire reculer ces directions malhonnêtes et sans scrupules ! ■

BRÈVES

Une mission pour développer à terme, une filière textile durable !

Les secrétaires d'État des ministres de l'économie et de la transition écologique viennent de solliciter le comité stratégique de filière mode luxe pour une mission.

Ce travail consiste à proposer au gouvernement à court terme, la promotion d'un modèle de masques en tissu lavables, plus écologiques et économiques à l'usage et à moyen terme le développement d'une filière durable avec un label Made in France. Un affichage, certes ambitieux, mais où tout reste à construire...



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 : Muraud Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1224 S 06717
N° ISSN : 0980 33 78
Dépôt légal Juin 2020

