

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Mai 2020

379



**L'avenir doit être social et environnemental :
défendons nos emplois et nos droits**

Eminence

04

**Opération :
bas les masques !**

SES

05

**La victoire des salariés
éclaire les opaques
tribunaux de commerce**

Economie

07

**L'emploi entre dans
une période de très
forte turbulence**

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911



Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

A l'opposé du vieux monde libéral, l'avenir doit être social, environnemental et démocratique

La crise sanitaire que nous sommes en train de vivre marquera l'histoire de l'humanité. Le confinement de plus de 4 milliards de personnes a été l'ultime moyen de limiter la propagation de la pandémie, faute d'avoir pu protéger, dépister et soigner, conséquences de l'austérité généralisée.

Cette catastrophe aura révélé les inepties de ce monde où l'on comprend bien qu'une infirmière, une caissière ou un éboueur sont bien plus essentiels à la vie de la population qu'un trader... Ceux qui détruisent la planète sont mieux rémunérés que ceux qui soignent ou nourrissent ! Et ce sont les droits, au chômage, au travail, à la santé ou à la retraite des salarié.e.s qui permettent aux pays de fonctionner qui ces dernières années ont été les plus attaqués.

La France aura été testée positive aux inégalités et aura aussi démontré que le confinement n'était pas le même si l'on vivait dans un 40 m² ou si l'on avait une villa au Croisic ou à St Tropez. Les patrons qui considéraient qu'il y avait trop d'Etat, trop d'impôts et de cotisations sociales (qu'ils osent mal-nommer « charges »), étaient ravis des milliards « d'argent magique », mais bien réel, pour que l'activité partielle leur soit payée à 100%. Quoi de plus légitime que d'exiger des contreparties sociales et environnementales aux aides publiques gigantesques qu'ils ont perçues ou à venir ?

Les lits de réanimation continuaient à être saturés et le Medef souhaitait déjà attaquer nos droits, insultant les travailleurs en proposant les vieilles recettes inefficaces économiquement et injustes socialement pour nous faire toujours travailler plus et gagner moins. La crise économique mondiale issue de leurs Business, était latente depuis des mois et la question n'était pas « si elle allait arriver » mais plutôt « quand » ? Le Covid aura été le détonateur avec les conséquences sociales désastreuses pour nos emplois qui vont en découler.

A nous de défendre nos solutions : pour y faire face il ne faudra pas travailler plus mais travailler toutes et tous, avec déjà, l'application réelle des 35 heures (au lieu des plus de 39 heures réalisées en moyenne par les salariés du privé) en majorant les heures supplémentaires, par exemple à 50% comme dans la santé. Surtout, il est impératif de remettre des règles contre les suppressions d'emplois en réinstaurant l'autorisation administrative de licenciement et en prolongeant les possibilités d'activités partielles. Il est aussi nécessaire de réformer les tribunaux de commerce et de modifier le fonds régissant les Allocations de Garantie de Salaires (AGS).

Il est temps, pour des raisons sociales et environnementales, de relocaliser des productions, pour tendre vers l'autonomie et pour que les produits ne fassent pas le tour de la planète pour la seule recherche du profit gagné sur le moins disant social. Nos propositions de commandes publiques issues à 70 % d'Europe et à 35% de France sont un levier économique conséquent et immédiat.

Il est temps, pour des raisons sociales et environnementales, de relocaliser des productions.

Financer nos propositions c'est aussi mettre un terme à l'optimisation fiscale et aux paradis fiscaux de quelques-uns qui sont l'enfer social des populations. Il faut immédiatement des contrôles publics ainsi que la mise en place de la Flat-tax sur les revenus du capital tout comme une nouvelle tranche d'imposition pour les plus hauts revenus, car aujourd'hui ils contribuent proportionnellement beaucoup moins aux biens publics que la moyenne de la population.

Dans cette période de turbulence où systématiquement les questions d'emploi vont être opposées aux droits des salariés y compris de ceux qui auront travaillé en pleine pandémie, il faut que nos revendications soient portées haut et fort. Contrairement au jour d'avant, les salariés doivent être écoutés et enfin entendus ! Pour que le jour d'après ne soit pas dramatique, l'avenir doit être social, environnemental et démocratique. ■

Eminence : opération bas les masques !



Eminence est une entreprise textile implantée dans le Gard depuis 70 ans qui produit essentiellement des sous-vêtements pour homme.

Suite aux délocalisations, il reste moins de 500 salarié.e.s sur les 2 sites près de Nîmes. Ces dernières années l'équipe CGT s'est étoffée en alliant expérience et travail du quotidien, ce qui lui a permis d'être très majoritaire dans le groupe aux dernières élections, avec même un 78% dans le collège ouvriers/employés !

C'est avec une ligne de conduite équilibrée qui peut se résumer à « on ne veut pas tout, mais on ne veut pas rien du tout » que s'étaient engagées les NAO de fin 2019. Malgré des arguments solides, chiffrés et étayés, la direction n'a répondu quasiment que par la négative en acceptant un seul 0,6%, soit, au vu de l'inflation, près de 1% de perte de pouvoir d'achat pour les salariés déjà faiblement rémunérés... Le manque de dialogue de la part de la direction a continué avec, par exemple, la symbolique suppression de tickets restaurants le jour du repas de Noël...

Malgré les alertes des élu.e.s des différentes organisations syndicales, le travail remarquable et remarqué des

salariés de ces vêtements de qualité, rien n'y faisait. L'impression était que seul le nouvel actionnaire, le groupe Delta Galil Industries, était entendu, jamais celles et ceux qui font la richesse de cette belle entreprise.

Puis vint la crise du Covid, où plus de 100 salarié.e.s ont fait le choix de continuer à travailler, en horaires décalés, débutant souvent à 4h du matin afin de fabriquer des masques dont la population avait tant besoin. Suite aux échanges avec la direction, dans une situation stressante et perturbante, les salarié.e.s avaient compris que comme l'activité partielle était prise en charge à 100% par l'Etat pour les employeurs, ceux-ci compléteraient les 16% manquant aux faibles revenus des employé.e.s. Par ailleurs, une prime symbolique de 50 € par semaine pour celles et ceux qui prenaient les risques de travailler a été légitimement demandée. Une fin de non-recevoir a été adressée en guise de remerciement... En colère, les salariés et leurs représentants ont distribué dans l'unité syndicale, FO et CGT, sous forme de tract, leurs cohé-

rentes demandes pour alerter une nouvelle fois la direction, qui répondait toujours par la négative. Le document, qui ne fait que relater les éléments, a été transmis à la presse qui s'en est fait l'écho et auquel la direction a jugé nécessaire de faire un droit de réponse.

La question n'est pas de savoir qui aura le dernier mot, mais plutôt qu'à force de ne pas écouter les salarié.e.s on finit par ne plus entendre personne, y compris lorsqu'on chronomètre la production de masques chez des personnels dévoués qui ne cherchent qu'à être utiles pour l'intérêt de leur entreprise et de la population.

Oui, les salarié.e.s comme la CGT, sont attaché.e.s à leur entreprise, à leur marque, à leurs produits de qualité fabriqués localement, plus que beaucoup de dirigeants qui changent d'entreprises comme de chemises. Il faut maintenant que la direction réponde favorablement aux revendications des salarié.e.s, tant sur les salaires que sur les emplois. ■

L'entreprise Ferrari en pointe sur le COVID-19

L'entreprise Ferrari, implantée dans l'Isère vient de confectionner une toile avec des propriétés virucides permettant de tuer le coronavirus.

D'après son inventeur, cette toile éliminerait 95% des virus en 1/4 d'heure et même 99,5% au bout d'une heure. Ce procédé vient d'être breveté et devrait être commercialisé dans les prochaines semaines. Spécialisée dans la

fabrication de matériaux composites souples, cette entreprise bien connue dans nos branches, compte bien commercialiser rapidement cette toile et en faire, une sécurité supplémentaire pour lutter contre la propagation du COVID-19.

D'après son directeur, « l'idée est aujourd'hui d'équiper les surfaces recevant du public à forte fréquentation comme les musées, les écoles, les crê-

ches, les bureaux et le mobilier comme les chaises de restaurant, de bureaux d'école et les poignées de porte de magasin ou encore les barres d'appui des transports en commun ».

Des possibilités multiples. Il ne reste plus qu'à convaincre les collectivités et les élus politiques que cette toile réglerait la problématique des lieux publics... ■

La victoire des salariés de SES éclaire les opaques tribunaux de commerce

La lutte menée par les salarié.e.s de Stefany Emballages Services (SES) en Haute Loire, qui a permis en mars la reprise de la totalité des employés, est éclairante à bien des égards.

Avec la CGT, ils ont su mettre en avant leur savoir-faire industriel tant sur le plastique biodégradable porteur d'avenir, que sur les besoins immédiats d'emballages à vocation médicale. Surtout, ils ont montré une détermination exemplaire par un rapport de force conséquent qui, pour une des rares fois en France, a contraint le ministère public à faire appel de la décision d'un « tribunal de commerce patronal » qui préférait « un ami reprenneur » plutôt que le maintien de tous les emplois. Au-delà de cette victoire collective qui lie les questions sociales (maintien du site, revendication de zéro licenciement, grève et occupation d'usine) et environnementales (projet industriel, alternative au seul plastique pétrolier), **leur expérience de mobilisation repose la question de l'opacité des tribunaux de commerce qui va, dans les semaines et mois à venir, avoir une grande importance sur le sort de milliers de salarié.e.s.**

La crise mondiale liée à la pandémie du coronavirus, après avoir engendré des centaines de milliers de morts dus à la maladie, devient le déclencheur d'une crise économique qui couvait. Les propositions alternatives et le rapport de force, en France comme dans le monde, détermineront si cette crise économique sera ou non payée par les salariés. Dans les médias, comme chez certaines directions d'entreprises, les annonces de suppressions d'emplois sont nombreuses. **Parce que nos secteurs ont subi depuis des années les déloca-**

lisations, notre fédération THCB a malheureusement une expérience conséquente des licenciements et de ces procédures, notamment sur un de ces acteurs importants que sont les tribunaux de commerce.

Présents dans toute la France (excepté en Alsace et en Moselle) les 134 tribunaux de commerce placent le fonctionnement d'une entreprise en difficulté sous redressement ou liquidation judiciaire, c'est ce que l'on appelle une procédure collective. Cette procédure permet, théoriquement, de protéger les créanciers, d'assurer la répartition des pouvoirs dans les procédures collectives et décide des choix du reprenneur pour l'avenir de l'entreprise.

Un des problèmes de démocratie et de transparence est que « Les juges sont nommés par leur pairs », c'est-à-dire que les employeurs se désignent entre eux. La conséquence c'est que les choix stratégiques industriels ou commerciaux sont très souvent relégués au second plan ; quant à l'intérêt des salariés, il n'est pour ainsi dire jamais défendu si ceux-ci ne se font pas bruyamment entendre, comme l'ont fait les salariés de SES. Ce sont de fait les « arrangements de copinages patronaux » qui déterminent les décisions de ces « juges qui n'en sont



pas » ... A la fois « juges et parties », les verdicts sont fréquemment issus de circonstances et d'intérêts patronaux, locaux ou nationaux.

Cette juridiction n'a connu que très peu de réformes depuis 1826 sous la monarchie restaurée, date à laquelle la bourse (des affaires) hébergeait le tribunal de commerce de Paris... tout un symbole ! Il est urgent de mettre des règles contre les licenciements, pour les milliers de procédures de sauvegardes, de dépôts de bilans, de redressements ou de liquidations judiciaires qui sont devant nous.

Il faut de la démocratie dans ces tribunaux avec à minima la possibilité pour les CSE, ou le représentant des salariés, de faire appel de la décision. Il est nécessaire d'avoir des juges professionnels et où les salariés pourraient eux aussi enfin être représentés parce qu'ils sont les créateurs de richesses dans l'entreprise. C'est aussi ce que portera la fédération CGT THCB pour les jours qui viennent ! ■

Plus d'infos et vidéo
sur www.thcb-cgt.fr



Flexico dans la tourmente

Décidément, l'entreprise Flexico à Hénonville dans l'Oise (60119) n'a pas fini de parler d'elle. Spécialisée dans l'emballage en matière plastique, cette entreprise traverse depuis plusieurs années, un gros problème de stratégie économique. Déjà en février 2019, elle avait dû fermer son site de Lons- Le Saunier dans le Jura et licencier ses 60 salariés. Aujourd'hui après s'être séparée de son directeur industriel, le nouveau fraîchement nommé, annonce encore une nouvelle réduction d'effectifs lors d'un CSE central, tout en

reconnaissant tout de même, une obligation pour l'entreprise de sortir de la production low-cost pour monter en gamme et de mieux tenir compte des contraintes environnementales pour pérenniser ce site ! Tout un programme. Une quarantaine de salariés seraient visés par la procédure, principalement de la main d'œuvre indirecte, nous dit on. La difficulté dans ce genre d'exercice, c'est que la direction d'entreprise fait la sourde oreille sur les investissements et la méthodologie nécessaire pour atteindre ses nouveaux objectifs.

Dans ces conditions, nul doute que le syndicat CGT a refusé de parapher l'accord de méthode et son agenda, proposé par la direction sur les licenciements. Fort d'une représentativité de plus de 70 %, le syndicat CGT a exigé avant toute discussion, un débat sur la stratégie d'entreprise et les financements prévus par le groupe avant d'aborder toute discussion sur les effectifs de l'entreprise. La fédération vous tiendra informés de l'évolution de ce dossier dans notre prochain journal. ■

La maroquinerie de luxe se vend toujours autant en Chine

C'est une information qui devrait satisfaire tous les salariés qui travaillent dans le secteur de la maroquinerie de luxe !

D'après les premiers éléments qui ressortent des grandes maisons de luxe, les richissimes consommateurs chinois seraient toujours autant demandeurs des productions françaises de sacs à main très haut de gamme.

En effet, la Chine a été le premier pays à redémarrer sa consommation dès le 10 février et les résultats sont très encourageants.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que toutes les enseignes de luxe de marques françaises ou italiennes sur le territoire chinois ont été vite prises d'assaut. « Nous observons un raptatriement des actes d'achat que les Chinois effectuaient lors de leurs voyages en Europe et qui représentaient 30 à 50 % des ventes selon les marques de notre secteur » résumait le président de Balenciaga. Hermès lors de sa première journée d'ouverture a ressenti la même frénésie d'achat. Les ventes se sont affolées. « C'est d'ailleurs la meilleure vente



jamais enregistrée dans le monde en une seule journée dans une des boutiques Hermès en Chine » rapportait un directeur d'unité de production aux délégués. Quant au groupe Kering, les ventes de produits de luxe se vendent plus qu'avant la crise.

Faut-il rappeler que le marché chinois est stratégique pour les géants français du secteur, Kering, Hermès, ou LVMH ?

D'ailleurs d'après une étude du cabinet de consultants Bain&Company, la consommation chinoise s'approche-

rait en 2025 de la moitié de la clientèle des grandes maisons de luxe !

Des perspectives importantes et intéressantes pour maintenir le développement d'usines en France. Enfin des nouvelles très rassurantes pour nos emplois et toute la filière de la maroquinerie dans une économie qui elle, s'assombrit. Quand aux riches en Chine, il semblerait que le monde d'après ressemble étroitement au monde d'avant ! ■

L'emploi entre dans une période de très forte turbulence

Jamais dans l'histoire récente des statistiques économiques, la situation de l'emploi n'a été à ce point menacée en période de paix.

Il est vrai que l'économie mondiale ne s'est jamais arrêtée aussi brutalement, ni aussi longtemps suite à la pandémie du Covid-19. Il s'avère même que les dizaines de milliards d'euros d'argent public, intervenus rapidement pour soutenir l'économie française ne change pas le cours des choses !

La crise économique et sociale qui s'amorce va être d'une violence inouïe, nous prédit la DARES dans sa dernière étude parue le 20 mai sur la situation du marché de l'emploi.

Dans son enquête auprès de 35000 employeurs, la DARES prévient que 22 % des employeurs envisagent sérieusement de licencier du personnel sur l'année 2020.

Sur le seul mois de mars, c'est 450.000 salariés intérimaires ou en contrats à durée déterminés qui sont venus s'ajouter aux demandeurs d'emplois de Pôle Emploi en France et plus de 800 000 au mois de mai en catégorie A.

Les employeurs expliquent sans état d'âme dans cette enquête, s'être d'abord séparés du personnel le plus précaire. Les salariés en contrats à durées indéterminées ont été épargnés pour l'instant uniquement par la mise en place du dispositif chômage

partiel. Cet amortisseur social a été utilisé par les entreprises pour confiner plus de 12 millions de salariés du privé. L'enquête confirme que les choses vont se corser dès l'extinction ou l'affaiblissement financier du dispositif avec des licenciements en masse et en cascade dans tous les secteurs mais particulièrement sur les métiers du marketing, du conseil, de l'événementiel, de la restauration, du tourisme, des services aux entreprises, de la logistique etc.

Les chiffres ne sont guère plus encourageant du côté de l'OFCE !

L'observatoire des conjonctures économiques table sur 600.000 chômeurs de plus d'ici la fin juin « On sera à un taux de chômage de l'ordre de 10 % en juin et peut-être au-delà de 12 % à la fin de l'année » prédit Eric Heyer, économiste à l'OFCE.

Quant à l'INSEE, elle considère que le PIB s'est contracté de 5,8 % au premier trimestre 2020, un recul historique.

Même si l'institution ne produit pas de prévision sur l'ensemble de l'année 2020, elle estime que chaque mois de confinement amputera la croissance de trois points sur l'année 2020. C'est sur cette base que le gouvernement prévoit une chute du produit inté-

rieur brut de plus de 8 % cette année. Parmi les biens fabriqués, c'est le secteur de l'habillement et du textile qui enregistre la chute la plus marquée (-54%) en mars et avril pendant les mois de confinements.

Si ce chiffre se confirme à tous les pays, nul doute que les entreprises en France et dans le monde ne restent de marbres aussi longtemps sur l'emploi. Cela aura, à n'en pas douter, de très lourdes conséquences sur les salariés de nos secteurs à travers le monde.

Avec ces quelques chiffres macro-économiques, on mesure très vite l'ampleur du désastre sur l'emploi en France mais aussi à travers le monde.

Pour mieux comprendre ce qui risque de se passer en 2020, deux chiffres de l'analyse de Bank of America: « Il faut s'attendre à des pertes nette d'emploi à hauteur de 16 à 20 millions sur l'année ce qui portera le taux de chômage de 15,6 % en 2020 à travers le monde ».

Guy Ryder, le directeur général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) va même plus loin en parlant de 25 millions d'emplois détruits pour l'année 2020. ■

L'État se désengage en douceur sur l'activité partielle

Dès le 1er juin 2020, un décret viendra modifier à la marge la prise en charge de l'activité partielle. En effet, le gouvernement prendra à sa charge 60 % au lieu de 70 % actuellement, de la rémunération brute des salariés au chômage partiel. Il maintient toujours le pla-

fond de cette allocation à 4,5 fois le SMIC. Le décret maintient au même niveau le salaire des salariés à 84 % du salaire net. Les salariés payés au SMIC continueront également de toucher 100 % de leur rémunération habituelle. Un désengagement en douceur comme nous le demandions.



Dans cette période de forte perfusion publique, il est regrettable, voir irresponsable tout de même, qu'aucune contrepartie ne soit demandée aux entreprises autant sur le versement de dividendes que sur l'interdiction de licencier sur la période 2020. ■

L'avenir de Kalhyge en débat

La direction de Kalhyge vient de dévoiler aux organisations syndicales en comité de sous groupe, un « plan de retournement » en trois parties pour pérenniser l'avenir de ce groupe dès 2024.

Spécialisée dans le domaine de la santé, la blanchisserie industrielle est depuis 2015, une filiale de la Mutuelle Nationale Hospitalière (MNH) et s'est tournée stratégiquement depuis son rachat sur les établissements en lien avec la santé. Avec 43 établissements et 3200 salariés, ce groupe est devenu avec le temps, incontournable dans la location et l'entretien du linge sur nos territoires. Un coup de massue, prévisible pourtant, suite à la crise interne au sein même de la direction générale de MNH, cet automne où le directeur général avait été limogé par le conseil d'administration à la suite de résultats calamiteux de Kalhyge (-17M€ sur l'année) et non divulgué au directoire de la mutuelle. Aujourd'hui la facture présentée en comité de sous groupe aux organisations syndicales est salée.

La première partie du plan concernera une réduction conséquente d'effectifs. Plusieurs fermetures d'entreprises sont pointées du doigt pour 2021 (4 ou 5) avec plusieurs centaines de salariés concernés. La seconde partie concernera particulièrement les 950 salariés arrivés dernièrement dans le groupe. Un Accord de Performance Collective (APC) va être négocié afin de revoir plusieurs avantages acquis gagnés par la lutte dans leur ancien groupe (Initial). La troisième partie concernera l'ensemble des établissements de Kalhyge. MNH propose un plan d'investissement de 40 millions d'euros sur 4 ans pour pérenniser sa

filiale Kalhyge mais uniquement à la condition que les deux premières étapes soient acceptées par les organisations syndicales. Après la douche froide de certaines annonces, les organisations syndicales mais particulièrement notre syndi-

cat CGT vont prochainement s'organiser avec les salariés, leurs experts et la fédération pour voir comment nous répondons à ces régressions sociales mais tout en tenant compte aussi de l'investissement massif mis sur la table pour redresser le groupe. Le dossier s'annonce excessivement complexe car la direction envisage de commencer par l'accord de performance collective. La CGT y est majoritaire à plus de 54 % et aura à décider seule de la suite à donner à cet accord. La direction a mis la pression maximale sur cette négociation en actant préalablement dans les documents remis qu'un échec et une non signature du syndicat majoritaire signifierait l'arrêt des investissements et le dépôt de bilan pour les 950 salariés concernés !

D'ailleurs une procédure de sauvegarde a probablement été déjà déclenchée auprès du tribunal de commerce car un administrateur judiciaire conseille la direction de Kalhyge du-



rant toute la phase de la négociation. Cette situation intenable et sous pression de la négociation collective dans les entreprises est une mesure instaurée par le Code du travail, prévu par l'article L.2254-2, suite aux ordonnances Macron en 2017 pour servir les employeurs dans les négociations d'entreprises. Cerise sur le gâteau, en plus de mettre sous pression nos délégués, l'expertise est financée pour partie (20%) par le budget de fonctionnement. Une honte !

Le syndicat compte bien évidemment sur la détermination des salariés pour modifier ensemble certaines préconisations de ce projet. Quant à la fédération, elle prendra toute sa place et toutes ses responsabilités pour préserver les acquis et défendre les emplois des salariés. Affaire à suivre ! ■

