

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Mai 2021

390



Contre la pandémie : lever les brevets des vaccins

Contre les reculs : améliorer notre syndicalisme de terrain

Édito

03

C'est parce que nous sommes utiles que c'est difficile

Activité partielle

04

La baisse progressive des taux se précise

Blanchisserie

07

Kalhyge : un groupe industriel à la dérive

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.


PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

C'est parce que nous sommes utiles que c'est difficile



Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

Même si nous reprenons enfin le chemin du déconfinement, la pandémie continue de sévir dangereusement à travers les continents, surtout chez les plus fragiles. Les syndicalistes du textile d'Inde ou du Bangladesh nous l'ont dernièrement témoigné. En plus de lever les soupçons, la levée des brevets sur les vaccins et les traitements est aujourd'hui le moyen pour permettre à l'humanité de se protéger et d'éviter la multiplication des variants. La campagne unitaire internationale a participé à contraindre les gouvernements à changer de position face aux grands groupes pharmaceutiques. Là aussi nos propositions syndicales portées hier sont déterminantes pour l'avenir, il faut poursuivre en ce sens.

Sur la question fiscale et des salaires, les choses avancent

également puisque même Biden, poussé par le renouveau du syndicalisme aux Etats-Unis, déclare qu'il faut que les entreprises fassent enfin des efforts, tant sur leur participation à l'impôt sur les sociétés que pour l'augmentation des travailleurs à 15 dollars de l'heure ! Pour reprendre la formule du président américain, en France aussi le « ruissellement ne fonctionne pas ». Pire, les choix injustes du président Macron accentuent les inégalités : 55% du patrimoine national est détenu par les 10% des Français les plus riches et à l'opposé, nous comptons 1 million supplémentaire de personnes pauvres.

Maintenons la pression pour revenir sur les aberrantes lois prises lors de ce quinquennat qui ont débuté par la suppression de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF) et se terminent par la saignée des droits de celles et ceux qui sont privés d'emploi.

Nous mesurons tous les jours la violence des ordonnances travail sur la vie des salariés avec la remise en cause de tous leurs droits, la facilitation des licenciements et le chantage à l'emploi. De plus, elles empêchent de faire bouger les lignes des directions, renversent la nécessaire unité syndicale en compétition et amplifient les scandaleuses discriminations sur les délégués. Que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des usines, seuls les régimes autoritaires n'acceptent ni la démocratie ni les contre-pouvoirs.

« Notre syndicalisme majoritaire au service des salarié.es est d'abord utile au quotidien, donne confiance au collectif et améliore le rapport de force »

A l'inverse, notre syndicalisme majoritaire, au service des salariés est d'abord utile au quotidien pour l'aide que nous leur apportons. Dans le même temps, cette écoute, ces renseignements et ces avancées, parfois minimes, donnent confiance au collectif dans les entreprises.

C'est ce liant entre les salariés et les syndiqués qui améliore le rapport de force donc l'efficacité, comme le démontre par exemple les résultats de nombreuses Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Ce sont ces pratiques syndicales et l'énergie que nous y mettons qu'il faut valoriser de manière compréhensible dans les tracts, les panneaux syndicaux, les discussions et les informations...

Nous connaissons la réalité des difficultés et nous travaillons à les dépasser. **Les salariés n'imaginent pas tout ce que la CGT fait pour et avec eux... à nous de montrer l'intérêt de l'action, du vote et de l'adhésion.** Pour se défendre, le syndicat n'est pas un choix mais une nécessité. Continuons pour que la CGT devienne l'outil gagnant des salarié.es. ■

Activité partielle : la baisse progressive des taux se précise

C'est finalement à compter du 1er juin que les taux de prise en charge de l'activité partielle vont commencer à diminuer (décr. n°2021-508 et 2021-509 du 28 avril 2021). Les décrets, transmis aux organisations syndicales et patronales le 12 mai dernier, prévoient de réduire progressivement les niveaux de prise en charge.



Dans les « secteurs non protégés », les taux diminueront en juin puis en juillet afin d'atteindre le niveau de droit commun défini avant la crise sanitaire.

Dans les « secteurs protégés », cette diminution interviendra par palier de juillet à septembre. Seules les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire ou subissant encore des mesures de restriction continueraient à bénéficier d'une prise en charge intégrale, la date du 31 octobre 2021 a été évoquée.

Certains de nos secteurs professionnels sont toujours considérés comme des « secteurs protégés » :

fabrication de vêtements de travail, blanchisserie-teinturerie de détail, fabrication de vêtements de cérémonies, ganterie, chapperie et costumes grands événements, fabrication de dentelle et broderie, couturiers. L'intégration dans cette liste de l'activité de fabrication linge de lit et de table est soumise à la condition qu'elle réalise **au moins 50%** de son Chiffre d'Affaires avec l'hôtellerie ou la restauration (décret 2021-70 du 27 janvier 2021).



	Date Mise en œuvre	Le Salarié perçoit (Indemnité) *	L'Entreprise perçoit (Allocation)
Secteurs « Non Protégés »	Jusqu'au 31 mai 2021	70% du Brut Soit 84% du salaire Net	60% de la rémunération brute Soit 15 % de reste à charge
	1 ^{er} juin 2021	60% du Brut Soit 72% du salaire Net	36% de la rémunération brute Soit 40 % de reste à charge
Secteurs « protégés »	Jusqu'au 30 juin 2021	70% du Brut Soit 84% du salaire Net	70% de la rémunération brute Soit Zéro % de reste à charge
	1 ^{er} juillet 2021	60% du Brut Soit 72% du salaire Net	60% de la rémunération brute Soit 15% de reste à charge

PRATIQUE

Sur le site de la fédération THCB :
www.thcb-cgt.fr, retrouvez le dossier complet et à jour sur les dispositifs d'activité partielle.



* Dans tous les cas, pour un travail à temps plein, l'indemnité ne peut pas être inférieure au niveau du SMIC.



Les taux mentionnés dans le tableau ci-dessus évolueront à partir de juillet selon les annonces gouvernementales et le calendrier définitif de la baisse de la prise en charge par l'Etat.

Déconfinement : les mesures dérogatoires pour les entreprises jouent les prolongations

Alors que le gouvernement vient de dater précisément la fin du couvre-feu au 30 juin 2021, celui-ci considère nécessaire de proroger certaines mesures de flexibilité du travail jusqu'au 31 octobre 2021 : « Chercher l'erreur ! ». Les mesures sur les CDD, les congés et les CSE nous interrogent particulièrement. Les voici :

Mesures prorogées jusqu'au 31 octobre 2021	
<p>CDD contrat d'intérim (L. n°2020-734, 17 juin 2020, article 41)</p>	<p>La possibilité de déroger, par accord d'entreprise, aux règles applicables en matière de durée, de renouvellement et de succession des CDD et contrats d'intérim (nombre maximal de renouvellements possibles, modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable). Les contrats concernés seront ceux conclus entre le 19 juin 2020 et 31 octobre 2021.</p>
 <p>Congés (Ord. N°2020-323, 25 mars 2020, art. 1^{er}, 2, 3 et 4)</p> 	<p>■ Congés payés : La possibilité pour l'employeur d'imposer, par accord d'entreprise ou de branche la prise de jours de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris; de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés; de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié; de fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaires Pacsés travaillant dans la même entreprise. Le plafond de jours de congé pouvant être imposés ou modifiés passe de six à huit jours sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche.</p> <p>■ RTT/jours de récupération : Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, la possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier, même en l'absence d'accord collectif, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, les dates et la prise de jours de repos octroyés en principe au choix du salarié en application d'un dispositif d'aménagement ou de réduction du temps de travail, de nature conventionnelle ou réglementaire ainsi que la prise de jours prévus par une convention de forfait-jours.</p> <p>■ Compte épargne-temps : Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, la possibilité pour l'employeur, même en l'absence d'accord collectif, d'imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.</p>
<p>Réunions du CSE (Ord. N°2020-1441, 25 novembre 2020, art. 1^{er})</p> 	<p>Le dispositif d'organisation des réunions du CSE à distance qui permet le recours à la visioconférence au-delà du quota légal de trois réunions par an, aux conférences téléphoniques ou à la messagerie instantanée en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Ses membres élus peuvent toutefois, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations menées dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et de la mise en œuvre des accords de performance collective, des accords portant rupture conventionnelle collective ou du dispositif spécifique d'activité partielle.</p>

Situation du périmètre de nos branches

Le périmètre des industries « Créatives et Techniques Mode et Luxe » dans l'opérateur de compétence industrie (OPCO 2I) défini par le ministère du travail, se compose de 9 branches professionnelles : textile, habillement, maroquinerie, industrie de la chaussure et des articles du chaussant, couture parisienne, cuir et peaux, cordonnerie multiservice, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie.

Ces 9 branches font travailler 155 000 salariés pour 10 800 établissements. 61 % des salariés qui composent les branches sont des femmes.

155 000 salariés, **61%** de femmes,
10 800 établissements

En 2019, 60 900 salariés travaillent dans le textile, 27 600 salariés dans l'habillement, 27 300 salariés dans la maroquinerie, 6 400 salariés dans la chaussure, 7 800 salariés dans la couture parisienne, 2 400 salariés dans les cuirs et peaux, 2 850 salariés dans la cordonnerie / multiservice, 18 000 salariés dans la

bijouterie, joaillerie et orfèvrerie enfin 1 370 salariés dans l'horlogerie.

Nos entreprises produisent pour une large part de l'activité pour la filière Mode & Luxe

Nos entreprises produisent pour une large part de l'activité pour la filière Mode & Luxe mais s'adressent aussi pour d'autres marchés tels que l'aménagement d'intérieur (ameublement, décoration), le transport (automobile, aéronautique) le bâtiment, l'agriculture, le médical... ■



Formation : la CGT prend la présidence de nos secteurs Mode & Luxe

Délégué CGT dans l'entreprise Fiberweb France (Alsace) depuis de nombreuses années, **Philippe Petitgenay est un solide dirigeant de notre fédération.**

Elu plusieurs fois à notre commission exécutive fédérale, Philippe s'est ensuite tourné vers les questions de la formation professionnelle pour les salariés principalement de nos secteurs industriels.

Cet engagement dans le domaine de la formation professionnelle l'a amené à boulinguer et prendre différentes responsabilités pour nos branches avec son compère Kader Chigri.

Ensemble, ils ont œuvré pour que l'un d'entre eux brigue la présidence. C'est donc sans embûche particulière que Philippe Petitgenay vient de franchir la dernière marche en devenant président de la section paritaire professionnelle des industries créatives et techniques Mode&Luxe.



Notre fédération félicite Philippe et Kader pour le travail réalisé pour l'élection. ■

Blanchisserie Kalhyge : un groupe industriel à la dérive

Depuis plusieurs mois, nous abordons régulièrement dans nos colonnes, la situation économique et sociale du groupe Kalhyge. Ce groupe industriel de blanchisserie de 3200 salarié.es n'en finit pas d'inquiéter nos syndicats CGT comme notre fédération.

Des pertes considérables (20 millions d'euros par an), liées pour partie à la crise sanitaire. Tous les salariés en payent le prix fort. Après le chômage partiel pour la plupart des salariés, la direction a contraint dans un Accord de Performance Collective (APC), une baisse significative de leur pouvoir d'achat pour un millier de salariés. 268 d'entre eux avaient refusé l'accord et préféré partir !



Des pertes considérables dont seuls les salariés payent le prix fort : fermetures, restructurations, licenciements

Considérant que cela ne suffira pas à redresser les comptes, la direction s'est lancée dans les fermetures d'établissements et les restructurations. Après la fermeture de l'établissement de Châtenay-Malabry (98 salariés) en région parisienne en novembre dernier, elle vient d'annoncer le mois dernier aux délégués syndicaux centraux, la fermeture de Montpellier (52 salariés) et de Bléneau (18 salariés) dans le département de l'Yonne, ainsi qu'une très forte réorganisation sur le site de Deauville pour transformer l'établissement en plateforme logistique avec 40 licenciements sur les 50 salariés que compte l'établissement. Au total, 110 salariés supplémentaires vont encore être licenciés dans la prochaine période.

La CGT s'indigne de la méthode. C'est toujours sur le dos des salariés que s'opèrent les économies ! Pourtant Kalhyge

En l'absence de dialogue social, la fédération CGT THCB appelle les salariés à ne plus subir le chantage à l'emploi et à riposter par la grève si la casse industrielle se poursuit.

fait partie intégrante de la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNH) dont l'activité principale se porte plutôt bien. La fédération condamne avec force les erreurs stratégiques de cette mutuelle qui les fait payer maintenant au prix fort à ses salariés.

La CGT n'acceptera plus de négocier dos au mur pour formaliser des accords de dupes et ce même si sa filiale blanchisserie est en grande difficulté. Nous ne tolérerons plus que la variable d'ajustement se fasse uniquement sur le dos des salariés.

Credit photo : image d'archives

Une filiale blanchisserie en difficultés mais un groupe mutualiste qui se porte bien

Nous appelons l'ensemble des employés à ne plus accepter d'efforts supplémentaires et à hausser le ton par une grève dure si la casse industrielle du groupe se poursuit. Le dialogue social comme la négociation ont leurs limites. Être majoritaire en représentativité dans un groupe en difficultés, ne doit pas amener le syndicat à fermer les yeux sur les chantages et les erreurs stratégiques des dirigeants !

Reconnaître des erreurs stratégiques, investir pour pérenniser les emplois

Le groupe mutualiste doit rapidement changer de braquet et mettre en œuvre les 40 millions d'euros d'investissements qu'elle avait prévus dans son plan de retournement pour pérenniser les emplois dans sa filiale blanchisserie. La CGT va l'exiger avant toute nouvelle discussion ! ■

NAO : Des avancées à ne pas négliger

Plusieurs négociations ont encore permis aux salarié.es d'arracher des augmentations de salaires même pendant la pandémie. La détermination de nos délégué.es n'y est pas pour rien.



C'est le cas des deux établissements en textile artificiel et synthétique de Viskase à Beauvais dans l'Oise et à Thaon dans les Vosges. Après plusieurs réunions, la direction a fini par lâcher 1,5 % d'augmentation générale à l'ensemble des salariés des deux sites ainsi qu'une prime Covid de 400 € par salarié.

À la maroquinerie des orgues en Corrèze, sous-traitante Vuitton, les deux organisations syndicales FO et CGT ont

obtenu 1,5 % d'augmentation générale, une amélioration du budget social et culturel ainsi que 15 centimes de plus pour la prime panier et une prise en charge de 55 % sur les tickets restaurant.

Enfin, dans l'usine textile de France Teinture dans l'Aube, les salaires ont été revalorisés de 1,25%.

Des résultats qui montrent que nous pouvons faire plier les directions pour mieux partager la richesse et les bénéfices

des entreprises.

Un grand merci à nos délégués pour leurs négociations.

Valoriser les luttes gagnantes



Pensez à valoriser vos luttes gagnantes dans vos usines et à les faire connaître sur notre site fédéral pour que d'autres embranchent le pas. ■

SYNDICALISATION

Régler ses cotisations, développer la syndicalisation

1 % de la rémunération nette

Une cotisation syndicale de 15 € ne coûte en réalité que :

5 €

Pour les collègues non imposables : elle donne un crédit d'impôt restituable

Déductible des impôts à hauteur de :

88 %

Pour de nombreuses raisons (confinement, licenciements, distanciation entre les syndiqués et les syndicats...) le nombre de cotisations réglé en 2019 est en baisse. Il est temps de clôturer l'exercice 2020.

Même si nous connaissons la multiplication des tâches à effectuer pour les délégués, nous demandons aux trésoriers de syndicats de faire un effort pour payer tous les FNI et les timbres 2020 à CoGeTise, c'est la condition pour être confédéré : Syndicat, Territoire, Profession et Confédération. La rigueur collective doit nous permettre à la fois de payer les cotisations et aussi de gagner de nouveaux adhérents.

Nous devons renforcer nos syndicats en proposant des réunions pour débattre avec tous les syndiqué.es.

La fédération est disponible pour vous aider à organiser ces échanges et ces rencontres.

Débattre et informer les syndiqués mais aussi les salariés, c'est l'une des clés pour gagner des avancées. ■



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 Mai 2021



thcb-cgt.fr