

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Mars 2021

388



Renforçons le syndicalisme dans nos entreprises

Édito

03

Santé et Sécurité :
vers une dégradation
des conditions de travail

GEPC/GEPP

04

Nouvel enjeu de
négociation pour
les syndicats

NAO

05

Des résultats positifs
grâce au soutien des
salariés

Informez-vous



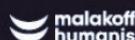
thcb-cgt.fr

Risques psychosociaux, difficultés financières, situation d'aidant...

Parlons (vulnérabilités)

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptolrmh.com



#ParlonsVulnérabilités

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et 70 % des dirigeants déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- Pour les fragilités d'ordre personnel : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- Pour les fragilités d'origine professionnelle : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- Le risque infectieux, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- Le risque de perte de revenus (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- Les difficultés d'ordre psychologique (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.

Salariés et dirigeants estiment qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne de l'entreprise. Les freins à l'action persistent : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) Etude Vulnérabilités des Salariés : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-13959_2102

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - Mutuelle Malakoff Humanis - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 784 718 256 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - Mutuelle membre du groupe Malakoff Humanis - Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR) - Institution de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 352 983 118 - Siège social : 21 rue Laffitte 75009 Paris

Santé et Sécurité : vers une dégradation des conditions de travail



Laurence Dubey
Secrétaire fédérale

A l'heure où les mesures gouvernementales protègent le patronat en fragilisant notre système social, le domaine de la Santé et Sécurité au Travail n'y échappe pas...

La suppression des CHSCT avait déjà compliqué les pouvoirs d'intervention des syndicats en charge des questions de Santé et Sécurité au Travail. Cela ne suffisait pas pour le gouvernement : les accords interprofessionnels, le rapport Lecoq et la Loi votée à l'Assemblée le 17 février dernier ont pour but de réorienter le système vers plus de prévention (information, formation, organisation de moyens adaptés et évaluation des risques professionnels) et moins de réparation (indemnisation du salarié en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle remise en cause avec la déresponsabilisation de l'employeur). C'est une réforme « systémique » de la Santé qui accorde les volontés du gouvernement et du patronat.

La CGT est la seule organisation à ne pas avoir signé l'accord interprofessionnel (ANI Santé au travail) car le texte était jugé trop minimaliste, non adapté à la situation des entreprises et en décalage avec la réalité du terrain, puisqu'il affaiblit notre rôle dans l'évaluation des conditions de travail et de l'évolution de la Santé des salariés.

Avec ce texte de Loi, le gouvernement cherche à faire disparaître l'idée de responsabilité de l'employeur en :

- réduisant les moyens octroyés aux structures en lien avec la Santé et Sécurité au Travail (INRS, CARSAT, Inspection du Travail...),
- mettant en place un passeport de prévention qui induit que le salarié est responsable de sa santé et sécurité au travail,
- modifiant la visite de reprise de manière à évincer la médecine du travail,

- diminuant les missions de la médecine du travail et supprimant la fiche entreprise,

Afin de limiter la détérioration de la Santé au Travail, ce thème doit rester au cœur de nos revendications dans les entreprises, les syndicats et les instances. La CGT en a fait un enjeu, c'est pourquoi un Livret Santé au Travail, a été diffusé vers les syndicats, composé :

- de fiches sur les risques professionnels (chimiques, industriels, physiques, organisationnels)
- d'un chapitre sur la traçabilité des expositions aux risques professionnels
- de propositions revendicatives telles que le retour des CHSCT avec un renforcement de leurs moyens, un doublement des effectifs des structures de prévention et contrôle (CARSAT, INRS, Inspection du Travail...), formation et recrutement de médecins du travail, prise en compte des troubles liés au Covid-19...

**Une contre-réforme
« systémique » de la
santé qui vise à
dédouaner l'employeur
de ses responsabilités.**

Ce livret est un outil militant en matière de Santé au Travail. Il est évolutif, adaptable, et peut servir de support dans vos négociations. Il est primordial de l'épaissir et le rendre accessible à tous les syndicats comme une boîte à outils.

La santé n'a pas de prix et n'est pas négociable ! ■

Santé au travail
Les situations,
les exigences
de la CGT

PRATIQUE

Téléchargez
le guide en
version .pdf
sur le site de la fédération
www.thcb-cgt.fr

La GEPC/GEPP, nouvel enjeu de négociation pour les syndicats

On demande généralement aux syndicats d'être de plus en plus vigilants lors des négociations d'entreprises. Certains sujets sur lesquels nous avons l'habitude de négocier évoluent avec les nouveaux dispositifs publics, créés par l'Etat et mis aux mains des employeurs. C'est le cas de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC) ou de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Cette négociation importante permet bien souvent aux syndicats de travailler sur « l'employabilité » et la formation des salariés, sur la préservation des compétences ou encore de mieux identifier les emplois sensibles ou stratégiques. Bref, des négociations où l'employeur assume aussi son obligation légale de formation envers son salarié.

Le nouveau dispositif « transition collective » permettant à l'employeur de faire prendre entièrement à la charge des pouvoirs publics pendant 24 mois, la formation d'un salarié, les coûts pédagogiques comme les salaires, risque fort de changer l'approche de la négociation GEPC/GEPP.

Connaître les **conditions d'éligibilité du salarié** mais surtout d'acceptation par l'employeur du **retour à son poste de travail après sa formation** : un préalable avant toute discussion.

En effet, l'État demande au préalable aux employeurs qui souhaitent bénéficier de ce dispositif, de négocier avec les syndicats, un accord GEPC ou GEPP. Ce dispositif de transition collective peut être pour les employeurs, une nouvelle arme pour licencier les salariés à bon compte et sans mesures sociales. Connaître les conditions d'éligibilités du salarié



mais surtout d'acceptation par l'employeur du retour à son poste de travail après sa formation est un préalable avant toute discussion.

A nous, syndicalistes de remettre « des garde-fous » et des garanties dans la négociation GEPC, pour rendre ce dispositif utile pour les salariés

Il ne s'agit pas pour les négociateurs CGT de rejeter tout en bloc mais de s'affranchir des conditions nouvelles du dispositif transition collective avant de négocier un accord de GEPC.

Bien évidemment pour la fédération, il devient indispensable de négocier dans l'accord, des modalités d'accompagne-

ment des salariés qui ne pourraient pas revenir dans l'entreprise après la formation. Le négociateur en amont dans l'accord, garantira des droits pour rebondir et revenir dans un autre emploi mais surtout engagera l'employeur sur sa responsabilité sociale.

Il faut savoir que l'acceptation de la demande de formation par le salarié dans ce dispositif, rend obligatoire une séparation à l'amiable (de type rupture conventionnelle) si l'employeur considère que le poste de travail n'existe plus à posteriori de la formation et qu'il n'a pas d'autres postes équivalents.

A nous, syndicalistes de remettre « des garde-fous » et des garanties dans la négociation GEPC, pour rendre ce dispositif utile pour les salariés. ■

Soutenus par les salariés, les délégués réussissent des NAO positives

Les aides aux entreprises sans condition ni contrepartie s'amplifient. En plus du CICE et du CIR des milliards d'euros d'argent public sont déversés en exonération d'impôt de « production » ou en subventions directes dans le mal nommé « plan de relance ».

Le gouvernement qui n'entend que le Medef, fait une grave erreur de ne pas anticiper et flécher ces aides vers le maintien de l'emploi, la diminution du temps de travail et les besoins de demain... Ce sont aussi ces éléments, déclinés dans leur entreprise, que les délégués doivent expliquer à leur collègues lors de la construction des revendications.

Nos mandats se sont concentrés sur le salaire brut

Pour les Négociations Annuelles Obligatoires de ces dernières semaines dans nos branches, nos mandats CGT ont essayé de se concentrer sur le salaire brut : mieux que les primes, c'est du pouvoir d'achat pour aujourd'hui (salaire net) et pour demain (salaire brut) en cas de maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité et pour améliorer nos retraites.

Pour vivre mieux au quotidien et pour mieux vivre demain, ils ont défendu des augmentations générales, de sorte qu'il y ait des minimums protecteurs pour tous les salariés plutôt que les opaques augmentations individuelles qui divisent les équipes et pour lesquelles les élus n'ont aucune visé...

Dans la maroquinerie, chez Vuitton l'effort du groupe a été inversé au bénéfice, si bien que toutes les organisations syndicales ont signé un PV de désaccord : 1680 € brut pour le salaire d'embauche et 20 € brut d'augmentation minimum, le reste en individuel. Dans le groupe Rioland, un de leurs sous-traitants la négociation a permis d'obte-



Pour vivre mieux au quotidien et pour mieux vivre demain défendre des augmentations générales de salaires.

nir 1,8% d'augmentation générale + 50€ de prime annuelle. Chez le maroquinier SIS, fortement dépendant des donneurs d'ordre, ce sont près de 2 % pour toutes et tous qui ont été gagnés. Enfin chez LADM (Sofama) c'est 1,9%, soit plus de 30€ brut pour tous rétroactif au 1er janvier, ainsi que l'amélioration du budget social à 0,6% et une prime pouvoir d'achat de 200€ qui s'est invitée en dernière minute.

Dans l'habillement, chez Mendès l'accord a été signé à 2,5 % ainsi que l'amélioration des primes.

Dans le même département mais dans le textile, c'est grâce à un débrayage majoritaire des salariés chez Fibertex que la direction a

concedé une augmentation générale de 1,3%, une prime de 20€ mensuelle et l'amélioration de celles existantes. Chez Chargeurs c'est + 1,25% de général et 0,6% en individuel ainsi que l'augmentation de 1,25% sur toutes les primes. Chez Faurecia c'est 0,9% d'augmentation générale, l'intéressement qui progressera de 200€ ainsi que 25€ supplémentaire sur la prime vacances et 50€ net par salarié sur les œuvres sociales. Pour tendre vers le maintien de rémunération à 100% en APLD, les élus ont proposé de monétiser les compteurs de temps et d'heures. La prime de rentrée scolaire sera avancée en août.

Les négociations favorables aux salariés doivent être valorisées (panneaux syndicaux, tracts) et inviter à la syndicalisation

En plus de faire le tour des ateliers pour rendre compte de l'accord signé, il est indispensable d'insister et de valoriser les négociations favorables pour les salariés en affichant ces avancées sur vos panneaux syndicaux et/ou sur des tracts qui se terminent par une invitation à la syndicalisation. Si on ne propose pas aux collègues d'adhérer, ça n'arrivera pas ! ■

Soutenus par les salariés, les délégués CGT obtiennent des NAO encourageantes

PRATIQUE

Utilisez le modèle de tract des syndiqués de Sofama mis sur le site de la fédération www.thcb-cgt.fr

CSE : la consultation sur l'activité partielle exige des données précises

Les faits :

L'affaire concerne l'entreprise Autoroute du Sud de la France (ASF) qui consulte son CSE dans le cadre d'un recours à l'activité partielle portant sur quatre mois, du 9 novembre 2020 au 9 mars 2021. Les élus reprochent à l'employeur de n'avoir fourni que des informations partielles et globales et de n'avoir pas répondu à ses nombreuses questions relatives au recours à l'activité partielle de l'entreprise. Ils demandent donc communication de certaines pièces et informations ainsi que la prorogation de leur délai de consultation. L'employeur s'en défend, arguant qu'il a communiqué au CSE l'ensemble des informations adressées à l'administration pour obtenir l'autorisation d'activité partielle, ainsi que dix-sept feuillets d'informations contenant des éléments détaillés,

complétés dans la BDES (Base de Données Économiques et Sociales)

La décision :

le tribunal considère que « les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration ». « Ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires ». Le juge opère alors une analyse in concreto et constate que la direction a donné des chiffres uniquement sur l'effondrement du trafic. Le magistrat affirme « qu'il aurait fallu communiquer aux élus des informations sur le trafic et sur une plus longue période y compris hors du confinement et portant sur des périodes comparables. »



Le juge en conclut que le document de 17 feuillets transmis ne comporte que des données insuffisantes, globales et non détaillées par service portant sur des périodes non utilement comparables. L'employeur est donc condamné à la communication de ces pièces au CSE. Quant au délai de consultation, il commencera à courir un mois après la remise de l'ensemble des informations. ■
TJ Nanterre, 20 janv.2021
n° RG 20/08901.

Dans l'unité, les syndicats s'opposent au texte régressif sur l'assurance chômage

LA REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE POUR LES NULS

Ce qui pourrait changer

Changement des conditions d'accès à l'indemnisation		Changement du mode de calcul de l'indemnisation	
AVANT	APRES	AVANT	APRES
Avoir travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois	Avoir travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois	Calculé sur le salaire des jours travaillés	Calculé en fonction du revenu mensuel
		jours travaillés	jours travaillés + jours chômés

CA VEUT DIRE QUOI?

<p>1.200.000 Nouveaux entrants toucheraient une allocation plus faible</p> <p>la Baisse de l'indemnisation serait de 24%</p>	<p>Une personne qui aurait travaillé 6 mois au SMIC (1230€net par mois)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>AVANT</th> <th>APRES</th> </tr> <tr> <td>Pole emploi lui aurait versé 975€/mois</td> <td>Pole emploi lui versera 659€/mois</td> </tr> </table>	AVANT	APRES	Pole emploi lui aurait versé 975€/mois	Pole emploi lui versera 659€/mois
AVANT	APRES				
Pole emploi lui aurait versé 975€/mois	Pole emploi lui versera 659€/mois				

Fb:quartzocupe

Soufflée par le Medef, le gouvernement met en œuvre une régression sociale majeure pour les futurs privés d'emploi. En pleine pandémie et alors que la crise ne fait que commencer c'est un scandale de plus, pour les intermittents et pour l'ensemble des salariés !



Depuis plus de 60 ans, nos organisations **CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO**, malgré leurs différences d'approche, ont fait vivre en responsabilité l'assurance chômage par la négociation sociale et la gestion paritaire, pour élargir la protection de millions de travailleurs et d'entreprises. L'assurance chômage, assurance sociale basée sur la cotisation, a prouvé son utilité, notamment lors des différentes crises économiques, sociales ou sanitaires. Elle a évolué pour faire face à de nouveaux enjeux en apportant de la sécurité financière aux travailleurs et en limitant le risque qu'ils basculent dans la pauvreté, et doit le faire encore pour notamment lutter contre le non-recours au droit. ■

Chargeurs booste ses résultats avec le Covid

Les résultats du chiffre d'affaires du groupe chargeur en 2020 sont étonnants : + 27,5% de croissance ! Ce qui porte le résultat opérationnel des activités à 822 millions d'euros. La nouvelle branche « Chargeurs Healthcare Solutions » qui commercialise depuis 2018 des équipements de protection sanitaire auprès du privé et du public est arrivée à point nommé !

Au plus fort de la crise sanitaire le site d'entoilage en Picardie (Lainière de Picardie) a tourné à plein régime pour répondre à la demande de masques. Il est vrai que cette nouvelle branche du groupe chargeur est le fruit de la nouvelle stratégie d'acquisition d'entreprise, initiée avec l'arrivée de Michael Fribourg, PDG.

Cette nouvelle pépite du groupe a déjà généré un chiffre d'affaires annuel de

303,6 millions d'euros, assortis d'une très forte rentabilité en deux ans. Ces résultats sont à prendre avec satisfaction pour nos syndicats CGT comme pour les salariés des sites en France. Il serait bien que cela se traduise aussi pour les salariés en augmentation de salaires et investissements sur nos outils de production.

Bien que satisfait de la nouvelle situation économique du groupe, la fédération

CGT regrette tout de même que ce groupe français ait fortement développé ses activités à l'étranger sans réellement en développer sur le territoire national.

À l'heure où les produits Made in France sont de mise et les aides publiques conséquentes suite à la crise du Covid, il serait primordial que ce groupe développe de l'emploi aussi dans l'Hexagone. La fédération invite ses syndicats à mettre la pression sur cet enjeu. ■



TERRAIN

Kalhyge : la CGT plus forte partout



Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de déploiement et syndicalisation, plusieurs délégués se sont rendus devant l'usine de Dijon pour implanter la CGT.

Gâce à un travail d'échanges avec les salariés de ce site en amont, puis de tractages efficaces, plusieurs salariés se sont syndiqués à la CGT.



Ici comme ailleurs il faut maintenant renforcer les équipes syndicales en place, en communiquant plus et mieux avec tous les salariés.

Bravo pour le travail effectué ! ■



TERRAIN

Faurecia se sépare de l'acoustique

Depuis des mois, la situation sociale de la division acoustique de Faurecia (partie textile) était préoccupante pour le syndicat CGT. Tous savaient que la direction du groupe Faurecia concoctait en haut lieu un virage stratégique industriel, suite à la baisse programmée des voitures aux diesels et de la montée des voitures électriques.

Notre syndicat CGT était sur la brèche et s'attendait à une annonce importante pendant la crise sanitaire. C'est chose faite, le groupe Faurecia annonce vouloir se séparer de toutes ses usines acoustiques pour les vendre au groupe allemand Adler Pelzer. 1800 salariés devraient être impactés par cette cession.

Mouzon, Marckolsheim, Saint-Quentin, Mornac : 1.800 salariés inquiets pour leur emploi

Plusieurs usines devraient donc basculer prochainement dans le groupe allemand. Les deux établissements, production et recherche de Mouzon (Ardennes) où la CGT est fortement implantée, l'usine de Marckolsheim (Alsace), celle de Saint-Quentin (Aisne) et l'usine à Mornac en Charente. C'est donc à ce stade de l'annonce fin février, l'inquiétude sur l'avenir de l'emploi en France qui prédomine.



Quelle stratégie industrielle du groupe allemand après l'achat des usines françaises?

Quid des investissements et des garanties entre Faurecia et Adler Pelzer sur l'emploi ?

Quels seront les engagements pour tous les accords collectifs contractuels et les avantages sociaux des salariés dans le temps ?

Autant de questions sans réponse à ce stade.

Seule chose plus ou moins rassurante, ce groupe allemand est très peu implanté en France. Cette vente semble donc s'apparenter à une complémentarité au

groupe allemand, leader acoustique dans l'industrie européenne de l'automobile.

Une expertise économique lancée par les délégués CGT

Nos délégués CGT viennent de nommer très rapidement un expert économique pour comprendre la stratégie allemande et tenter de répondre à toutes ces questions avant l'avis définitif, prévu dans plusieurs mois.

En effet, comme tout groupe industriel coté en bourse, plusieurs validations seront nécessaires par le ministère de l'économie et la commission de surveillance des autorités de marché.

Un temps précieux pour les syndicats et les salariés afin de garantir l'avenir industriel, les investissements et les accords sociaux en mettant la pression sur les groupes Faurecia tout comme Adler Pelzer. ■



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 Mars 2021



thcb-cgt.fr