

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Septembre 2020

382



Plan de relance :
100 milliards pour maintenir les profits !
Combien pour maintenir nos emplois ?

Édito

03

CICE : le scandale qui oblige à conditionner les aides

Guide APLD

05

Activité Partielle Longue Durée : pour bien négocier en entreprise

Spontex

08

Une alerte environnementale pour maintenir la production

Informez-vous



thcb-cgt.fr



Secafi à vos côtés

VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

Pour construire ensemble des alternatives viables

- Emplois, enjeux sociaux et économiques
- Santé et conditions de travail
- Appui à la négociation d'accords

Un accompagnement sur mesure

- Formation, Expertise, Conseil
- Gestion des budgets
- Assistance au CSE



contact@secafi.com • Tél : 01 53 62 71 40 • www.secafi.com



Maurad Rabhi
Secrétaire général

CICE : le scandale qui oblige à conditionner les aides

France Stratégie a publié mi-septembre un rapport sur l'évaluation du CICE mis en place par le gouvernement Hollande pour le moins surprenant. Que cherche réellement ce rapport avec cette évaluation tardive ?

Tirer des enseignements de la réforme sur le marché du travail, s'interroger sur la distribution des aides publiques ou alerter le gouvernement sur les crispations des Français sur l'absence totale de contrepartie des aides publiques aux entreprises.

France Stratégie est une institution, dite indépendante, rattachée au cabinet du premier ministre !

La réforme du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) avait pour objectif de donner des aides publiques par dizaines de milliards d'euros aux entreprises en échange d'une promesse de création d'emplois par centaines de mil-

liers, des hausses de salaire pour les salariés, de l'investissement dans l'outil industriel français ou encore de rendre les entreprises industrielles plus fortes face à la concurrence internationale. **Bref, une mesure lunaire annoncée juste après Noël au seul bénéfice des entreprises !**

Que dit, cinq ans plus tard, le rapport de France Stratégie ?

Tout d'abord, l'institution évalue les créations d'emplois entre 2013 et 2017 à seulement cent mille emplois, principalement concentrés sur un quart des entreprises françaises, dont une bonne partie des emplois aurait de toute façon été créés ! Pourtant, la réforme a distribué 18 milliards d'euros chaque année, soit 90 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises sur cinq ans.

Le deuxième enseignement tiré de ce rapport est que le CICE n'a

absolument pas répondu à l'objectif des entreprises soumises à très forte concurrence internationale.

Les entreprises de services ont été mieux servies que les entreprises de l'industrie. La grande distribution ou la poste ont amélioré légèrement les salaires et l'emploi. Par contre, toutes les entreprises industrielles ont préféré baisser leurs prix de vente pour gagner plus en compétitivité sans investir dans l'outil industriel... et ainsi redistribuer encore plus de dividendes à leurs actionnaires

ces cinq dernières années.

Le rapport interroge sur le gros problème qu'est la perception des Français sur l'utilité d'une telle mesure : « les effets du CICE sur l'investissement paraissent nuls ».

Devant ce fiasco, on comprend mieux l'intense lobbying patronal pour transformer ce crédit d'impôt de 18 milliards chaque année, en de nouvelles baisses de cotisations sur la

protection sociale. **Heureusement pour le patronat, Macron a exaucé les vœux du MEDEF dès janvier 2018...**

Mais peut-être aussi, ce rapport est une manière pour l'institution d'alerter le gouvernement sur l'argumentaire à trouver sur le nouveau cadeau du gouvernement concernant les 20 milliards d'euros supplémentaires d'impôt production en moins pour les entreprises, annoncées ce mois-ci dans le pseudo plan de relance !

Un nouveau désastre annoncé pour nos services publics et notre protection sociale.

La CGT a doublement raison d'exiger des contreparties sur toutes les aides publiques et d'informer plus fortement encore les chômeurs, les salariés et les retraités. ■

**90 milliards d'euros
d'aides publiques
versés aux entreprises
sur cinq ans
sans contreparties.**

Tout n'est pas possible au nom du Covid !

Décidément la crise sanitaire du Covid a bon dos ! Plusieurs entreprises s'appuient sur le décret paru le 20 mai 2020 pour mettre en redressement judiciaire leurs entreprises et les reprendre sitôt derrière, apurées des dettes et des créances.

En effet ce décret fait partie des mesures d'urgence du gouvernement du printemps dernier toujours en application. Une entreprise en difficulté peut faire une cessation de paiement au tribunal de commerce, entrer en redressement judiciaire et la reprendre derrière sans plus aucun passif : c'est la nouveauté des pouvoirs publics. Cela veut dire se débarrasser définitivement de toutes les dettes sociales et fiscales dès le démarrage de la procédure ju-

diciaire, entamer aussi des licenciements de salariés et fermetures d'établissements dont la charge financière reste toujours à la main du fonds de garantie de salaire (Allocation Garantie Salaire) et revenir tout blanc pour faire une proposition de reprise de la société.

■ Un permis de banqueroute

Ce tour de passe-passe autorisé par ce décret est en quelque sorte « un permis de banqueroute » dans la gestion des entreprises avec l'assurance pour l'em-



ployeur de récupérer son entreprise assainie. Tous les risques sont dorénavant transférés sur le dos des salariés.

Une mesure scandaleuse de plus qui pousse les grands groupes à accélérer leur stratégie industrielle à moindre frais et en toute sécurité sur le dos du Covid. ■

APC : Après le chantage à l'emploi, la menace de nos conventions collectives !

Incroyable, l'organisation patronale de la plasturgie ne manque pas de culot sur les Accords de Performance Collective (APC).

A peine mis en place par le gouvernement Macron en 2018 pour raboter les droits des salariés lors de difficulté passagère des entreprises, que l'Accord de Performance Collective est dévoyé pour en faire un outil de dumping social entre entreprises d'un même secteur professionnel.

Sans scrupule, l'organisation patronale « Plastalliance » livre un guide « mode d'emploi » aux petites entreprises pour utiliser l'APC, afin de s'affranchir des normes sociales imposées par les conventions collectives, de réduire les coûts des entreprises ou encore de flexibiliser le travail. Tout un arsenal pour accentuer la concurrence des entreprises entre elles par des mesures sociales moins-distantes. En revenant sur toutes les avancées issues de la négociation de branche depuis des décennies, l'organisation patronale propose de s'appuyer sur les

accords APC pour supprimer la prime d'ancienneté de la branche, de plafonner



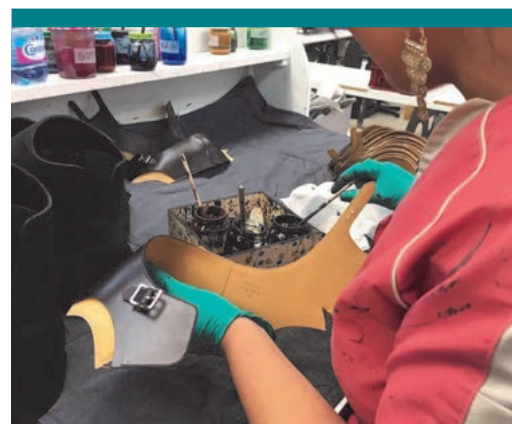
les taux au minimum sur la cotisation prévoyance, de revenir au plafond de 218 jours travaillés pour les forfaits jours, de diminuer les avantages financiers du travail de nuit ou encore de réduire les indemnités de licenciement au plancher du code du travail. Par ce biais, l'organisation patronale incite les petites entreprises à exploser les conventions collectives des salariés pour préparer les entreprises à des normes sociales individualisées.

Un scandale de plus sur ce dispositif APC qui doit rapidement faire réagir les organisations syndicales. Nous devons exiger dans toutes les professions, l'abandon de ce dispositif de négociation dans l'entreprise mais aussi réveiller le ministère du travail sur ces négociations déloyales et mortifères sur nos droits et nos conventions collectives. ■

Activité Partielle Longue Durée (APLD): Guide pour la négociation d'entreprise

Pourquoi négocier un accord ?

- Pour le salarié, l'accord d'entreprise APLD permet de garantir une indemnité équivalente à un salaire Net de 84 % sur les périodes chômées, alors qu'une décision unilatérale de l'employeur (sans accord d'entreprise), homologuée par la Direction Départementale du Travail, n'octroie une indemnité (salaire Net) que de 72 % sur les périodes chômées.
- L'accord d'entreprise APLD donne à l'employeur des aides publiques plus importantes. L'employeur perçoit 85 % du salaire Brut de la partie non travaillée de chaque salarié mis en activité partielle, versée sous forme d'indemnités publiques. L'employeur n'a pas l'obligation de verser des cotisations sociales sur les parties chômées sauf si un accord le stipule.
- Pour l'entreprise : la durée d'utilisation de l'accord APLD est sur 24 mois maximum par période de 6 mois renouvelable pouvant être étalés sur une période totale de 3 années (36 mois). Ceci permet sérieusement d'amortir les baisses de commandes, d'organiser le travail des salariés, de maintenir les compétences et d'éviter les licenciements dans l'entreprise. D'autant plus que l'État prend en charge en plus des salaires, 80 % des frais de formation si des salariés se forment pendant la période chômeée.



Qui est concerné ?

Tous les salariés jusqu'à 4,5 fois le SMIC. Cependant les salariés bénéficiant d'une rémunération nette inférieure à environ 1400 € Net par mois ne percevront comme minimum que le SMIC. Les autres seront tous à 84 % de leur salaire net.



Les points à négocier

Non pas dans le préambule, mais dans les articles de votre accord.

- 1** En préalable à toute négociation, nous devons **définir dans l'accord, un critère indiscutable qui permet d'établir que l'entreprise est en difficulté économique.** Soit les délégués s'appuient sur la moyenne des deux années précédentes du chiffre d'affaires de l'entreprise par rapport à l'année en cours, soit l'idéal serait que l'entreprise accepte une courte expertise pour valider les difficultés de l'entreprise.
- 2** On doit écrire dans l'accord qu'il n'y aura aucun licenciement économique dans l'entreprise pendant toute la période de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), voir plus si possible.
Attention, si rien n'est écrit dans votre accord, l'employeur pourra licencier certains salariés tout en maintenant pour les autres le chômage partiel et les aides publiques.
Surtout, écrire aussi qu'il n'y aura pas recours à la négociation et à la signature de tout accord pouvant entraîner la rupture de contrats de travail, notamment les Accords de Performance Collective et les accords de Rupture Conventionnelle Collective durant la durée de l'APLD voir au-delà.
- 3** Assurez-vous par écrit que l'employeur continuera à verser la totalité des cotisations sociales dues pour les périodes chômées afin de garantir des trimestres cotisés et un taux plein pour votre future retraite.
- 4** Négocier au mieux, les pertes de salaire des salariés, mais aussi les conséquences sur l'intéressement et la participation. Le mieux est d'inscrire dans l'accord, la neutralité des périodes chômées ou encore de garantir une indemnité minimale de X Euros pour tous les salariés.

5 Assurez-vous de la même manière que l'équipe de direction ne s'octroie pas de dividendes, de prime exceptionnelle, de prime de direction, d'action, etc... pendant toute la durée de l'accord. Il faut l'écrire aussi dans les articles de votre accord.

6 Prévoir un article sur les informations que l'entreprise donne au CSE tous les mois sur l'activité partielle : les ateliers concernés, les salariés concernés, les commandes, la situation de trésorerie, les aides publiques que l'entreprise perçoit etc... ainsi que le rythme des réunions (la loi exige tous les 3 mois, essayer de l'avoir mensuellement de préférence). Pour avoir un maximum d'informations afin de comprendre la situation de l'entreprise. Attention, l'employeur peut aller jusqu'à 40 % du volume d'heures susceptible d'être chômé sur l'ensemble de la durée de l'accord.

7 Demander à neutraliser les périodes d'activité partielle pour le calcul du budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE de sorte que celui-ci ne soit pas inférieur à celui des années précédentes.

8 Prévoir une clause de revoyure dans votre accord quand la situation de l'entreprise s'améliore ou se dégrade. Il est nécessaire de permettre à l'une des parties signataires, d'exiger une renégociation de l'accord, voir même de suspendre ou d'arrêter le chômage partiel dans l'entreprise.

! **Attention :** Les patrons ayant des filiales à l'étranger, peuvent être tentés d'organiser les difficultés dans l'entreprise, de produire à l'étranger dans une de leurs filiales, pour continuer à percevoir les aides publiques. Cela s'appelle l'optimisation maximale des aides publiques en fonction des mesures mises en place dans chaque pays. Nous l'avons déjà vécu dans nos secteurs lors des licenciements.



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 avec une version modifiable d'accord.



Marcel Trillat s'en est allé

Journaliste, réalisateur, syndicaliste à la CGT, Marcel était avant tout un immense humaniste intègre, honnête et engagé.

Durant des années, Marcel a tendu son micro et sa caméra pour donner la parole à ceux qui ne l'avaient pas, les opprimés, les sans voix et les petits de la classe ouvrière. Marcel aimait notre fédération. À plusieurs reprises, il était parti raconter la vie des ouvriers et ouvrières dans nos usines du textile.

Deux magnifiques téléfilms. A Helemes dans le Nord, dans un documentaire appelé « Trois cents jour de colère », c'est la fermeture d'une filature et la digne lutte des salariés qu'il avait restitué. A Linselles, il avait posé sa caméra pour faire parler le syndicat fort de la CGT de l'usine de Peaudouce, avec ce message

subliminal, « ensemble tout est possible » ! Un magnifique documentaire appelé « les prosos ».

■ **« Ensemble, tout est possible ! »**

Enfin avec son ami de toujours, Maurice Fallevic, il avait voulu marquer de son empreinte la classe ouvrière en jouant le rôle d'un figurant avec les salariés dans le film « Jusqu'au bout », fiction réalisée sur le conflit de Cellatex dans les Ardennes.

A chaque fois, tu savais mettre en lumière l'intelligence et la dignité des femmes et des hommes dans leur travail.



Adieu l'Ami, notre fédération ne t'oubliera pas, elle salue le talent de l'ensemble de tes œuvres et l'immense homme que tu étais ! ■

Hexcel optimise toutes les aides publiques et licencie !

Hexcel, entreprise américaine, spécialisée dans le fil composite pour l'aéronautique est devenue avec la crise du Covid, le champion de l'optimisation des aides publiques.

Avant même le soutien des pouvoirs publics à la filière aéronautique, la direction avait annoncé en mars à l'ensemble du personnel la mise au chômage partiel total jusqu'à la fin de l'année 2020 sauf pour ses cadres. Sans vergogne, cette entreprise optimise tous les dispositifs d'aides publiques d'État. Au-delà du chômage partiel à tous les salariés, l'entreprise a exigé un Accord de Performance Collective (APC) avec baisse de salaire pour les cadres, la suppression du 13ème mois et de primes à tous ses salariés. L'entreprise a bénéficié du Prêt Ga-

rantie d'État sur plusieurs dizaines de millions d'euros, mais aussi du soutien massif de l'État sur le plan spécifique de la filière aéronautique en juin dernier.

Une honte et un scandale

Cette entreprise ne s'arrête pas là. Forte d'aucune contrepartie demandée par l'État sur l'emploi ou la préservation de ses entreprises françaises, elle vient sans scrupule d'annoncer en cette rentrée, la fermeture du site de Nantes avec 70 salariés, 38 licenciements à Dagneux, 20 à Toulouse et 47 salariés sur le site des Avenières ! Une honte et un scandale,



après s'être goinféré d'aides publiques en optimisant l'ensemble de ces dispositifs, voici maintenant la facture avec une bonne centaine de licenciements. Ce gouvernement engraisse aveuglément des entreprises comme Hexcel mais n'exige aucune contrepartie sur l'emploi en retour. Cela n'est plus acceptable ni pour la CGT, ni pour les salariés ! ■

Dentelle de Caudry : un jugement exemplaire

Depuis plusieurs années, la direction du groupe de dentelle, présidée par la famille Holesco dans le Cambrésis pensait continuer en toute quiétude à s'affranchir de leur obligation de mettre en place des élections professionnelles suivies d'un budget pour les œuvres sociales des salariés.

C'était sans compter sur le syndicat CGT des travailleurs du textile Cambrésis qui a saisi le tribunal d'instance sur l'Unité Economique et Sociale (UES) entre les sociétés Caudrésienne de Blanchiment Teintures et Apprements, Lace Clipping ainsi que celle plus connue Dentelle Sophie Hallette. Toutes ces entreprises appartiennent bien, pourtant au groupe SAS Holesco. Le syndicat CGT a démontré devant le tribunal que toutes ces entreprises étaient interconnectées.

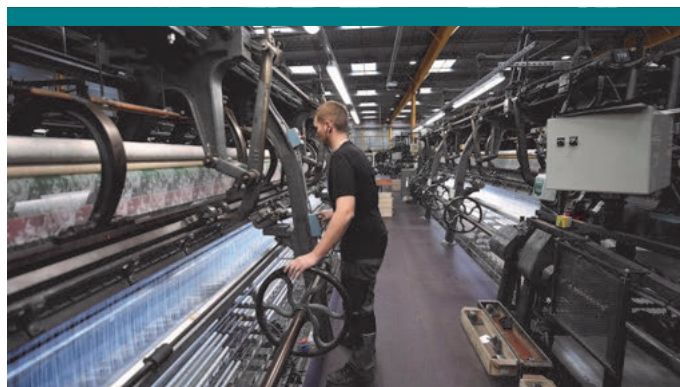
En effet, plusieurs conditions sont nécessaires à la fois pour faire reconnaître l'unité économique et social. Il faut tout un ensemble homogène de points qui se caractérise par une concentration des pouvoirs, des activités complémentaires ou connexes et une communauté de travail.

Dans ce cas de figure, le tribunal a statué

dans le sens du syndicat CGT.

En effet, la société Dentelle Sophie Hallette fabrique les dentelles, la Caudrésienne procède aux teintures et apprêts, la société Lace Clipping procède au rasage et découpage des dentelles.

Tous les salariés travaillent pour le même produit qui est la dentelle et les mêmes clients même si les stades de production sont différents. Si à cela, on rajoute que les salariés travaillent dans les mêmes locaux et les mêmes ateliers, il était assez facile de faire reconnaître la complémentarité des trois entreprises qui ne sont en vérité que trois ateliers: la préparation, la production et le finissage.



La fédération félicite le syndicat CGT des travailleurs du textile du Cambrésis pour leur détermination et les nouvelles obligations patronales qu'elles devront dorénavant faire respecter pour une entreprise de plus de cinquante salariés. L'Unité Economique et Sociale sera pour tous les salariés, la voie vers de nouveaux droits ! ■

Spontex : une alerte environnementale pour maintenir la production



Rappelez-vous, à l'automne 2019, l'entreprise Spontex dans le département de l'Oise était dans la tourmente en raison d'une plainte de l'association environnementale du Beauvaisis sur les rejets des eaux usées.

Les accusations de l'association « le Roso », relayées par les médias nationaux avaient poussé les pouvoirs publics et le ministère de l'environnement à arrêter et diligenter une inspection dans l'entreprise. Le syndicat CGT, d'abord silencieux, avait manifesté après une quinzaine de jours d'arrêt forcé pour exiger de tenir compte des emplois induits. Il avait appelé à revenir à plus de rationalité sur un événement qui suscitait des débats polémiques mais surtout politiques sur la place des industries polluantes en France. Après quelques réparations de tuyauterie, l'entreprise a été autorisée à reproduire.

Le syndicat CGT ne s'est pas contenté de ces réparations et n'a plus lâché la direction du groupe Spontex sur les investissements nécessaires pour répondre aux exigences de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).

Un terrain revendicatif sur lequel nos délégués CGT sont pourtant peu habitués à s'exprimer et à revendiquer.

Dans cette entreprise, le syndicat CGT avait vite compris que la pérennité du site, donc des emplois, deviendrait problématique si les questions environnementales n'étaient pas plus prises en compte dans les investissements de la direction du groupe.

En moins d'une année, ce sont des millions d'euros que la direction du groupe a été contrainte d'investir pour se mettre en conformité, particulièrement sur les caniveaux et les canalisations transportant les eaux polluées et usées. Le syndicat CGT a œuvré, comme d'autres à relayer les exigences des pouvoirs publics et ainsi garantir l'avenir du site de Beauvais.

Bravo au syndicat CGT.

Oui, il faut produire ici, oui la démarche pour le progrès social et environnemental est possible. C'est urgent dans toute la CGT. ■

**LE PROGRES SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
C'EST POSSIBLE ET URGENT !**





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

Argumentaire
à retrouver
sur
www.cgt.fr/





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 Septembre 2020

