



ÉDITORIAL

LES DROITS DES CHÔMEURS PRIS EN OTAGE !

LES AIDES PUBLIQUES AU SERVICE DE NOS INDUSTRIES



JOURNEES D'ETUDES RÉGIONALES

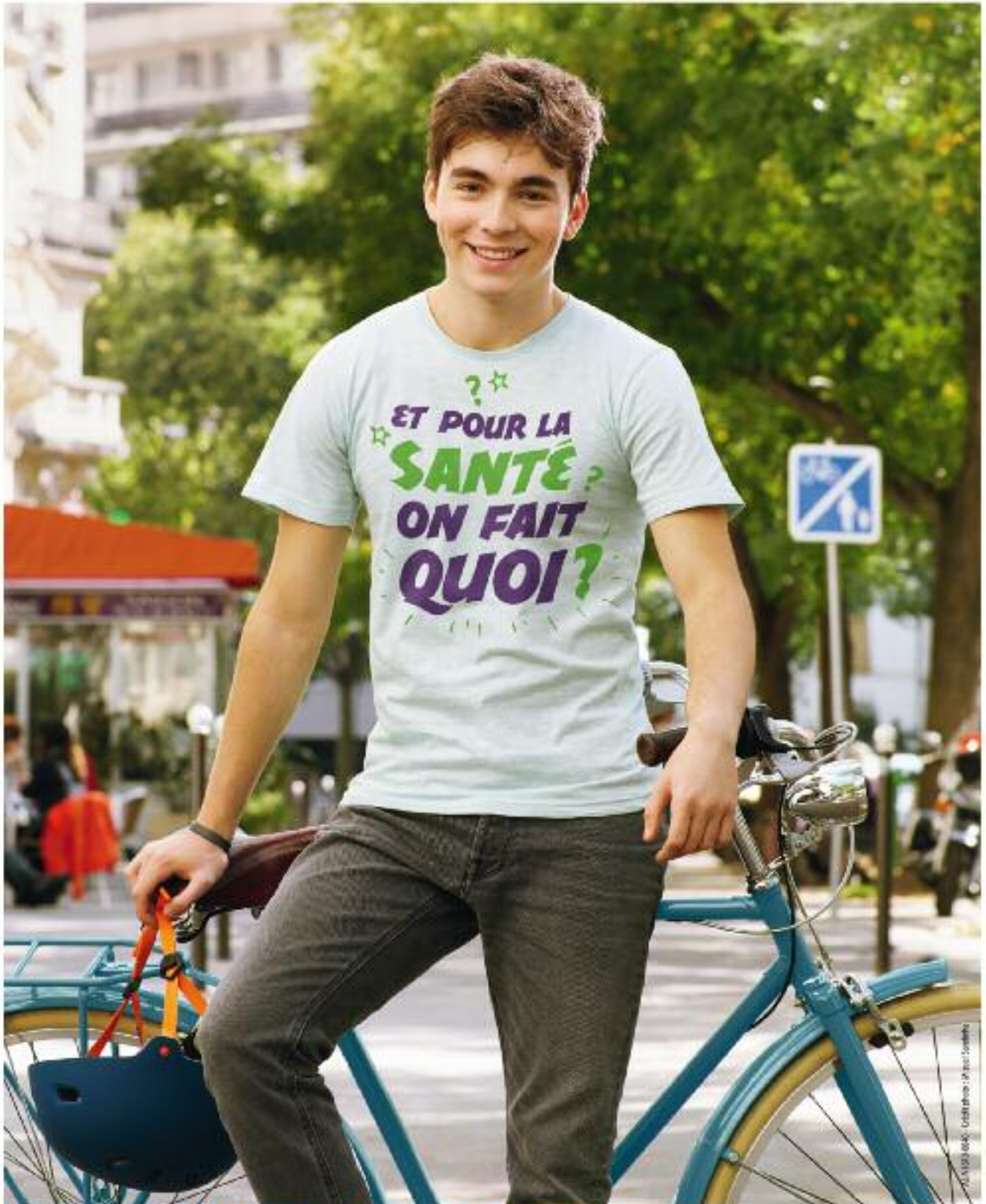
VITE, JE M'INSCRIS !!



Au sommaire :

- Editorial :
Les droits des chômeurs pris en otage!
Page 3
- Les aides publiques au service de nos industries
Pages 4, 5 et 6
- Journées d'études régionales
Pages 7 et 8

www.thc-cgt.fr



Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com
Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

ÉDITORIAL

LES DROITS DES CHÔMEURS PRIS EN OTAGE !



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

La convention assurance-chômage, en cours de négociation, n'aura jamais autant fait l'objet de tractations remettant en débat nombre de droits pour les demandeurs d'emploi. L'enjeu des présidentielles a rebattu plusieurs fois le positionnement tactique et politique du patronat.

Le patronat est loin, très loin de se comporter en négociateur responsable

Très loin de se comporter en négociateur responsable, le Medef a, dans un premier temps, fait de la surenchère en misant sur la victoire de François Fillon, pour proposer la dégressivité des droits des chômeurs, la réduction de la période d'indemnisation et la diminution des cotisations patronales. Il est vrai qu'en janvier 2017, tous les sondages lui donnaient raison en jouant Fillon gagnant ! Bref, le

Medef se comportait alors en seigneur, faisant un bras d'honneur aux organisations syndicales et à la négociation. Et patatras ! Les casseroles judiciaires du candidat de droite ont calmé sûrement l'ardeur patronale et guérit l'amnésie qu'il avait du dialogue social et de la négociation.

Depuis quelques semaines, la négociation rebat son plein, non pas pour améliorer les droits des chômeurs, mais pour sauver le « paritarisme » !

Depuis quelques semaines, changement de cap, la négociation rebat son plein, non pas pour améliorer les droits des chômeurs, mais pour sauver le « paritarisme ». Il est vrai qu'un certain Emmanuel Macron, aujourd'hui loin devant dans les sondages, a proposé l'étatisation du système d'assurance-chômage. Cela voudrait dire que le patronat, comme certaines organisations syndicales perdraient la main sur la gestion de l'assurance-chômage et les petits avantages qui en découlent !

En deux ou trois petites réunions de négociation, les choses s'accélérent pour accoucher, avant les présidentielles, d'une nouvelle

convention d'assurance-chômage. Pourtant, le souci principal est ailleurs, dans le contenu des nouveaux droits des chômeurs ! Là les choses se corsent. L'équilibre serait en passe d'être trouvé autour d'une hypothétique petite augmentation des cotisations patronales, renvoyée vers des négociations de branches sur les contrats courts en échange d'un durcissement des droits à la filière Séniors. A vrai dire, le plancher ne serait plus ouvert à 50 ans pour bénéficier de la filière Séniors (36 mois d'indemnisations), mais à 55, voire 57 ans.

Un prix excessif et inadmissible que les plus fragiles d'entre nous devront subir !

Bon nombre de demandeurs d'emploi se verraient alors amputés d'une année d'indemnisations, passant à 24 mois d'ouverture de droits. Un prix excessif et inadmissible que les plus fragiles d'entre nous devront subir si la convention voyait le jour. **Le « pourritarisme » au service du paritarisme.**

LES AIDES PUBLIQUES AU

Des milliards d'euros d'argent public sont octroyés chaque année aux entreprises sans condition ni contrôle. La fédération CGT du THCB présente trois propositions pour flécher les aides publiques en faveur de l'investissement productif, de l'emploi et du développement de nos industries.

1- Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE)

Le CICE est aujourd'hui versé aveuglément à toutes les entreprises de France sans distinction. Aucune contrainte n'est réclamée en retour pour les employeurs, ils sont simplement tenus d'informer le comité d'entreprise sur l'utilisation qu'ils font de l'argent public, sachant par ailleurs que les représentants des salariés ne disposent en réalité d'aucun moyen de contrôle.

Le CICE devait initialement favoriser le



La fédération CGT textile, habillement, cuir, blanchisserie propose de conclure un « pacte de confiance » afin que l'utilisation de l'argent public cesse d'être dévoyée. Le versement du CICE doit être conditionné à la conclusion d'un double accord majoritaire entre les employeurs et les organisations syndicales : au niveau de la branche professionnelle et au niveau de l'entreprise. La branche professionnelle détermine les critères d'attribution du CICE aux entreprises en favorisant, par exemple, l'investissement dans l'outil de production, la formation professionnelle des salariés, l'augmentation des salaires et de l'emploi, particu-

développement de l'emploi et de l'industrie. Les travaux du comité de suivi du CICE, et notamment le dernier rapport de la Dares sur le sujet, témoignent, de ce point de vue, d'un échec sur toute la ligne ! Le CICE coûte 42 milliards d'euros par an au budget de l'Etat et le niveau du chômage n'a pas varié d'un pouce. L'industrie française est en déclin, représentant 10 % du PIB en 2016, contre 16% en moyenne dans la zone euro. Sait-on seulement qu'un tiers du CICE suffirait à financer un emploi payé au SMIC pour 650 000 jeunes de moins de 25 ans aujourd'hui au chômage ?

lièrement celui des jeunes et des seniors, etc. Les entreprises engagent ensuite des négociations avec les syndicats en vue de conclure un « accord CICE » majoritaire intégrant obligatoirement, au minimum, un ou deux critères arrêtés au niveau de la branche. Syndicats et patronat procèdent ensuite à une évaluation de l'accord avant d'en renégocier les termes l'année suivante, puisque l'aide publique est versée annuellement. Ce « pacte de confiance » doit permettre de réorienter l'argent public en faveur de l'outil industriel, de l'élévation du niveau de compétence des salariés, de leur pouvoir d'achat et de l'emploi, au service de l'économie toute entière.

Chantelle a touché, en 2016, 7 millions d'euros de CICE, mais en parallèle, la direction annonce la fermeture de l'usine de Lanester dans le Morbihan. Rien n'y a fait, malgré l'incompréhension du syndicat CGT sur l'utilisation abusive du CICE, les 120 salariés de l'entreprise sont licenciés. Le coût du PSE est financé, pour partie, par les aides publiques, alors que les actionnaires perçoivent la même année 6,7 millions d'euros de dividendes.

SERVICE DE NOS INDUSTRIES

Le deuxième cas de dérive est sur le Crédit Impôt Recherche. Après une situation difficile dans nos secteurs sur le département des Vosges, l'Etat propose une convention de vitalisation sur le territoire en abondant les aides publiques et particulièrement le CIR pour toutes les entreprises du secteur du textile et du bois. Plusieurs entreprises captent les aides pour développer de nouveaux produits. C'est le cas par exemple de Tenthorey qui développe le fil de bambou. Après plusieurs années de mise au point, le tissage du bambou peut rentrer dans sa phase industrielle.

Seule inconvénient, la direction choisit ses usines à l'étranger pour la fabrication. Le résultat de l'opération est que l'argent public a servi, certes à améliorer les bénéfices de l'employeur, mais ni l'emploi, ni l'industrie en France.

2 - Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Le crédit d'impôt recherche coûte 6 milliards d'euros par an au budget de l'Etat. Soit l'équivalent du quart du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pourtant, là encore, les rapports d'évaluation montrent que l'argent public profite moins à la recherche qu'à l'optimisation fiscale des entreprises et le plus souvent au bénéfice des grands groupes. Malgré l'importance de l'aide publique, la France ne se clas-

se qu'au 12ème rang des pays de l'OCDE pour ses dépenses en matière de recherche avec 2,28% du PIB, loin de l'objectif de Lisbonne fixé à 3%. Le CIR est attribué sans ciblage, ni contrepartie. Aucun moyen de contrôle n'existe sur l'utilisation de cette aide publique. Les entreprises peuvent localiser leur recherche en France en choisissant de produire à l'étranger, c'est particulièrement vrai dans nos industries.



La CGT propose donc de contrôler l'utilisation de cette aide, qui doit prioritairement servir l'emploi en France. L'employeur qui bénéficie du CIR doit remettre chaque année un rapport au comité d'entreprise sur l'utilisation qu'il en fait. Le versement de la subvention l'année suivante doit être conditionné à la formation d'un avis majoritaire du comité d'entreprise.

L'Etat pourrait conclure une convention tripartite « Etat, employeur, comité d'entreprise », ou directement avec l'employeur, conditionnant l'octroi du CIR à l'engagement d'un minimum d'investissement et de production en France.

3 – Exonérations Fillon (35 heures)

La durée légale du travail à 35 heures a fait l'objet de nombreuses remises en cause depuis plusieurs années : dispositifs de modulation d'horaire, accords de maintien ou de développement de l'emploi et maintenant la loi El Khomri qui, grâce au principe de l'inversion de la hiérarchie des normes, permet aux entreprises de s'affranchir des conséquences de la durée légale du travail.

Les entreprises qui ont mis en œuvre les 35 heures au début des années 2000 ont été gavées d'aides publiques. La générosité de l'Etat devait

cesser au bout de dix ans, mais le dispositif d'aides a finalement été pérennisé grâce à une politique d'exonération des cotisations sociales patronales pour tous les salaires inférieurs à 1,7 SMIC. C'est un coût annuel de 27,6 milliards d'euros pour le budget de l'Etat.



La fédération THCB estime que cette « réduction Fillon » doit être repensée et accordée uniquement aux entreprises soumises à la concurrence internationale et qui maintiennent l'emploi en France. Elle propose de conserver le principe de cette exonération uniquement au bénéfice des entreprises industrielles dont les politiques d'emplois sont

vertueuses. On pourrait même imaginer l'augmentation de l'aide publique - jusqu'à 2 fois le SMIC, par exemple - si les conséquences de son versement s'avéraient véritablement positives pour l'emploi. Un accord triennal majoritaire entre les employeurs et les organisations syndicales doit permettre de garantir le niveau de l'emploi et son développement au cours des trois années à venir.

Le troisième cas est Cheney Industrie en Haute Loire. Depuis des années, cette entreprise continue à percevoir les « exo Fillon » pour tous les salariés en dessous de 1,7 fois le Smic. Pourtant, cette entreprise est constamment en difficulté, rogne les droits des salariés. En 2014, le redressement judiciaire emporte un tiers des salariés. En 2015, ce sont 7 journées de RTT qui sont supprimées aux salariés pour, soi-disant, sauver l'emploi.

L'entreprise continue à percevoir les aides Fillon alors que les 35 heures ont été remises en cause. Pire, l'entreprise réfléchit à supprimer les dernières journées de RTT. Sans la détermination du syndicat CGT, l'ensemble des journées RTT aurait été emporté au nom de la sauvegarde de l'entreprise.

JOURNÉES D'ÉTUDES RÉGIONALES



Comme chaque année, la fédération consacre du temps à la formation de ses militants. Généralement, nos journées d'études se déroulent juste avant les vacances ou juste après. L'objectif de ces formations est de mieux connaître et maîtriser les nouvelles dispositions réglementaires arrêtées, soit par les accords interprofessionnels, soit par la loi. Malheureusement, les dernières modifications de droits ces dernières années ont surtout permis aux employeurs plus de facilités pour attaquer les avantages des salariés. Un nouveau pas a été franchi avec la loi El Khomri, en permettant un bouleversement de la négociation dans l'en-

treprise. En effet, la loi permet maintenant la modification de droits dans l'entreprise sur **tout ce qui concerne**

l'organisation du travail

(modulation du

temps de travail, heures supplémentaires, congés payés, temps de pause, etc..) sans plus aucun filet. Seul l'ordre public, c'est-à-dire, le cadrage national devra être respecté.

C'est un big-bang de la négociation au niveau de l'entreprise. Vous allez devenir les acteurs incontournables pour modifier le droit dans votre entreprise. Dans certaines entreprises, les choses peuvent se passer assez bien, dans d'autres ce sera beaucoup plus compliqué. Pour tous, il est nécessaire dorénavant de s'armer correctement sur ce qu'il est possible de faire et ne pas faire, de savoir qui peut signer et comment on s'oppose. La manière dont on communique avec les salariés.

Enfin, pour les entreprises à

plusieurs établissements, il est nécessaire de bien maîtriser le périmètre de la négociation. De tout point de vue, le cadre du droit a évolué. Pour ne pas surcharger les journées de formation et à la demande de plusieurs dirigeants syndicaux, nous allons modifier le contenu de notre formation pour se focaliser sur quatre ou cinq points de la loi. Ces thèmes seront fortement approfondis de manière à en connaître toutes les possibilités. Néanmoins, pour tous les participants, un document pédagogique retraçant l'ensemble de la loi sera remis pour une utilisation de tous les jours.

Le premier thème portera sur l'accord majoritaire dans l'entreprise : qui signe, comment s'opposer, le périmètre de négociation, de quelle manière utilise-t-on le référendum dans l'entreprise ? La représentativité des organisations syndicales revêt une importance capitale, car on ne négocie pas de la même façon lorsqu'on pèse 15, 30 ou 55 %. Bien maîtriser cette première partie vous permettra d'arrêter vos exigences de revendications, votre manière de communiquer aux salariés, ainsi que

les possibilités de contrer un accord. **C'est votre définition de la tactique de négociation.**

Le second thème sera d'examiner toutes les possibilités offertes par la loi El Khomri sur **les accords de développement de l'emploi**. Là aussi beaucoup de points sont possibles : modulation du travail, salaire, temps de pause, temps d'habillage, refus d'acceptation et conséquences pour un salarié après l'application d'un accord.

Quel rôle de la convention collective ? Autant d'interrogations auxquelles nous allons répondre afin de vous armer des meilleurs outils.

Le troisième point abordera **les nouveaux critères de licenciement économique**.

Là aussi les choses ont bougé. La taille des entreprises, l'évolution du chiffre d'affaires, le nombre de tri-

mestres dans le rouge, la trésorerie, etc... sont autant de critères qui permettent à l'employeur de définir s'il a la possibilité d'aller vers un plan de licenciements collectifs ou pas. Fini le « flou » de la sauvegarde de compétitivité dans la définition du licenciement économique. Là les choses sont claires, mais les

contenu, la validation de l'accord, ainsi que son refus par le salarié. Là aussi les conséquences pour les salariés sont importantes. Nous devons maîtriser les conséquences du licenciement « sui generis » pour motif personnel, issu d'un accord mobilité ou encore « développement de l'entreprise »

auquel chaque salarié sera soumis s'il refuse d'accepter le contenu de l'accord majoritaire. La maîtrise de ces quatre thèmes sera, à n'en pas douter, indispensable dans le parcours militant. **Dans notre prochain bulletin fédéral, nous vous informerons des dates des journées d'études,**

ainsi que des modalités pratiques (modèle d'autorisation d'absence, etc...) afin de vous permettre de vous inscrire sans attendre.



possibilités d'organiser volontairement les difficultés d'entreprise par l'employeur aussi. Nous aborderons tous ces contours pour mieux maîtriser à quel moment le droit d'alerte devient indispensable.

Le dernier point que l'on approfondira sera la possibilité que permet « l'accord de mobilité », ses contours, son