



Infos

textile habillement Cuir

Édité par la fédération textile habillement cuir - CGT
263, rue de Paris, case 415 - 93514 Montreuil



Novembre 2018

N° 362

Au sommaire :

- Editorial :
Aux côtés des citoyens !
Page 2
 - Vote électronique :
le vote est exclusivement personnel
Page 2
 - Hexcel : un accord du temps de travail en faveur des salariés
Page 3
 - Bercy recule sur les comités d'entreprises
Page 3
 - Elections professionnelles : la confiance des salariés
Page 4
 - L'employeur doit appliquer strictement le PAP
Page 4
 - La retraite par points détruit encore plus nos pensions
Page 5
 - Peut-on se lâcher sur Facebook ?
Page 6
 - Jean-Jacques Besnard nous a quittés
Page 6
 - Bangladesh : exigeons le respect des conditions de travail dans les entreprises textiles
Page 7
 - Bon de commande FNI 2019
Page 8
- Retrouvez-nous sur le site : www.thc-cgt.fr**

ÉDITORIAL

AUX CÔTÉS DES CITOYENS !

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CONFIANCE DES SALARIÉS



BANGLADESH : EXIGEONS LE RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES TEXTILES !



ÉDITORIAL

AUX CÔTÉS DES CITOYENS !



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

L'action menée le 17 novembre par les « gilets jaunes » sur les routes de France aura permis de dresser une nouvelle fronde contre les réformes gouvernementales. Fallait-il que les organisations syndicales en soient ?

Je continue de penser que notre place aurait dû être au milieu de ces citoyens qui manifestent légitimement leur colère

Je continue de penser que notre place aurait dû être au milieu de ces citoyens qui manifestent légitimement leur colère. Nous nous bagarrons pour la défense du pouvoir d'achat et les augmentations de salaires, eux se mobilisent contre la vie chère et les taxes qui renchérissent le coût des carburants et du chauffage. Pourquoi se désolidariser du mouvement si la cause est juste ?

Parce que nous aurions peur d'une instrumentalisation politique provenant de l'extrême droite ? Nous n'avons bien évidemment rien à voir avec Le Pen et consort. Mais le mouvement des « gilets jaunes » ne lui appartient pas plus qu'à

aucune autre formation politique ou patronale. Il y a même fort à parier que de nombreux militants de la CGT étaient présents sur les barrages.

Parce que nous craindrions que la maîtrise d'un mouvement qui a pris naissance via les réseaux sociaux, Facebook, Instagram, Twitter, etc, finalement nous échappe ? Mais la CGT, ni même les organisations syndicales au sens large, n'ont le monopole de la contestation.

Pourquoi se désolidariser du mouvement si la cause est juste ?

Fallait-il se payer le luxe de se placer en porte à faux avec l'opinion – qui soutient très majoritairement ce mouvement – au moment où tant de questions se posent sur l'efficacité du syndicalisme ? C'est prendre le risque de se marginaliser davantage en écornant l'image des syndicats.

Oui, je pense que notre place était dans la rue avec ceux qui ont à souffrir des mesures décrétées par ce gouvernement. Nous aurions pu nous solidariser avec les « gilets jaunes » sans rien renier de ce que nous sommes, ni des valeurs que nous avons à cœur de défendre.

C'était l'occasion de faire connaître nos propositions pour la défense du pouvoir d'achat et une transition écologique socialement juste. La CGT doit toujours être au rendez-vous du progrès social.



Vote électronique : le vote est exclusivement personnel

A titre de rappel, le vote par procuration n'est pas admis en matière d'élections professionnelles. (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173). En l'espèce, deux salariées avaient confié leurs codes personnels à une collègue pour qu'elle vote à leur place lors des élections de renouvellement des délégués du personnel et du comité d'entreprise. L'employeur sollicite l'annulation des élections. En première instance, le tribunal valide les élections et retient l'absence de fraude : « C'est en toute connaissance de cause que les deux salariées ont confié leur clé de vote à une troisième pour qu'elle vote pour elles ». Cependant, pour la Cour de cassation, le vote électronique ne peut être que personnel. « Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger ». Les élections CE/DP sont donc annulées. A noter que cette solution devrait s'appliquer également aux élections du comité social et économique (CSE).

Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022



HEXCEL : UN ACCORD DU TEMPS DE TRAVAIL EN FAVEUR DES SALARIÉS



Début octobre 2018, quelques jours après l'inauguration du nouveau site d'HEXCEL sur la plateforme chimique du péage de Roussillon dans l'Isère, notre secrétaire général Maurad RABHI était invité par la nouvelle section syndicale CGT de cette entreprise et informé des difficultés auxquelles elle devait faire face depuis quelques mois déjà. Malgré les positions dures de la direction sur un projet d'accord sur le temps de travail défavorable aux salariés et notamment sur la possibilité de porter la durée de travail à 12h par jour comme l'autorise aujourd'hui la loi, cette section syndicale soutenue par plus de 80 % des salariés, avec à sa tête son tout nouveau

délégué syndical, Nicolas CALLENS, a réussi à renverser la situation en faveur des salariés, en menaçant la direction d'un arrêt total de l'entreprise et en exigeant le retrait non seulement de cette mesure, mais en revendiquant et en obtenant au contraire des avancées considérables, soit :

- Une prime d'habillage et de déshabillage de 1 % sur le salaire de base pour les équipes de 2x8 et de journée.
- 3 % d'augmentation sur le salaire de base des équipes de 2x8.
- 11 de RTT dont 7 dédiés aux salariés sans conditions pour les poser.
- Une banque de temps pour les

heures supplémentaires qui veulent être récupérées pour les équipes de journée.

- Tous les jours fériés travaillés majorés à 100 % pour les salariés en 5x8.
- Le rappel sur les jours de repos sur la base du volontariat majoré à 100 %.
- 1 % d'augmentation de la prime des équipes de 5x8.
- Le paiement des 5mns de temps de relais des équipes.
- 5 jours de repos compensateur pour les équipes de 5x8.

C'est un travail de terrain quotidien (AG) auprès des salariés, de l'équipe syndicale fraîchement élue au sein du CSE, qui a permis de faire reculer la direction et la fédération ne peut que se réjouir des résultats obtenus. Cela démontre aussi, qu'il est possible de pouvoir modifier la situation en usant du rapport de force à partir du moment où nos forces syndicales s'impliquent et qu'elles gagnent le soutien des salariés pour un progrès social durable dans les entreprises de nos professions. **La fédération tient à saluer le travail effectué par l'équipe de cette section syndicale CGT Hexcel.**

BERCY RECULE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISES

Devant le tollé de l'ensemble des organisations syndicales et des professionnels du tourisme de vouloir supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les prestations financières des comités d'entreprises, le gouvernement a dû reculer « en rase campagne » !

C'est par un vulgaire amendement au projet de budget de la

sécurité sociale 2019, que le gouvernement voulait taxer les colonies de vacances, les chèques cadeaux ou déjeuner, les remboursements d'abonnement à des activités sportives ou encore les places de cinéma que les comités d'entreprises offrent aux salariés chaque année.

Il aura fallu l'exaspération de tous pour que ce gouvernement

recule encore. Il faut savoir que les gouvernements précédent avaient, eux aussi, les mêmes aspirations de taxer les œuvres sociales des comités d'entreprises. A nous de rester vigilants et solidaires pour que les salariés et modestes d'entre nous puissent continuer à profiter des vacances, de la culture ou du sport !



ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LA CONFIANCE DES SALARIÉS



Après 21 jours de grève, les salariés de Toray ont gagné !

Plusieurs élections professionnelles se sont déroulées ces dernières semaines dans nos secteurs. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que les salariés ont fait confiance à la CGT pour négocier âprement leurs droits futurs et mettre en place le comité social économique (CSE), censé être le nouvel outil du dialogue social dans chaque entreprise.

C'est le cas chez Kalhyge où l'ensemble des salariés du groupe était appelé à redéfinir la représentativité des 42 établissements dans le groupe. Ce sont donc plus de 3200 salariés des blanchisseries qui se sont exprimés. La CGT est largement première organisation syndicale avec 44,58 %, suivie de la CFDT 27,08 %, de FO 26,33 % et enfin de la CFE-CGC avec 2,02 % dans l'ensemble du groupe. La CGT est même placée à 61,45 % chez Kalhyge 1 et à 55,20 % chez Kalhyge 4. Dommage que nous avons eu quelques loupés dans les différentes unités de Kalhyge 2 dans la région parisienne, car la CGT aurait pu rafler la majorité absolue sur l'ensemble des sites.

Une très belle victoire tout de même, à mettre sur le compte de

la détermination des élus CGT. Bravo à tous pour ces résultats très encourageants. A nous maintenant d'être à la hauteur des attentes des salariés.

Une autre entreprise du textile avait aussi demandé aux 452 salariés d'aller aux urnes, c'est Toray. L'enjeu était de taille, l'entreprise qui sortait d'un conflit dur mené par le syndicat CGT, espérait une autre configuration de la représentativité, au coude à coude avec la CFDT.

Les salariés venus en nombre aux urnes, ont tranché, apportant un message de confiance sans ambiguïté à la CGT. Avec 54 % des voix sur l'ensemble des salariés, la CGT reprend la direction du CSE. La particularité de ce vote aura été dans le « collège ouvriers » où les salariés de production ont voté à 94 % pour la CGT. Un message de confiance qui conforte le travail de proximité des élus CGT.

A nos élus CGT d'asseoir maintenant, à Kalhyge ou à Toray, un accord CSE dont le dialogue social soit à la hauteur des attentes des salariés.



L'employeur doit appliquer strictement le protocole d'accord préélectoral

Le 21 avril 2011, les représentants des sociétés de l'UES J... et les organisations syndicales centrales signaient un protocole d'accord préélectoral (PAP) pour la mise en place du comité central d'entreprise (CCE). Pour rappel, le CCE est composé de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce sont donc aux comités d'établissements d'élire les membres de leurs comités qui vont composer le CCE. Le Code du travail ne prévoit aucune règle de remplacement des membres du CCE en cas de cessation de mandat. C'est au PAP, et à lui seul, de déterminer ces règles de remplacement, sans quoi aucun remplacement ne pourra s'opérer. En l'espèce, le PAP prévoyait qu'en cas de départ d'un membre titulaire du CCE, il serait remplacé par un suppléant du comité d'établissement concerné. Un peu moins de 4 ans plus tard, un titulaire du CCE démissionne. Mais, au lieu de le remplacer par un suppléant, le président du comité d'établissement décide alors d'organiser l'élection d'un nouveau membre au sein du comité d'établissement concerné et ce, en contradiction avec le PAP. La direction de l'UES demande l'annulation de cette élection qui viole le PAP. La Cour de cassation lui donne raison, en rappelant qu'une modification du PAP ne peut résulter que d'un avenant conclu selon les mêmes conditions de validité.

Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-21.836



LA RETRAITE PAR POINTS DÉTRUIT ENCORE PLUS NOS PENSIONS !



Dans la prolongation du dossier retraite publié dans notre bulletin fédéral du mois d'octobre, nous avons souhaité illustrer, par des exemples réels, le niveau de pensions de 3 personnes percevant trois salaires différents dans nos professions.

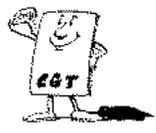
Sylvie Bonnamy et Robert Scuttenaire ont travaillé sur le calcul de ces pensions en fonction des différentes réformes en tenant compte des valeurs actuelles. Les trois exemples qu'on appellera, N1 (carrière longue), N2 (cadre), N3

(fin de carrière invalidité) confirment précisément la baisse des pensions entre ce qui existait jusqu'en 1993, calcul des 10 meilleures années, les conséquences de la réforme Balladur depuis 1993 calcul des 25 meilleures années et la réforme en préparation, qu'on appellera Delevoye/Macron, sur le calcul par points sur toute une carrière ! **Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans tous les cas, chaque réforme se traduit par une baisse de la pension de retraite !**

Dossier	HIER : Retraite avec le calcul des 10 meilleures années	AUJOURD'HUI : Retraite avec le calcul des 25 meilleures années	DEMAIN : Retraite avec le calcul sur toute la carrière
Cas N1 : Retraite au 01/01/2018	1088 €	921 €	734 €
Cas N2 : Retraite au 01/01/2018	1578 €	1465 €	1245 €
Cas N3 : Retraite au 01/01/2018	1331 €	1162 €	990 €

La réforme par points sera destructrice sur le niveau des pensions ! Elle amènera un appauvrissement des futurs retraités ou les obligera, pour ceux qui le peuvent, à continuer à tra-

vailer. Ne laissons pas la réforme de demain se mettre en place, informez, distribuez ces exemples et mobilisons-nous !!!!



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

- prendre contact
- me syndiquer



NOM _____ Prénom _____

Adresse _____

Code postal _____ Ville _____

Entreprise (nom et adresse) _____

Ne pas jeter sur la voie publique

PEUT-ON SE LÂCHER SUR FACEBOOK?

Facebook, les blogs, les forums... Le terrain de jeu des internautes sert bien souvent de défouloir. Lorsque les propos mis en ligne concernent leur employeur, ils peuvent valoir des ennuis à leurs auteurs. À quelles conditions?

Liberté d'expression. Sauf abus, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, le salarié jouit de sa liberté d'expression. Les restrictions dont elle peut faire l'objet doivent être justifiées par les fonctions du salarié et proportionnées au but recherché. Dans l'entreprise, la publicité qu'un salarié donne à ses propos, la présence ou non de termes injurieux, excessifs ou diffamatoires, ou bien le contexte sont des éléments déterminants afin d'apprécier s'il y a un abus justifiant un licenciement pour raison disciplinaire.

Le cas de Facebook. Sur le Web, ce qu'écrit un salarié au sujet de son entreprise peut constituer un délit de presse (injure publique), une faute ou un trouble objectif caracté-

risé. Ce qui est crucial, c'est de savoir si l'on est dans la sphère publique (les blogs, sites internet sans accès protégé) ou dans le giron privé. Concernant Facebook, rien d'évident. Mais il a été jugé que débiter une supériorité hiérarchique dans un groupe baptisé «Extermination des directrices chieuses» ne constitue ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement si les propos ne sont accessibles qu'à des personnes agréées et peu nombreuses, en l'espèce un groupe fermé de 14 personnes. La conversation est alors en effet de nature privée.

La fin ne justifie pas les moyens. L'employeur qui cherche à coincer un salarié trop en verve ne peut pas produire n'importe quel moyen de

3 SALARIÉS LICENCIÉS POUR AVOIR "DIFFAMÉ" LEUR HIÉRARCHIE SUR FACEBOOK



preuve. Pas question pour lui d'utiliser les services d'un autre salarié, qui demanderait à être «ami» avec l'auteur pour avoir accès à son compte Facebook, ou d'un huissier pour extraire des informations d'un téléphone professionnel.

Aude le Mir, rédactrice à la RPDS

JEAN-JACQUES BESNARD NOUS A QUITTÉS !



Jean-Jacques s'est éteint après une longue vie militante bien remplie. Pendant des décennies, il s'est engagé complètement dans le militantisme CGT. Pilier du syndicat de la Cellophane de Mantes (Yvelines) il a été pendant longtemps un élément essentiel de la coordination CGT du groupe Rhône-Poulenc.

Talentueux, droit, engagé pleinement dans notre fédération, il est resté jusqu'au bout un dirigeant reconnu et estimé de tous.

Son action a toujours été axée sur un syndicalisme de lutte et de masse. Avec l'ensemble des camarades de son syndicat, il a fait évoluer le progrès social dans l'unité Rhône-Poulenc où il travaillait. Jean-Jacques était rigoureux, perspicace, il prônait la nécessité pour tous les militants de se former syndicalement afin d'être le plus efficace possible. Il a toujours donné aux jeunes et aux femmes une large place dans son syndicat et il a défendu la même chose au sein de la direction fédérale.

Ses interventions, pensées, structurées, riches d'un contenu sans concession pour le patronat, en faisaient un orateur très écouté. Il ne se laissait pas abuser par les apparences et ne se

gênait pas pour dire haut et fort ce qui lui semblait anormal dans le syndicalisme de rigueur qu'il défendait.

Il y a quelques mois encore, lors d'une réunion entre anciens, il argumentait sur la priorité du travail collectif, bien au-delà des valeurs individuelles de chacun. Jean-Jacques était un dirigeant hors normes, chaleureux, humain, il aimait blaguer et toujours, toujours encourager le travail d'ensemble dans la CGT. La fédération perd un ami, un pilier, un fidèle, une figure du militantisme dans le groupe Rhône-Poulenc et dans notre fédération. Il a su aussi travailler avec les structures locales de la CGT. Il restera dans tous les cœurs qui l'ont approché. Salut Jean-Jacques, repose en paix, tu l'as bien mérité.

BANGLADESH : EXIGEONS LE RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES TEXTILES !

La présence de Amirul Hagne Amin en France a permis à notre fédération THCB de faire un point sur la situation particulière et précaire des conditions de travail des salariés du textile au Bangladesh et d'échanger sur l'après Rana Plaza et les promesses non tenues par les marques mondiales.

Amin était venu nous expliquer, il y a quatre ans, à notre congrès fédéral à Bourgoin Jallieu, la situation dramatique à laquelle était confrontées des milliers de familles endeuillées par la mort de 1138 ouvriers du textile après l'effondrement d'un immeuble abritant 6 usines.

Dans l'échange que nous avons eu ce mois-ci, Amin nous a d'abord fait un point sur la filière textile dans son pays. « 4,2 millions de travailleurs dans le secteur textile fait de ce secteur le premier du Bangladesh. Cet accident dramatique survenu en 2013 a modifié quelque peu nos salaires. De 23 € avant l'accident du Rana Plaza, le salaire moyen aujourd'hui avoisine les 80 € par mois pour 54 heures par semaine (6 jours sur 7) et 9 jours de congé par an. Quant aux heures supplémentaires, elles restent toujours impayées et ne modifient en rien le salaire mensuel. La syndicalisation dans nos usines a aussi quelque peu

progressé. De 20 syndicats d'usine dans tout le pays avant l'accident, nous sommes passés aujourd'hui à 500 syndicats pour 82000 salariés, soit 2 % de salariés syndiqués. » nous a-t-il expliqué.

Si Amin est en France, c'est pour alerter les organisations non gouvernementales (ONG) et les syndicats concernant l'accord sur la sécurité et la prévention des incendies au Bangladesh. Cet accord signé au lendemain de l'effondrement du Rana Plaza, par les multinationales de l'habillement et les syndicats internationaux, sous la pression des ONG est menacé de fermeture prématurée, à la fin du mois, suite à une décision de justice bangladaise. La cour suprême a ainsi annoncé mettre un terme, le 30 novembre prochain, à l'activité de l'accord, mettant ainsi directement en danger les travailleurs des usines textiles, alors que le programme de rénovation des



usines n'est pas achevé.

« Je fais le tour des capitales européennes depuis plusieurs semaines, pour que les syndicats et les ONG interpellent les multinationales signataires de l'accord afin qu'elles usent de leur influence pour que celui-ci puisse continuer sa mission jusqu'en 2021, conformément à ses statuts. C'est très important pour nous »

Un message parfaitement relayé par la confédération et nos fédérations CGT qui exigent le respect de cet accord en demandant aux syndicats CGT présents dans les comités de groupes multinationaux du textile, de l'habillement et du commerce, d'intervenir auprès du gouvernement du Bangladesh.



Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie Cgt

263, rue de Paris - Case 415 - 93514 Montreuil Cedex

Tél. 01 55 82 84 89 - Fax 01 55 82 84 91

A retourner à la fédération avant le 10 décembre

Bon de commande FNI - Cotisations 2019

N° informatique du syndicat

--	--	--	--	--	--	--	--

Entreprise _____

Ville _____ Dept _____

Adresse et téléphone du syndicat _____

Nom et adresse du trésorier _____

Bon de commande 2019

Catégorie	Nombre de plaquettes demandées
Ouvriers et employés	
Ugict	
Retraités	

1 plaquette = 1 FNI + 11 timbres

Mensuel édité par la Fédération THC - 263, rue de Paris - Case 415 - 93514 MONTREUIL - Tél. 01 55 82 84 89 Fax 01 55 82 84 91 - Email : thc@cgt.fr

Directeur de publication: Maurad Rabhi -

Imprimerie ADDAX - Tél. 01.55.82.84.10 - N° de commission paritaire- 1218 S 06717 - Numéro ISSN : 0980 33 78

- Dépôt légal Novembre 2018 - Prix 0,46 euro - 5 euros l'abonnement annuel

