

# Infos

## textile habillement Cuir

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



Décembre 2018

# N° 363

Au sommaire :

- **Editorial :**  
CSE/PAP : l'indispensable formation des délégués  
Page 3
- **Exiger, revendiquer, c'est avant tout être à jour de ses cotisations**  
Page 3
- **L'urgence : s'informer et se former pour la mise en place des CSE**  
Pages 4 et 5
- **Kalhyge Colmar en grève**  
Page 6
- **Cheynet industrie en liquidation judiciaire**  
Page 6
- **CVC : un désastre pour l'emploi**  
Page 6
- **La dentelle de Noyon à nouveau sur la sellette**  
Page 7
- **Retraites complémentaires : la mise en place du malus dès janvier 2019**  
Page 7
- **Quels sont les premiers enseignements à tirer des gilets jaunes ?**  
Page 8

## ÉDITORIAL

### CSE / PAP : L'INDISPENSABLE FORMATION DES DÉLÉGUÉS

joyeuses fêtes  
et **bonne année**

**LA FÉDÉRATION THCB VOUS  
SOUHAITE À VOUS ET  
VOS FAMILLES  
DE TRÈS BONNES FÊTES ET  
UNE BELLE ET HEUREUSE  
NOUVELLE ANNÉE !**

Retrouvez-nous  
sur le site :  
[www.thc-cgt.fr](http://www.thc-cgt.fr)



## ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,  
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger  
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
c'est un engagement de tous les instants.**  
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre  
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés  
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

**Assurances  
Banque  
Santé**  
**Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.  
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.  
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession



# ÉDITORIAL

## CSE / PAP : L'INDISPENSABLE FORMATION DES DÉLÉGUÉS



**Maurad RABHI,**  
**Secrétaire général.**

Les choses risquent fort de s'accélérer dans les prochaines semaines. Dans toutes les entreprises de France, les délégués vont être confrontés aux protocoles d'accords pré-électoraux et aux accords des comités sociaux et économiques (CSE). Seules 25 % des entreprises l'ont mis en place en 2018.

### **2019 sera donc une année intense d'élections !**

2019 sera donc une année intense d'élections. Nous devons, partout, être prêts, savoir négocier et connaître les nouvelles dispositions législatives qui vont contourner vos accords d'entreprises. N'oubliez pas que ce sont dorénavant les délégués et l'employeur qui arrêtent le droit dans bien des domaines, dans vos entreprises. La formation est primordiale si vous voulez réussir vos accords.

### **La formation est primordiale si vous voulez réussir vos accords**

La fédération a mis en place un module de formation simple, acces-

### **La fédération a mis en place un module de formation simple, accessible à tous !**

sible à tous ! Ce module vous permettra d'individualiser vos accords, d'établir le nombre de délégués hommes et femmes nécessaire pour votre entreprise et de définir avec vous les points importants dans vos entreprises. Chacun pourra repartir de sa formation avec son projet d'accord PAP et son projet d'accord CSE. Indispensable pour éviter d'être uniquement sur les propositions patronales. Vous devez tous être formés pour éviter que votre employeur vous propose des mesures en-dessous des « mesures supplétives ». Notre direction fédérale en a fait un enjeu majeur pour votre entreprise, mais aussi si nous voulons que nos branches restent majoritairement CGT. N'hésitez plus, formez-vous. La fédération s'adaptera dans vos départements, vos régions, vos territoires pour vous former.



**N'hésitez pas à appeler la fédération au 01 55 82 84 89 ou envoyez un mail : [thc@cgt.fr](mailto:thc@cgt.fr) ou [m.montes@thc.cgt.fr](mailto:m.montes@thc.cgt.fr).**

### **Ensemble nous allons gagner !**

### **EXIGER, REVENDIQUER, C'EST AVANT TOUT ÊTRE À JOUR DE SES COTISATIONS !**

Par moments, la fédération se doit d'interpeller les syndicats qui ne sont pas à jour de leurs cotisations. C'est actuellement le cas avec beaucoup trop de syndicats ou d'unions locales qui n'ont rien versé à CoGeTise de toute l'année 2018. Jamais la fédération ne s'est retrouvée avec un taux de cotisations payées si bas en fin d'année. Ces périodes sont généralement plus calmes sur le plan revendicatif, alors n'hésitez pas à vous mettre à jour de vos cotisations.

L'idéal, pour un bon fonctionnement et éviter des tensions de trésorerie pour la fédération, serait un prélèvement automatique tous les deux mois. Certains syndicats comme le syndicat THCB Haute-Loire ou le syndicat de Troyes fonctionnent de cette manière, pourquoi ne pas prendre de bonnes résolutions pour 2019 ?

**La fédération compte sur votre engagement et votre rigueur !**

## L'URGENCE : S'INFORMER ET SE FORMER POUR LA MISE EN PLACE DES COMITÉS SOCIAUX ET ECONOMIQUES (CSE)

Dans toutes les entreprises de France vont avoir lieu d'ici le 31 décembre 2019 au plus tard, les élections du personnel. Si vous êtes élus Délégué du Personnel (DP), au Comité d'Entreprise (CE) ou au Comité d'Hygiène de Sécurité Santé et des Conditions de Travail (CHSCT), vous allez avoir des élections dans les semaines ou mois

qui viennent pour passer à cette instance unique issue des sinistres ordonnances Macron : le CSE.

Depuis janvier 2018, 25% des entreprises de nos branches ont eu leur élection CSE. L'expérience de nos camarades nous permet de mieux aborder ce moment important qu'est le renouvellement des ins-

tances représentatives du personnel. Le Congrès fédéral à Balaruc et l'accompagnement de certains syndicats nous a aussi permis d'avancer sur la question.

**D'abord la méthode : Essayer de faire dans l'ordre pour limiter les reculs**

Accord de mise en place du CSE	Le Protocole d'Accord Préélectoral	Le règlement intérieur
<p><b>Exemples de sujets à négocier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et périmètre des établissements distincts (à défaut décision unilatérale)</li> <li>- Participation des suppléants</li> <li>- Nombre de sièges</li> <li>- Nombre d'heures de délégation</li> <li>- Dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou au pouvoir du CSE</li> <li>- Composition du bureau du CSE</li> <li>- Consultations récurrentes : contenu, périodicité (maximum 3 ans), nombre de réunions annuelles, délai pour rendre les avis</li> <li>- Nombre et périmètre des CSSCT</li> <li>- Modalités de mise en place des CSSCT</li> <li>- Majoration du budget de fonctionnement</li> <li>- Fixation de la contribution aux ASC</li> <li>- Détermination du nombre d'expertises</li> <li>- Amélioration de la prise en charge par l'employeur du Financement des expertises</li> <li>- Délai de remise du rapport d'expert</li> <li>- BDES</li> <li>- CCSE central</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation des élections au CSE</li> <li>Composition du CSE modification :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- du nombre de sièges</li> <li>- du volume des heures de délégation</li> </ul>                             (peut être prévu par accord)                         </li> <li>- Répartition des sièges et des salariés entre les collèges.</li> <li>Proportionnalité hommes / femmes.</li> <li>- Organisation et déroulement des opérations électorales</li> <li>- Possibilité du nombre de mandats successifs au-delà de trois (dans les entreprises entre 50 et 300 salariés).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalité d'affichage ou de diffusion du procès-verbal dans l'entreprise par le secrétaire du CSE</li> <li>- Modalités de fonctionnement des commissions à défaut d'accord.</li> <li>- Modalités dans lesquelles les comptes annuels du CSE sont arrêtés (clause obligatoire)</li> <li>- Modalités d'établissement du rapport d'activité de gestion (clause obligatoire).</li> </ul>

① **Commencer la négociation pour un Accord d'entreprise de mise en place (ou de fonctionnement) du CSE bien avant les élections !** Le temps de négociation peut durer jusqu'à 6 mois...

D'abord connaître et demander à l'employeur « l'état des lieux de l'entreprise » : effectif Equivalent Temps Plein (CDI, CDD, Intérim...), nombre de salariés par collège, proportion d'hommes et de femmes par collège. Les droits sont différents en fonction du nombre de salariés, c'est ce qu'on appelle des « seuils » (fixés sur les 12 mois précédents l'élection : 11 à 49 salariés, 50 à 299, 300 à 499...).

Ensuite faire le bilan réel du droit existant

(cumul du nombre d'élus, heures totales de délégations, usage des pratiques syndicales dans l'entreprise ou l'établissement, tous les accords et usages précédents sur les droits des élus deviennent caducs...).

Puis valider le « périmètre » : c'est-à-dire l'établissement, distinct ou non, qui déterminera aussi s'il y a un CCSE -ex CCE-. Le périmètre est déterminé par la notion « de pouvoir d'embauche et de licenciement » dans l'établissement. Les négociations CSE Central sont souvent en même temps que les CSE d'établissement mais pas obligatoirement.

**Pour rappel, le Délégué Syndical est devenu essentiel pour signer des accords d'entreprise (50% mini de représentativité, seul ou à plusieurs syndicats), il n'y a pas de changement avec la mise en place des CSE pour le nombre d'heures de délégations depuis octobre 2015.**

Vient, après toutes ces étapes, la négociation de l'accord en connaissant les risques, en se fixant des objectifs et des priorités sur les besoins du syndicat de votre entreprise : volonté de présence des suppléants aux réunions, nombre de délégués, informations/consultations, expertises prises en charges à 100% par l'employeur, commissions, délégués de proximité ou

non, nombre de mandats successifs, budget social et de fonctionnement... L'architecture du nouveau code du travail est maintenant déclinée en 3 parties : Ordre Public (non négociable), Négociation Collective (principalement dans l'entreprise, peut être en dessus ou en dessous des dispositions supplétives => les employeurs demandent souvent

des contreparties), Disposition supplétive (à défaut d'accord d'entreprise). N'oubliez jamais, c'est une négociation entre vous et votre employeur. **Votre accord fera le droit dans votre entreprise alors proposez et négociez chaque point.**

*Exemple entreprises de 50 à 299 salariés, c'est dans ce cadre que l'on négocie :*

### Dispositions d'ordre public

#### Pas de dérogation

Moins de 300: 6 réunion/an minimum dont 4 traitant de la question SSCT

Pas plus de 3 visio/an

Obligation de respecter la proportionnalité des listes

Obligation de mettre en place une BDES

Durée du mandat 2 ans mini 4 ans maxi

### Champ de la négociation collective

#### Dérogation possible à la loi au niveau de la branche ou de l'entreprise

Augmentation du nombre d'heures de délégations

Nombre à la hausse ou à la Baisse du nombre d'élus

Participation des suppléants

Délégués de proximités

Nombre et moyens CSSCT

Expertises et consultations...

### Dispositions supplétives

#### Minimum prévues par la loi et applicables en l'absence d'accord

Ex moins de 300 salariés : 6 CSE/an mini dont 3 Visio maxi

Pas de participation de suppléants aux réunions

Heures de délégation par seuil

Pas de commission SSCT (si SSCT 3 membres)

Pas de délégué de proximité

② Si j'ai réussi un Accord d'Entreprise, je n'ai quasiment qu'à négocier les modalités de votes dans le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) ainsi que quelques références obligatoires (nombres de sièges et composition des collèges, heures de délégations, durée du mandat...)

Si je n'ai pas réussi à avoir d'Accord d'entreprise, j'essaie d'introduire des éléments d'amélioration du droit (participation des suppléants aux réunions, heures de délégations, commissions SSCT...) en plus des modalités de vote et des éléments obligatoires précités dans le protocole préélectoral.

③ Si je n'ai pas réussi à introduire des éléments d'amélioration ni dans l'accord d'entreprise, ni dans le protocole préélectoral, j'essaie d'amener la négociation sur les derniers points possibles dans le Règlement Intérieur du CSE.

En plus d'être fort chez soi, il faut être fort

ailleurs, l'avenir du droit des salariés dans nos Branches en dépend :

*J'aide mon Union Départementale (ou mon Union Locale) et ma fédération à implanter la CGT dans les entreprises de nos branches où nous sommes absents pour aider à créer de nouvelles équipes syndicales CGT. C'est avant les élections que ça se joue !*

*Je contacte la structure locale de la CGT et ma fédération, pour être certain que la CGT sera présente au protocole préélectoral auquel la CGT doit légalement être convoquée.*

*Dans ces boîtes où la CGT n'est pas présente les protocoles préélectoraux doivent faire l'objet d'un intérêt particulier de nos structures.*

*Il n'y a pas de temps à perdre : nous avons 12 mois pour gagner dans nos entreprises, dans nos branches et pour toute la CGT.*

*Chaque liste, chaque voix va compter !*

*Ne passez pas votre tour : il n'y aura plus d'élection pendant les 4 années suivantes.*

*Vous aurez besoin de la CGT demain...*

*Dans l'intérêt des salariés, la CGT a besoin de vous aujourd'hui ! Aidez-nous à construire des listes au CSE partout, pour tous !*

*N'oubliez pas d'envoyer vos Accords d'Entreprise de mise en place du CSE, vos protocoles préélectoraux et vos PV de résultat d'élections à vos syndicats et à la fédération CGT THCB.*

*Au service de ses adhérents et de ses syndicats, la fédération THCB a réalisé des outils pratiques (tableau de négociation, modèle d'accord de mise en place des CSE) qui vous seront délivrés lors d'une journée de formation fédérale. La fédération peut organiser cette journée par département, regroupement d'entreprises ou région. Vous trouvez une salle, on s'occupe du reste. Il est nécessaire de contacter la fédération pour trouver des dates qui vous conviennent.*



## KALHYGE COLMAR EN GRÈVE



Les salariés et le syndicat CGT de Kalhyge à Colmar auront montré la voie de la contestation ! Après des NAO plus que décevantes, les salariés et le syndicat ont, à l'image des gilets jaunes, débrayé en masse le 14 décembre

pour se faire entendre. Payés pour la plupart au Smic, les grévistes exigent de leur direction une prime de fin d'année de 1000 €, pour améliorer le pouvoir d'achat de chaque salarié. Une lutte qui mérite d'être entendue dans les autres établissements du groupe !

## CHEYNET INDUSTRIE EN LIQUIDATION JUDICIAIRE

Confronté à une nouvelle baisse de son activité sur 2018, le numéro un européen du tissu élastique pour la lingerie, corsetterie, basé en Haute-Loire, envoie de nouveau son entreprise en liquidation judiciaire.

Cela devient malheureusement répétitif avec l'actionnaire majoritaire Grégoire Giraud, qui gère cette société le « nez dans le guidon ». Depuis plusieurs années, le syndicat CGT demandait une autre approche que celle de réduire les droits des salariés ou de licencier pour redresser l'entreprise.

A plusieurs reprises, lors de ces deux dernières années, la fédération lui avait ouvertement demandé une ouverture du capital ou la vente de l'entreprise pour sauver Cheynet industrie et adosser un

nouveau projet industriel à Cheynet industrie. Des solutions existaient pourtant, si l'entêtement du dirigeant n'avait pas pris le dessus ! Aujourd'hui, le résultat est

catastrophique pour les 190 salariés et leurs familles. C'est le plan de continuation acté en 2017 à la barre du tribunal de commerce et qui devait prendre fin en novembre 2019, qui se transforme automatiquement aujourd'hui en liquidation judiciaire.



Le syndicat THCB Haute-Loire et la fédération souhaitent que le tribunal de commerce tourne définitivement la page écrite avec Giraud et sa « clique », si des repreneurs fiables se font connaître dans les toutes prochaines semaines. La fédération oeuvrera dans ce sens !

## CVC : UN DÉSASTRE POUR L'EMPLOI



Nous venons d'apprendre que le tribunal de Nancy vient de valider le projet de reprise proposé par

emplois supprimés sur les 114 salariés restants !

la filiale du Coq Sportif pour reprendre la Compagnie Vosgienne de la Chaussure. Cette dernière solution pour maintenir un peu d'emploi, aura coûté la bagatelle de 91

Notre syndicat CGT, fatigué par trois années de luttes acharnées pour préserver l'emploi, que ce soit contre Vivarte, puis contre le fond allemand, réfléchit aujourd'hui pour traîner tout ce beau monde devant les tribunaux pour « banqueroute organisée ». C'est tout le mal qu'on souhaite à ces vautours. La fédération se portera « partie civile » si d'aventure les salariés licenciés demandent réparation devant les prud'hommes !



## LA DENTELLE DE NOYON À NOUVEAU SUR LA SELLETTE



Nous apprenons par nos experts économiques, que le plus important groupe industriel français de dentelle situé à Calais (Pas-de-Calais) aurait du mal à sortir de ses difficultés antérieures. Noyon Industrie a été placé deux fois en

redressement judiciaire en dix ans, une première fois en 2009, puis une seconde fois en 2016.

Repris par un consortium d'entreprises clientes de la lingerie, du prêt-à-porter, des fournisseurs de la chaîne textile, ainsi que le directeur général en 2017, l'entreprise se redressait lentement avec ses 170 salariés. De

nouveau, cet arrimage lancé il y a moins de 18 mois se trouve déjà en difficulté malgré des clients prestigieux tels que Chantal Thomas, La Perla, Dior, etc... Inquiétant pour l'emploi et les salariés dans ce bassin calaisien. Il est vrai tout de même que la filière de la dentelle subit depuis plusieurs décennies des périodes cycliques de plus en plus fréquentes et intenses.

Devant cette situation alarmante, Noyon pourrait être définitivement lâché par ses pairs si l'entreprise ne trouve pas rapidement de nouveaux débouchés !

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA MISE EN PLACE DU MALUS DÈS JANVIER 2019

Avec les réformes tous azimuts de ces dernières années, on avait presque oublié la réforme décidée en 2015 sur la retraite complémentaire et son système de mécanisme de « bonus - malus » signée à l'époque par la CFDT, la CFTC, la CGC et les organisations patronales. En effet, son application se met en place dès janvier 2019.

Ce tour de vis devrait permettre aux caisses complémentaires d'économiser 6,1 milliards d'euros par an d'ici 2020. Dès janvier 2019, toute personne souhaitant liquider sa retraite à 62 ans, verra sa pension complémentaire amoindrie de 10 % pendant les 3 premières années, même si elle requiert de tous ses trimestres à l'ouverture de son

dossier. L'objectif voulu, mais non dit, est de faire partir les salariés en retraite à 63 ans, voire 64 ou 65 ans.

Etonnant tout de même de la part d'organisations syndicales prétendant défendre les

intérêts des salariés !! De nouvelles dispositions signées par des syndicats qui mériteraient d'être connues par tous les salariés !



## QUELS SONT LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS À TIRER DES GILETS JAUNES ?

Après cinq semaines de présence sur les ronds-points et les manifestations le samedi dans les grandes métropoles, les gilets jaunes ont d'abord surpris, interrogé, bousculé, renversé les codes et les méthodes traditionnels d'un mouvement social.

Bien désemparé, l'exécutif aura tardé, à bien des égards, avant de prendre ce conflit en considération et commencer à répondre aux maux de cette crise sociale. Bousculés, les syndicats ont été « shootés » par l'efficacité des nouvelles technologies de luttes et les divergences d'appréciations et de revendications portées par les gilets jaunes.

Seule l'opinion publique s'est retrouvée dans le message des gilets jaunes et a soutenu, dès le démarrage, ce mouvement particulier.

**Le premier enseignement que nous devons tirer collectivement**, c'est que nous devons tous, organisations politiques ou syndicales, réfléchir à la manière de s'engager, de construire, de communiquer avec la société. Être plus proche des gens, c'est d'abord écouter

et entendre les difficultés de tous les gens. La politique, comme le syndicalisme doit rester un sacerdoce et non pas un plan de carrière. Trop d'énarques, d'élites, d'apparatchiks dans les organisations font, qu'au final, nombre de responsables s'éloignent de la vraie vie !

droit acquis ! S'engager nécessite obligatoirement des contreparties et un certain équilibre entre ce qu'on cède et ce qu'on obtient ! Le progrès social doit reprendre tout son sens dans les réformes gouvernementales ou les accords interprofessionnels.

**Enfin, le troisième enseignement**, c'est l'échec de la politique néolibérale ou libérale portée par nos dirigeants politiques de gauche comme de droite depuis plus de vingt ans. Il est primordial d'arrêter cette démarche politique qui divise les peuples, les affaiblit, les appauvrit au détriment de quelques-uns. Bien évidemment, nous sommes pour une Europe, mais une Europe qui nous protège socialement, fiscalement, économiquement, politiquement.

A mettre « la tête dans le sable » indéfiniment, nous risquons à court et moyen terme, d'amener nombre de gouvernements nationalistes un peu partout dans le monde. Un résultat qui amènerait, à n'en pas douter, vers plus de chacun pour soi, davantage de reculs sociaux, donc l'inverse de ce que nous défendons.

GILETS JAUNES : LA RÉPONSE DE MACRON...



**Le second enseignement**, c'est l'échec ou la limite du dialogue social en France. Depuis trop longtemps, les syndicats se sont accommodés d'accords de façade, insipides, voire néfastes pour les salariés, les chômeurs, les retraités. Dans nombre d'accords du paritarisme ou du tripartisme, la communication a pris le pas sur le contenu de l'accord. Un peu comme si la pédagogie pouvait remplacer le