



Au sommaire :

- Editorial :
Les chômeurs vont payer l'ardoise !
Page 3
- Mise en place du CSE : encore six mois pour négocier
Pages 4 et 5
- La stratégie payante pour Bleu Forêt pour les collants et mis-bas "made in France"
Page 6
- Bon à savoir : temps partiel
Page 6
- Consultation des syndiqués CGT :
"l'action avec la CGT, vous la voulez comment ?"
Page 7
- Un nouveau site internet pour les syndicats THCB
Page 8
- Bon à savoir : Toute irrégularité dans l'organisation des élections doit-elle conduire à leur annulation ?
Page 8

ÉDITORIAL

LES CHÔMEURS VONT PAYER L'ARDOISE !



17 JUIN 2019 : L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) A 100 ANS

PLUSIEURS MILLIERS DE MANIFESTANTS ONT DÉFILÉ À GENÈVE POUR LES LIBERTÉS SYNDICALES ET LE DROIT DE GRÈVE PARTOUT DANS LE MONDE.



**NOUVEAU SITE :
www.thcb-cgt.fr**



www.thcb-cgt.fr



Formation santé au travail

TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ-VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1** Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2** Pour intervenir et mener des investigations : inspections, enquêtes, DGI...
- 3** Pour proposer des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des salariés.

**FORMATION
FINANCÉE
PAR
L'ENTREPRISE**

La formation légale est d'au minimum **3 jours** pour les entreprises de - de 300 salariés et au minimum de **5 jours** pour les + de 300 salariés.

Un parcours dédié à votre secteur professionnel, sur plusieurs jours en inter-entreprises ou chez vous en intra.

Tarifs, nous consulter.



www.secafi.com

Tél. : 01 53 62 70 00 - contactcse@secafi.com

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75



ÉDITORIAL

LES CHÔMEURS VONT PAYER L'ARDOISE !



Muraud RABHI,
Secrétaire général.

Le président Macron semble bien décidé à faire payer la crise de 2008 et le déficit cumulé de l'assurance-chômage qui s'en est suivi, sur le dos des chômeurs

Inadmissible, inacceptable, la méthode et les mesures arrêtées du gouvernement sur le déficit cumulé de l'assurance-chômage ! Après une négociation avortée entre organisations syndicales et patronales, le président Macron semble bien décidé à faire payer la crise de 2008 et le déficit cumulé de l'assurance-chômage qui s'en est suivi, sur le dos des chômeurs. Trois milliards d'euros ponctionnés, en grande partie sur les droits futurs des prochains demandeurs d'emploi, voilà la méthode du gouvernement. Au menu de la réforme, sont visés les plus précaires des salariés en révisant le cumul emploi et en rabaissant son cal-

cul d'indemnisation. En instaurant une dégressivité de l'allocation chômage, les cadres vont subir une double punition, continuer à cotiser plus que les autres pour recevoir moins que les autres. Une méthode qui risque de pousser bon nombre de cadres vers des assurances privées et affaiblir, à terme, la solidarité du régime d'assurance-chômage.

Enfin, en durcissant la période dite « d'affiliation » pour ouvrir des droits, le gouvernement fait le choix d'écarter des centaines de milliers de demandeurs d'emploi de l'assurance-chômage. Un scandale lorsqu'on sait qu'un demandeur d'emploi sur deux ne perçoit pas plus de 860 €.

Cette réforme régressive va se faire aujourd'hui en très large partie sur le dos des faibles

Cette réforme régressive va se faire aujourd'hui en très large partie sur le dos des faibles, alors que ce sont les banquiers et financiers véreux qui, hier, ont poussé la crise. Encore une fois, le gouverne-

Encore une fois, le gouvernement protège les premiers de cordée !

ment protège les premiers de cordée. Quant aux mesures incombant aux employeurs, les contraintes sont dérisoires, en choisissant de ne taxer que quelques secteurs d'activité sur quelques euros supplémentaires.

Toutes ces mesures vont s'appliquer par décrets !

Tout cela est d'autant plus scandaleux et injuste que toutes ces mesures vont s'appliquer par décrets !

Enfin, une réforme en totale contradiction avec le discours hypocrite de Macron à l'OIT il y a quelques jours, qui dénonçait « le capitalisme fou et le besoin de plus d'humanité pour les salariés... ».

MISE EN PLACE DU CSE : ENCORE SIX MOIS POUR NÉGOCIER !

Dans nombre d'entreprises, les six derniers mois de l'année 2019 seront d'intenses négociations pour mettre en place l'instance du comité social économique (CSE) en remplacement des différentes instances existantes de négociation de dialogue social.

CE, CHSCT, délégation unique cèderont la place à une instance unifiée, voulue dans les ordonnances : le Comité Social et Economique (CSE). La particularité de cette nouvelle construction du droit est que beaucoup de points sont négociables dans l'entreprise par accord majoritaire. Le gouvernement s'étant assuré de mesures supplétives en l'absence d'accord d'entreprise. Les délégués d'entreprises doivent impérativement négocier, mais surtout faire attention sur les différents points de l'accord. La fédération a mis en place une plateforme collaborative pour vous aider sur les questions de droit et vous accompagner dans vos négociations d'entreprises avec des juristes ou avocats de la fédération.

Vous pouvez y accéder en allant sur : www.association.ence.fr. L'adhésion peut se faire sur le budget de fonctionnement de votre entreprise.

La fédération vous rappelle dix points pour réussir correctement la négociation et la mise en place du CSE

1 Anticiper la période des élections

La loi oblige la mise en place du comité social économique au plus tard en 2020. N'attendez pas fin décembre, exigez des discussions dès la rentrée !

2 Etablir un bilan de l'existant de la situation actuelle

Nombre d'heures, nombre de personnes siégeant au comité d'entreprise, plus ceux siégeant au CHSCT, aux DP, nombre de réunions du CE à l'année, mais aussi les accords d'usage, etc... Le tout est d'arriver face à la direction avec un état clair des droits des instances représentatives du personnel.

3 Anticiper le nombre d'élus du futur CSE

Le tableau fixé par le code du travail selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement (C.trav, art. R.2314-1) est une référence de l'administration ministérielle. Rien n'interdit de négocier à la hausse le nombre d'élus.

N'oubliez surtout pas, le nombre de membres peut être modifié à la hausse, comme à la baisse, par protocole d'accord préélectoral, à condition que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collègue, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise. La fédération conseille, dans la négociation, d'assurer le plus d'élus possibles et d'éviter, si possible dans vos accords, moins d'élus avec plus d'heures. Car la stratégie des employeurs est d'avoir moins d'élus, plus professionnalisés dans la compréhension des problèmes d'entreprises et moins disponibles pour les salariés.

4 Anticiper le nombre d'heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation à l'article R.2314-1 est un plancher en fonction de la taille des entreprises. Vous devez impérativement négocier, dans votre protocole d'accord préélectoral (PAP) et dans l'accord CSE, un nombre d'heures de délégation supérieur, tout en garantissant le

même nombre d'élus. Vous pouvez aussi négocier des heures en plus pour le secrétaire, le trésorier et les suppléants du CSE ou les membres siégeant dans les différentes commissions, tout comme des heures supplémentaires pour la préparation des réunions du CSE. Encore une fois, tout est négociable.

5 Négocier un accord sur le CSE

Le PAP ne s'occupe que des élections stricto sensu. Il ne règle pas le fonctionnement du CSE. C'est pourquoi il est obligatoire de négocier un accord majoritaire pour la mise en place du CSE dans l'entreprise.

En l'absence d'accord, ce sont les mesures supplétives qui s'appliquent dans un document unilatéral. Dans l'accord CSE, tous les thèmes sont à négocier :

▶ **La durée du mandat** de 2 à 4 ans (art. L.2314-34),

▶ **Les consultations du CSE :**

périodicité, la liste et le contenu, les modalités et les informations nécessaires à la consultation (art.

L.2312-19),

► **Le fonctionnement du CSE :**

heures de délégation, nombre de réunions, au moins 6 par an (L.2312-19), les personnes qui assistent aux réunions. La fédération préconise de maintenir les titulaires et les suppléants quand cela est possible. A défaut, exigez la présence des suppléants lors des trois consultations obligatoires du CSE, lors des restructurations ou encore sur les points essentiels que vous jugez nécessaires.

► **La BDES (base de données économiques et sociales) :**

Reportez-vous à l'article L.2312-21 qui garantit la liste minimum requise par l'employeur. N'hésitez pas aussi à demander à votre expert, les documents supplémentaires nécessaires à la compréhension de la stratégie du groupe ou de l'entreprise.

► **La ou les CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) :** Il faut vous reporter aux articles L.2315-39 et L.2315-41 et suivants pour pouvoir mesurer le nombre, le périmètre, le nombre de membres, les heures de délégation obligatoires et les attributions à négocier.

► **Le recours à un expert :**

Négocier la prise en charge à 100 % par l'employeur pour les trois premières expertises et 80 % pour les suivantes. Si l'employeur ne veut pas, reportez-vous aux articles L.2315-79 et L.2315-85 pour comprendre ce que l'administration oblige à minima et essayez de négocier favorablement, les délais, la durée d'une expertise pour laisser le temps suffisant aux experts pour construire des conclusions solides.

► **La mise en place des représentants de proximité (dans les entreprises de plusieurs établissements) :** Pas obligatoire, voir article L.2313-7.

6 Anticiper la constitution de votre liste CGT

La négociation de l'accord CSE demande beaucoup de temps. La fédération vous recommande d'anticiper le plus possible votre liste, en garantissant, si possible, la proportionnalité hommes / femmes et l'alternance de la liste. La fédération a mis sur son site www.thcb-cgt.fr un simulateur pour calculer la proportionnalité exacte entre femmes et hommes en fonction de la catégorie socio-professionnelle. Vous pouvez vous reporter à l'article L.2314-30 pour comprendre.

7 Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

C'est un accord différent dont le but est de définir la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition dans les collèges électoraux (C. trav., art. L2314-13). L'accord fixe aussi les modalités d'organisation matérielle et de déroulement du scrutin. **Évitez, si possible, le vote électronique.** En cas de désaccord, l'employeur procède unilatéralement à la répartition des sièges et des électeurs entre collèges, mais vous pouvez contester auprès de la DIRECCTE.

8 Anticiper le transfert du patrimoine du CE au CSE

Faire un inventaire très précis des biens, droits et obligations, mais aussi des créances et dettes que le CSE va avoir en héritage du CE.

Lors de la dernière réunion du CE, le CE doit décider de l'affectation de l'héritage. Lors de la première réunion, le CSE accepte les affectations prévues ou décide d'affectations différentes.

9 Préparer la mise en route du CSE

Assurez-vous lors de la première réunion de désigner, à minima, un secrétaire et un trésorier du CSE.

10 Etablir le règlement intérieur du CSE

Pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, vous avez l'obligation d'établir un règlement intérieur du CSE à valider en cours de mandat.

Il est validé à la majorité des membres présents et définit les modalités de fonctionnement du CSE et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise (C. trav., art. L.2315-24).

En complément des accords négociés dans le CSE, vous pouvez mettre des clauses supplémentaires sur :

- La composition du bureau du CSE (adjoint, secrétaire et trésorier), les attributions supplémentaires pour ces fonctions.
- Les modalités de déroulement des réunions (ex. : enregistrement des débats, les conditions de suspension de séances, le lieu,...).
- Les modalités de communication du CSE.
- La diffusion des PV des réunions.
- La représentation du CSE en justice.



LA STRATÉGIE PAYANTE DE BLEU FORÊT POUR LES COLLANTS ET MI-BAS « MADE IN FRANCE »



Spécialiste de la chaussette française, le groupe Tricotage des Vosges à Vagney (88) a installé, après une longue période d'ajustement, dans son usine, une gamme supplémentaire de col-

lants et mi-bas.

L'objectif affiché depuis deux ans est d'élargir son offre de diversification entre chaussettes haut de gamme, collants et mi-bas.

Le moins que l'on puisse recon-

naître, c'est que le savoir faire des salariés a permis la mise en place de cette nouvelle stratégie. Les résultats ne se sont pas fait attendre avec 30 % de vente en plus en 2018. La direction mise maintenant sur le développement de boutiques au nom de sa marque « Bleu Forêt » pour accroître ses ventes.

Espérons tout de même que les salariés et les

syndicats en tirent profit dans les négociations salariales à venir ou dans les échanges sur la qualité de vie au travail. Une autre affaire tout de même !



TEMPS PARTIEL

Pour un salarié à temps partiel, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance prévu par accord, ou à défaut un délai de sept jours ouvrés au minimum (C. trav., art. L. 3123-31). L'absence de respect de ce délai de prévenance entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché

de prévoir le rythme auquel il doit travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur.

La Cour de cassation a récemment eu deux occasions d'appliquer cette règle. Dans la première affaire, la demande de requalification a été rejetée car les éléments produits devant le juge du fond démontraient que la salariée concernée n'avait été exposée qu'à un unique changement d'horaire (Cass, soc., 27 mars 2019, n° 17-21.543 FS-P+B). À l'inverse, dans la seconde affaire, la requalification a été prononcée s'agissant d'un

salarié dont les horaires de travail variaient constamment et pour qui la durée du travail convenue était fréquemment dépassée, sans que l'employeur ne justifie du respect du délai de prévenance contractuel, en sorte que, compte tenu de l'incertitude avérée de ses horaires de travail, le salarié était contraint de demeurer à la disposition permanente de l'employeur (Cass, soc., 27 mars 2019, n° 16-28.774 FS-P+B).

Cass, soc., 27 mars 2019, n° 17-21.543 FS-P+B ; Cass, soc., 27 mars 2019, n° 16-28,774 FS-

CONSULTATION DES SYNDIQUÉS CGT



L'action avec la CGT, vous la voulez comment ?

La CGT lance une vaste consultation de tou-te-s ses syndiqué-e-s pour préparer ensemble une rentrée offensive sur 3 sujets essentiels que sont les retraites, les salaires et les services publics.

Nous t'invitons donc à répondre à ces quelques questions avant le 30 septembre.

Questionnaire à renvoyer
avant le **30 septembre 2019** à
CGT - Consultation syndiqué
263 rue de Paris 93100 Montreuil



à remplir le
questionnaire en ligne sur:
<https://bit.ly/2iZNo5i>

Où à remplir et renvoyer
grandeconsultation@cgt.fr

Nom - prénom : _____

Date d'adhésion : _____ Âge : _____

Syndicat : _____

Union départementale : _____

Fédération : _____

Plusieurs réponses par question sont possibles (*)

1. Tu travailles dans ?

- Une PME Une TPE Une grande entreprise
 Public Privé Privé-e d'emploi

2. Connais-tu les propositions de la CGT ? (*)

- Sur les salaires Sur les retraites Sur les services publics Autre: _____

3. Les partages-tu avec tes collègues ?

- Oui Non

4. Penses-tu que le syndicat est en phase avec les préoccupations des salarié-e-s ?

- Oui Non

5. As-tu connaissance des appels à mobilisation de la CGT ? (*)

- Sur ton lieu de travail Au niveau national Au niveau local

6. Y participes-tu ?

- Toujours Parfois Jamais

7. Qu'est-ce qui favorise ta participation ? (*)

- Un appel dans l'entreprise Un appel interprofessionnel

8. À quel genre d'action(s) es-tu prêt-e à participer ? (*)

- Une assemblée générale Distribution d'un tract Une manifestation
 Une grève : Un jour Plusieurs jours Autre: _____
 Signer une pétition Faire signer une pétition

9. Quelles autres modalités d'actions sont à proposer pour élargir la mobilisation ?



La CGT, située au 263, rue de Paris à Montreuil, est responsable du traitement des données que tu lui communique dans ce questionnaire. Elles sont recueillies exclusivement dans le but d'organiser et de gérer la consultation des syndiqués de la CGT. Elles sont traitées sur la base de l'intérêt légitime de la CGT qui est de recueillir l'avis de ses adhérents pour organiser ses prochaines actions syndicales. Tes données sont transmises à l'espace Communication de la CGT et sont conservées pendant la durée de la consultation. Tu peux demander à accéder aux données te concernant, les rectifier ou obtenir leur effacement. Tu disposes également d'un droit d'opposition et d'un droit à la limitation du traitement de tes données. Pour exercer tes droits, tu peux contacter notre délégué à la protection des données par voie électronique à l'adresse suivante : https://www.cgt.fr/nous-aidez-vous/. Tu peux également adresser une réclamation à la CNIL si tu estimes que tes droits ne sont pas respectés ou que notre traitement n'est pas conforme aux règles de protection des données.



UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR LES SYNDICATS THCB

La fédération travaille depuis plusieurs semaines au nouveau site THCB CGT. Celui-ci évoluera et se développera progressivement afin de répondre au mieux à vos besoins et préoccupations. Il se veut concret, avec en plus de l'aspect revendicatif, des infos et des outils pratiques.

Suite aux nombreuses contre-réformes le droit du travail a régressé. La CGT avait et a encore raison de défendre un code du travail du 21ème siècle, protecteur des salariés. De plus en plus nombreux mais aussi plus divers, les salariés ont des problèmes plus variés.

C'est partant de ces constats que nous avons pensé ce nouveau portail interactif : fonctionnel et coloré, avec vidéos et réseaux sociaux, ainsi que des outils construits par les membres de la direction de la fédération mais aussi



par ce qui se fait de mieux dans les syndicats... Bref, un site internet qui prend en considération l'expérience des anciens, les problèmes d'aujourd'hui pour construire les victoires de demain !

Tous les syndicats, tous les salariés, tous les retraités de nos branches y trouveront leur place et leur espace. Pour qu'il soit vivant, pensez à nous envoyer les informations ou les actions qui vous semblent utiles.

Nous vous invitons à le consulter et à le faire connaître :

www.thcb-cgt.fr

N'hésitez pas à insérer sur vos tracts d'entreprise, le lien du site ou le flash-code disponible en bas du sommaire sur la première page.

Complémentaire du site fédéral, nous vous invitons de nouveau à adhérer au site d'accompagnement juridique et à la négociation « Aence » notamment via vos budgets de fonctionnement dans les entreprises

www.association-ence.fr



TOUTE IRRÉGULARITÉ DANS L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS DOIT-ELLE CONDUIRE À LEUR ANNULATION ?

Non : les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement d'un scrutin constituent une cause d'annulation uniquement lorsqu'elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou lorsque, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.

Confirmation de la Cour de cas-

sation : la Cour de cassation maintient cette jurisprudence constante. Se prononçant sur le jugement rendu par un tribunal d'instance, elle rejette le pourvoi qui soutenait que les élections auraient dû être annulées. En effet, s'agissant d'un souci lié au vote par correspondance, le tribunal avait constaté que le taux de plis non distribués était particulièrement faible et que les pièces produites ne concernaient pas le

collège considéré à l'exception d'un unique courrier faisant état d'une difficulté. Dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, il avait donc légitimement pu estimer que l'existence d'irrégularités ayant eu une incidence sur le résultat du scrutin n'était pas caractérisée et ne pas ordonner l'annulation des élections.

Cass, soc., 3 avr. 2019, n° 18-15.484 F-D