

# Infos

textile habillement Cuir

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



## ÉDITORIAL

### NOTRE SYNDICALISME DOIT PRENDRE EN COMPTE LES RÉALITÉS DE L'ÉVOLUTION DE LA CONSTRUCTION DU DROIT



**LE 8 MARS JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES : PARTICIPEZ LARGEMENT AUX INITIATIVES ORGANISÉES DANS VOS DÉPARTEMENTS**

**AENCE : UN OUTIL AU SERVICE DES ÉLUS DU CSE**



Février 2019

N° 365

Au sommaire :

- **Editorial :**  
Notre syndicalisme doit prendre en compte les réalités de l'évolution de la construction du droit  
Page 3
- **De plus en plus de ruptures conventionnelles et après ?**  
Page 4
- **Un patronat toujours aussi ringard, minable et irresponsable !**  
Page 5
- **La généreuse boîte à idées du gouvernement**  
Page 5
- **Travail égal, salaire égal**  
Page 6
- **Bergère de France en vente**  
Page 6
- **Viskase licencie dans les Vosges**  
Page 7
- **Kering poursuit sa folle croissance avec Gucci**  
Page 7
- **Aence : un outil au service des élus du CSE**  
Page 8

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





MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS  
se sont regroupés  
POUR ENCORE MIEUX  
VOUS PROTÉGER

## NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance**

**Vous aider** à concilier  
bien-être des salariés  
et performance

**Vous garantir**  
des soins de qualité  
au juste prix

**Être à vos côtés**  
dans les moments  
de fragilité

## **Vous accompagner en retraite**

**Agir pour une  
société plus juste  
et plus inclusive**

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric  
humanis

**SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE**[illegible]

# ÉDITORIAL

## NOTRE SYNDICALISME DOIT PRENDRE EN COMPTE LES RÉALITÉS DE L'ÉVOLUTION DE LA CONSTRUCTION DU DROIT



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

Les ordonnances Macron ont inévitablement bouleversé les règles du jeu de la construction du droit du travail. L'entreprise devient de plus en plus l'endroit où la loi s'écrit ! Pourtant, la CGT, comme d'autres organisations syndicales se sont battues pour ne pas se voir imposer ces reculs. Aujourd'hui, force est de constater que les patrons affaiblissent, voire suppriment la négociation interprofessionnelle et de branche au profit de la négociation d'entreprise.

Maintenant que la nouvelle loi du travail issue des ordonnances Macron s'installe dans les entreprises, la CGT doit rapidement s'adapter, se moderniser et se transformer pour aider les délégués d'entreprises dans leur mission.

Bien évidemment, face à ces changements structurels, notre syndicalisme CGT doit repenser ses outils pour devenir le syndicalisme de masse et maintenir un syndicalisme de classe. A défaut de protéger l'ensemble des salariés par du droit interprofessionnel ou de branche, nous devons maintenant outiller, accompagner, émanciper, encadrer, former tous nos

délégués. Les nouvelles technologies peuvent nous aider sur ce sujet.

C'est pourquoi, sans attendre, notre fédération met à la disposition de ses élus, partout sur le territoire, une plateforme numérique où chacun pourra avoir une réponse à sa question particulière par des avocats ou juristes spécialisés, se faire accompagner individuellement, en ligne, par un permanent fédéral lors d'une négociation d'entreprise compliquée, se former par des modules adaptés au niveau des délégués, s'informer dans la bibliothèque numérique où nos accords de branche, nos conventions collectives ou encore différentes jurisprudences ou textes de droit seraient susceptibles de vous aider.

De plus, la plateforme numérique donnera la possibilité à chaque syndicat adhérent, d'avoir son espace personnalisé et sécurisé où vous pourrez archiver vos accords d'entreprises, vos documents les plus importants et même échanger entre vous, avec votre expert ou votre avocat en toute sécurité.

Le syndicat pourra même se faire rappeler (par mail ou SMS) qu'un accord de votre entreprise arrive à terme quelques mois avant la fin de la durée de l'accord.

Un outil numérique pensé pour vous aider et construire les droits et les luttes de demain, dont l'adhésion doit être prise sur le budget de fonctionnement !

N'hésitez pas à vous connecter :

[www.association-ence.fr](http://www.association-ence.fr)



### ELEMENTS DE DROIT

#### LA NOTION DE GROUPE PRÉCISÉE POUR LE CONTRÔLE DE PROPORTIONNALITÉ DES MESURES DU PSE

Le conseil d'état précise, dans une décision du 24 octobre 2018, que le groupe des sociétés à prendre en compte pour l'appréciation de la pertinence des mesures d'un PSE unilatéral n'est pas nécessairement identique à la définition retenue par l'article L.2331-1 du Code du travail pour les comités de groupe. En l'espèce, les moyens, notamment financiers, de la holding, dont le siège social est situé à l'étranger auraient dû être pris en compte par la DIRECCTE dans son appréciation de la proportionnalité du PSE, du fait qu'elle avait les caractéristiques d'une société dominante.

Conseil d'état le 24 octobre n° 397900

## DE PLUS EN PLUS DE RUPTURES CONVENTIONNELLES ET APRÈS ?



### *Année après année, les procédures de ruptures conventionnelles battent des records*

Année après année, les procédures de ruptures conventionnelles battent des records. Instaurée en 2008, cette dite « procédure de divorce à l'amiable entre employeurs et salariés » a généré 437000 séparations en 2017 ! Un chiffre jamais vu depuis sa création, qui interroge maintenant les pouvoirs publics comme l'Unédic sur les dérives de cette séparation... Un début de critique qui amènera, à n'en pas douter, une suite ! Pourtant, lors de la création de ce dispositif, seule la CGT s'était indignée en soulevant un dispositif déséquilibré à l'avantage exclusif des employeurs et sans regard, ni intervention des orga-

nisations syndicales d'entreprises.

Dix ans après la création de ce dispositif, les patrons en usent et en abusent, considérant la procédure « sécurisée juridiquement ». D'autant plus que l'administration du travail homologue la rupture par défaut de réponse dans presque tous les cas. Nombre d'employeurs se sentant protégés en ont fait un outil exclusif à leur main, pour licencier librement tout en contournant les obligations sociales dues aux salariés dans le cadre du licenciement économique.

***Dix ans après la création de ce dispositif, les patrons en usent et en abusent, considérant la procédure « sécurisée juridiquement »***

***Pire, avec les ruptures conventionnelles collectives, Macron sécurise le permis de licencier à grande échelle !***

Pire, en ouvrant la voie à des ruptures conventionnelles collectives l'année dernière, Macron sécurise le permis de licencier à grande échelle !

Etonnant, car après avoir modifié la procédure de licenciement pour faciliter et sécuriser la séparation avec les salariés, voilà que le pouvoir politique et l'Unedic émettent des critiques à ce dispositif pour exiger des modifications d'ouverture de droits pour les salariés licenciés qui arriveraient à Pôle emploi.

Pour mieux comprendre ce qui se passe, la législation internationale autorise deux modes de séparation entre l'employeur et le salarié. La démission pour le salarié, le licenciement pour l'employeur. La démission est volontaire et n'ouvre aucun droit, le licenciement est contraint et oblige l'employeur à contribuer à des mesures sociales pour le salarié. Le droit français a créé une troisième voie de séparation avec la rupture conventionnelle dite « à l'amiable », dont la contrainte s'exerce, avec le temps, de plus en plus sur le salarié et de moins en moins sur l'employeur !

***Décidément, nos dirigeants politiques osent tout !!!!***



## UN PATRONAT TOUJOURS AUSSI RINGARD, MINABLE ET IRRESPONSABLE !



On pensait que l'on avait touché le fond lorsque Gattaz était aux commandes de l'organisation patronale. L'arrivée de Roux de Bézieux, cet été, aurait pu montrer des modifications de trajectoire. Il n'en est rien ! Ce n'est pas sa bouille joviale et sa voix posée qui modifient la ligne patronale. Il suffit de mesurer l'échec de la négociation assurance-chômage pour comprendre ce comporte-

ment ringard et irresponsable du patronat français.

Même avec des démonstrations à la clé sur l'explosion de la précarité, des contrats courts d'une journée, d'une semaine ou d'un mois de travail qui plombent les comptes et le déficit de l'assurance-chômage,

Même avec une pression forte de toutes les organisations syndicales, comme de l'exécutif pour

modifier les cotisations patronales selon l'utilisation de la flexibilité dans les entreprises, Même après avoir infligé autant de régressions de droits pour les salariés permettant aux employeurs de licencier simplement, en toute sécurité juridique et à moindre coût, Le patronat est resté toujours arc-bouté sur ses certitudes et ses positions dogmatiques idéologiques, au point d'envoyer la négociation d'assurance-chômage dans le mur. Un positionnement totalement irresponsable qui en dit long sur leur conception de la négociation, du dialogue social et de l'évolution du droit !

**Un positionnement patronal de plus, qui conforte les 70 % de français qui exigent plus de justice sociale et fiscale dans ce pays !**

## LA GÉNÉREUSE BOÎTE À IDÉES DU GOUVERNEMENT !

A quelques jours d'intervalle, le Premier ministre, tout comme Jean-Paul Delevoye, le Haut commissaire à la réforme des retraites, ont, chacun à leur manière, invité les français à réfléchir sur deux nouvelles propositions honteuses, voire provocatrices dans une telle période qui nécessiterait pourtant de l'apaisement. Une approche purement démagogique et orientée !

Le Premier ministre propose de nouveau l'idée de contreparties au versement d'aides sociales en France. Un sujet de nature explosive pourtant, dont l'objectif

serait d'inciter les personnes à accepter tout et n'importe quoi. L'argument fumeux avancé par le Premier ministre serait que nombre d'employeurs ont de nombreuses difficultés de recrutement.

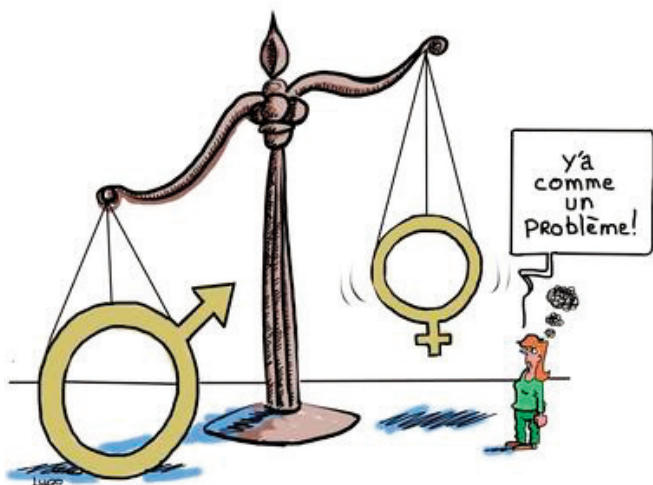
Quant à la seconde « trouvaille » du Haut commissaire à la réforme des retraites, ce serait d'augmenter les retraites non plus sur l'évolution du coût de la vie, mais sur l'augmentation des salaires. Bien évidemment quelle trouvaille ! La seule chose qu'il devrait peut-être préciser, c'est si l'on retient la moyenne des augmentations des dividendes du CAC

40 ou celle sur l'évolution des salaires des salariés !

Des propositions honteuses qui stigmatisent encore une fois les personnes les plus pauvres de la société ou encore le niveau de pension des retraités !



## TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL



Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index de l'égalité Femmes / Hommes est enfin paru au Journal officiel le 9 janvier 2019. Le décret oblige une publication de la note de l'index égalité Femmes/Hommes dès le 1er mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. Celles d'au moins 250 salariés, à compter du 1er septembre 2019 et celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020.

Les entreprises auront l'obligation de publier une note globale

- ✓ L'écart de rémunération Femmes/Hommes,
  - ✓ L'écart de répartition des augmentations individuelles,
  - ✓ L'écart de répartition des promotions (pour les entreprises de 250 salariés),
  - ✓ Le nombre de salariés augmentés à leur retour de congé maternité,
  - ✓ Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Chaque entreprise sera donc

de l'index de l'égalité Femmes / Hommes sur leur site, ainsi qu'un détail au comité social et économique (CSE) et de même à l'inspection du travail.

5 critères seront retenus pour calculer l'index sur une valeur de 100 points :

notée par un tableau de calcul de l'index de l'égalité Femmes / Hommes. Les pratiques des entreprises seront donc évaluées chaque année. Enfin, toute entreprise n'atteignant pas 75 points minimum sur les 100 pendant 3 années pourra se faire sanctionner à hauteur de 1 % de la masse salariale de l'entreprise. S'agit-il d'un nouveau gadget ou d'un outil efficace pour obliger à l'égalité des salaires ? Tout dépendra de ce que nous en ferons. Il est évident que nous devons, nous, délégués, nous appuyer sur ces nouvelles obligations pour les employeurs et travailler à faire respecter dans toutes les entreprises ces nouvelles dispositions. Depuis de nombreuses années, la CGT en a fait un enjeu dans le débat public. Les choses bougent, un nouvel outil d'évaluation existe dorénavant, à vous maintenant de poursuivre cette bagarre juste et nécessaire dans toutes les entreprises.

## BERGÈRE DE FRANCE EN VENTE

Notre syndicat CGT à Bar-le-Duc nous apprend que Bergère de France, dernière entreprise de laine, dans le département de la Meuse est en vente.

Depuis maintenant cinq ans, cette entreprise est en grande difficulté. Il faut dire que les bagarres, y compris devant les tribunaux, de la « famille Petit » actionnaire principal, n'ont pas aidé. Pire, cela a bloqué toute modification de stratégie économique, hormis celle de licencier et de vendre les bijoux de famille (magasins, immeubles...) pour maintenir l'équilibre de l'entre-

prise.

Le résultat est sans appel, des centaines de salariés licenciés depuis cinq ans et une entreprise sans ressources financières et incapable de se relancer. Un énième exemple qui montre que les tensions fortes au sein d'une même famille d'actionnaires ont des conséquences dramatiques, à terme, pour les salariés.

Les syndicats CGT et FO doivent maintenant, eux aussi, estomper les rivalités et travailler ensemble sur l'essentiel pour retrouver au plus

vite un repreneur. Il est grand temps d'enclencher un droit d'alerte et d'alerter rapidement les pouvoirs publics afin qu'un cabinet spécialisé retrouve un industriel capable d'asseoir un autre destin à cette entreprise centenaire !





## VISKASE LICENCIE DANS LES VOSGES



C'est fait, le groupe américain Viskase, spécialisé dans la production de boyaux cellulés pour l'industrie agroalimentaire, a supprimé 92 postes de travail sur 279 salariés, sur son site de Thaon-les-Vosges (88). La bagarre a été longue pour les salariés et délégués afin de se faire entendre de la direction sur quelques mesures sociales. L'intersyndicale (CFDT, FO, CFTC, CGT) où se trouvaient nos délégués, a certes obtenu des mesures sociales acceptables, mais beaucoup d'interrogations planent toujours sur le devenir de cette société pour les salariés restants ! En effet, la stratégie du groupe reste d'actualité, avec la volonté de délocaliser la production et le siège social vers la Pologne. Maintenant, la ques-

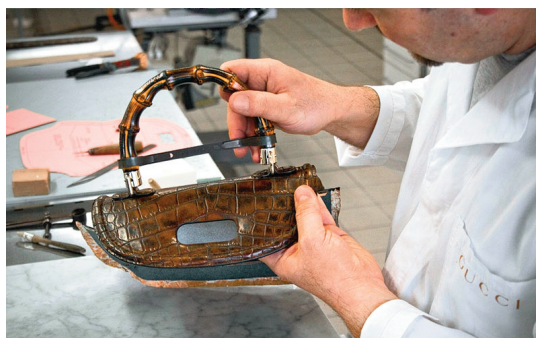
tion va être de savoir si toute la production, glissera, à terme, vers la Pologne ! La question reste sur toutes les lèvres, d'autant plus qu'il est écrit dans le livre économique, que le site de Thaon-les-Vosges devra trouver l'équilibre financier dans les deux ans, faute de quoi la fermeture définitive pourrait être prononcée. Une menace à peine voilée qui oblige les salariés restants à travailler la boule au ventre et avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête. Nos délégués CGT à Thaon-les-Vosges, tout comme ceux de Beauvais (60) doivent travailler ensemble et se battre pour pérenniser le site vosgien, seule garantie de l'emploi en France.

## KERING POURSUIT SA FOLLE CROISSANCE AVEC

### GUCCI

Jamais le groupe français détenu par François-Henri Pinault n'a autant amélioré ses ventes, avec sa pépite italienne : Gucci. La marque florentine a généré 3,2 milliards d'euros de résultat opérationnel en 2018, soit plus de 80 % du résultat du groupe de luxe. En effet, la maroquinerie de luxe ne connaît pas la crise. Les autres marques du groupe que sont Yves-Saint-Laurent, Boucheron et Balenciaga n'ont pu rivaliser. Toute la stratégie du groupe va maintenant être d'étendre de nouvelles familles de produits autour de la marque

Gucci. Tels qu'une ligne de maquillage ou des collections de haute joaillerie. Seul bémol, mais de taille, la très large majorité des produits Gucci se fait en Italie !



## SITE INTERNET FÉDÉRAL

Comme vous avez pu vous en apercevoir nous rencontrons quelques difficultés techniques sur notre site internet.

Actuellement, nous avons repris son activité et vous pourrez y retrouver les derniers accords signés dans nos branches, ainsi que nos diverses publications concernant le CSE.

Nous travaillons à modifier notre site afin de l'améliorer et bientôt nous vous en proposerons une nouvelle version.

En attendant, nous vous demandons de bien vouloir nous excuser pour la gêne occasionnée.

[www.thc-cgt-fr](http://www.thc-cgt-fr)



**UN OUTIL AU SERVICE DES ÉLUS DU CSE**

**aence**  
ASSOCIATION D'ENTRAIDE  
À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

La plateforme numérique « AENCE » des fédérations est maintenant prête et à la disposition des syndicats et des élus du CSE de nos champs professionnels. Cet outil va vous permettre de mieux appréhender les enjeux de la négociation collective d'entreprise, de mieux vous organiser, de mieux vous émanciper dans vos fonctions syndicales ou d'élus du personnel.

**RAPIDE ET SÉCURISÉ, AENCE DISPOSE DE NOMBREUX SERVICES TELS QUE :**

- ☒ Informations juridiques actualisées,
- ☒ Veille sur les évolutions législatives et juridiques,
- ☒ Foire aux questions,
- ☒ Blog de discussion,
- ☒ Mise en relation directe avec des juristes professionnels et des avocats spécialisés dans le droit du travail,
- ☒ Possibilité de réunions téléphoniques sécurisées,
- ☒ Bibliothèque numérique des conventions collectives et des accords de branches d'entreprises,
- ☒ Archivage numérique de vos accords d'entreprises et veille par SMS de vos accords arrivant à terme.
- ☒ Formation et développement de thématiques en ligne,

Nos tarifs ont été élaborés pour permettre une mutualisation des moyens et une solidarité entre élus et les syndicats des petites entreprises et ceux des entreprises plus importantes en effectifs et en moyens. L'adhésion à Aence se fait, soit sur le budget de fonctionnement du CSE, soit sur le budget syndical.

**A VOUS DE JOUER !**



**POUR ADHÉRER, CONNECTEZ-VOUS SUR**  
**[www.association-ence.fr](http://www.association-ence.fr)**

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](mailto:thc@cgt.fr)

Directeur de publication: Muraud Rabhi –

Imprimerie ADDAX – Tél. 01.55.82.84.10 – N° de commission paritaire– 1219 S 06717 – Numéro ISSN : 0980 33 78

– Dépôt légal Février 2019 – Prix 0,46 euro – 5 euros l'abonnement annuel