

Infos

textile habillement Cuir

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



Mars 2019

N° 366

Au sommaire :

- Editorial : Monsieur le président, des actes !! Page 3
- La BDES, sévèrement pointée du doigt Page 3
- La formation, un outil gagnant Page 4
- Va-t-on vers un durcissement des arrêts de travail ? Page 4
- Carton rouge pour François Hans Page 5
- Chargeur vers son objectif Page 5
- Lacoste en grève Page 6
- Initial Rentokil : la CGT seule loin devant Page 6
- Ateliers d'Armançon : la carotte pour prime Page 7
- 10^e congrès de l'UFR THCB les 19 et 21 novembre 2019 à Montreuil Page 8

ÉDITORIAL

MONSIEUR LE PRÉSIDENT, DES ACTES!!

**CGT INITIAL RENTOKIL,
CGT ATELIERS D'ARMANÇON,
CGT LACOSTE....**

**NOS SYNDICATS THCB LUTTENT SUR
LE TERRAIN ET NE LÂCHENT RIEN !**



Retrouvez-nous
sur le site :
www.thc-cgt.fr



CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit !

Mais que le chemin est long pour y parvenir.

Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie doivent faire l'objet d'un prochain décret... toujours en cours...

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ?

Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes...

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le recueil et le traitement d'informations

Nous collectons des données individuelles, et anonymisées, concernant aussi bien les rémunérations fixes et variables, les évolutions de carrière que les conditions d'emploi sur plusieurs années ou sur la formation...

➤ Etape 3 : Les entretiens

Cette phase prévoit des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel, que vous soyez déjà ou non passé en CSE.

➤ Etape 4 : La présentation de nos travaux

Nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière et, le cas échéant, nous vous accompagnons dans la négociation de votre futur accord Egalité Femmes-Hommes.



www.secafi.com • 01 53 62 70 00

ÉDITORIAL

MONSIEUR LE PRÉSIDENT, DES ACTES !!



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

Le gouvernement ne peut pas laisser pourrir plus longtemps une situation qui a pour effet d'alimenter l'exaspération et la violence

Le mouvement de contestation des gilets jaunes, né des difficultés à boucler les fins de mois, doit rapidement trouver un débouché à la faveur des conclusions du grand débat. Des convergences ont pu s'exprimer avec les organisations syndicales et singulièrement la CGT qui revendique depuis longtemps l'augmentation des salaires, des minima sociaux et des pensions.

Plus de 300 000 personnes ont encore battu le pavé le 19 mars un peu partout en France en portant ces revendications. Le gouvernement ne peut pas laisser pourrir plus longtemps une situation qui a pour effet d'alimenter l'exaspération et la violence. L'heure n'est plus aux tergiversations mais à la

Il faut revaloriser le Smic et par ricochet, l'ensemble des rémunérations

recherche de véritables solutions pour répondre à l'urgence sociale. Il faut des actes, monsieur le président!

Il faut revaloriser le SMIC et par ricochet l'ensemble des rémunérations pour augmenter le pouvoir d'achat des français, qui reste et de loin leur préoccupation numéro un. L'argent existe pour financer le progrès social. Il faut aller le chercher en rétablissant l'impôt de solidarité sur la fortune et en remettant en cause le crédit impôt compétitivité emploi (CICE) au nom duquel 40 milliards d'euros ont été versés aux entreprises ces dernières années sans contrepartie aucune. Il faut aussi, bien sûr, lutter contre la fraude fiscale qui constitue un manque à gagner de plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année pour le budget de l'Etat.

Après quatre mois de tension extrême dans le pays, il est urgent de reposer les questions du vivre ensemble et de la cohésion sociale du pays

Après quatre mois de tension extrême dans le pays, il est urgent de reposer les questions du vivre ensemble et de la cohésion sociale du pays. Les réponses passent inévitablement par davantage de justice sociale et une réduction des inégalités qui minent en profondeur notre société. Elles supposent un changement de cap de la politique mise en œuvre jusqu'à maintenant.

LA BDES SÉVÈREMENT POINTÉE DU DOIGT !

La banque de données économiques et sociales (BDES) censée améliorer l'information des élus du personnel est sévèrement critiquée.

Dans un sondage réalisé par le cercle Maurice Cohen, seuls 11 % des élus interrogés considèrent que la BDES a amélioré la qualité de l'information. Ce sont donc 89 % des 800 élus auditionnés qui jugent insatisfaisant ce nouvel outil, ce qui se confirme dans une précédente évaluation.

A la question : « Avec la BDES, pensez-vous disposer aujourd'hui d'une information plus complète et de meilleure qualité ? » 85 % des élus répondent par la négative, seuls 15 % étaient satisfaits. Près de la moitié des élus (46 %) jugent « inchangé » leur accès à l'information depuis la mise en place de la BDES, 11,5 % le trouvent meilleur et 42,6 % le qualifient de moins bon. Fait étonnant, l'avis des élus ne semble pas tellement varier selon la taille de l'entreprise. Et dire que la CFDT présentait ce nouveau dispositif lors de sa création en 2013 suite à l'accord interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, comme une innovation importante afin de faciliter l'information des élus et donc le dialogue social. Chacun appréciera la laborieuse innovation sociale !

LA FORMATION, UN OUTIL GAGNANT !



Thomas Vacheron lors d'une journée d'étude à Troyes

Depuis plusieurs mois, la Fédération THCB a accéléré la formation de ses militants.

Avec la mise en place d'une nouvelle instance du personnel appelée CSE, ce sont l'ensemble des règles qui sont bouleversées. C'est la fin de la protectrice « hiérarchie des normes » pour une nouvelle structuration « au plus près des entreprises » qui fait reculer le droit pour les salariés et leurs représentants.

Négociation d'accord de mise en place des CSE avant l'élection, puis protocole d'accord préélectoral, liste syndicale proportionnelle entre les femmes et les hommes, commission de Sécurité Santé et Conditions de Travail pour remplacer les CHSCT, obligation de

négociation d'un règlement intérieur, tout est chamboulé à la faveur du patronat... Les nouvelles règles de validités d'accord d'entreprise établissant le droit sont lourdes de conséquences pour les militants. La vérité, c'est que toute la construction ou la régression du droit est bouleversée et s'élabore principalement dans l'entreprise avec votre employeur.

Ce big-bang que la CGT a appelé « un Code du travail par entreprise » amène notre direction fédérale à décider de mettre les gros moyens sur la formation.

La première décision a été de mettre à disposition des syndicats de nos professions, Thomas Vacheron pour former le plus grand nombre de délégués, soit en

regroupant les délégués par entreprises dans les groupes, soit par territoire. D'autres camarades, comme Irvin Buchemeyer, Ludovic Rabut, Saïd Achouch ou Hassen Nassi ont été formés pour démultiplier les formations en Champagne-Ardenne, Auvergne Rhône-Alpes ou Nord-Pas-de-Calais.

La seconde décision aura été de mettre en œuvre et à disposition des syndicats une plateforme numérique permettant de solutionner les interrogations d'ordre juridique par des avocats ou des juristes. Cette plateforme numérique permet également un suivi de vos négociations et de vos accords par la fédération. Consultez le site de la plateforme « www.association-ence.fr », vous y découvrirez un outil pour vous aider au quotidien.

L'évolution de la législation du travail doit amener la fédération à adapter le travail fédéral pour répondre aux besoins de l'ensemble de nos syndicats : Formation des militants d'un côté et les dispositions offertes par la plateforme numérique de l'autre devraient vous aider à mieux assumer vos fonctions syndicales sur la nouvelle construction du droit.

La fédération se tient à votre disposition pour vous former, n'hésitez plus, contactez-nous :

Tel : 01 55 82 84 89

Mail : thc@cgt.fr

Site : www.thc-cgt.fr

VA-T-ON VERS UN DURCISSEMENT DES ARRÊTS DE TRAVAIL ?

A la demande du Premier ministre, une commission composée de trois personnalités (Bernard, Oustric, Seiller), vient de lui remettre un rapport sur la santé au travail. Ce rapport de 9 constats et 20 propositions est censé s'introduire dans le

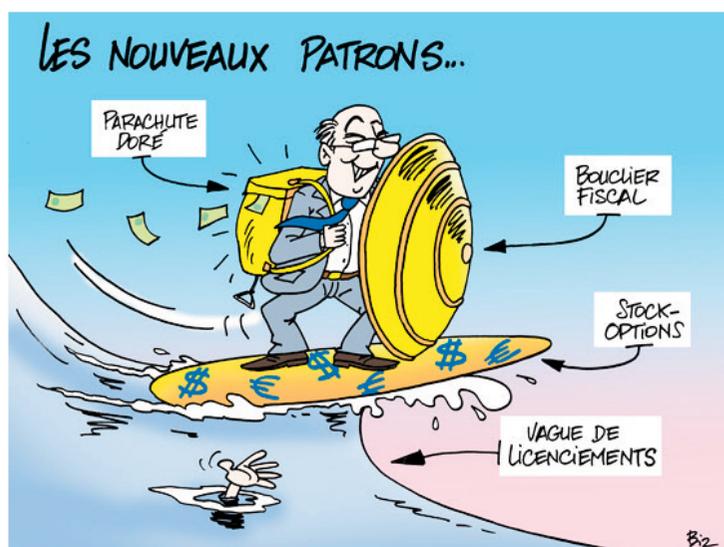
nouveau projet de loi sur la santé au travail.

Parmi les propositions avancées, trois font déjà parler d'elles. Celle sur des alternatives à l'arrêt de travail, tel que le télétravail pour raison de santé ou encore la révision du

système d'indemnisation (forfait d'indemnités journalières) et l'introduction d'un jour de carence « ordre public ».

Trois propositions polémiques qui n'arrangeront en rien la santé du salarié et son portefeuille !

CARTON ROUGE POUR FRANÇOIS HANS



Décidément, François Hans n'a peur de rien, surtout pas d'améliorer la trésorerie de son entreprise sur le dos de ses salariés dont la plupart sont payés pratiquement au Smic !

Le 10 décembre dernier, le président de la République proposait une prime exceptionnelle sans charge fiscale, ni cotisations

employeur de l'entreprise François Hans n'hésite pas une seconde à transformer la prime d'assiduité de 150 € prévue pour l'ensemble des salariés comme chaque année, en prime exceptionnelle. Ce petit jeu d'écriture comptable permet à l'entreprise de soustraire 50000 € de cotisations et

sociales pour les salariés, pouvant aller jusqu'à 1000 € pour tenter de se dépêtrer de la crise des gilets jaunes. Prime bien évidemment à négocier dans les entreprises. Message bien reçu !

Sans scrupules, l'employeur de l'entreprise François Hans n'hésite pas une seconde à transformer la prime d'assiduité de 150 € prévue pour l'ensemble des salariés comme chaque année, en prime exceptionnelle. Ce petit jeu d'écriture comptable permet à l'entreprise de soustraire 50000 € de cotisations et

d'impôts. Interpellé par notre délégué syndical sur la supercherie, l'employeur ne se démonte pas et fait remarquer que cela mettra « du beurre dans les épinards » de la trésorerie de l'entreprise.

Sans complexe, il ne rajoute pas non plus un centime d'euro de plus sur la prime annuelle versée aux salariés pour tenter de justifier une opération gagnant / gagnant ! Des méthodes de voyous et un manque de respect considérable envers ses salariés qui ont du mal à boucler leurs fins de mois et à payer leur plein d'essence pour aller au boulot ! Si nombre des salariés sont sûrement aussi des gilets jaunes, ils apprécieront, à n'en pas douter, l'arrivée tous les matins de l'employeur au volant d'une Porsche Cayenne, un véhicule bien évidemment « économe » en carburant....

CHARGEURS VERS SON OBJECTIF

Après 3 ans à la tête du groupe industriel textile « Chargeurs », Mickaël Fribourg aura véritablement surpris tout le petit monde industriel du textile, tout comme nos experts et les syndicats qui ne s'attendaient pas à un retournement stratégique aussi pertinent en si peu de temps !

Et pourtant, Chargeurs poursuit son chemin vers la barre du milliard d'euros de chiffre d'affaires, comme son PDG l'avait expliqué au comité de groupe, il y a deux ans et ce, plus vite que prévu.

La hausse du chiffre d'affaires s'explique par le rythme des acquisitions dans le groupe et des levées de fonds financier importantes. Aujourd'hui, le Groupe Chargeurs comptabilise 17 usines dans le monde, dont 7 en Europe et 2 entreprises en

France. Avec 96 % de son chiffre d'affaires à l'international, Chargeurs doit obligatoirement rééquilibrer l'emploi et les acquisitions d'entreprises vers la France. C'est d'ailleurs le message que la fédération lui a tenu, lors d'un échange avec la direction générale du groupe en présence de son président.

Il est très rare, pour nous syndicalistes, de reconnaître que l'arrivée d'un dirigeant peut changer

très vite les résultats d'une entreprise. Mais il faut savoir l'admettre, la stratégie du groupe Chargeurs était amorphe et en déclin depuis de longues années sous la

direction managériale de Malone. L'arrivée de Fribourg a marqué un nouvel essor pour ce groupe. Pourtant, lors de son arrivée, personne n'aurait misé un euro sur ce très haut fonctionnaire inconnu du grand public, mais bardé de diplômes.

Après un redressement spectaculaire du groupe, il manque, à ce jour, une seule corde à son arc, l'acquisition d'entreprises et d'emplois en France.



LACOSTE EN GRÈVE



Décidément, les dirigeants de Lacoste sont d'une incorrection sans nom !

Après plus de quarante ans d'un

usage sur les horaires variables des salariées en début et en fin de journée, la direction a cru bon, seule, de mettre à l'ordre du jour

d'un comité d'entreprise, « un projet de passage en horaire fixe des confections ».

Cette mesure surprenante est d'autant plus grave, que les syndicats et la direction avaient formalisé une autre organisation du travail dans l'entreprise l'an dernier.

La réaction ne s'est pas faite attendre, les salariés se sont aussitôt mis en grève et exigent de leur direction qu'elle respecte les engagements en place !

INITIAL RENTOKIL : LA CGT SEULE LOIN DEVANT !



Il y a des résultats d'élections professionnelles que la fédération regarde plus attentivement que d'autres. C'est le cas du groupe Rentokil, dans les blanchisseries industrielles. Ce groupe avait décidé d'organiser des élections professionnelles le 14 mars dans toutes ses entreprises. 3000 salariés, un peu partout en France étaient donc appelés à voter pour le syndicat de leur choix. Un enjeu lourd de sens pour la CGT, majoritaire depuis de longues années. Il est vrai que le chamboulement de deux faits d'actualité récents aurait pu modifier le vote des salariés.

Tout d'abord, le départ inattendu de nos deux délégués centraux, partis en rupture conventionnelle. Ces départs avaient obligé à rebattre entièrement le fonctionnement et le travail du syndicat CGT. Sophie Perez et Christian

Vial avaient la lourde tâche de les remplacer au pied levé et de remettre tout le monde au travail dans le syndicat.

Ensuite il y a eu l'annonce de la vente au groupe Kalhyge, de 11 entreprises du groupe Rentokil, avec ses 980 salariés.

Ces deux évènements récents pouvaient fortement modifier le paysage syndical du groupe. Il n'en a rien été. Mieux, la CGT s'est déployée sur d'autres sites, comme à Gravigny (27), Genas (69), Berre l'Etang (13) Le formidable travail syndical de nos délégués d'entreprises et de nos délégués centraux, Sophie Perez et Christian Vial, sur l'accord du travail de nuit, de la nouvelle instance de dialogue social ou encore l'accord de transition pour préserver les droits des salariés cédés, tout comme ceux maintenus au sein de Rentokil, auront aidé, à n'en pas douter, à

garantir la confiance des salariés. Avec 75 % de votes pour la CGT, sur l'ensemble du groupe, nous avons littéralement affaibli toutes les autres organisations syndicales, à commencer par la CFDT. Le message des salariés est sans ambiguïté concernant la confiance du syndicat Rentokil CGT. Elle servira à garantir les droits et avantages des prochains accords d'entreprise.

La fédération félicite chaleureusement l'ensemble de ses délégués CGT pour ses résultats. Elle tient à féliciter particulièrement Sophie, Christian, Nathalie et Stéphane qui ont su, depuis leurs nouvelles fonctions syndicales, travailler collectivement avec tout le monde et à tous les niveaux de la CGT.

Bravo à vous tous !

ATELIERS D'ARMANÇON : LA CAROTTE POUR PRIME !



Les déléguées CGT des ateliers d'Armançon (21) n'ont guère apprécié le chantage à la rentabilité que la direction de l'entreprise a tenté d'exercer lors des négociations salariales de 2019, en échange de l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Après trois réunions avec la direction, l'employeur Auguste Thomas n'avait rien d'autre à proposer qu'une « prime Macron » de 200 € et un mécanisme déclenchant des primes de productivité liées au chiffre d'affaires journalier et au taux de productivité annuelle. Des objectifs inatteignables et indignes après tous les efforts

consentis par les salariés pour assurer les prévisions de commandes sur 2018, avec plus de 4400 heures supplémentaires.

Le message des déléguées ne s'est pas fait attendre : « On n'est pas des ânes, pas besoin de carotte pour avancer ». Quant à la réponse des salariés, plus des deux tiers du personnel des ateliers de production se sont mis en grève toute la journée du vendredi 15 mars pour exiger une vraie augmentation générale des salaires de l'ensemble des salariés. Après 2 jours de grèves par intermittence, les salariés ont repris le travail. Si Auguste Thomas, retranché dans

ses certitudes, n'a pas souhaité pour l'instant répondre favorablement à des augmentations générales.

La réponse des salariés en colère sera de ne plus faire d'heures supplémentaires pour assurer la productivité de l'employeur au-delà de la durée légale.



NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE EN RAISON D'UN HARCÈLEMENT MORAL

Par principe, les absences pour maladie du salarié peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié. Cependant, les juges ont estimé que si la raison de cette absence est le harcèlement moral subi par le salarié, l'employeur ne peut plus invoquer la perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié. Dans cette hypothèse, la nullité du licenciement est prononcée.

Cass. Sociale
30 janvier 2019
n° 17-31-473 PB



IMPACT DE L'ABSENCE DE CONSULTATION DU CHSCT LORS DE L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Les juges ont estimé que si au regard de la suppression de l'ensemble des postes de l'entreprise, il n'est pas démontré que les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ayant vocation à être licenciés sont susceptibles d'être modifiées avant l'achèvement de l'opération, la consultation du CHSCT n'est pas considérée comme obligatoire dans le cadre de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.

Conseil d'état – 13 février n° 404556

10^e CONGRÈS DE L'UFR THCB LES 20 ET 21 NOVEMBRE 2019 À MONTREUIL



Josiane BLANC, Secrétaire générale de l'UFR THCB

La commission exécutive fédérale en lien avec le conseil national de l'UFR THCB, ont décidé de convoquer le 10^e de l'UFR THCB les 20 et 21 novembre 2019.

C'est le congrès des syndiqués retraités THCB, adhérents dans les sections professionnelles et multiprofessionnelles

Pour ce congrès nous avons prévu d'accueillir 30 délégués-es titulaires et 15 suppléants, plus la direction de la fédération.

Les résolutions du congrès porteront sur :

► L'importance de faire grandir les revendications et les faire gagner pour vivre dignement sa retraite, avec un travail spécial sur le pouvoir

d'achat

► La syndicalisation des retraités avec la continuité syndicale et la lecture de Vie Nouvelle.

Lors de ce congrès deux initiatives particulières auront lieu :

→ une table ronde concernant la réforme des retraites et ses conséquences pour les actifs et les retraités,
→ une intervention sur la perte d'autonomie.

Ce congrès concerne l'ensemble des syndiqués actifs et retraités du THCB travaillons ensemble pour le succès du congrès avec un comme mot d'ordre : "Continuons le syndicalisme CGT, Agissons avec les retraités THCB"

Continuons le syndicalisme CGT Agissons avec les retraités THCB