

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Janvier 2021

386



Emploi, salaires, retraite, aides publiques sans contrepartie
Faisons entendre nos revendications

Édito

03

**La négociation nationale
interprofessionnelle
dans le mur !**

Hermès

05

**Mieux répartir les
résultats chez tous les
créateurs de valeur**

Elections TPE

07

**Se mobiliser
pour gagner**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

La négociation nationale interprofessionnelle dans le mur !



Muraad Rabhi
Secrétaire général

Depuis les ordonnances Macron en 2017, les organisations patronales Medef / CPME / U2P étaient en recherche d'inspiration pour tenter de relancer la négociation d'Accord National Interprofessionnel (ANI). C'est chose faite depuis l'accord sur le télétravail, signé par quatre organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, FO et CGC) en fin d'année 2020. Mais c'est manifestement un accord d'un type nouveau dont ont accouché les signataires, sans craindre de dévoyer complètement le sens de la négociation collective. Car le texte en question n'est **ni prescriptif, ni normatif, ni contraignant pour les employeurs !** On pourrait presque se demander à quoi il sert. L'accord se contente de lister les questionnements politiques et juridiques soulevés par le sujet et se présente comme une espèce de vade-mecum prétendument destiné à aider les négociateurs dans les entreprises. Avec ce texte, le patronat français peut se targuer d'avoir ouvert la porte à **une nouvelle conception du dialogue social** qui donne le vertige face au vide sidéral qui le caractérise. Hubert Mongon, le délégué général patronal de l'UIMM (branche de la métallurgie) et coprésident de la commission emploi/travail au Medef explique dans une tribune aux Échos : « Plutôt que de conclure un accord prescriptif et normatif à l'ancienne, nous avons préféré un recueil des règles juridiques existantes et une identification de tous les enjeux soulevés par le télétravail ». Ce type d'accord présentant à ses yeux l'avantage de « ne plus peser comme un facteur additionnel de

complexité, de pesanteur du droit du travail dans l'entreprise ». Au moins le discours a le mérite de la clarté.

Les organisations syndicales de salariés qui ont accepté de ratifier ce texte ont tourné le dos au principe même de la négociation nationale interprofessionnelle en refusant d'édicter des normes pour l'ensemble des salariés. Elles se sont privées d'un instrument de progrès social pour améliorer les conditions de travail et obtenir des droits nouveaux.

Ce n'est pas en renvoyant toutes les difficultés du monde du travail à la seule responsabilité des négociateurs soumis à la pression patronale dans l'entreprise que le syndicalisme peut espérer engranger de nouvelles conquêtes sociales.

Ce n'est pourtant pas en renvoyant toutes les difficultés du monde du travail à la seule responsabilité des négociateurs soumis à la pression patronale dans l'entreprise que le syndicalisme peut espérer engranger de nouvelles conquêtes sociales. La négociation nationale interprofessionnelle permet justement de faire **un contrepoids** au lien de subordination qui lie le salarié à son employeur et le fragilise. Nos

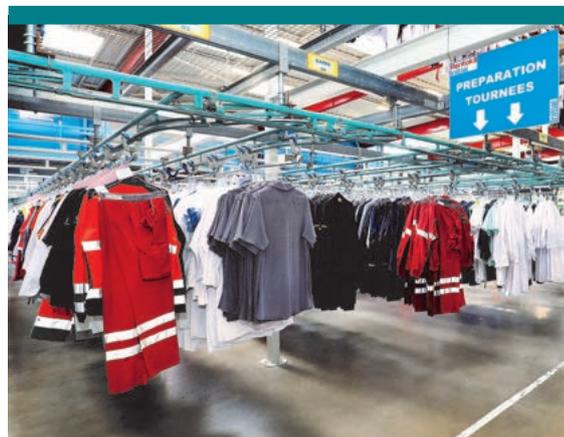
délégués connaissent **la réalité des discriminations et de la répression syndicale.**

Dès lors, les organisations syndicales qui ont déroulé un tapis rouge face au patronat feraient bien de s'interroger sur le sens du syndicalisme confédéré et celui de la négociation nationale qu'ils exercent par délégation au nom des salariés. Quant à la CGT, elle devra tenir compte de cette nouvelle donne en épaulant au plus vite nos délégués dans les entreprises qui auront besoin d'outils adaptés pour gagner ! ■

Dispositif Activité Partielle de droit commun (Chômage Partiel) Ce qui change en 2021

Afin de faire face aux baisses d'activité qui perdurent, liées à l'épidémie de COVID, l'activité partielle de droit commun est maintenue mais les taux d'indemnisation (salarié) et d'allocation (employeur) diminuent selon les secteurs dits « non protégés » ou « protégés », définis par le décret n°202-1628 du 21 décembre 2020

Les mesures relatives à la prise en charge de l'activité partielle sont maintenues en l'état jusqu'au 28 février 2021, mais évoluent ensuite pour les entreprises dites « non protégées ». Les dates et taux dans le tableau ci-dessous peuvent être modifiés selon l'évolution de la crise sanitaire et les textes à paraître, vérifiez sur le site de la fédération.



	Date Mise en œuvre	Le Salarié perçoit (Indemnité) *	L'Entreprise perçoit (Allocation)
Secteurs « Non Protégés »	1 ^{er} mars 2021	60% du Brut Soit 72% Net	36% de la rémunération brute
Secteurs « protégés »	1 ^{er} mars 2021	60% du Brut Soit 72% Net	60% de la rémunération brute
	1 ^{er} avril 2021		36% de la rémunération brute

* Si vos revenus sont au niveau du SMIC, vous toucherez l'équivalent de 100% de votre salaire net sauf si certains prélèvements (tels que mutuelle, prévoyance, etc..) sont effectués.



PRATIQUE

Sur le site de la fédération THCB : www.thcb-cgt.fr, retrouvez le dossier complet et à jour sur les dispositifs d'activité partielle avec une version modifiable d'accord.



moins 80% de CA continuerait à bénéficier d'une allocation de 70% de la rémunération brute.

Les planchers au 1er janvier 2021 (suite à la revalorisation du SMIC de 0.99%) :

- Pour l'indemnisation des salariés : 8,11€ contre 8,04€
- Pour l'allocation des employeurs : 7,30€ contre 7,23€

Certains de nos secteurs professionnels continuent à être considérés comme des « secteurs protégés » et indemnisés, ils sont élargis pour les activités de : fabrication vêtements de travail, blanchisserie-teinturerie de détail, fabrication de vêtements de cérémonies, ganterie, chapellerie et costumes grands événements, fabri-

cation de dentelle et broderie, couturiers. L'intégration dans cette liste de l'activité de fabrication linge de lit et de table est soumise à la condition qu'elle réalise au moins 50% de son CA avec l'hôtellerie ou la restauration.

La diminution de l'aide accordée aux entreprises doit accentuer la mise en place d'accords d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) qui assurent le maintien de l'allocation employeur à 60% de la rémunération brute et de l'indemnité salariée à 70% du brut, soit **84% du net** (Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable). ■

Hermès : mieux répartir les résultats chez tous les créateurs de valeur

Positionné sur le marché du luxe, la production d'Hermès concerne la parfumerie, le textile et surtout la maroquinerie. C'est l'un des principaux groupes et donneurs d'ordre après LVMH - Bernard ARNAUD - mais devant Chanel. Leurs résultats économiques sont mirifiques, avec une production, en propre comme en sous-traitance, presque exclusivement française.

Avant le cycle des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) des entreprises du groupe, par courrier d'Axel DUMAS le PDG d'Hermès, les salariés ont appris que les rémunérations seraient de + 1,5% en Augmentation Générale et 1% en Individuel (2% pour les cadres). Portant cette revendication avec constance depuis des années, la CGT de l'entreprise se réjouit d'une Augmentation Générale des salaires. Contrairement aux nombreuses et de plus en plus régulières primes qui contournent ou exonèrent les cotisations sociales et fiscales, l'augmentation du taux horaire brut permet à la fois de « vivre mieux au quotidien mais aussi de mieux vivre demain ». C'est du pouvoir d'achat pour aujourd'hui (salaire Net) et pour demain (salaire Brut) en cas de maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité et pour améliorer nos retraites.

■ Un dialogue social de qualité ?

Pour autant, l'annonce en dehors de tout cadre et avant les NAO, interroge sur le respect du dialogue social et des délégués syndicaux qui négocient. Quel sens a le terme « dialogue social de qualité » si celui-ci est régulièrement affaibli lorsque les directions contournent celles et ceux qui proposent et défendent au quotidien les salariés ? Comment dans un groupe de ce prestige et de cette importance la négociation collective peut-elle être autant mise de côté ?

Les délégués CGT n'ont pas démerité et ont porté des idées sur divers sujets pour toutes les catégories de personnel. Contraints à ne pas signer lorsque les



Pour Vuitton, Hermès ou Chanel, quelle part de leurs résultats va à l'investissement ou aux salaires chez les sous-traitants ?

propositions n'étaient pas correctes, ils ont réussi sur d'autres maroquinerie ou tanneries à négocier pour aller au-delà de la répartition unilatéralement établie, en rehaussant les minimums à 28€ Brut de plus par mois, allant jusqu'à 55€ pour tous dans les meilleurs accords.

■ 30 000 salarié.es, en France

Au-delà d'Hermès qui est l'un des acteurs essentiels, les branches de la maroquinerie regroupent au total près de 30 000 salariés sur tout le territoire, dont quasiment la moitié sont en sous-traitance. Ces entreprises ne sont pas de taille artisanale puisque 80 % des employés travaillent dans des structures de plus de 100 salariés et la moitié dans des entreprises de plus de 500 salariés.



PRATIQUE

Téléchargez des modèles de tract d'information pour vos NAO en version modifiable et adaptable à vos revendications syndicales pour votre entreprise sur le site de la fédération :

www.thcb-cgt.fr
(cliquer sur le menu
« La CGT THCB »,
puis « Tracts »)



Pour Vuitton, Hermès ou Chanel, quelle part de leurs résultats va aux salaires ou à l'investissement chez les sous-traitants ? Ce sont bien tous les salariés de toute cette chaîne de production qui participent à cette réussite en fabriquant ces précieux objets de ce marché florissant. Chez tous ces créateurs de valeur, qui ressentent « dans leurs mains les sacs », les NAO 2021 seront observés de près. ■

Attention : nouveau dispositif de reconversion appelé « transition professionnelle »

Le ministère du travail vient de mettre à la disposition de toutes les entreprises petites et grandes, un dispositif de reconversion professionnelle pour les salariés, financé principalement par les aides publiques du plan de relance. Ce dispositif appelé « Transco » (pour Transition collective) pourra être sollicité dès lors que l'entreprise aura négocié et validé un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) sur les emplois menacés dans son entreprise.

Une fois l'accord validé majoritairement et envoyé à la direction départementale du travail, l'employeur constitue avec la structure paritaire régionale «AT PRO», une demande d'étude et de prise en charge du coût de la formation de reconversion et du maintien de salaire uniquement pour les salariés volontaires. Après validation de son employeur, puis de la structure AT-PRO, l'entreprise suspend le contrat de travail. Le salarié est alors placé sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et suit une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois avec maintien de salaire.

La difficulté de ce dispositif aux contours alléchants est de savoir si le salarié peut ou non revenir dans son entreprise par la suite et le mode de rupture si l'emploi est supprimé par l'entreprise. Le ministère du travail reste très flou sur ce point, mais explique que l'unique fait d'entrer dans ce dispositif engendre le risque pour le salarié de ne jamais pouvoir revenir dans son entre-

prise : un simple licenciement de droit commun payé à la fin de sa formation !

Pour la fédération THCB, ce dispositif pourrait être utilisable seulement si la responsabilité sociale de l'entreprise reste totalement engagée sur toutes les obligations actuelles

Une nouvelle aubaine pour licencier en toute sécurité juridique avec en plus des aides publiques ?

dans le cadre d'un plan de licenciements collectifs. C'est pourquoi nous insistons auprès de nos syndicats pour que les accords de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel (GEPP) signés dorénavant dans l'entreprise garantissent clairement et juridiquement la responsabilité sociale de l'entreprise et la possibilité de retour sur son poste de travail ou sur un emploi équivalent ! Nous conseillons à nos syndicats aussi de prévoir en parallèle de l'accord GEPP, un accord sur les obligations des entreprises dans le cadre d'un PSE ainsi que les mesures



sociales associées et cela applicable durant toute la durée de l'accord de GEPP. Attention, de nombreuses entreprises pourraient être très vite intéressées car les aides publiques sur la formation et le salaire du salarié seraient pris à hauteur de 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés, 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 40% au-delà.

Ce dispositif risque vite de devenir une aubaine pour licencier en toute sécurité juridique avec en plus des aides publiques ! ■

Très Petites Entreprises (TPE) : se mobiliser pour gagner



Dans quelques semaines, du 24 mars au 4 avril 2021 se dérouleront les élections nationales Très Petites Entreprises, pour tous les sala-

riés des secteurs professionnels du privé travaillant dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 11 salariés. 5 millions de travailleurs seront appelés à choisir leurs organisations syndicales pour les représenter dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA) mais aussi pour la désignation des conseillers prud'homaux.

L'enjeu est de taille pour notre organisation syndicale, nous voulons aider, organiser et structurer mieux les salariés les moins bien protégés du monde du travail et mieux les défendre.

Oui la CGT ambitionne comme partout de construire et de négocier des droits nouveaux par la négociation collective régionale, de faciliter l'accès aux activités sociales culturelles, sportives, d'améliorer les conditions de travail et les salaires des salariés de ces petites entreprises ou encore de construire avec eux de nouvelles conventions collectives par secteur professionnel. Les idées ne manquent pas, mais la première étape passe pour notre organisation par une forte représentativité dans ces petites entreprises.

Toute la CGT doit se mobiliser pour que les 5 millions de salariés des TPE s'expriment librement et fassent confiance largement à la CGT. Nous devons partout faire connaître cette élection et pousser les salariés à voter ! Ce n'est sûrement pas le gouvernement qui aidera à faire que cette élection soit réussie. C'est la deuxième fois en l'espace de quelques mois, qu'il reporte l'élection.

Dans nos secteurs professionnels, de nombreux salariés travaillent dans ces très petites entreprises. À vous, partout dans vos régions de cibler, tracter, discuter, et casser l'isolement de ces salariés en poussant chacun d'entre eux à s'exprimer sur leurs particularités et à voter avec un bulletin CGT.



Plus d'informations sur les droits, les propositions et les élections dans les TPE sur <https://www.cgt-tpc.fr> ■

BRÈVE

Consultation obligatoire des élus du personnel

Dans un arrêt du 30 septembre 2020 largement diffusé, ce qui lui assure un fort retentissement (Cass.soc.n*19-11974), la chambre sociale de la Cour de cassation affirme, de façon extrêmement claire, le caractère substantiel de la consultation des délégués du personnel - donc du CSE depuis le 1er janvier 2020 - en cas d'incapacité d'un salarié.

Les magistrats s'appuient pour cela sur les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail. L'objectif de cette consultation obligatoire est de rechercher des possibilités de reclassement adapté à l'état de santé du salarié afin d'éviter un licenciement.

Dans le cas présent, une cour d'appel avait considéré comme justifié le licenciement d'un salarié pour incapacité et impossibilité de reclassement, alors que la consultation n'avait pas eu lieu. La haute juridiction a cassé le jugement et estimé que le licenciement était dépourvu de cause « réelle et sérieuse », condamnant l'employeur à indemniser le salarié.

Argumenter et porter partout nos propositions

Plusieurs organisations syndicales de salariés et d'étudiants ont décidé ensemble de se faire entendre le 4 février pour défendre l'emploi, la revalorisation de nos salaires ainsi que de meilleurs conditions de travail dans nos usines. Partout dans nos départements, des initiatives de mobilisations unitaires et de grève seront prévues.

La fédération met à votre disposition un tract argumentaire modifiable qui pourrait servir de base pour mobiliser les salariés dans vos entreprises. Vous pouvez bien évidemment l'adapter pour y inclure des propositions de votre syndicat sur des revendications plus spécifiques, liées à votre entreprise.

Le tract est aussi en version éditable sur le site de la fédération : www.thcb-cgt.fr



Pour que le 4 février soit une journée forte et visible, soyons nombreuses et nombreux à **re-layer**, à **afficher sur les panneaux syndicaux et à tracter**.

N'hésitez pas à nous transmettre par mail vos coordonnées pour recevoir en direct nos infos : thc@cgt.fr



Des milliards d'argent public pour maintenir leurs profits, Aucune garantie pour maintenir nos emplois ?

Exigeons maintenant des contreparties aux aides publiques, c'est le bon plan de sortie de crise.

La pandémie mondiale accélère, quand elle ne sert pas de prétexte, les stratégies de concentrations d'entreprises.

En France, bien que mis à mal par les exonérations de cotisations sociales et fiscales, notre système de protection sociale a joué un rôle d'amortisseur pour la population comme pour les entreprises.

Pour sortir de la crise, les salariés doivent être écoutés et protégés.

Les énormes mobilisations de l'an dernier sur la réforme des retraites, des personnels de santé, sur le chômage ou sur les libertés publiques ont contraint le gouvernement à plusieurs reculs.

Il n'y avait pas d'argent et depuis des mois ils donnent des milliards aux entreprises sans contrepartie.

Pour ne pas payer la facture de leur dette, les dividendes doivent être imposés. L'argent public doit servir à sauver les emplois et les services publics, il doit être conditionné à relancer les salaires et la sécurité sociale.

Soutenus par la population, faisons entendre nos revendications :

- **Conditionner les aides publiques au maintien de l'emploi** (notamment sur l'Activité Partielle) et arrêter les reculs sur le droit du travail => Suspendre les Accords de Performance Collective (APC) et les licenciements.
- **Défendre les emplois et la planète en relocalisant les productions** : Par exemple concrètement les commandes publiques doivent intégrer des critères sociaux et environnementaux => Acheter ici une partie de ce qui est produit ici.
- **Ne pas travailler plus, mais travailler toutes et tous** : Application réelle des 35h en majorant les heures supplémentaires et tendre vers les 32h. Abandonner définitivement le projet de retraite par point pour revenir au droit à la retraite à 60 ans et améliorer les pensions.

Pour nos emplois, notre protection sociale, nos salaires et nos retraites :

JEUDI 4 FEVRIER 2021

Informons les salarié.e.s, participons aux mobilisations !

Informez-vous



thcb-cgt.fr

Le syndicalisme a plusieurs visages, la CGT a le vôtre : syndiquez-vous !



Mensuel édité par la Fédération THCB
263 rue de Paris
Case 415
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr
Site internet : www.thcb-cgt.fr
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1224 S 06717
N° ISSN : 0980 33 78
Dépôt légal Novembre 2020



thcb-cgt.fr