



Au sommaire :

- Editorial :  
La formation syndi-  
cale comme premier  
rempart !  
Page 2
- CICE : un rapport  
au vitriol  
Page 3
- Comment  
construire la parité  
hommes/femmes  
lors des élections  
professionnelles  
Pages 4 et 5
- Quelques rappels  
sur le protocole  
d'accord préélecto-  
ral  
Page 6
- Pour l'avenir de  
l'industrie : Assises  
nationales le 22  
février 2017  
Page 7
- Adieu l'ami !  
Page 8
- Le réalisateur du  
téléfilm "Jusqu'au  
bout" Maurice  
Failevic nous a quit-  
tés  
Page 8

## ÉDITORIAL

# LA FORMATION SYNDICALE COMME PREMIER REMPART !

## CICE : UN RAPPORT AU VITRIOL



## COMMENT CONSTRUIRE LA PARITÉ HOMMES/FEMMES LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

## ÉDITORIAL

### LA FORMATION SYNDICALE COMME PREMIER REMPART !



**Kheira BOULOU,**  
*Membre du Bureau fédéral.*

A partir de janvier 2017, beaucoup de dispositions de droits vont changer la donne dans nos entreprises : négociation sur le droit à la déconnexion, élections professionnelles avec listes paritaires, référendums d'entreprises, procédure de licenciement économique sur des critères précis, modification de l'organisation du travail au niveau l'entreprise en lieu et place de la branche professionnelle, négociation sur les stratégies d'entreprises, etc...

Toutes ces dispositions sont nouvelles et entrent en application à partir de janvier 2017. Bien évidemment, ce chamboulement dans le droit du travail émane principalement de la loi Rebsamen et de la loi El Khomri. Ces lois ont vocation à faciliter la vie des chefs d'entreprises, mais pour les syndicalistes que nous sommes, ce chamboulement du droit va nécessiter obligatoirement des modifications dans nos fonctionnements de tous les jours.

En premier lieu, nous avons, je pense, pour nous tous, délégués

dans les entreprises, mais aussi responsables syndicaux d'unions locales, d'unions départementales ou de fédérations, l'obligation de nous entraider, de nous former, de nous instruire, de lire, d'apprendre. Trop souvent, nous voyons certains délégués ou responsables syndicaux dans les entreprises qui ne parviennent pas à avoir une analyse claire sur un sujet, et qui de ce fait laissent les clés aux experts ou aux avocats par facilité.

Attention à ce que les nouvelles dispositions du droit ne viennent encore accentuer le phénomène.

C'est donc de la responsabilité de toute la CGT de faire en sorte que les militants puissent accéder aux formations afin qu'ils puissent s'émanciper, apprendre et revendiquer en maîtrisant les nouvelles règles du droit. C'est aussi à ce prix que nous maintiendrons notre syndicalisme de masse. Sinon, le risque existe de limiter le militantisme à quelques « grands délégués spécialisés » et en-dehors des entreprises. Bien évidemment, la solidarité financière dans la CGT, comme les nouveaux outils numériques peuvent accélérer la formation de tous.

C'est un défi que notre organisation peut surmonter si elle s'en donne les objectifs, comme les moyens.



### DROIT À LA DÉCONNEXION : UN DROIT À CONQUÉRIR

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, de négocier avec les syndicats, les modalités permettant à un salarié d'être protégé s'il a coupé son smartphone le soir ou le week-end. Faute d'accord, la loi renvoie vers une charte par l'employeur. Hélas, aucune sanction n'est prévue s'il ne fait rien. Le respect de la vie privée n'est pas encore gagné, mais cette première négociation (revendiquée par la CGT de longue date) marque le début d'un nouveau droit pour la liberté des personnes en-dehors de leur temps de travail.

## CICE : UN RAPPORT AU VITRIOL

Dans une récente étude des services statistiques du ministère du travail, parue début janvier, le CICE est sévèrement montré du doigt sur le peu d'effet qu'il a sur l'amélioration de l'emploi ou de l'économie. Et pourtant, le gouvernement, lors de la création de ce dispositif en 2012 avait ciblé le CICE avec des critères précis. Oui, cette mesure fiscale versée aux entreprises avait pour objectif, nous disait-on, de booster les petits salaires, l'emploi, l'investissement, d'améliorer la compétitivité des entreprises ou encore d'accroître les résultats (dividendes).

Libre aux employeurs de choisir !!! Pour mieux faire avaler la pilule aux salariés et aux syndicats, on nous avait même promis un débat en comité d'entreprise tous les ans. L'étude nous montre aujourd'hui l'ampleur du gâchis des aides publiques aveuglément versées aux entreprises sans contrepartie. Premier enseignement de l'étude : sur les 5 000 entreprises suivies tous les ans depuis quatre ans, le CICE n'a eu aucun effet dynamique sur les salaires. Pire, l'étude pointe le dispositif CICE comme une trappe à bas

salaires. En effet, après avoir bien compris qu'au-delà du seuil de 2,5 fois le Smic sur la masse salariale d'une entreprise, la rémunération du CICE n'était plus prise en compte dans le calcul, les entreprises ont eu toutes la même approche, freiner tous les éléments permettant l'augmentation des salaires. C'est l'équivalent de 20 milliards de baisse du coût du travail sur

l'emploi ou les salaires, de baisser les prix des produits finis pour être plus compétitifs, d'investir dans le matériel productif de l'entreprise ou encore d'accroître les résultats (donc les dividendes). De tous ces critères, l'étude montre que la majorité des entreprises ont préféré accroître les résultats de l'entreprise !!

Pas étonnant que nos délégués dans les entreprises ont toutes les difficultés du monde à mesurer réellement à quoi sert le CICE. La CGT avait dénoncé, dès le démarrage, le principe du CICE et l'absence totale de contrepartie demandée aux entreprises. Le résultat montre que nous avons tort d'avoir raison trop tôt.

**Devant ce fiasco démontré par l'enquête de la Dares, il est urgent d'exiger de vraies contreparties dans les entreprises en conditionnant le CICE à un accord d'entreprise majoritaire, soit sur l'emploi, les salaires, la formation ou l'investissement dans l'entreprise. A défaut, il y a fort à parier que ces 40 milliards d'aides publiques finiront, comme le Medef, l'exige, en baisse de cotisations patronales.**



l'ensemble des entreprises françaises !

Deuxième enseignement, le CICE n'a pas non plus servi à l'emploi. Si le Medef reconnaît l'échec de l'objectif en faveur de l'emploi, il oublie de dire que le dispositif coûte l'équivalent de 260 000 euros d'aides publiques par emploi créé, soit un peu plus de 55 000 emplois par an. Gattaz arborait pourtant fièrement son pins à 1 million d'emplois supplémentaires.

Troisième et dernier enseignement de l'étude, le CICE permettait, sur le principe, d'augmenter

## COMMENT CONSTRUIRE LA PARITÉ HOMMES/FEMMES LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



**Laurent Millet**  
Docteur en Droit

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social (Rebsamen) a entendu mettre en place une représentation équilibrée entre hommes et femmes lors de la composition des listes de candidats. Cette nouvelle obligation concerne l'ensemble des élections (comité

d'entreprise, délégation unique, regroupement des institutions). Elle s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 lors de tout engagement d'un processus électoral qui débute par la convocation des syndicats intéressés à la négociation du protocole préélectoral. En pratique cette disposition de la loi Rebsamen, censée aller dans le sens de l'égalité entre les hommes et les femmes, va souvent conduire à de grandes difficultés de construction des listes pour les organisations syndicales. Un défi supplémentaire pour nous tous à bien respecter cette parité.

### Les règles de construction des listes de candidats

Selon l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées alternativement d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi arithmétique comme suit :

→ arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

→ arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

**Exemple : si l'effectif de l'entreprise est de 58 salariés avec 18 femmes et 40 hommes, il y a 3 candidats titulaires et 3 candidats suppléants à élire au comité d'entreprise.**

Le nombre de femmes devant

figurer sur chaque liste est de :  $3 \times 18/58 = 0,93$  arrondi à

1 titulaire et  
1 suppléant.

Le nombre d'hommes devant

figurer sur chaque liste est de :  $3 \times 40/58 = 2,06$  arrondi à

2 titulaires et

2 suppléants.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste doit comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

**Ainsi, dans notre exemple, pour les 3 sièges de titulaires à pourvoir, la composition alternative de la liste devra être la suivante**

→ soit une femme tête de liste puis deux hommes ;

→ soit un homme tête de liste, puis une femme puis un homme.

L'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

### Des sanctions disproportionnées

S'il est saisi après les élections, le juge pourra annuler l'élection des candidats élus en surnombre s'il constate que les prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats n'ont pas été respectées.

Concrètement, le juge doit annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (art. L. 2324-23 du Code du travail). Si c'est la **composition alternée** des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette prescription est annulée.

### Pas d'élection partielle

L'article L. 2324-10 du Code du travail envisage l'hypothèse l'éventualité d'élections partielles aux cas de diminution importante du nombre des élus, ce qui peut se produire par suite de départs de l'entreprise

ou de démissions du mandat successifs, ou encore par suite de restructurations avec déplacements de personnels. Par exemple l'élection partielle s'impose :

→ lorsqu'un collègue n'est plus représenté (ce qui suppose qu'il l'était jusqu'alors) ;

→ ou lorsque le nombre des titulaires est réduit de moitié ou plus (ce qui suppose qu'il était complet à l'origine).

Mais même si ces conditions sont remplies, le même article L. 2324-10 précise désormais que des élections partielles n'ont pas à être organisées par l'employeur si la vacance des sièges résulte de l'annulation de l'élection de membres du

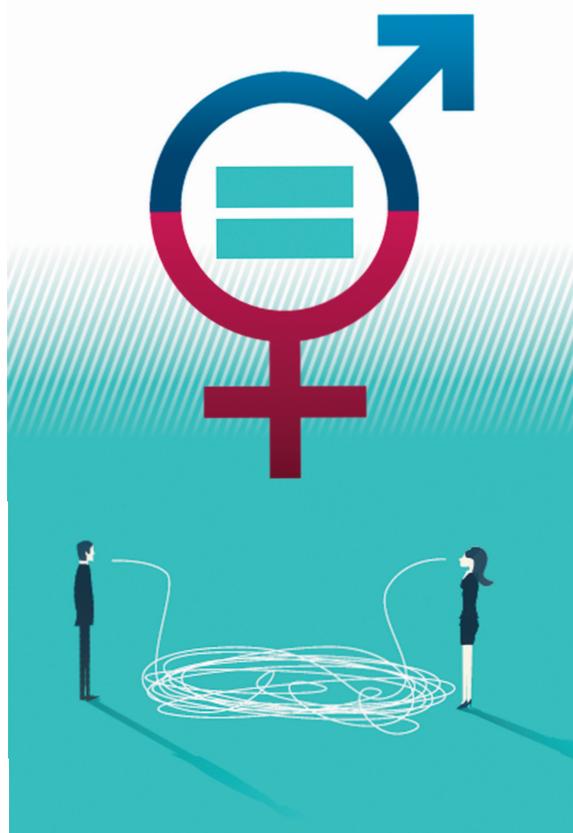
comité suite au non-respect relatives à la composition alter-

des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats ou de celles

nées des listes de candidats. Il est

inadmissible de permettre ainsi aux employeurs de priver les salariés, peu après l'élection et pour la durée du mandat, d'une représentation effective dans leur entreprise et des candidats de leur choix.

**En revanche et à notre avis, la représentativité acquise lors du premier tour des élections n'est pas remise en cause par l'annulation de l'élection des candidats concernés car la représentativité est acquise pour toute la durée du cycle électoral (Cass. soc. 7 déc. 2016, n° 15-26855).**



*En bref...*

## PROPOSITION, NÉGOCIATION, GRÈVE, EST-CE LA BONNE MÉTHODE POUR UN ACCORD D'ENTREPRISE ?

Une étude de la Dares (ministère du travail) révèle que 75 % des entreprises déclarant une grève ont engagé des négociations, contre 13 % de celles qui n'en n'ont mentionné aucune. En outre, 87 % des entreprises déclarant une grève ont conclu un accord. Comme quoi la grève ne s'oppose pas à la négociation, mais au contraire la favorise. A noter que la CGT, contrairement à une idée reçue, signe 84 % des accords d'entreprises.

## CAC 40 : VIVE LA CRISE !

En 2016, les entreprises du CAC 40 ont distribué 56 milliards d'euros sous forme de dividendes et de rachat d'actions, soit 13 milliards de plus que l'année précédente. Le montant du versement des seuls dividendes a atteint 46,2 milliards d'euros, en hausse de 13 % par rapport à l'année passée. Total, Sanofi et Vivendi restent les plus gros contributeurs de dividendes. Dans nos professions, Hermès et LVMH ne sont pas en reste non plus. Décidément, tout le monde ne voit pas aussi facilement la fin de la crise économique et sociale.



## électoral :

► La négociation d'un protocole d'accord préélectoral est obligatoire.

⇒ Depuis la loi de 2008, toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, représentatives ou non, négocient le protocole.

► Alors qu'avant 2008, le protocole préélectoral devait être **unanime** pour être valide, il suffit aujourd'hui qu'il réponde à une règle spéciale de double majorité : il doit recueillir la signature à la fois de la **majorité des organisations**

participant à la négociation, et **parmi ces signataires**, la signature d'organisations **représentatives** représentant **plus de 50 %** des suffrages aux dernières élections (art. L 2324-4-1).

⇒ Le soin apporté au protocole doit être **extrême**, car il ne peut pas être contesté devant le juge (Cass. Soc. 6 oct.2011, n°1 - 60035), sauf stipulations contraires aux principes généraux du code électoral (Par exemple, s'il ne prévoit aucun siège au premier collège).

► En particulier, compte tenu des nouvelles règles de parité, **il faut exclure toute stipulation dans le protocole préélectoral qui subordonnerait la tenue effective des élections, ou la recevabilité des listes de candidats, au**

**respect des nouvelles règles de parité**. En effet, ces stipulations iraient dans ce cas, bien au-delà de la loi, qui se contente de prévoir que, si une liste n'est pas conforme aux règles de parité, le juge « **peut** » être saisi, et dans cette éventualité, que ce dernier ne tranche « qu'après » les élections.

► Pour mémoire, que **les listes soient conformes ou non**, qu'il y ait des élus ou non, le premier tour des élections servira au **calcul de la représentativité** des organisations syndicales dans l'entreprise pour la durée du mandat **prévu au protocole préélectoral**. **Il est donc crucial que ces élections aient lieu en présence d'une liste CGT, que celle-ci soit conforme à la parité ou non.**

## La contestation des listes de candidats – Article L2314-25

► La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le Juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

► La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du

même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

### A retenir

« La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect... »

► C'est donc le juge, à posteriori (et non l'employeur, « à priori ») qui peut déterminer si une liste est conforme ou non.

► En aucun cas le protocole préélectoral ne doit comporter de clause limitative, par exemple prévoyant à priori, que les listes doivent être conformes à la loi pour être valablement déposée. Ce sera au juge, après l'élection, s'il est saisi, qui déterminera au cas par cas si la liste proposée était conforme ou non, et s'il a lieu d'annuler l'élection de tel ou tel élu.

► L'existence d'une liste non conforme ne doit pas empêcher

l'élection qui, s'il s'agit du premier tour de l'élection de CE, déterminera dans tous les cas la représentativité des organisations syndicales, et ceci, quelle que soit la décision ultérieure d'un juge de révoquer un ou plusieurs élus pour cause de non-conformité de la liste.

### Défaut dans la proportion hommes / femmes de la liste

« ..annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats... »



## EVOLUTION DANS LE CHAMP DE NOS BRANCHES PROFESSIONNELLES

Un arrêté du 5 janvier 2017 portant « fusion des champs conventionnels » a été publié par le Journal Officiel de la République Française. Cette exécution modifie le champ professionnel de nos professions comme suit :

- La convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie est rattachée à la convention des industries de l'habillement.

- La convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Etienne et la convention collective régional des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond, du Puy et Yssingeaux sont rattachées dorénavant à la convention collective nationale de l'industrie textile.

Ces modifications étaient en débat de longue date avec notre fédération et la sous-commission paritaire de la négociation collective.

## POUR L'AVENIR DE L'INDUSTRIE ASSISES NATIONALES LE 22 FÉVRIER 2017

La France a besoin d'une industrie forte, moderne, répondant aux besoins de la population et respectant l'environnement. Pour garantir l'avenir de l'industrie, la CGT organise des assises nationales le 22 février 2017 et propose une journée de mobilisation le 21 mars 2017.

La France a besoin d'une industrie forte car l'avenir économique d'un pays dépend de sa capacité à produire des richesses sur le territoire national. Elle doit impulser des coopérations au niveau européen et international, basées sur la promotion des droits sociaux et le respect de l'environnement.

L'industrie est en déclin depuis trente ans. Aujourd'hui, la production industrielle atteint à peine 10 % du produit intérieur brut (PIB), contre 16 % en moyenne dans la zone euro, et 22 % en Allemagne.

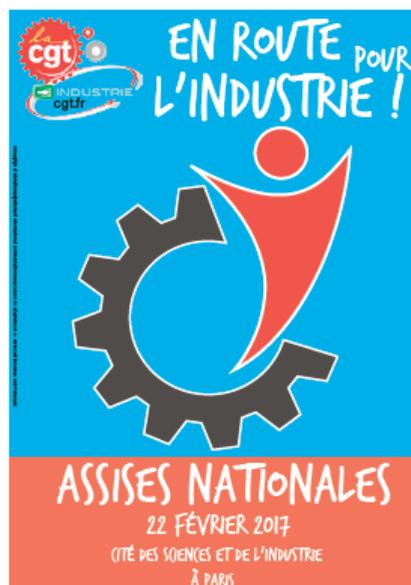
L'emploi industriel a reculé de près de 25 % en quinze ans pour se situer aujourd'hui autour de 3 millions de salariés. La France importe 60 % de ses produits industriels.

Les causes de ce déclin industriel sont nombreuses :

- la primauté donnée à la financiarisation de la gestion des entreprises industrielles depuis

quarante ans ;

- les choix politiques et économiques des gouvernements qui se sont succédés : politiques d'austérité, recherche forcenée de la baisse du « coût du travail » conduisant aux délocalisations et à l'externalisation des activités,
- le dumping social, fiscal et environnemental ;
- le détournement des richesses créées par les travailleurs au profit des actionnaires et au détriment des investissements productifs, de la recherche-développement, du renouvellement des savoir-faire et de la qualification des salariés.



fit des actionnaires et au détriment des investissements productifs, de la recherche-développement, du renouvellement des savoir-faire et de la qualification des salariés.

Le bureau fédéral THCB CGT réunit en janvier 2017 a pris la

**décision de cibler des entreprises et des régions pour participer à ces Assises :**

**Faurecia (08) - Solvay (26) - Spontex (60) - TDV (88) - Le Nord et la Haute-Loire.**

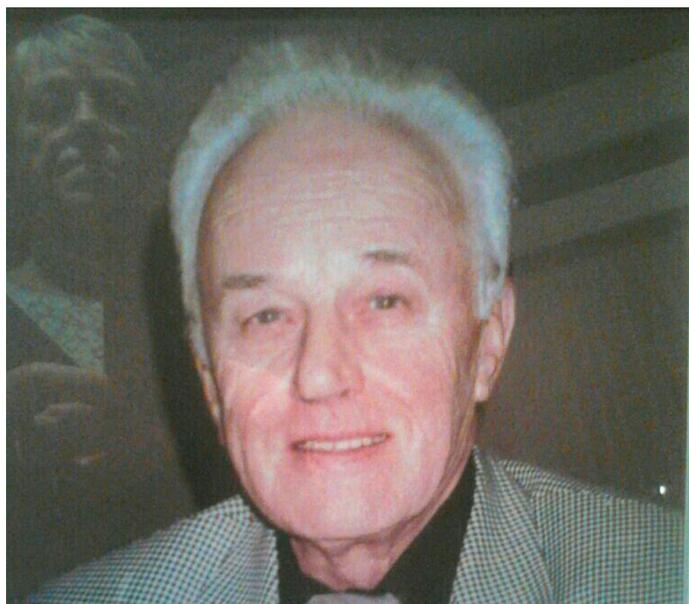
**Pour atteindre notre objectif d'une participation d'au moins 50 salariés de nos branches, nous vous demandons de prendre vos dispositions pour participer largement à cette initiative.**

## ADIEU L'AMI !

La fédération THCB CGT est en deuil. Henri Roussel dirigeant de la fédération, du textile du Nord, de l'UD CGT du Nord est décédé.

C'est un moment triste pour sa famille, ses amis, pour la CGT tout entière. Henri a été un pilier du syndicalisme CGT dans le textile du Nord et au-delà. Ses convictions, son charisme, sa sensibilité en ont fait un des plus grands militants CGT du Nord et de la fédération. Il a passé beaucoup de temps à écouter les salariés des

usines, à former de jeunes militants, il les a écoutés, conduits dans les périodes

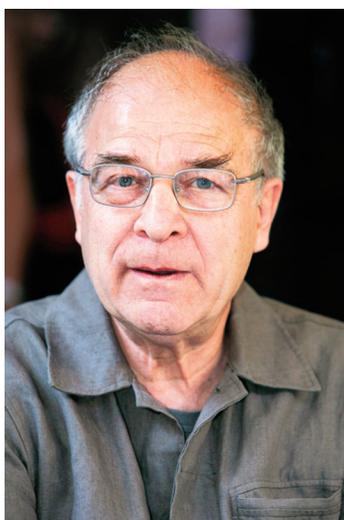


les plus difficiles et dans les conflits.

Il avait une patience d'ange, mais aussi une ténacité

pour faire que les règles démocratiques de la CGT puissent s'appliquer à tous les niveaux. Il était très estimé, il sera beaucoup regretté. La fédération THCB CGT est fière d'avoir eu dans ses rangs un militant d'une telle envergure. **Henri, on ne t'oubliera pas !**

## LE RÉALISATEUR DU TÉLÉFILM « JUSQU'AU BOUT », MAURICE FAILEVIC NOUS A QUITTÉS



Le réalisateur de télévision, Maurice Failevic est décédé. Il était devenu l'ami de la fédération. C'est lui qui a réalisé le film « Jusqu'au bout » retraçant le conflit difficile de Cellatex (Ardennes) en 2000. Maurice était devenu l'ami de la fédération, son film continue de passer régulièrement sur les chaînes de télé, dans les universités, les écoles, les

stages de formation de DRH. Le film était produit par VLR et son animateur Jean Bigot. Maurice Failevic a fait beaucoup pour mieux faire connaître les luttes ouvrières. La fédération a une pensée pour lui, sa famille, ses amis.