



Au sommaire :

- Editorial :
CGT : l'heure de comprendre et d'agir
Page 3
- L'audience syndicale dans nos champs professionnels
Page 4
- Déclaration de la CGT : la CGT vote pour le progrès social
Page 5
- Licenciement économique : Nouvelle rédaction de l'article L1233-3 du Code du travail applicable depuis le 1^{er} décembre 2016
Page 5
- Assurance-chômage : un accord en trompe-l'oeil
Page 6
- ECCE fermera ses portes !
Page 7
- Les Ateliers Vuitton en grève pour des hausses de salaires
Page 7
- Demande de congé de formation économique, sociale et syndicale par le salarié
Page 8

ÉDITORIAL

CGT : L'HEURE DE COMPRENDRE ET D'AGIR !

L'AUDIENGE SYNDICALE DANS NOS CHAMPS PROFESSIONNELS





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

ÉDITORIAL

CGT : L'HEURE DE COMPRENDRE ET D'AGIR !



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

Depuis des mois, la rumeur circulait sur l'idée que la CGT pouvait être détrônée au profit de la CFDT dans le privé. C'est chose faite ! Le haut conseil du dialogue social vient de publier, fin mars, les chiffres de l'audience de chaque organisation syndicale pour les cinq prochaines années.

Douche froide pour la CGT qui recule de près de 2 % par rapport à 2012

Douche froide pour la CGT qui recule de près de 2 % par rapport à 2012. La CFDT quant à elle, progresse de 0,37 % pour se situer à 26,37 %.

Avec 24,85 %, la CGT se retrouve donc en deuxième position derrière la CFDT, pour la première fois de son histoire dans les entreprises du privé. Tout le monde peut interpréter les chiffres et les premières explications à sa manière. Certains y voient la crise de succession liée au départ de

Bernard Thibaud, l'affaire Lepaon, d'autres l'absence de réformes structurelles dans la CGT, d'autres dans le positionnement syndical trop éloigné des salariés, d'autres le manque de perspective et de propositions concrètes sur l'évolution du salariat, d'autres sur le calcul de l'audience de la représentativité. La vérité est sûrement dans tout à la fois

Maintenant que les choses sont établies, le danger, pour nous tous, serait de minimiser le résultat ou de regarder ailleurs sans voir les problèmes

Oui, notre image auprès des français s'est quelque peu dégradée depuis quelques années, mais force est de constater que nous avons tous une part de responsabilité collective et individuelle dans ces mauvais résultats.

Maintenant que les choses sont établies, le danger, pour nous tous, serait de minimiser le résultat ou de regarder ailleurs sans voir les problèmes. Nous devons tous, dans un premier temps, débattre et tirer collectivement les enseignements là où nous sommes, du syndicat d'entreprise jusqu'à la confédération de la CGT, chacun a sa place, chacun a sa responsabilité.

Comprendre là où nous sommes pour être plus proches de tous les salariés, comprendre l'évolution du salariat pour être plus forts partout, comprendre nos faiblesses pour agir et rassembler, tels sont les enjeux !

De tous temps, chaque organisation syndicale est passée par des trous d'air, des échecs, de nouvelles orientations, de nouvelles propositions, de nouvelles équipes

De tous temps, chaque organisation syndicale est passée par des trous d'air, des échecs, de nouvelles orientations, de nouvelles propositions, de nouvelles équipes. Toutes celles qui sont sorties par le haut, sont celles qui ont été capables de se remettre en cause et d'avancer pour faire gagner le collectif au détriment du positionnement corporatiste, individualiste ou d'appareil. La CGT est capable de prendre cette hauteur, alors débattons, agissons et remettons la CGT là où elle doit être dans cinq ans : première organisation syndicale des salariés du public, des salariés du privé et des salariés des petites entreprises.

N'hésitez pas à visiter le site fédéral, vous y retrouverez des informations utiles pour l'activité syndicale ! Faites-nous parvenir toute information qui vous paraît utile ! [www.thc - cgt.fr](http://www.thc-cgt.fr)

La fédération met également à votre disposition une revue de presse bimensuelle. Pour la recevoir il vous suffit de nous envoyer un email pour vous inscrire : cgt@thc.fr

L'AUDIENCE SYNDICALE DANS NOS CHAMPS PROFESSIONNELS

Les premiers enseignements que nous pouvons relever montre une audience CGT qui s'érode dans certains de nos secteurs quand d'autres progressent. Même si nous pouvons trouver des points d'appuis, c'est incontestablement pas les résultats qu'on était en droit d'attendre.

Nous reculons dans des secteurs comme le textile industriel, la chaussure, la cordonnerie. Nous restons plus ou moins stables dans l'habillement ou les blanchisseries, alors que nous progressons dans la maroquinerie, la couture parisienne ou les cuirs et

peaux. Enfin, une chose positive, la CGT sera présente et à la table des négociations dans toutes les branches professionnelles et pourra même décider seule de l'évolution des droits des salariés dans le champ de la couture parisienne. Son influence sera quasiment aussi forte dans les cuirs et peaux ou les textiles artificiels et synthétiques où l'on frôle les 50 % à nous seuls. Nous pouvons tous mieux mesurer aujourd'hui le sens des élections professionnelles dans les entreprises, car de vous dépend l'influence de la fédération lors des négociations paritaires de branches permettant l'évolution du

droit dans les conventions collectives.

A titre de compréhension, la CGT peut signer seule un accord de branche dans les cuirs et peaux, l'habillement, la couture parisienne, les TAS ou la maroquinerie, lorsque la CFDT peut le signer dans le textile, la cordonnerie, la chaussure, le camping. Quant à la CFTC, avec ses 68,72 % dans les blanchisseries, rien ne peut se faire sans elle. La politique antisociale d'Elis et son syndicat maison sont à l'œuvre.

Autre point, plusieurs organisations syndicales ne pourront plus être présentes avec nous autour de la table pour négocier dans certains secteurs.

Notre prochaine commission exécutive débattrà des résultats et tirera bien évidemment quelques enseignements pour les négociations de branches à venir afin que la CGT soit plus présente et plus forte lors des prochaines élections professionnelles dans nos entreprises.

Vous pouvez bien évidemment retrouver l'évolution de nos branches et les résultats de chaque organisation syndical sur notre site fédéral : www.thc-cgt.fr.



■ DÉCLARATION DE LA CGT : LA CGT VOTE POUR

LE PROGRÈS SOCIAL (24 MARS 2017)

A l'approche des élections présidentielles, la CGT souhaite continuer de porter des exigences économiques, sociales et environnementales durant cette campagne. C'est plus que jamais l'enjeu de la période et l'exigence des salariés, des retraités, des privés d'emploi et de la jeunesse. Cette campagne électorale s'éloigne trop régulièrement de ces attentes et des vrais problèmes, minée par des affaires ou des débats bien loin du quotidien et de la réalité du monde du travail.

Nous nous félicitons que les luttes de centaines de milliers de salariés, permettent qu'aujourd'hui, les questions du travail, de la précarité, de la protection sociale, de l'égalité femmes-hommes, des salaires, de l'industrie, des services publics, et de paix trouvent une place dans le débat public. Elles doivent s'imposer dans cette campagne politique.

Depuis plusieurs mois, la CGT porte des propositions alternatives économiques et sociales en adéquation avec les exigences, les possibilités de notre époque et les aspirations des travailleurs, retraités, privés d'emplois.

Elle porte au cœur de sa démarche, la question du travail. Derrière ce mot, nous parlons de son organisation, du paiement des qualifications et de l'expérience, de la formation initiale et continue, des souffrances qu'il peut générer sur la santé.

Il est insupportable que certains perdent leur vie au travail, pendant que d'autres la perdent parce qu'ils n'en n'ont pas.

C'est pourquoi, nous revendiquons notamment une augmentation des salaires et des pensions avec, comme référence, le SMIC à 1800 euros, une réduction du temps de travail avec, comme référence, une durée de 32 heures hebdomadaire, un nouveau statut du travail et une sécurité sociale professionnelle, une protection sociale de haut niveau, des moyens supplémentaires pour les services publics, comme par exemple la santé, la culture et l'éducation, et la construction d'une véritable

Europe sociale.

Nous nous félicitons que, pour une part, ces propositions soient reprises par certains candidats.

Dans un pays où les 40 plus grandes entreprises viennent de dégager 75 milliards d'euros de bénéfices et de verser à leurs actionnaires près de 500 milliards en 10 ans, les moyens existent.

Nous alertons le monde du travail contre ceux, à l'extrême droite, dont le FN est l'un des porte-drapeaux, qui prônent la division des travailleurs du fait de leur origine, leur statut ou leur situation sociale. Diviser pour mieux régner, c'est un vieux dicton toujours d'actualité aux yeux de certains. C'est aussi une façon de ménager et de servir les véritables responsables de la crise qui continuent de s'enrichir de façon insolente. Alors qu'au contraire les salariés ont besoin d'être unis.

Ceux qui veulent faire porter au syndicalisme la responsabilité des problèmes de notre pays, jouent à un jeu dangereux. Restreindre le rôle et la place du syndicalisme en imposant de nouvelles règles de démocratie sociale, en favorisant la création de pseudo syndicats ou d'associations pour accompagner les décisions patronales ou gouvernementales, ce n'est pas un signe de modernité et cela dessert l'intérêt des salariés.

Il faut d'abord renforcer le rôle et la place des syndicats en faisant respecter une liberté essentielle, le droit de se syndiquer, de militer et de revendiquer sans peur des représailles.

La liberté syndicale fait partie des droits fondamentaux.

Voter est un droit dont beaucoup de citoyens dans le monde, sont privés. C'est la marque de la démocratie, les travailleurs doivent s'en saisir. Les exigences et les choix du peuple doivent être respectés avant, pendant et après les élections. Les salariés doivent être entendus lorsqu'ils se mobilisent, lorsqu'ils revendiquent et qu'ils proposent des alternatives.

Nous refusons d'avoir le choix entre le pire et le moins pire. Nous voulons le meilleur.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : NOUVELLE RÉDACTION DE L'ARTICLE L1233-3 DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLE DEPUIS LE 1^{er} DÉCEMBRE 2016

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment:

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à:

- a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés;
- b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés;
- c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés;
- d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

2° À des mutations technologiques.

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

4° À la cessation d'activité de l'entreprise. La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

ASSURANCE-CHÔMAGE : UN ACCORD EN TROMPE-L'ŒIL !

Dans l'édito de notre dernier bulletin, la fédération mettait en doute la volonté de vouloir réellement chercher un accord équilibré pour les demandeurs d'emploi. Pire, notre fédération pointait l'affichage des partenaires sociaux autour de la manière de sauver le paritarisme plutôt que de trouver un accord équilibré entre employeurs, chômeurs et salariés. L'accord soumis à signature fin mars nous donne malheureusement raison.

Tout d'abord, la dite mesure symbolique lâchée par le patronat, d'une augmentation temporaire de 0,05 % sur les contributions patronales est un leurre car cette augmentation est compensée entièrement par une baisse de 0,05 % sur la contribution de l'allocation de garantie de salaire (AGS) pour les entreprises. Plus grave, cette mesure permet de remettre en cause la modulation du taux de contribution sur les contrats courts pour les

employeurs, mesure pourtant gagnée après de longues années de luttes. En échange de cette supercherie, trois points sont à retenir pour les demandeurs d'emploi.

① Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans verront leurs droits d'indemnisation sérieusement rabotés. Le tableau ci-dessous montre que l'allocation chômage sera réduite de 6 à 12 mois selon l'âge et la capacité à vouloir partir en formation.

Ce qui change pour les 50 ans et plus

AVANT		APRÈS	
De 50 à 59 ans	De 50 à 52 ans	De 53 à 55 ans	Plus de 55 ans
Durée maximale d'indemnisation			
36 mois	24 mois	30 mois + 6 mois si le chômeur se forme	36 mois



② Autre mesure contraignante, celle des demandeurs d'emploi soumis régulièrement à un turnover emploi / chômage dû à leur statut précaire. Les salariés intérimaires ou en contrat à durée déterminée sont particulièrement visés. Pour ces catégories, le calcul du salaire journalier de référence qui sert à calculer l'indemnisation chômage sera modifié sur le régime général. Pour faire plus simple, tous les salariés travaillant dans ces types de contrats verront, dorénavant leur allocation chômage diminuer, tout en conservant la durée des droits ouverts.

③ Le troisième point est le différé d'indemnisation permettant d'aller jusqu'à 180 jours de carence pour Pôle Emploi avant le premier versement d'allocation chômage. C'est généralement le cas de tous les salariés licenciés qui bénéficient de primes de licenciement supralégales ou de transactions lors de la rupture du contrat de travail. Le plafond de 180 jours a été rabaissé à 150 jours maximum. Ce point est certes une amélioration, mais pour un petit nombre de demandeurs d'emploi. L'essentiel de l'effort de cette convention assurance-chômage se reportera au détriment des

chômeurs âgés et des précaires. **Sur les 1,2 milliards d'euros d'économies par an, l'effort des entreprises à hauteur de 250 millions d'euros sera entièrement compensé par une baisse de 250 millions d'euros de cotisations patronales. C'est donc 1 milliard d'euros d'allocations chômage que les chômeurs ne percevront pas. Dans ces conditions, la CGT ne pouvait que rejeter ce marché de dupes pour sauver le paritarisme !**

ECCE FERMERA SES PORTES !



L'atelier ECCE à Prouvy dans le Nord était symbolique à plus d'un titre.

ECCE, c'est tout d'abord la fin de l'histoire d'un groupe de textile démarré par Bidermann et qui employait des milliers de salariés dans les années 1980.

ECCE à Prouvy, c'est ensuite la longue grève issue de la fermeture de Poix du Nord avec notre déléguée emblématique Marie-Hélène Bourlard et où la fédération avait négocié avec la famille Deveaux le maintien d'un atelier d'une cinquantaine de personnes pour 3 ans.

Enfin, ECCE à Prouvy, c'est la lutte

l'échéance à 2017.

Une longue histoire parsemée de luttes sociales qui ont permis de toujours fabriquer des costumes de luxe pour Kenzo, Givenchy,.... en échange de petits salaires.

L'absence de perspective et de repreneur aura été fatale à cet atelier. Notre déléguée Marie-

Andrée se bagarre encore aujourd'hui avec les salariés de l'atelier afin que les derniers salariés puissent partir la tête haute, dignes des années de labeur consacrées au groupe. Elles exigent, à juste titre, réparation et mesures sociales à la hauteur du préjudice subi. Les dirigeants fédéraux du Nord sont à pied d'œuvre pour atteindre ces objectifs. Quant à la famille Deveaux, devant l'absence de stratégie pour cet atelier et la volonté de fermer l'entreprise, la CGT exigera des mesures sociales conséquentes.



LES ATELIERS VUITTON EN GRÈVE POUR DES HAUSSES DE SALAIRES

Du jamais vu, une majorité des 12 ateliers en France employant plus de 2000 salariés chez Vuitton se sont mis en grève pour exiger une meilleure répartition des richesses. Du sonnante et trébuchant pour les salariés après une année exceptionnelle et des dividendes en forte progression dans la division luxe maroquinerie. A l'appel de différents syndicats CGT, CFDT, FO, CFTC, les salariés ont répondu présents en débrayant dans de nombreux sites entre 30 et 50 % du personnel.

Pourtant, la demande de revalorisation salariale était mesurée, 55 euros d'augmentation pour tous

et une hausse de 2,5 % des salaires, en comparaison avec le chiffre d'affaires de 37 milliards d'euros dégagé en 2016. Une hausse qualifiée pourtant d'exceptionnelle !!

Les salariés des ateliers de Sarras (Nord-Ardèche), Mansaz (Nord-Drôme), Condé (Indre), Asnières (Hauts-de-Seine) viennent de rappeler haut et fort, par leur mobilisation, que les efforts de tous méritaient d'être mieux récompensés.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la direction reste arque boutée sur une proposition de 30 euros bruts et des augmentations individuelles.

Devant l'obstination de la direction, l'intersyndicale réfléchit maintenant à amplifier le mouvement. Notre déléguée CGT, Simone Corompt, réfléchit pour organiser la grève illimitée sur son site de Sarras.

La fédération vous tiendra au courant dans son prochain bulletin sur ce bras de fer inédit avec ce groupe. **D'ores et déjà, nous ne pouvons que saluer la démarche unitaire à l'appel de tous les syndicats pour exiger de meilleurs salaires.**

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET

SYNDICALE PAR LE SALARIÉ

La demande de congé est à adresser, à votre employeur, 30 jours à l'avance.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis de comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours.

Les modalités de compensation du salaire pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale ont changé car la Loi n° 2014-288 a abrogé le 0.08/1000

à partir du 1er janvier 2015. La compensation du salaire devant maintenant se faire à partir des fonds reversés aux organisations syndicales de salariés par un fond paritaire de financement du paritarisme.

L'employeur devra se faire rembourser par les organisations syndicales. Ce système existe pour les conseillers prud'hommes et les entreprises sont remboursées par l'Etat.

L'employeur ne peut donc pas refuser votre demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour ce motif. Il doit également vous maintenir votre salaire.

L'autorisation d'absence pour les journées d'études 2017 doit être **obligatoirement** demandée au chef d'entreprise de huit jours à un mois avant l'absence, selon l'article de la Convention collec-

tive ou de la législation utilisée.

Selon les entreprises et le rapport de force existant, le syndicat peut utiliser :

◆ Soit les formations économiques et sociales ou de formation syndicale (art. L 3142-7 et suivants) (demande faite un mois avant).

◆ Soit les trois jours payés par l'entreprise conventionnellement dans la Chaussure (demande faite 8 jours avant).

◆ Soit les autorisations d'absences conventionnelles non payées pour participer aux réunions statutaires (demande faite 8 jours avant).

◆ Soit des accords d'entreprises plus favorables.

Pour ce faire, vous pouvez reproduire le modèle ci-dessous, en précisant le cas échéant l'article utilisé :

Nom, prénom

Adresse

Monsieur le Directeur,
Société (nom)
A, le2017



Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ;

R. 3142-1 du code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « La formation syndicale CGT » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature