

# Infos

## textile habilleme<sup>n</sup>t Cuir

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



Septembre 2017

# N° 349

Au sommaire :

- Editorial :  
Les réformes : en avant ou en arrière ?  
Page 3
- Indécent !  
Page 3
- Ordonnances travail : le grand chamboulement de la conception du droit  
Pages 4 à 6
- Convocation du 11<sup>e</sup> congrès de la fédération Textile  
Habilleme<sup>n</sup>t Cuir  
Blanchisserie CGT du  
du 26 au 29 juin 2018  
à Balaruc (34)  
Pages 7 et 8

## ÉDITORIAL

# LES REFORMES : EN AVANT OU EN ARRIERE ?

## MOBILISATION CONTRE LES ORDONNANCES TRAVAIL



## CONVOCATION DU 11<sup>E</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL DU 26 AU 29 JUIN 2018

**Mobilisez-vous lors de la grande journée d'action unitaire des retraités le 28 septembre 2017 pour le maintien de leur pouvoir d'achat !**

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



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 sociétal** 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](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 93370 Montmagny-Baroud - 445 331 102 RCS Lille Métropole.  
Crédit photo : Le Square (Frank Barousse) - 022017-98203

# ÉDITORIAL

## LES RÉFORMES : EN AVANT OU EN ARRIÈRE ?



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

Jamais un président nouvellement élu n'a autant sacrifié les droits des travailleurs en si peu de temps. Baisse des APL et modification du barème des allocations logement pour plus de 6 millions de personnes, diminution du nombre des contrats aidés, gel du point d'indice et remise en place d'un jour de carence pour les fonctionnaires. Avec sa loi travail XXL, le gouvernement Macron pousse les feux de la flexibilité dans les entreprises à outrance, précarise le contrat de travail, facilite les licenciements, organise la réduction des salaires (remise en cause des primes, y compris conventionnelles), etc.

En trois petits mois, Macron a clairement fixé le cap de sa politique économique et sociale : **libérale et brutale**. C'est bien ainsi que les français l'ont compris, puisque sa côte de popularité a dégringolé dans l'opinion. La réponse syndicale ne s'est pas faite attendre, la CGT étant à l'initiative d'un processus de mobilisations et d'actions les 12 et 21 septembre.

### **Tout n'est donc pas possible !!!!**

Contrairement aux affirmations à l'emporte pièces du président, nous ne sommes pas pour le statu quo. Nous sommes favorables aux réformes, mais à des réformes qui améliorent la situation des salariés, leurs rémunérations et leurs conditions de travail, qui concourent à leur

émancipation. Bref, des réformes qui favorisent le progrès social, sans lequel il ne peut d'ailleurs y avoir véritablement de succès économique.

Oui, il est normal de penser qu'un monde meilleur est toujours possible !

Oui, il est normal de combattre des réformes où les plus riches gagnent davantage et les plus pauvres perdent plus.

Comment, par exemple, accepter la modification du calcul fiscal sur la fortune destinée à redistribuer 1,7 milliard d'euros aux plus riches d'un côté et l'effort de solidarité à travers la baisse des APL pour les plus pauvres de l'autre ?

L'indignation est à son comble lorsque cette politique s'accompagne d'un discours stigmatisant ceux qui « *ne sont rien* », ceux qui « *ne veulent pas travailler pour acheter un costume* », ces fameux « *illettrés* » et ces « *fainéants* » qui refusent toute réforme.

Ce n'est pas en clivant les français de la sorte qu'on fait avancer la société !

Réformer, c'est d'abord écouter, échanger, comprendre la vraie vie de dizaines de millions de salariés, de privés d'emplois, de retraités qui ont du mal à boucler les fins de mois.

Réformer, c'est s'attaquer à ceux qui placent leur argent dans des paradis fiscaux pour contourner la loi. La cour des comptes évalue, par ce tour de passe-passe, à environ 120 milliards d'euros le manque à gagner pour le budget de l'Etat chaque année.

Réformer, c'est redistribuer plus équitablement les dividendes des entreprises entre les salariés, les actionnaires et l'investissement productif.

Réformer, c'est lutter contre les inégalités et pour une certaine justice sociale.

## INDÉCENT !

Le gouvernement se gargarisait de dire sur tous les plateaux de télévision qu'il allait augmenter les indemnités de licenciement de 25 %, ce qui justifiait, à ses yeux, d'avoir pris un certain nombre de mesures en faveur de la flexibilité.

Le gouvernement a juste oublié de nous dire que le décret revalorisait les 10 premières années. Au-delà, l'indemnité reste la même à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté. Minable sur le fond, mais excellente propagande.

## ORDONNANCES TRAVAIL : LE GRAND CHAMBOULEMENT DE LA CONCEPTION DU DROIT

C'est fait !! Le gouvernement a abattu ses cartes sur le Code du travail, d'une façon très originale ! 46 réunions avec les organisations syndicales et patronales au ministère du Travail cet été. Il aura terminé cette concertation sans jamais avoir donné une vision très précise sur ce qui allait réellement en sortir.

Il aura fallu attendre la conférence de presse du 30 août du Premier ministre et sa ministre du Travail pour comprendre l'étendue des dégâts pour les salariés et toutes les nouvelles protections pour les employeurs.

### Vive le dialogue social à la sauce Macron !

A ne rien comprendre, le Code du travail a toujours eu comme objectif de protéger les femmes et les hommes dans l'entreprise. Des droits pour tous, censés nous protéger à égalité par la loi et même par champ professionnel via les conventions collectives de branches. Depuis la loi El Khomri, nous avons changé de paradigme avec des droits qui se créent et se modifient dans l'entreprise, au détriment de la convention collective et du contrat de travail. En cadrant des mesures supplétives, à défaut d'accord d'entreprise,

et des sécurités pour licencier, nombre d'obligations pour les employeurs inscrites dans le Code du travail deviennent sans effet.

Macron semble ignorer que le droit du travail n'est pas un droit des entreprises, mais un droit pour compenser les contreparties à la subordination du salarié dans l'entreprise.

Avec cette nouvelle réforme du droit du travail, le gouvernement exauce les vœux du patronat depuis des décennies. Il suffisait de voir les sourires, les remerciements de tous les dirigeants ou DRH des petites ou grandes entreprises, pour comprendre qu'un changement fondamental de la conception du droit venait de s'opérer en France. Quant aux dirigeants des organisations syndicales, ils ont certes tous dénoncé ces nouvelles mesures en faveur de la flexibilité, mais ont brillé par leur incapacité à s'entendre et à s'organiser pour mobiliser unitairement les salariés.

**Voici maintenant les mesures les plus frappantes qui vont, dans les mois qui viennent, venir s'appliquer dans vos entreprises.**

### A/ Fusion des instances représentatives du personnel CE / DP / CHSCT

Un comité social et économique (CSE) fusionnera toutes les instances DP / CHSCT / CE dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés ou celles identifiées Seveso, la loi obligera la mise en place d'une commission santé dans le CSE. A défaut d'accord négocié avec les organisations syndi-

cales, un décret viendra déterminer les mesures supplétives sur le fonctionnement, le nombre de délégués et les heures de délégation de cette nouvelle instance. Toutes les entreprises devront l'avoir mis en place avant la fin 2019 lors des prochaines élections professionnelles.

#### Point de vue fédéral

*Ce comité va réduire fortement le nombre des délégués et affaiblir les contre-pouvoirs qu'avaient les syndicats face aux employeurs. La ministre nous ballade avec sa soi-disant rénovation du dialogue social, alors qu'elle supprime les attributions du CHSCT.*



*Attention, la négociation du protocole électoral avant l'élection devient primordiale sur les mandats des délégués. L'ordonnance prévoit 3 mandats successifs maximum, sauf si le protocole électoral en dispose autrement. Il est donc indispensable de mettre, par exemple, dans le protocole électoral, partie mandat, une phrase du type : « Il n'est pas demandé de limiter le nombre de mandats pour se présenter à l'élection ».*

## B/ Les nouvelles règles de négociation dans les entreprises

- Dans toutes les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur pourra négocier un accord directement avec un salarié. Pour être applicable, deux tiers des salariés devront l'approuver.
- Dans toutes les entreprises de 20 à 50 salariés, l'employeur négocie avec un délégué syndical ou à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou un élu sans étiquette du comité social économique. L'accord est validé par un référendum respectant les règles majoritaires.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, c'est un délégué syndical qui négocie, ou, à défaut, un élu du comité social et économique mandaté par une organisation syndicale. L'accord est validé dès lors qu'il représente plus de 50 % ou 30 % + référendum. La nouveauté, c'est que, si les organisations signataires ne demandent pas le référendum et ne s'opposent pas à l'employeur, alors l'employeur peut organiser un référendum directement auprès des salariés.

### Point de vue fédéral

*C'est un recul sans précédent que les employeurs réclamaient depuis longtemps, pouvoir négocier directement avec un salarié en l'absence d'un délégué syndical. Le ver est dans le fruit et il y a fort à parier que les employeurs vont revendiquer de l'étendre à toutes les entreprises. Quant au référendum, c'est une possibilité supplémentaire d'imposer des reculs en utilisant le chantage à l'emploi auprès des salariés ne disposant pas d'éléments pour comprendre les enjeux autres que ceux de la direction.*

## C/ Procédure de licenciement collective

- **Pour ce qui concerne les plans de sauvegarde à l'emploi (PSE) :**
  - L'appréciation des difficultés économiques s'apprécie au niveau national et plus au niveau du groupe.
  - Les obligations de reclassement peuvent être groupées ou individualisées, mais uniquement sur le territoire national.
- **Pour ce qui concerne les plans de départs volontaires (PDV)**
  - Ils ont été rebaptisés « Plans de

- départs volontaires autonomes » (PDVA). L'employeur négocie avec les organisations syndicales directement un PDVA. Plus besoin d'informer et de consulter le conseil social et économique sur les difficultés économiques ou le motif précis du plan. La nouvelle loi demande que l'accord soit juste validé majoritairement par les syndicats.
  - Les ruptures des contrats de travail des salariés visés sont « des ruptures de gré à gré », donc plus contestables devant les Prud'hommes.

### Point de vue fédéral

*C'est un très joli cadeau pour les grandes entreprises et beaucoup moins d'emprise pour les syndicats pour exiger des droits pour la reconversion des salariés. Les plans de sauvegarde à l'emploi vont s'éteindre au profit des plans de départs volontaires autonomes, car les licenciements seront sécurisés et moins onéreux. La négociation risque de se porter principalement sur le chèque valise et plus sur la stratégie de l'entreprise. Quant à la responsabilité sociale de l'employeur, elle deviendra une coquille quasi vide !*

## D/ Les accords dans l'entreprise pour l'emploi : fonctionnement, préservation ou développement de l'emploi

- Après avoir dérogé toute l'organisation du travail dans l'entreprise au profit de la branche dans la loi El Khomri, les ordonnances vont plus loin et permettront aux entreprises de renégocier toutes sortes de primes, y compris conventionnelles.
- Tout salarié qui refuse d'accepter le contenu d'un « accord sur l'emploi » se voit automatiquement licencié pour cause réelle et sérieuse ayant pour motif de licenciement « sui generis ».
- Le licenciement n'ouvre plus droit à des mesures sociales payées par l'employeur.

*C'est un scandale, car après avoir ouvert grand la porte à des déréglementations sur l'organisation du travail par accord d'entreprise, le gouvernement va encore plus loin en permettant de raboter toutes nos primes (habillage, déshabillage, salissure, 13<sup>e</sup> mois, ancienneté, etc...). L'objectif est clair à travers cette mesure : rendre plus compétitive une entreprise en baissant les salaires. C'est la porte ouverte au dumping social entre entreprises d'un même champ professionnel. Les ordonnances garantissent à l'employeur de pouvoir « virer » les salariés contestataires en toute sécurité s'ils refusent l'accord. **La contestation d'un accord d'entreprise devient une rupture de droit !***

**Point de vue**

## E/ Les sécurités juridiques pour l'employeur

- Toute contestation d'un licenciement ou autre devant les Prud'hommes devra se faire dans les 12 mois.
- Un système de barémisation est mis en place pour définir les dommages et intérêts en fonction de l'ancienneté du salarié dans le travail. Il varie de 3 à 20 mois maximum.
- Les vices de forme ne pourront plus être invoqués pour invalider une procédure de licenciement, que ce soit sur l'entretien, la lettre ou le motif du licenciement.
- Les entreprises de moins de 50 salariés se verront aider lors de licenciements par un document Cerfa établi par l'administration.

**Point de vue fédéral**

*Les entreprises ont maintenant une visibilité totale lorsqu'elles se séparent d'un salarié. Toutes les demandes patronales ont été exaucées pour éviter les injonctions d'un juge à une réparation intégrale d'un préjudice subi par un salarié.*

## F/ Les nouvelles possibilités de dérogations par accords de branches

- Les branches professionnelles pourront négocier les contours des contrats à durée déterminée. Le motif, le rythme, la durée, la carence et l'indemnité de précarité deviennent négociables au niveau de la branche et opposables à la loi.
- Les branches pourront aussi étendre le contrat de chantier aux entreprises de leur champ professionnel s'il y a un accord.

**Point de vue fédéral**

*Ce sont deux dispositifs à la main des employeurs pour affaiblir le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).*

### A retenir sur les critères d'ordres publics conventionnels :

Les ordonnances ont défini 11 thèmes qui prévalent au niveau de la branche : salaires minima hiérarchiques, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, garanties collectives complémentaires, etc...

**La difficulté c'est que ces 11 thèmes arrêtés au niveau de la branche peuvent être négociés dans l'entreprise à condition que « la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».**

L'insécurité juridique de cette phrase va, à n'en pas douter, ouvrir la porte à de nombreux contentieux avec les employeurs.

## CONVOCATION DU 11<sup>E</sup> CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE CGT DU 26 AU 29 JUIN 2018 À BALARUC (34)

Le 11<sup>e</sup> congrès fédéral va se tenir dans un contexte où les droits des salariés sont agressés de toutes parts. Le gouvernement Macron empile, les uns après les autres, des lois, des ordonnances et des décrets qui affaiblissent le monde du travail et le syndicalisme. Rarement un gouvernement s'est attaché à satisfaire les revendications patronales avec une telle servilité.

**Le congrès doit être un moment fort de la réflexion collective pour agir avec efficacité**

Il faut apprécier justement la situa-

maîtrise, nous devons redresser la tête pour ne pas nous faire « plumer » comme des dindons.

Sur le terrain revendicatif, il y a beaucoup à faire, mais nous serons d'autant plus efficaces que nous défendrons, comme nous l'avons toujours fait, nos industries, le produire en France, l'investissement productif dans nos territoires. Le développement des industries THCB dans notre pays est une condition sine qua non du progrès social pour les salariés que nous représentons.

pièces le Code du travail ne sont que le prélude d'une vaste déstructuration de notre modèle social. Les attaques en règles contre le syndicalisme, les instances de représentation des salariés (fusion des instances représentatives du personnel), les droits de recours aux expertises et aux Prud'hommes, vont encore compliquer notre tâche.

**L'expérience prouve qu'aucun combat n'est perdu d'avance**

C'est par l'action dans les entreprises et à tous les niveaux, que



tion et offrir aux salariés de nos professions et à leurs syndicats des armes pour qu'ils puissent se défendre efficacement. C'est vrai pour les salariés actifs, mais aussi pour les retraités qui subissent des attaques contre leur pouvoir d'achat notamment.

Ensemble, actifs, retraités, cadres, techniciens, employés, agents de

**Ne pas perdre une minute**

Le temps qui va s'écouler jusqu'à l'ouverture du congrès sera mis à profit par ce gouvernement, n'en doutons pas, pour accentuer les coups contre les droits des salariés et multiplier les cadeaux financiers aux patrons (allègements de charges, exonérations diverses). Les premiers textes qui taillent en

nous pouvons mettre en difficulté les politiques patronales et gouvernementales. Les manifestations se succèdent et vont sans doute s'intensifier. Les organisations syndicales qui restent pour le moment « sur la touche » endossent une très lourde responsabilité. Après le séisme des présidentielles, l'opposition politique au gouvernement Macron

est démantelée, divisée, affaiblie. Les discours vengeurs ne suffiront pas à changer la donne. Le seul contrepoids véritable pouvant s'opposer avec efficacité aux dispositions destructrices annoncées, ce sont les forces sociales unies derrière les banderoles de leurs syndicats. Dans ces conditions, l'unité d'action syndicale n'a jamais pris autant d'importance. L'heure n'est pas à la tergiversation, mais à l'action en proposant d'autres solutions que celles qui visent à attaquer les droits des salariés, du secteur privé comme du secteur public.

### **Le congrès est une opportunité pour se réorganiser**

Les saignées sur l'emploi au cours du dernier mandat ont affaibli nos capacités d'action dans les entreprises. Pour espérer faire reculer les prétentions patronales et gouvernementales, il faut des syndicats forts, avec des militants formés, agissant au quotidien dans les entreprises.

Le renforcement du syndicat doit être la pierre angulaire de notre action revendicative. Nous avons trop de bases syndicales étriquées, où seuls les élus ont douze timbres sur leur carte syndicale. Il faut réfléchir à nos priorités fédérales, à notre action en matière de recrutement, car nous ne ferons reculer les patrons que si nous avons des syndicats forts, en terme d'audience et d'adhérents. Cela veut dire que le renforcement doit être une priorité absolue de l'action de la fédération. Le congrès doit nous amener à en débattre et à être plus exigeants avec nous-mêmes. Et surtout à prendre des décisions.

**Mettre en place une direction fédérale qui reflète notre volonté d'agir et qui représente la diversi-**

### **té de nos branches**

Le tissu industriel de nos branches est divers, composé essentiellement de PME, mais pas seulement. De grands groupes, tels Rentokil, Hermès, Vuitton, Devanlay, LVMH, Elis, Solvay, Porcher Industries, Toray, Spontex et d'autres défraient régulièrement la chronique par leurs résultats financiers époustouflants. En même temps, les salariés continuent d'être en bas de l'échelle... Pourtant qualifiés, mais mal payés et mal considérés.

Pour que nos branches aient un avenir, il faut revaloriser le statut des salariés. Il faut revoir le sens et les objectifs de la formation professionnelle, appliquer la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, prévoir des évolutions de carrières pour toutes et tous, délégués syndicaux compris.

### **Notre direction fédérale doit être volontaire et refléter nos ambitions pour l'action**

La nouvelle direction fédérale, hommes, femmes, devra être représentative des forces syndicales présentes sur le terrain et résolument volontaire pour construire des syndicats plus forts, mieux organisés. Une direction fédérale n'est pas un « club », mais un outil pour agir efficacement au service des salariés qu'il nous appartient de défendre. Nos statuts fédéraux fixent des règles et des objectifs que les membres de la nouvelle direction fédérale devront respecter, dans un esprit ouvert, fait de débats, de démocratie, de camaraderie et de prises de décisions.

**Etre solidaires entre nous pour assurer une large représentation des délégués au 11<sup>e</sup> congrès fédéral**

La fédération fera un effort sérieux pour favoriser la participation de nos délégués au congrès dans toute leur diversité. Les syndicats plus faibles devront être aidés par les syndicats plus forts, mieux structurés, ayant davantage de moyens financiers. Nous visons la participation de 120 délégués au moins, avec une représentation diversifiée de nos structures syndicales de bases et de nos différentes branches ou filières professionnelles.

Pour y parvenir, il faut nous y prendre à l'avance : trouver les finances nécessaires, désigner les délégués au congrès, s'atteler à l'indispensable travail administratif (demandes d'autorisation d'absence nécessaire, à partir des textes de nos conventions collectives). Nos institutions représentatives du personnel, CE, CCE, notamment peuvent aider au financement, car un congrès participe de la formation des délégués. Revenir à ce que nous savions faire hier, comme l'organisation de tombola, de loto, de collectes aux portes des entreprises, etc... Nous devons voir grand pour nous mettre en situation d'atteindre nos objectifs.

Le congrès, c'est un moment de rencontres, de convivialité et d'échanges qui font progresser tout le monde. C'est aussi le moment où il faudra élire une nouvelle direction fédérale, mêlant la jeunesse et l'expérience, représentative de la diversité de nos branches industrielles. Tout cela pour agir au service des salariés que nous représentons.

**Prenons sans attendre toutes les dispositions utiles pour préparer un beau et bon congrès.**

**Vive le 11<sup>e</sup> congrès fédéral !**