

## ÉDITORIAL

### LE DIALOGUE SOCIAL MENACÉ !



### CERTAINS DÉCRETS DES ORDONNANCES RENDUS PUBLICS

### LES SALARIÉS DE SATAB S'ORGANISENT AVEC LA CGT !

Au sommaire :

- Editorial :  
Le dialogue social menacé  
Page 3
- Congés payés et arrêt maladie, quel report ?  
Page 3
- L'enjeu de la formation professionnelle  
Page 4
- Certains décrets des ordonnances rendus publics  
Pages 5 à 8
- Les salariés de Satab s'organisent avec la CGT !  
Page 8

Retrouvez-nous sur le site :

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

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF ; MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

# ÉDITORIAL

## LE DIALOGUE SOCIAL MENACÉ !



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

Quelle hypocrisie, dans tous les salons de la république, ministres, conseillers, patrons ou autres n'ont que ces mots à la bouche : « construire, améliorer, rénover, amplifier la qualité du dialogue social » dans les entreprises. A les écouter, on penserait que l'élévation du dialogue social est une recherche constante de leur part.

**Beaucoup de chefs d'entreprises continuent à voir les organisations syndicales comme des freins au développement de leur entreprise**

La vérité est tout autre ! D'abord, beaucoup de chefs d'entreprises continuent à voir les organisations syndicales comme des freins au développement de leur entreprise. Ensuite, il ne faut pas se tromper, toutes les modifications législatives dans les ordonnances Macron n'ont d'autre objectif que de compliquer la vie des syndicats. Limitation des mandats, développement de syndicats autonomes, réduction du nombre de délégués et des heures de délégation, référendums d'entreprises, fusion des instances, limitation des experts, sont autant d'éléments qui confirment cette vérité. Pire, le décret qui vient de tomber

dans les entreprises de moins de vingt salariés donne toute latitude à l'employeur pour réformer, modifier l'organisation du travail sans syndicat, avec un simulacre de consultation des salariés, c'est inadmissible ! Autre exemple inquiétant, est la validation par une majorité de députés en commission mixte, actant le principe de donner la possibilité aux élus du personnel de pouvoir négocier les accords collectifs d'entreprise au même titre que les délégués syndicaux.

Si cet amendement est repris tel quel lors du débat parlementaire, cela restreindra d'autant la légitimité du rôle du délégué syndical dans l'entreprise dans un avenir proche !

Tout prouve aujourd'hui que derrière les discours de façade se cache une démarche impitoyable pour affaiblir et diviser les syndicats.

A nous, dans les entreprises, de toujours mettre en avant l'intérêt général et collectif au service des salariés. C'est ensemble, et si possible unis, que nos revendications, par exemple, sur la mise en place du conseil social économique (CSE) suite à la fusion des instances, devrait se construire. C'est aussi maintenant que nous allons voir si réellement les choses avancent au-delà du décret d'application. Gagner plus d'élus ou d'heures pour les négociations, le fonctionnement du CSE ou de la commission santé, lors de la négociation d'installation dans une entreprise serait une volonté de marquer positivement le dialogue social. C'est la même chose pour l'expertise ou les informations données aux élus.

**Le dialogue social ne se décrète pas, il se construit dans la loyauté, la confiance et l'intérêt général au service de tous !**



### **CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE, QUELLE LIMITE AU REPORT ?**

La cour de cassation, tout comme les juges européens, admet la possibilité d'un report des congés payés acquis et non pris par un salarié du fait d'un arrêt maladie. Cette possibilité de report n'est toutefois assortie d'aucun délai maximum.

Si la mise en place d'un tel délai dans l'entreprise est possible, les juges imposent cependant que celui-ci soit substantiellement supérieur à la période de référence. Sans reconnaître au juge la possibilité d'imposer lui-même un délai, il a été considéré qu'un délai d'un an n'est pas suffisant au regard de la période prise. Cass. Soci, 21 septembre 2017, n° 16-24022

## L'ENJEU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

C'est parti ! Le gouvernement vient d'envoyer aux organisations syndicales et patronales, une note d'orientation contenant ses objectifs pour la prochaine négociation sur la formation professionnelle.

On retiendra deux mesures importantes sur les demandes politiques du gouvernement.

La première est d'introduire une cotisation obligatoire de 0,3 % sur la masse salariale des entreprises, destinée à la formation des demandeurs d'emploi.

La seconde est la suppression de la contribution obligatoire de 1 % de toutes les entreprises pour la mutualisation de la formation d'un même secteur professionnel, géré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

D'autres propositions telles que la fusion du compte individuel de formation (CIF) et le compte personnel de formation (CPF) ou l'alternance sont aussi sur la table.

C'est donc une négociation compliquée, mais déterminante pour la formation des salariés qui va se jouer. Aujourd'hui, force est de constater que la formation, tant pour les salariés que pour les demandeurs d'em-

ploi, est un parcours semé d'embûches. Les chiffres parlent d'eux mêmes. En 2016, 40 % des salariés ont suivi une formation dont 68 % de cadres et 37 % d'ouvriers. Côté chômeurs, seulement

de travail n'existait plus suite au licenciement. C'est d'ailleurs par les revendications répétées, de notre fédération, entre autres, qu'en 2009 s'est mis en place un

fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destiné à assurer quelques formations pour les demandeurs d'emploi.

L'amplifier donc aujourd'hui autour de 1,5 milliard d'euros est une bonne chose pour les chômeurs.

Restons néanmoins sur nos gardes, car s'il est nécessaire, normal et important qu'enfin une collecte pour assurer la formation des demandeurs d'emploi se mette en place, soyons vigilants d'assurer une mutualisation de fonds pour la formation des salariés, surtout dans les petites et

moyennes entreprises.

Le risque existe avec la fin de l'obligation de collecte du 1%. L'abondement de quelques heures en contrepartie dans le compte personnel de formation (CPF) ne peut être la porte de sortie pour tous, sinon de nombreux salariés de nos entreprises devront attendre des années avant une utilisation de leur compte pour se former.



10 % d'entre eux en moyenne y ont eu accès.

L'enjeu principal de cette négociation va donc être de mieux redistribuer la collecte de manière à ce que ceux qui en ont le plus besoin puissent y avoir accès. Nous ne pouvons que nous satisfaire de cette démarche. Trop de salariés de nos secteurs textile, chaussure ou habillement sont restés sans formation de reconversion lors des grandes vagues de licenciements ces dernières années, au seul motif que le contrat



Décret n°  
relatif à la composition du comité social et économique et aux heures de délégation attribuées à ses membres

NOR:

*Publics concernés : les entreprises d'au moins 11 salariés.*

*Objet : Ce décret a pour objectif de déterminer le nombre de membres du comité social et économique ainsi que les heures de délégation qui leur sont attribuées.*

*Entrée en vigueur : Le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018*

*Notice : Ce décret détermine la composition du comité social et économique et les heures de délégation de ses membres en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il prévoit également pour les membres du comité, les modalités d'annulation et de mutualisation de ces heures et fixe une durée maximum au-delà de laquelle le temps passé en réunion interne et en commission doit être déduit des heures de délégation. H détermine le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique central. Enfin, il fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations.*

*Références : le décret est pris pour l'application des articles L. 2314-1, L. 2315-7, L. 2315-8, L. 2315-9, L. 2315-11, L. 2316-4 et L. 2321-4 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>)*

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre du travail.

Vu les articles L. 2314-1, L. 2315-7, L. 2315-8, L. 2315-9, L. 2315-11, L. 2316-4 et L. 2321 - 4 dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du xxx ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail en date du XXX ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :  
Article 1<sup>er</sup>

A défaut de stipulations dans l'accord prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-1, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article L. 2314-1 est défini dans le tableau ci-après.

A défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1 de l'article L. 2315-7 est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L.2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799 (*)	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

#### Article 2

Le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions par les représentants syndicaux mentionnés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'article L. 2315-7 est fixé dans des limites d'une durée, qui sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

#### Article 3

Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

#### Article 4

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article 1er

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

#### Article 5

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions mentionnées au 2<sup>e</sup> de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article 1er dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

#### Article 6

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le nombre des membres du comité social et économique central ne peut dépasser vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants.

Dans les limites fixées au premier alinéa, chaque établissement peut être représenté au comité social et économique central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

#### Article 7

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2321-2, chaque élu du Conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie en application du 1<sup>o</sup> de l'article L. 2315-7. Cette durée ne peut être inférieure à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

#### Article 8

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### Article 9

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le,

Par le Premier ministre,

Edouard PHILIPPE :

La ministre du travail,

Muriel PÉNICAUD :

## LES SALARIÉS DE SATAB S'ORGANISENT AVEC LA CGT !

Depuis des années, les salariés hésitaient à s'organiser. Il aura fallu une amplification des difficultés salariales pour pousser certains salariés de Satab à ouvrir la porte de la CGT pour se faire aider.

Entreprise de tissage installée à St Just Malmont (43), Satab crée, tisse, tresse et tricote des rubans, des galons, des dentelles, des sangles, des tresses et d'autres articles de textile étroits, rigides ou élastiques.

Plus de 250 salariés travaillent dans cette région du Centre Est du massif central (Haute-Loire) sans aucune organisation syndicale. C'est à la surprise de la direction qu'une liste CGT s'est constituée et a été présentée lors des élections fin octobre. Comme une surprise n'arrive jamais seule, les salariés ont voté en masse pour la liste de la CGT avec plus de 84 % des votants.

La direction désavouée qui avait cher-

ché, coûte que coûte, à éviter la liste CGT, n'a pas caché son mécontentement en licenciant sur le champ le manager chargé d'organiser les élections professionnelles.

Quant aux nouvelles élues, c'est tout naturellement qu'elles ont participé à leur première réunion syndicale THCB Haute-Loire avec l'ensemble des élus de la région. Une très belle victoire à mettre au profit de nos nouvelles militantes et militants.