



Infos

textile habillement Cuir

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



Janvier 2019
N° 364

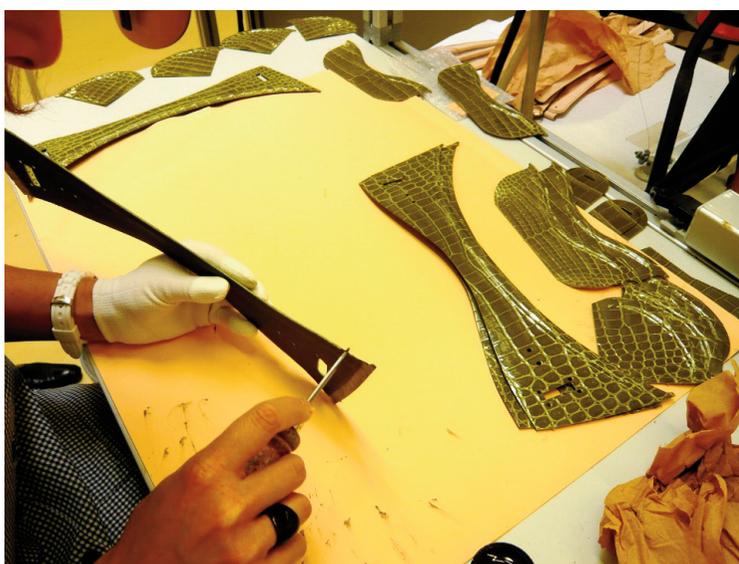
Au sommaire :

- Editorial :
Un débat à haut risque !
Page 3
- Fusion de branches
Page 3
- Les élus du personnel affaiblis par les CSE
Page 4
- Les sous-traitants de la maroquinerie exigent une revalorisation de leurs salaires
Page 5
- Les plafonds des dommages et intérêts de la loi Macron balayés par les juges
Page 5
- Le mandat de délégué syndical n'est pas subordonné à l'exercice d'un mandat électif
Page 6
- La CGT confortée chez Petit Bateau
Page 6
- NAO Tanneries d'Annonay
Page 6
- Aence : un outil au service des syndicats
Page 7
- La révolte des ouvriers du textile au Bangladesh laisse de marbre les patrons
Page 8

ÉDITORIAL

UN DÉBAT À HAUT RISQUE !

LES SOUS-TRAITANTS DE LA MAROQUINERIE EXIGENT UNE REVALORISATION DE LEURS SALAIRES !



AENCE : UN OUTIL AU SERVICE DES SYNDICATS !



Retrouvez-nous
sur le site :
www.thc-cgt.fr



CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit !

Mais que le chemin est long pour y parvenir.

Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie doivent faire l'objet d'un prochain décret... toujours en cours...

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ?

Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes...

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le recueil et le traitement d'informations

Nous collectons des données individuelles, et anonymisées, concernant aussi bien les rémunérations fixes et variables, les évolutions de carrière que les conditions d'emploi sur plusieurs années ou sur la formation...

➤ Etape 3 : Les entretiens

Cette phase prévoit des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel, que vous soyez déjà ou non passé en CSE.

➤ Etape 4 : La présentation de nos travaux

Nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière et, le cas échéant, nous vous accompagnons dans la négociation de votre futur accord Egalité Femmes-Hommes.



www.secafi.com • 01 53 62 70 00

ÉDITORIAL

UN DÉBAT À HAUT RISQUE !



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

Cela fait maintenant plus de dix semaines que les gilets jaunes occupent les ronds-points et se mobilisent tous les samedis pour exiger un meilleur pouvoir d'achat afin que les fins de mois soient moins difficiles, pour « améliorer le reste à vivre », tant le travail ne permet plus d'en vivre dignement.

Très visibles dans ce mouvement, les femmes expriment les mêmes problématiques de pouvoir d'achat, encore plus accentuées pour elles, car bas salaires et de fait plus petites pensions.

Pour tenter de sortir de la crise, l'exécutif propose l'instauration d'un grand débat public dont on peine quelque peu à imaginer les contours et surtout la sortie. Mais que peut-il ressortir de ce débat dès lors qu'Emmanuel Macron refuse par avance de remettre en cause les mesures injustes qu'il a pris depuis 18 mois et de changer le cap de sa politique qui a justement mis le feu aux poudres ? Comment répondre aux revendications des gilets jaunes et des salariés sur le pouvoir d'achat en refusant l'augmentation du SMIC, du point d'indice des fonctionnaires, des pensions de retraite et des minima sociaux ? Comment répondre à

l'exigence de justice fiscale quand il refuse le rétablissement de l'ISF et l'annulation de la « flat tax » ? Pire, dans sa lettre adressée aux français Macron n'hésite pas à travestir les revendications exprimées sur les ronds-points et dans les manifestations en pointant la question de la baisse de la dépense publique et celle, en corolaire, de la réduction des services publics. Les gilets jaunes, souvent issus de la France rurale, revendiquent au contraire davantage de services publics.

Chacun a bien compris que ce débat n'était pas destiné à répondre aux revendications, mais à casser la dynamique de leur mobilisation. Pour sortir de l'impasse, Macron cherche à contourner l'urgence sociale décrétée par les gilets jaunes. Ce faisant, il prend le risque d'ouvrir la boîte de pandore aux pires revendications identitaires véhiculées par l'ultra droite. L'idée formulée dans sa lettre d'instaurer des quotas d'immigrés n'est certainement pas fortuite. Déjà, le débat initié par Sarkozy en 2009 sur l'identité nationale avait permis de libérer les énergies les plus racistes. Ainsi, la crise sociale exprimée par le mouvement des gilets jaunes, où l'essentiel des revendications portent sur « le mieux vivre », pourrait vite déboucher sur un ramassis d'enjeux identitaires et nationalistes. A des années-lumière des difficultés que rencontrent des millions de citoyens. **C'est pourquoi la CGT doit inlassablement replacer la question sociale au centre du jeu, en formulant des propositions concrètes et précises pour améliorer le quotidien du salariat.**

FUSION DE BRANCHES

Après des mois de tergiversations, la ministre du travail vient de trancher concernant deux champs professionnels de nos secteurs lors de la commission restructuration des branches le 19 décembre 2018.

Les cuirs et peaux (IDCC 207) dont l'effectif national est de 2524 salariés et les cordonneries multiservices (IDCC 1561) dont l'effectif est de 2774 salariés, seront rattachés, comme notre fédération le demandait, au champ professionnel de la maroquinerie (IDCC 2528).

La ministre devrait, très prochainement, faire publier des arrêtés au Journal Officiel pour officialiser les rattachements.

LESCOMITE D'EVALUATION DES ORDONNANCES MACRON : ÉLUS DU PERSONNEL AFFAIBLIS PAR LES CSE



Les premières évaluations des ordonnances Macron sur le dialogue social dans les entreprises ne font que confirmer les craintes que les syndicats soulevaient auprès du président de la République lors de la construction de la loi sur la réforme du travail.

Les patrons utiliseraient le CSE dans une très large majorité, pour affaiblir les syndicats

Pire ! Les patrons utiliseraient le comité social économique (CSE) dans une très large majorité, pour affaiblir les syndicats. Très inquiétant lorsqu'on sait qu'à peine 20 % des entreprises ont installé leur nouvelle instance de dialogue social. C'est l'une des principales remarques du comité d'évaluation des ordonnances Macron/Pénicaud.

Le comité va même jusqu'à alerter la ministre du travail sur un point : « Une majorité des entreprises aborde la mise en place du CSE sous un angle exclusivement comptable, dans une recherche

d'affaiblissement de la représentation des salariés. »

Les mêmes remarques se confirment dans un sondage de l'Ifop, à la demande de Syndex, cabinet spécialisé dans le conseil aux instances représentatives du personnel. Sur les 1147 élus du personnel sondés, 41 % reconnaissent que le CSE a affaibli le poids des représentants syndicaux dans l'entreprise, 41 % les moyens alloués aux syndicats, 39 % le temps disponible pour les relations avec les salariés, 33 % une moins bonne prise en compte des enjeux de la santé, 28 % une perte de proximité avec les salariés, 22 % un déficit d'expertise.

Dire que le gouvernement se gargarisait qu'il allait « réenchanter » le dialogue social dans les entreprises !

Dire que le gouvernement se gargarisait qu'il allait « réenchanter » le dialogue social dans les entreprises !

De qui se moque-t-on ? La vérité était ailleurs pour le gouvernement. Sûrement dans la volonté

Les ordonnances travail donnent la possibilité de renvoyer l'application d'accords de négociation d'entreprise sur des durées pouvant aller jusqu'à 3 ans

d'affaiblir encore les syndicats à travers les ordonnances Macron. La crise enclenchée par les gilets jaunes fait maintenant réfléchir le patronat, comme le législateur sur les conséquences d'une représentation plus directe dans les entreprises. En effet, les ordonnances travail donnent la possibilité de renvoyer l'application d'accords de négociation d'entreprise sur des durées pouvant aller jusqu'à 3 ans. Devant ce risque d'immobilisme et d'affaiblissement des droits des salariés d'un côté et la contestation grandissante de l'autre, le comité avertit dans son rapport : « que les négociations sociales et stratégiques sur un rythme, non plus annuel, mais pluri-annuel, risque fort d'affaiblir les corps intermédiaires dans l'entreprise et de se retrouver à traiter en direct les problèmes avec les salariés, sans plus de capteur, ni de filtre. »

Un conseil sûrement avisé, lorsque l'on sait que c'est un ancien dirigeant du Medef qui le dit !!!!!



LES SOUS-TRAITANTS DE LA MAROQUINERIE EXIGENT UNE REVALORISATION DE LEURS SALAIRES !

Plusieurs syndicats de la maroquinerie, sous-traitants pour la plupart, se sont réunis à la fédération pour travailler ensemble sur une initiative commune pour l'amélioration de leurs salaires. L'échange a montré des écarts salariaux considérables entre les salariés des grands groupes tels Hermès, Vuitton, Chanel et les

salariés qui travaillent en sous-traitance pour ces groupes. Comment comprendre que tous ces salariés sous-traitants qui confectionnent des sacs de luxe vendus plusieurs milliers d'euros, soient, pour la plupart, payés au Smic, alors que les donneurs d'ordre dégagent des milliards d'euros de dividendes, pour par-

tie, sur leur dos ?

Trop c'est trop, notre enquête réalisée pour notre congrès fédéral, avait déjà souligné que le coût du travail en France ne représentait qu'une part minime dans la conception et la vente d'un sac de luxe. Pour exemple, ci-dessous, le détail du prix de revient d'un sac vendu 2000 € :

Matières Premières	Fabrication	Frais généraux, création, communication	Distribution (logistique, boutiques ...)		Profits
300 € 15 %	300 € 15 %	300 € 15 %	500 € 25 %	2 000 €	600 € 30 %

Ordres de grandeurs à partir de données de leaders de la filière Maroquinerie - Secafi

Aujourd'hui, nos experts sont catégoriques, si nous prélevons 2 % sur la part des 30 % de profits dégagés sur les ventes des grands groupes, nous pouvons augmenter de 200 euros bruts les salaires de tous les salariés sous-traitants en France.

Les marges pour améliorer la vie des salariés sont donc énormes,

sans pour autant déstabiliser l'équilibre de ce secteur professionnel et le développement des emplois.

Face à ce constat, les déléguées présentes ont décidé d'interpeller les salariés par un tract distribué à plusieurs milliers d'exemplaires dans les usines de maroquinerie sous-traitantes. Elles ont décidé

ensuite d'interpeller collectivement les donneurs d'ordre par une lettre ouverte, de manière à informer le grand public sur la réalité des salaires dans les usines sous-traitantes fabriquant des produits de luxe et exiger 200 euros bruts de revalorisation pour toutes et tous !

LES PLAFONDS DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS DE LA LOI MACRON BALAYÉS PAR LES JUGES



Cela met du baume au cœur et montre que la lutte n'est jamais terminée, même après la promulgation d'une loi !

Les nouveaux barèmes de dommages et intérêts instaurés, en septembre 2017, par les ordonnances Macron sur les licenciements des salariés, ont du plomb dans l'aile. Trois décisions de tri-

bunaux de prud'hommes viennent de plaider dans le même sens et remettent en cause la légalité de ce barème en le considérant contraire à deux textes internationaux.

En s'appuyant sur l'article L.1235-3 du Code du travail, les juges ont considéré que la France ne respectait pas la convention n° 158 de l'organisation internationale du travail et l'article 24 de la charte sociale européenne.

C'est de très bon augure pour la suite, car c'est par ces deux

textes internationaux que l'état Français avait été condamné par l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le contrat nouvelle embauche en 2006. Cette fois-ci, la cour de cassation va certainement prendre les devants de l'OIT et censurer ou abroger les articles de loi concernant la barémisation.

Une victoire judiciaire qui conforte nos contestations sur ce sujet !



ELEMENTS DE DROIT

COMMENT LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SONT-ILS DÉSIGNÉS ?

Les délégués syndicaux sont désignés à la suite des élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique.

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur (C. trav., art. L.2143-3, al. 1^{er}). Toutefois, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi ses autres candidats dans l'un des cas suivants :

- soit aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés,
- soit il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés,
- soit l'ensemble des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

NOUVEAU : Lorsque tous les candidats renoncent à être désigné délégué syndical, l'organisation peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

LA CGT CONFORTÉE CHEZ PETIT BATEAU



Petit Bateau vient d'ouvrir les hostilités d'une longue série d'élections professionnelles qui se dérouleront tout au long de l'année 2019 dans nos branches professionnelles pour mettre en œuvre les comités sociaux économiques (CSE), en lieu et place des « CE » et des « CHSCT » existants. Tous ces résultats qui seront connus tout au long de l'année 2019, viendront modifier et consolider la prochaine représentativité des organisations syndicales dans nos branches en 2020. Premier résultat 2019 chez Petit

Bateau à Troyes, la CGT reste, de loin, la première organisation syndicale.

Nos équipes CGT ont cartonné avec un résultat sans appel : 76 % des salariés ont voté la CGT sur l'ensemble de ses établissements, ce qui place notre organisation très loin devant les autres syndicats.

La fédération tient à féliciter l'ensemble de nos délégués de chez Petit Bateau pour ce premier résultat d'élections pour 2019 qui en appelle beaucoup d'autres.

NAO AUX TANNERIES D'ANNONAY !

Le syndicat CGT des Tanneries d'Annonay vient de signer un accord salaires. L'augmentation générale de 100 euros annoncée par voie de presse par A. Dumas, président directeur général du groupe Hermès, en septembre dernier, sera appliquée dès le 1er janvier 2019. Cette augmentation a été complétée par :

- 5 % d'augmentation de la prime de panier (+ 0,20 cts) elle passe donc à 4,20 €
- 5 % d'augmentation sur la partie employeur de la mutuelle. Concrètement sur 116 euros, l'employeur prendra en charge 64 euros, ce qui correspond à plus de 55 %.

Le syndicat CGT a également obtenu une journée payée pour



garde d'enfant malade jusqu'à 16 ans révolus et 18 ans en cas d'handicap de l'enfant.

Un ensemble de droits non négligeables que les salariés sauront apprécier en tant que tels ! Bravo à toute l'équipe qui a négocié autour de Didier Vercasson.

AENCE : UN OUTIL AU SERVICE DES SYNDICATS !



AENCE (Association d'entraide à la négociation collective d'entreprise) est une association loi 1901. Sa vocation est d'aider et de conseiller les élus des comités sociaux d'entreprise et les syndicats de salariés à utiliser tous les atouts de la négociation collective. Face aux nouvelles règles de représentativité, aux changements législatifs récurrents (Loi sécurisation de l'emploi, Loi Rebsamen, Loi El Khomri, Ordonnances Macron...), les élus du personnel et les organisations syndicales ne disposent pas des mêmes moyens que les directions d'entreprises pour construire le droit du travail au niveau de l'entreprise. Ils et elles ont besoin d'aides concrètes, de réponses rapides, précises, d'assistance dans la préparation des réunions des instances ou des réunions de négociations sur les sujets importants, de formations sur les nouvelles dispositions législatives, de veille sur les dispositifs en discussion et les jurisprudences, bref d'aides concrètes dans leur activité quotidienne.

C'est justement pour répondre à ces défis du quotidien, qu'AENCE a été créée par deux Fédérations de la CGT (Textile Habillement Cuir Blanchisserie et Verre-Céramique) et des syndicalistes CGT qui ont une longue expérience du dialogue social à tous les niveaux : entreprises, branches et interprofessionnels. De cette expérience, nous avons tiré diagnostic et enseignement : Le diagnostic est que la négociation est une conquête importante pour les salariés. Dans notre

pays des dizaines de milliers de femmes et d'hommes sont engagés pour l'intérêt des salariés, qui est toujours conjugué à l'intérêt des emplois, de leur territoire et donc à l'intérêt général. Il y a un déséquilibre en terme de reconnaissance du rôle des élus, des syndicats et bien entendu en terme de moyens pour qu'ils et elles puissent mener à bien leurs missions.

Car être utile aux salariés, c'est la vocation de chaque élu, de chaque syndicat, mais cela demande beaucoup d'engagement personnel et de moyens. En tirant enseignement de cet état des lieux, nous avons donc créé cette association et mis en place un dispositif agile, complet et simple d'utilisation pour gagner en efficacité et répondre aux attentes des élus et des syndicats. Ce dispositif est une plateforme numérique, car le numérique est un outil indispensable si l'on veut être réactif et efficace.

Cette association est complémentaire et ne vient en aucun cas remplacer le rôle des élus, des syndicats et de leurs structures. Nous sommes d'ailleurs attachés à travailler pour toutes et tous en complémentarité et en coopération. Les Fédérations CGT font partie du conseil d'administration de l'association.

Notre plateforme numérique dispose de nombreux services pour cela et chaque adhérent y disposera de son espace sécurisé AENCE :

- Informations juridiques actualisées
- Foire aux questions
- Mise en relation directe avec des juristes professionnels et des avocats spécialisés dans le droit

du travail

- Bibliothèque numérique des conventions collectives et des accords de branches ou d'entreprises
- Formation et développement de thématiques en ligne
- Veille sur les évolutions législatives et juridiques
- Blog de discussion
- Possibilité de réunions téléphoniques sécurisées
- Archivage numérique de vos accords d'entreprises et veille par SMS de vos accords arrivant à terme.

Chaque adhérent aura également accès à une assistance juridique forfaitaire auprès des avocats et juristes de notre association.

AENCE apportera aussi son aide, ses compétences et son expérience aux adhérents en matière de formation, notamment sur les techniques et les stratégies de négociations collectives, mais aussi sur les évolutions législatives et une assistance à la carte sur les principaux sujets de négociations dans les entreprises.

Nos tarifs ont été élaborés pour permettre une mutualisation des moyens et une solidarité entre les élus et les syndicats des petites entreprises et ceux des entreprises plus importantes en effectifs et en moyens. L'adhésion à AENCE se fait soit sur le budget de fonctionnement du CSE d'entreprise, soit sur le budget du syndicat. Dans les deux cas, AENCE vous envoie un justificatif de règlement.

Vous pouvez adhérer dès maintenant en nous envoyant un mail à la fédération thc@cgt.fr ou en appelant la fédération au 01 55 82 84 89



LA RÉVOLTE DES OUVRIERS DU TEXTILE AU BANGLADESH LAISSE DE MARBRE LES PATRONS !

Les ouvriers du textile au Bangladesh ont massivement débrayé partout dans les usines pour revendiquer de meilleurs salaires et des logements moins chers. Des dizaines de milliers de salariés n'ont pas hésité à bloquer la circulation et monter des barricades sur l'autoroute. Sur la seule ville de Savar, ce sont près de 5000 ouvrières et ouvriers qui ont manifesté nous explique Amirul Haque Amin (Amin), président du syndicat textile, dans un communiqué à la CGT.

Un mouvement sans précédent et cela, même si les forces de l'ordre ont usé de gaz lacrymogènes, flash-balls, canons à eau et matraques pour faire retourner les salariés au tra-

vail. Amin a accusé les propriétaires des usines de recourir à la violence contre les grévistes, « mais nous sommes plus que jamais unis dans ce mouvement » a-t-il déclaré. Après plusieurs jours de grève, les patrons ont fait comme seule proposition d'augmenter de 20 cts le salaire minimum. Un accord a été signé à contrecœur avec les patrons. Haineux tout de même de ce mouvement sans précédent, certains patrons n'ont pas hésité à licencier plus de 750 salariés pour l'exemple. La CGT et notre fédération, à travers une déclaration (voir ci-dessous), exigent que les salariés licenciés retrouvent leur emploi et que les salariés soient réellement augmentés.

Déclaration de la CGT et du THCB

Licenciements à la suite de la grève des travailleur·euse·s du textile au Bangladesh



Depuis le 8 janvier plus de 50 000 travailleur·euse·s du textile ont fait grève totale pour que leurs revendications aboutissent.

La CGT et sa fédération du Textile Habillement Cuir et Blanchisserie a soutenu National Garment Workers' Federation (NGWF) et son Président Amirul Haque Amin (Amin) ainsi que tous les travailleur·euse·s dans leur lutte.

Nous avons appris que mercredi, à la fin de la grève et l'acceptation des revendications présentées par les travailleur·euse·s et leur représentants syndicaux, qu'au moins 750 ouvriers de plusieurs sociétés du

centre textile d'Ashulia, une banlieue industrielle de la capitale Dacca, ont découvert qu'ils étaient renvoyés. Leur nom et leur photo avaient été placardées devant les locaux de leur employeur.

Le prétexte évoqué est le déroulement d'actes de vandalisme pendant la grève, accusations réfutées par les victimes des licenciements abusifs.

La CGT ne peut accepter que des sous-traitants d'entreprise transnationales européenne et française violent, entre autres, la convention fondamentale de l'OIT, numéro 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Bernard Thibault représentant des travailleur·euse·s, au Conseil d'administration de l'OIT, ancien Secrétaire général de la CGT a déclaré « Je suis choqué que le

Bangladesh ne fasse pas appliquer la convention 87 de l'OIT qu'il a pourtant ratifiée et que des entreprises de pays ayant ratifié cette même convention n'imposent pas à leurs sous-traitants de respecter le droit international ».

La CGT et sa fédération du Textile Habillement Cuir et Blanchisserie exigent que les marques comme H&M, Zara, Wal-Mart, Kappa, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, Carrefour, Tesco, Primark et Aldi imposent à leurs sous-traitants le respect des conventions internationales.

La CGT et sa fédération du Textile Habillement Cuir et Blanchisserie exigent que les travailleur·euse·s illégalement licencié·e·s retrouvent leurs postes de travail, sans conséquences, quelles soient financières ou autres, liées à la grève.

La CGT et sa fédération du Textile Habillement Cuir et Blanchisserie n'accepteront pas cette violation des droits humains. La discrimination syndicale chez les sous-traitants des grands groupes donneurs d'ordre, ça suffit !

Montreuil, le 18 janvier 2019

