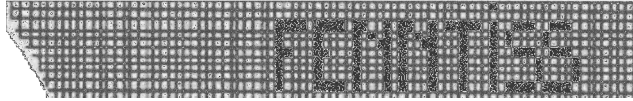


# TABLE DES MATIERES

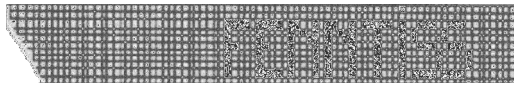
ENVOI DU 12 JUILLET 2011

	Pages
<b>REUNIONS</b>	
FENNTISS Assemblée générale.....	2
Medef Assemblée Permanente.....	4
<b>ECO</b>	
Propriété intellectuelle.....	5-6
<b>SOCIAL</b>	
Forfait jours des cadres.....	7
Audience des syndicats dans les entreprises de – 10 salariés.....	7
Mesure de l'égalité hommes-femmes.....	8-9
Déclarations d'embauche simplifiées.....	10-11

**ATTENTION :** DANS LE PV FENNTISS ASSEMBLEE GENERALE PHILIPPE LASSEIGNE CEDE LA PRESIDENCE A HERVE DE MONTCLOS PRESIDENT DU SYNDICAT DES NEGOCIANTS EN BLANC ET TEXTILES DIVERS ET PRESIDENT DE LA STE TISSAGES DENANTES A VOIRON (Isère) ET DE LA HOLDING HDM .



# REUNIONS



## ASSEMBLEE GENERALE

27 juin 2011

L'assemblée générale de notre Fédération s'est tenue avec la participation de dix adhérents à 16h30 à notre siège 18, rue des Pyramides à Paris (1<sup>er</sup>) sous la présidence de Philippe Lasseigne .qui a présenté le rapport d'activité de l'exercice 2010 .

**Le rapport d'activité** a relaté les différentes participations de la Fédération aux activités de la CGI, d'Intergros notre OPCA pour la formation, du Medef, du Comité National Anti Contrefaçon et aux diverses manifestations organisées par l'Union des Industries Textiles et du Prêt à Porter Féminin . Après avoir parlé du bulletin d'informations mensuel "Fenntiss Info" le Président a fait état de l'évolution actuelle des projets de marquage d'origine tant français qu'européens, de l'éco-contribution sur le papier et du règlement Reach . Il a ensuite rappelé les 3 commissions paritaires de branche et la commission de formation professionnelle où la participation des représentants des salariés a été améliorée par la présidence de ces commissions assurée par un représentant du Ministère du Travail .

Le Président rappelle pour finir qu'il souhaite toujours être remplacé à la présidence de la Fédération et il informe l'Assemblée de la candidature qui va être présentée de Hervé de Montclos président de la Chambre Syndicale du Blanc et Textiles Divers au sein de la Fédération . Il passe ensuite la parole à Jacques-Emmanuel Charhon trésorier pour la présentation du rapport financier .

**Le rapport financier** fait état d'un compte d'exploitation ayant, pour l'exercice 2010, un résultat positif de 25 393 €uros et d'un total de fonds propres de 84 869 €uros . En revanche, avec la fin de la rémunération de la secrétaire qui assurait la tenue des sites web, l'Apictars cessera de verser la contribution de 7 700 €uros qu'il versait depuis la mise en place des sites web en 1995 et la cotisation forfaitaire du SEGIT notre syndicat de la moquette, qui n'a plus que 4 adhérents, devra être réduite à 6 000 €uros montant total de cotisations qu'il encaisse au lieu de 16 500 €uros précédemment . Compte tenu de la réorganisation de la Fédération avec la sous traitance de ses services à la CGI, le budget de 2011 reste positif .

**L'approbation de ces rapports** est votée à l'unanimité de même que le quitus accordé au Président et au Trésorier .

Il est procédé ensuite au renouvellement du **Bureau** qui restera composé de MM :Dominic Dormeuil président du Groupement des Editeurs Créateurs de Tissus de Mode, Philippe Lasseigne président du Syndicat des Editeurs Grossistes et Importateurs de Tapis et Revêtements, Hervé de Montclos président du Syndicat du Blanc et Textiles Divers, nommés Vice Présidents, M. Patrick Lelièvre président de la Chambre Syndicale des Textiles d'Ameublement restera Vice Président d'Honneur et M. Jacques-Emmanuel Charhon conservera la charge de trésorier . Cette composition du Bureau est votée à l'unanimité .

Le Bureau nouvellement élu, prenant acte de sa candidature, nomme **Monsieur Hervé de Montclos Président de la Fédération Nationale du Tissu** en remplacement de Monsieur Philippe Lasseigne démissionnaire . M. Jacques Emmanuel Charhon demande au bureau de nommer **M. Lasseigne**, après vingt trois ans de présidence, **Président d'Honneur** . Cette proposition est adoptée par le bureau à l'unanimité .

L'Assemblée étant terminée la parole est donnée aux représentants des diverses branches de la Fédération sur l'évolution du climat et de la réalité des affaires cette année :

Dominic Dormeuil (Dormeuil) Le grand luxe marche très bien mais il y a un souci pour savoir où faire fabriquer les vêtements ; il n'y a pas de nouveaux confectionneurs en Europe . La bataille porte donc sur la façon et sur les matières premières car les troupeaux de chèvres et de moutons sont en réduction .

Jacques-Emmanuel Charhon (Tissus Marey) Le marché est dynamisé par des ouvertures de magasins exigeant de nouveaux stocks . Après la très forte baisse de fin 2008 et 2009 l'année 2010 était en progression et la première partie de 2011 fait état d'une progression avec de meilleures marges . Le chiffre d'affaires 2008 n'est pas encore atteint mais les volumes le sont avec plus de marchandises livrées pour un prix identique

Hervé de Montclos (Tissages Denantes) A pu passer de bons contrats pour l'approvisionnement en coton . Le point noir est l'Espagne dont le marché s'est effondré ; les US ont bien marché en 2010 grâce aussi à l'achat d'une entreprise locale . Un gros problème réside dans la difficulté de trouver des couturières pour les dessus de lit : avec un salaire égal à 17 SMIC par an on ne trouve pas de candidates . Dans l'ensemble le chiffre d'affaires se développe mais avec moins de volume : reste à attendre les marges .

Jean-Louis Catalan (ARC Moquette) Les hôtels 3 étoiles sont repartis au deuxième semestre 2009 . Les bonnes qualités se vendent bien, le luxe va bien mais on a besoin de plus de réseaux d'information pour développer les avantages de la moquette . Un problème réside également dans la difficulté de trouver des possibilités de mise en œuvre s'il s'agit de poses un peu sophistiquées . Les palaces parisiens se terminent pour les nouveaux et les anciens sont en train de se refaire pour accéder aux nouveaux classements . Dans les bureaux et l'habitat on fait des fournitures moins chères à cause de la crise .

Claude Chevallier (Soldis-Udirev) La baisse de consommation de moquette n'a pas été rattrapée . L'entreprise se récupère avec les moquettes découpées à la taille et à la forme et bordées qui sont vendues à travers les chaînes de distribution . Pour les bureaux on sent une reprise en juillet août .

Patrick Lelièvre (Lelièvre) Dans le tissu d'ameublement la crise a commencé en 2008 . En 2010 la marché est un peu remonté mais 2011 semble avoir du mal à maintenir le progrès de 2010 . Le marché des particuliers est de plus en plus étroit, les tapissiers qui disparaissent ne sont pas remplacés . L'hôtellerie ne marche pas trop mal mais il y a, sur ce marché, une énorme concurrence surtout avec des délais de livraison très courts exigés après des réflexions très longues .

La Présidente ouvre la réunion sur une idée du Medef reprise par Hervé Novelli de passer à une durée du travail conventionnelle négociée soit par les branches soit dans les entreprises. C'est devenu une proposition du Président de la République qui pense à reprendre la durée du travail dans les thèmes de sa campagne présidentielle . La question ne se pose pas dans les mêmes termes qu'en 2002 : le monde a changé . Il faut que les entreprises françaises travaillent dans les mêmes conditions que les entreprises allemandes ou anglaises . L'allègement des charges ne constitue pas une faveur mais une nécessité . A la rentrée le Medef en parlera dans "Besoin d'Air" le document préparé pour les élections présidentielles .

Michel Guilbaud Directeur général du Medef fait ensuite un tour complet de la **conjoncture** avec de nombreux graphiques que l'on peut retrouver sur le site du Medef . Parmi les points importants et suffisamment généraux nous avons retenu :

On constate un essoufflement de la reprise et une baisse des matières premières et du pétrole avec de fortes augmentations des prix en Chine 5,6% ou aux USA 3,4% supérieures à celles de la France et de l'Europe .

Les déficits sont beaucoup plus forts ailleurs qu'en Europe .Beaucoup d'experts sont inquiets du déficit US dont la facture devra être soldée le 2 août .

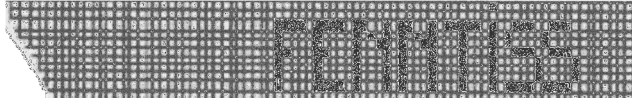
En zone Euro le début de l'année a été très inégal mais globalement bon .En France, avec un fort rebond au 1<sup>er</sup> trimestre l'indice reste inférieur à la base 100 de 2005 . L'Allemagne en revanche est bien au dessus de cet indice .

En France les crédits à la consommation ont baissé alors que les crédits immobiliers sont en forte hausse .

Dans le **domaine social**, sur la prime contre le dividende un amendement préconise que la prime pourrait prendre fin si un accord était conclu avec les syndicats sur le calcul de la valeur ajoutée apportant ainsi un nouvel indicateur au tableau de bord . Ce sont des choses qui existent déjà mais qui ont été présentées à un moment différent . Il faut définir la part de l'investissement, la part des actionnaires et la part du salariat . Il faut arriver à un accord avant fin 2013 pour permettre une différenciation entre les PME et les entreprises du CAC40. Finalement on parle de la répartition de la valeur ajoutée .

L'activité sociale a été très vive au 1<sup>er</sup> trimestre avec 40 réunions intersyndicales où l'on a bouclé le projet d'emploi des jeunes . On s'est beaucoup préoccupé du 1% logement en raison des nombreux accords déjà signés avec le Gouvernement qui cherche à en reprendre une partie pour financer l'ANAH . La défense consiste à arriver à ne pas utiliser l'argent pour des objectifs trop éloignés de l'habitat avec toujours pour 2014 la mise à disposition de ces sommes aux Conseils Régionaux .

Dans son intervention M.Robert Durdilly parle des **RSE** (Responsabilité Sociale et Environnementale des Entrprises) et de l'**ISR** (Investissement Socialement Responsable) et d'en faire de vrais facteurs de pérennité et de compétitivité des entreprises . Il faut aborder le RSE sou l'angle de l'intérêt économique de l'entreprise et de ses actionnaires . Cela consiste à intégrer des stratégies et à faire des choix mais de plus en plus de règles sont imposées par l'Etat . Il faut préparer et développer les conventions avec les Conseils Régionaux pour accorder des aides .



## PROPRIETE INTELLECTUELLE

La Commission européenne met en place une nouvelle stratégie sur les droits de propriété intellectuelle en souhaitant créer un marché unique pour les droits de propriété intellectuelle

### QUEL EST L'ENJEU?

- Les droits de propriété intellectuelle (DPI), qu'ils concernent les brevets, les marques commerciales, le droit d'auteur ou les dessins et modèles, permettent aux auteurs, concepteurs, inventeurs et artistes de tirer un revenu de leur travail en décidant comment, quand et où leurs créations et inventions seront utilisées et commercialisées.
- En encourageant les personnes à être créatives et à innover, les DPI favorisent la croissance de l'économie européenne et permettent ainsi de créer et de préserver des millions d'emplois. Aussi ces droits doivent-ils être promus et protégés dans toute l'Europe.
- L'Europe connaît des problèmes à cet égard: l'actuel système de brevets, complexe et coûteux, rend difficile la protection des brevets dans l'ensemble de l'Union européenne en particulier pour les PME.
- L'augmentation de la contrefaçon et du piratage constitue une menace pour l'économie européenne et pour la santé et la sécurité publiques.

### QUE PROPOSE LA COMMISSION?

- La Commission européenne propose une stratégie («Un marché unique pour les droits de propriété intellectuelle») pour l'avenir des DPI en Europe.
- Elle prévoit diverses mesures relatives aux marques commerciales, aux brevets et au droit d'auteur, qui devraient permettre aux entreprises et aux personnes de tirer un revenu de leur travail et aux consommateurs privés et commerciaux d'avoir accès aux informations et aux produits basés sur la connaissance, tout en préservant le riche patrimoine culturel européen.
- La Commission propose également d'adopter une stratégie plus efficace en matière de respect des DPI au sein de l'Union européenne, aux frontières de celle-ci et à l'égard des pays non membres de l'Union.

### QU'EST-CE QUI VA CHANGER EXACTEMENT?

- La création d'un système unique de protection des brevets, qui seront valables pour la plupart des États membres de l'Union, permettra de réduire les coûts et les charges administratives.
- La protection des marques commerciales sera renforcée grâce à un système modernisé, plus simple, plus rapide, plus efficace et plus cohérent.
- L'accès (notamment en ligne) aux oeuvres protégées par le droit d'auteur et, en particulier, au patrimoine culturel européen sera facilité.
- La coopération européenne en matière de lutte contre la contrefaçon et le piratage sera

plus efficace.

#### QUI EN BENEFICIERA ET COMMENT?

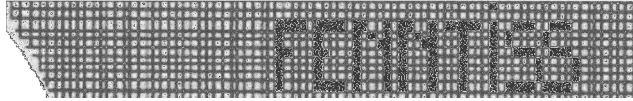
- Le grand public, qui bénéficiera d'une économie européenne plus forte, d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et d'un accès plus facile aux oeuvres protégées par les DPI, et qui aura aussi l'assurance que les produits et services qu'il achète sont authentiques et sans danger.
- Les 25 millions de PME européennes, pour lesquelles les DPI sont vitaux, puisqu'ils protègent leurs investissements dans de nouveaux produits et services, les aident à obtenir des financements et favorisent une concurrence loyale.
- Les États membres, dont les recettes fiscales bénéficieront de l'augmentation de la part du commerce légitime de produits ni contrefaits, ni piratés.

#### POURQUOI L'UE DOIT-ELLE INTERVENIR?

- Les entreprises et les citoyens souhaitent avoir accès à la connaissance, aux oeuvres et aux produits provenant de toute l'Europe de manière simple et sûre, aux mêmes conditions. Les mesures prises au niveau national ne suffisent pas pour y parvenir.
- Seule l'Union européenne peut remplacer l'actuel système de brevets nationaux.
- La lutte contre la contrefaçon et le piratage à l'échelle internationale sera plus efficace si elle est menée au niveau européen.

#### QUAND LA PROPOSITION DEVRAIT-ELLE PRENDRE EFFET?

- À différentes étapes entre 2011 et la fin 2014.



# SOCIAL

## FORFAITS JOURS DES CADRES

Un arrêt du 29 juin 2011 de la Cour de Cassation sur les forfaits-jours pour les cadres. valide le système des forfaits-jours des cadres mis en place en l'espèce dans lamétallurgie, dès lors qu'il s'accompagne :

- d'un contrôle des jours travaillés et des jours de repos sur la base d'un document de contrôle établi par l'employeur ou sous sa responsabilité ;
- d'un suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, en l'espèce les salariés devaient bénéficier chaque année d'un entretien avec le supérieur hiérarchique au cours duquel devaient être évoquées l'organisation et la charge du travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité, cette amplitude et cette charge de travail devant rester raisonnables.

Toutes les entreprises ont intérêt pour conforter la validité des forfaits-jours à respecter en pratique des dispositions de cet ordre, répondant au même objet, à savoir la protection de la santé des salariés concernés.

## MESURE DE L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUPRES DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIES

La mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés repose sur un scrutin spécifique prenant la forme d'un vote sur sigle organisé au plan régional, par voie électronique, à distance ou par correspondance.

Le décret n° 2011-771 du 28 juin 2011, publié au Journal officiel du jeudi 30 juin 2011, précise les modalités de ce scrutin : conditions de l'inscription des salariés sur les listes électorales, conditions de dépôt des candidatures des organisations syndicales, modalités du vote et du dépouillement, conditions dans lesquelles les opérations en cause pourront faire l'objet de recours gracieux et contentieux, etc.

Ces dispositions, prises pour application de la loi (n° 2010-1215) du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi (n° 2008-789) du 20 août 2008, sont entrées en vigueur le 1er juillet 2011 ; elles pourront ainsi être appliquées lors des prochaines organisations de scrutins.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié, si au terme de la négociation avec le Comité d'Entreprise aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt auprès de la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes. Dans ce cas, le projet de plan débattu avec le comité d'entreprise et soumis à son avis devient opérationnel.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Bien qu'il ne soit pas encore publié, on peut penser que ces indicateurs concerneraient :

- le salaire médian ou le salaire moyen ;
- la durée moyenne entre deux promotions ;
- l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

Il ne s'agit donc pas de se limiter aux inégalités salariales, mais de dresser le constat de la représentativité féminine dans les évolutions professionnelles, le management et les directions d'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, mais surtout elle est publiée sur le site internet de l'entreprise, sous réserve qu'il en existe un.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion<sup>1</sup>.

### **Délibération du conseil d'administration**

Avec la loi du 27 janvier 2011<sup>2</sup>, les conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes (SA) et en commandite par actions (SCA) doivent délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale<sup>3</sup>.

Si ces sociétés ont mis en œuvre un plan d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce document servira de base à la délibération du conseil<sup>4</sup>. A défaut, les conseils délibèrent simplement sur l'égalité sans être tenus de prendre en compte le plan d'action prévue par l'entreprise.

---

<sup>1</sup> C. trav., art. L2323-47

<sup>2</sup> Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

<sup>3</sup> L. 225-37-1 (SA à CA), L. 225-82-1 (SA à CdS) et L. 226-9-1 (SCA) du code de commerce.

<sup>4</sup> C. trav., art. L1143-1

	<b>Entreprise de - de 300 salariés</b>
Communication au Comité d'entreprise	<p><b>Rapport annuel</b> sur la situation économique de l'entreprise (situation comparée des femmes et des hommes)</p> <p><b>Projet de plan d'action</b> destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>(C. trav. art. L. 2323-47).</p>
Réunion d'information du Comité d'entreprise	
Négociation collective facultative	<p><u>Plan pour l'égalité professionnelle</u></p> <p>(C. trav. art. L. 1143-1).</p>
Négociation annuelle obligatoire	<p>Négociation sur les objectifs d'égalité H/F</p> <p>(C. trav. art. L. 2242-5).</p> <p>Négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (C. trav. art. L. 2242-7).</p>
Réunion de consultation du Comité d'entreprise	<p><b>Avis sur les projets de plan et/ou d'accord</b> (C. trav. art. L2323-47)</p>
Conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes (SA) et en commandite par actions (SCA)	<p><b>Délibérations</b> sur la politique de la société en matière d'égalité H/F</p>
Délégués syndicaux	<p><b>Signature possible de l'accord collectif</b></p>
Inspecteur du travail	<p>Rapport à sa disposition accompagné de l'avis du comité d'entreprise dans les 15 jours</p>
Affichage dans l'entreprise	<p><b>Synthèse du plan d'action</b>, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression</p>
Site internet de l'entreprise	

## DECLARATIONS D'EMBAUCHE SIMPLIFIEES

A compter du **1er août 2011**, un décret du 16 juin 2011 publié le 18 juin au JO fusionne la DPAE (déclaration préalable à l'embauche) et la DUE (déclaration unique d'embauche). Par ailleurs, les modalités de transmission de la déclaration sont simplifiées et actualisées.

*La nouvelle déclaration préalable à l'embauche permettra d'effectuer plusieurs formalités :*

- l'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale ;
- l'immatriculation du salarié à la Cnam ;
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- la demande d'examen médical d'embauche pour les salariés ;

*À cet effet, la nouvelle DPAE comportera les mentions suivantes :*

- la dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE, adresse de l'employeur, numéro du Siren (système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements), et, ce qui est nouveau, le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de sécurité sociale ;
- les nom, prénoms, date et lieu de naissance, sexe (au lieu de la nationalité) du salarié, ainsi que son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;
- les date et heure d'embauche ;
- et de nouvelles mentions : la nature, la durée du contrat ainsi que la durée de la période d'essai éventuelle pour les CDI et les CDD dont le terme ou la durée minimale excède six mois.

### *Modalités de transmission*

La nouvelle DPAE devra être adressée par l'employeur à l'Urssaf (dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement devant employer le salarié, comme le précise le texte) au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche.

Comme aujourd'hui, elle s'effectuera principalement par voie électronique.

Pour les employeurs relevant du régime général et préalablement inscrits à un service d'authentification, la formalité sera réputée accomplie au moyen de la fourniture du numéro d'identification de l'établissement employeur, du numéro national d'identification du salarié s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale et s'il a déjà fait l'objet d'une DPAE dans un délai fixé par arrêté, ainsi que des mentions relatives au moment de l'embauche et au contrat de travail.

À défaut d'être effectuée par voie électronique, la DPAE pourra être transmise à l'Urssaf au moyen d'un formulaire (dont le modèle sera fixé par arrêté), envoyé par télécopie ou lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de transmission par lettre recommandée, l'employeur devra envoyer la DPAE au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi.

L'organisme destinataire adressera à l'employeur un document accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées, dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception du formulaire. Jusqu'à la réception de ce récépissé, l'employeur devra conserver l'avis de réception postal et le double de la lettre (ou en cas d'envoi par télécopie, l'avis de réception de cette télécopie et le document ainsi transmis).

En cas d'indisponibilité d'un de ces moyens de transmission, l'employeur devra employer un des autres moyens.

Le décret précise en outre que, lors de l'embauche, l'employeur fournira au salarié une copie de la déclaration ou de l'accusé de réception. Cette obligation sera considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.