

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

DECEMBRE 2024

# 429



## Défendre nos droits, nos emplois et nos industries !

Edito

03

**La syndicalisation des  
salariés, une force pour  
tous !**

Urgence Industrie

04

**Le Coq sportif, Marck  
et Balsan, la casse des  
emplois se poursuit**

NAO 2024

07

**Se coordonner pour  
porter des revendica-  
tions communes**

**Informez-vous**



**thcb-cgt.fr**



HANDICAP

## Ensemble pour une société plus juste et plus inclusive !

Chez Malakoff Humanis, nous mettons tout en œuvre pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons les entreprises à adopter des politiques inclusives. Et nous sommes là pour nos assurés handicapés en offrant une assistance téléphonique et un soutien financier pour adapter leur maison et acquérir l'équipement dont ils ont besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25645\_2403 ©AdobeStock



**Maurad Rabhi**  
Secrétaire fédéral

## La syndicalisation des salariés, une force pour tous !

**A**ssez régulièrement, nous faisons le constat que nos équipes syndicales dans les entreprises sont des syndicats d'élus et trop rarement des syndicats avec des troupes de salariés syndiqués. La différence est importante et on le voit inmanquablement dans la conclusion des accords ou lors des choix stratégiques dans les CSE des entreprises.

Dans les endroits où nous avons des troupes syndicales, nous sommes généralement en capacité de proposer des revendications et d'améliorer les droits des salariés, de construire des luttes gagnantes sur les salaires et de proposer de la formation à nos élus pour nous émanciper.

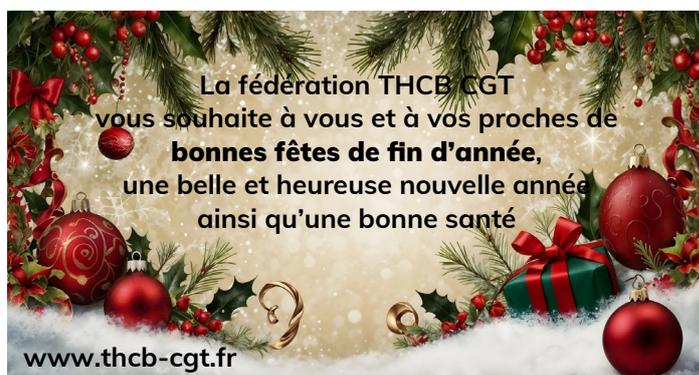
Dans les entreprises où les syndicats sont faibles, les marges de manœuvres sont étroites et les directions d'entreprises restent généralement bloquées sur le code du travail. Elles ne voient aucun intérêt au compromis, ni même à la présence d'expertise économique pour éclairer les débats. Encore dernièrement, nous l'avons constaté suite aux nouvelles stratégies d'emplois dans les entreprises du Coq sportif, Marck&Balsan ou Kalhyge .

Les « ordonnances travail » adoptées sur le quinquennat de Macron sont même venues aggraver cette logique en permettant à des accords majoritaires de déroger aux accords de branches pour baisser par exemple la rémunération des heures supplémentaires ou modifier la période de congés payés pour la mettre à l'avantage de l'employeur. Nous l'avons vu dernièrement chez plusieurs sous-traitants de la maroquinerie.

Ces exemples n'ont pas pour objectif de pointer du doigt telles ou telles équipes syndicales, mais de montrer à tous que les directions d'entreprises s'adaptent et bougent plus facilement vers des compromis quand nos syndicats sont forts. C'est pourquoi, au-delà de gagner les élections professionnelles et prendre la majorité des sièges dans les CSE, il est primordial de syndiquer les salariés en nombre.

Avoir des syndicats forts, c'est garantir notre indépendance syndicale, c'est garantir d'avoir des listes complètes pour dispatcher le travail et aller au contact des salariés, mais c'est surtout la meilleure manière de se faire entendre dans vos négociations et vos CSE d'entreprises ! ■

**Les directions d'entreprises  
s'adaptent et bougent  
plus facilement vers  
des compromis quand  
nos syndicats sont forts.**



# Industrie : la casse des emplois et des outils se poursuit

## Le Coq sportif, l'équipementier français des JO en sursis

Le 24 novembre dernier, nous avons tous appris par la presse que la marque le "Coq sportif", en pleine agonie financière, a été placée en redressement judiciaire.

**D**errière l'enseigne de ce fleuron de l'industrie textile française, se cachent des bonimenteurs, aux manettes d'un fonds financier suisse, qui ont abusé des fonds publics français, pour aboutir au final à un véritable désastre social et financier. Après avoir promis monts et merveilles, en échange de l'exclusivité pour les JO de cet été, nous sommes forcés de constater que, bien au contraire, la pérennité de la marque se jouera sur les prochains mois, avant que la liquidation judiciaire ne soit irrémédiablement prononcée par le tribunal de commerce.

### Les belles promesses de **relocalisation** de la Holding Suisse

C'est un véritable scandale que de constater que le fonds financier Suisse AIRE-SIS, après avoir bénéficié des fonds de la BPI (Banque Publique d'Investissement) et du comité d'organisation de Paris 2024, tout en ayant disposé du Prêt Garanti par l'Etat, a fait l'impasse sur les belles promesses de relocalisation de l'emploi en France. Pire, il a noyé l'entreprise dans des dettes d'impayés abyssales, avec des pertes de plus de 28 millions d'euros.

### De **l'argent public**, sans contreparties et sans conditions,

Voilà comment la holding Suisse a conduit l'entreprise en redressement judiciaire, après avoir bien profité de la « générosité » du gouvernement français,



qui lui a aveuglement donné de l'argent public, sans contreparties et sans conditions, tout en lui assurant l'attribution des JO d'hiver de 2026.

Face à un tel gâchis, notre Fédération a aussitôt rédigé un communiqué de presse, dès l'annonce de la situation du « Coq sportif ». Après un tel naufrage, il n'est plus acceptable de tolérer les pratiques de ces « holdings » qui détiennent les marques d'exploitation de nos fleurons de l'industrie.

### Le THCB CGT exige un **audit financier** et une solution de **reprise pérenne**

Dans cette affaire, notre Fédération suggère que le fonds financier soit soumis à

un audit financier sur l'usage des fonds octroyés et que la marque redescende dans le périmètre du redressement judiciaire en France. Cela, jusqu'à ce qu'une solution pérenne de reprise de l'entreprise soit trouvée, afin d'éviter la liquidation judiciaire dont les conséquences sur les salariés seraient dramatiques. Malgré la gravité de la situation et la menace qui pèse sur leurs emplois, les salariés ne se sont pas mobilisés pour l'instant.

Et, même si le ministre de l'économie démissionnaire se dit confiant sur la suite des événements, difficile de le croire sur parole au vue de la situation du pays, notamment concernant l'industrie. ■

# Marck & Balsan : encore un plan de licenciements

Dans cette entreprise d'habillement dont le gros de la commande, comme celui de Paul Boyé, est directement issu des marchés publics pour l'armée ou la gendarmerie, la direction vient d'annoncer aux salariés la suppression d'un site entier de production.

Après avoir subi de nombreux reculs sociaux, avec une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) en 2021, où plusieurs emplois ont été supprimés, un plan de licenciements en 2023 lié aux difficultés économiques, c'est aujourd'hui le site de Calais où 82 salariés travaillent que la direction souhaite fermer. La direction de l'entreprise a une forte responsabilité sur cette scandaleuse décision.

**Comme le rappelle le syndicat CGT dans son tract, il faut des mesures pour sauver l'emploi et la production de textile et d'habillement en France**



Comme le rappelle le syndicat CGT dans son tract, il faut des mesures pour sauver l'emploi et la production de textile et d'habillement en France, qui passent en premier lieu par la **conditionnalité des marchés publics** (comme celui de l'armée, de la gendarmerie, des grandes entreprises nationales...) à des **critères sociaux et environnementaux**, c'est-à-dire qu'une partie de ce qui est consommée ici doit être produite ici :

**ENCORE UN PSE**  
**1 SITE DE PRODUCTION SUPPRIMÉ**  
**Suite à l'annonce de la direction de Marck et Balsan le mardi 10 Décembre 2024.**

- Après : - Une RCC (Rupture Conventionnelle Collective) en 2021 pour une réorganisation logistique.
- Une cession en 2023 de l'activité PM.
- Un PSE en 2023 toujours engendré par des difficultés économiques.
- Un cession de l'Atelier de Limoges en 2024...

Aujourd'hui c'est cette fois-ci un site concerné par une fermeture totale.

- La direction générale a une lourde responsabilité sur ce choix.
- Les aides publiques aux entreprises privées doivent être contrôlées et conditionnées au maintien de l'emploi, encore plus pour les emplois qualifiés, de qualité et utiles à la production française.
- Les marchés publics (MEP) doivent être conditionnés pour être produit en France seul moyen de relocaliser la production Française

**82 suppressions de postes dont 66 ruptures de contrat de travail !**

**Soutien et revendications.**

- Nous devons maintenir l'emploi sur le territoire, les salariés de Calais ont une très grande expérience, maîtrise et qualification dans la production du textile habillement, notamment les uniformes ce n'est pas acceptable qu'ils soient licenciés.
- Pour rendre un avis justifié, vos délégués font appel à un cabinet d'expertise et sont soutenus par un avocat spécialisé pour rendre un avis justifié et y voir plus clair dans les difficultés économiques invoquées et les revendications que nous pourrions porter.
- La direction générale nous a fait part de sa volonté de favoriser les reclassements en interne et s'est engagé à faire le maximum, ce sur quoi nous veillerons tout au long de la procédure.

Comme à chaque fois notre première mission est de chercher à sauvegarder l'emploi, mais les choses vont être très difficiles, nous aurons besoin absolument de votre soutien pour obtenir des mesures d'accompagnement les plus adaptées pour chacun

**CONTACT**  
 Céline Dallérac - Déléguée syndicale  
 Mail : celine.dallerac@marcketbalsan.fr  
 Marie Pinto - Equipe syndicale  
 Mail : marie.pinto@marcketbalsan.fr  
 Aline Dessoly - Equipe syndicale  
 Mail : aline.dessoly@marcketbalsan.fr  
 Yannick Rault - Equipe syndicale Mail :  
 yannick.rault@marcketbalsan.fr

**Actualités sociales, droits et infos pratiques**  
**INFORMEZ-VOUS**

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

c'est un des leviers forts de nos entreprises pour garder et relocaliser la production afin d'empêcher les directions de prendre le marché et d'aller le faire produire dans les pays où les salariés sont sous-payés.

Les aides publiques, qu'elles soient sous forme d'exonérations de cotisations sociales sur nos salaires ou d'argent public, doivent être conditionnées au maintien des emplois avec contrôle des élus syndicaux ou du CSE.

**Dans la continuité de son 12ème Congrès, c'est aussi ce que porte la Fédération THCB auprès des branches patronales et des pouvoirs publics**

Dans la continuité de son 12ème Congrès, c'est aussi ce que porte la Fédération THCB auprès des branches patronales et des pouvoirs publics, en exigeant un label public de type « origine France garantie » pour éclairer les décideurs publics. C'est aussi ce qui a été porté par

la CGT lors de la journée de mobilisation pour nos emplois et nos industries ce 12 décembre.

La Fédération apporte son soutien aux syndicats et aux salariés de chez Marck&Balsan pour maintenir l'outil industriel de Calais et les emplois qui en dépendent. Ce serait une perte dramatique en termes d'expériences et de qualifications pour l'entreprise d'abord mais pour nos professions aussi. Plutôt que la concurrence entre entreprises pour le profit, il est temps de se concentrer sur l'intérêt de nos productions, de nos métiers et des salariés qui font tourner nos usines. ■

**LES 3 RÉOLUTIONS VOTÉES**

**RÉSOLUTION N°1**

**Nos industries évoluent : productions, consommations, marchés publics, industries du luxe et environnement**

**12ÈME CONGRÈS**  
 21 AU 24 JUIN 2022  
**LA PALMYRE**

**RELOCALISER NOS PRODUCTIONS POUR LE PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL**

Scannez le QRcode pour lire la résolution « Industrie » ou RDV sur [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)



rubrique La CGT THCB / Les congrès CGT / 12ème congrès CGT THCB

# Négociation collective et implication indispensable des salarié-es

Les « NAO », négociations annuelles obligatoires, se sont ouvertes ou s'ouvrent prochainement dans nos entreprises.

La direction et les organisations syndicales représentatives (qui ont fait plus de 10% des voix au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE) se rencontrent alors au cours de plusieurs réunions, habituellement 3 (« Réunion zéro » ou lors d'échanges avec la direction : fixation du calendrier et remise des documents utiles, Réunion ① : présentation des revendications syndicales, Réunion ② : contre-propositions de la direction, Réunion ③ : recherche d'un compromis).

Autour de la table, le ou les délégués syndicaux portent les revendications des salarié-es, qui sont tous représentés et concernés par la négociation. Or récemment, plusieurs syndicats nous ont signalé que des directions cherchaient à créer un « climat confidentiel » autour de la négociation, tant sur les informations transmises que les discussions menées, sans aucune justification légale et en contradiction avec ce que doit être la négociation collective.

## Confidentialité et loyauté n'ont pas à limiter la liberté de parole des délégués syndicaux

La loi sur la négociation collective ne parle nulle part de confidentialité. En principe, tout ce qui se dit aux réunions peut être partagé avec les salariés.

Quant à la loyauté des négociations, cette notion s'adresse à l'employeur. Elle implique notamment qu'il négocie avec tous les syndicats représentatifs qui doivent chacun pouvoir exprimer leurs revendications etc. La loyauté exige également de l'employeur qu'il ne mène pas de négociation séparée, ou choisisse de prendre des décisions unilatérales pendant une période de négociation.



## Le fondement et la démarche de la négociation collective exigent une implication forte des salariés dans la négociation .

La négociation collective se fonde sur un principe constitutionnel selon lequel « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail » (preamble de la Constitution de 1946). Derrière les délégués, ce sont les travailleur-euses eux-mêmes qui bénéficient du droit à la négociation collective.

Il est donc normal qu'ils en soient acteurs, et que les syndicats discutent avec les salariés tout au long du processus de négociation. Il s'agit précisément de la démarche syndicale CGT, qui considère qu'une implication forte des salariés dans le déroulé de la négociation est un élément indispensable pour établir un rapport de force favorable. Ce que les directions ont bien compris en cherchant à isoler les délégations syndicales du reste des salariés. Bien au contraire, **informons et impliquons toujours plus et mieux les salariés pour être plus forts !** ■

NÉGOCIER  
POUR GAGNER  
Guide pour la négociation  
dans l'entreprise

cgt

**Négocier pour gagner**  
Le Guide CGT sur la négociation collective d'entreprise est disponible dans vos Unions Départementales ou en téléchargement.



# NAO SALAIRES 2024

En cette fin d'année, de nombreuses négociations, parfois compliquées, ont permis de gagner des augmentations de salaires. La volonté des délégués de se coordonner, afin que ce qui est négocié chez les uns puisse être revendiqué chez les autres, porte ses fruits.

**C**hez **Hermès**, des milliers de salarié.es sont concerné.es par les NAO, terminées dans plusieurs entreprises et qui s'ouvrent dans d'autres comme chez HTH. Elles sont décalées dans le temps et **l'enveloppe globale est cette année encore fixée au niveau du groupe, affaiblissant les marges de négociation.** Malgré cette difficulté, les délégués syndicaux-ales continuent à se coordonner afin que ce qui est négocié chez les uns puisse être revendiqué chez les autres.

## 4,3 Md€ de résultat net : la reconnaissance salariale doit être significative

Comme indiqué dans leur tract syndical, au-delà de l'inflation qui continue, les négociations salariales chez Hermès sont marquées par des résultats économiques impressionnants, en hausse de 14% en 2024 suite à un chiffre d'affaires de plus de 13 milliards d'euros en 2023 et un résultat net qui s'élève à 4,3 Milliards. Cette valeur ajoutée, créée par le travail des salariés, doit se traduire par une reconnaissance salariale significative. Or le cadrage de la direction est loin d'être suffisant, car l'enveloppe fixée par le groupe de 3,5% qui apparaîtrait comme allant dans le bon sens n'est pas mise en augmentation générale, et en plus certains montants sont déduits de cette enveloppe.

Pour ne citer que quelques entreprises, plusieurs **ont refusé de signer**, comme HERMÈS SELIER ou la MAROQUINERIE DES ALPES où il leur a été proposé **un talon à 35€ brut par mois, 1,5% d'augmentation générale (AG) et 1% d'augmentation individuelle (AI)**, la CFDT ayant refusé aussi de signer.

Dans d'autres, la négociation a été également compliquée. À la MAROQUINE-



RIE SAINT ANTOINE, il a été signé **1,72% d'AG** et **1,5 d'AI**, avec une amélioration du décompte des heures supplémentaires, et l'ajout d'un palier à 15 ans pour la prime d'ancienneté ; mais la négociation a été mise sous pression par la direction en affirmant que sans signature aucune mesure ne serait accordée.

À la CATE, entreprise de verres et céramiques, la CGT a signé à **1,8% d'AG** car les salariés y étaient favorables. Au PÔLE SUD-OUEST, la négociation a abouti à une **AG de 1,9%**, une AI de 1.6% et une modification des congés imposés l'été.

Au PUY-EN-VELAY, les Tanneurs ont réussi à négocier une **AG de 2%**, une AI de 0,8% AI ainsi que le pont de l'Ascension.

À ANNONAY, la CGT signe finalement elle aussi à **2% d'AG**, 0,8% d'AI auxquelles s'ajoutent la mise en place de la prime d'ancienneté, l'augmentation

de la prime panier et 1 jour de congé payé supplémentaire.

**Quand le Smic augmente, tous les salaires doivent augmenter d'autant. Le Smic est indexé sur les prix, tous nos salaires doivent l'être aussi !**

**Dans le Textile**, d'autres NAO sont en cours ou à venir.

Certains n'ont pas attendu les NAO pour faire revaloriser les salaires : dans le Textile plastique comme chez GRANGER SAS et G'IMPRIM, ils ont gagné la **revalorisation de tous les salaires des deux entreprises de 2% depuis le 1er novembre.** Quand le Smic augmente, tous les salaires doivent augmenter d'autant. Le Smic est indexé sur les prix, tous nos salaires doivent l'être aussi. ■



Pour vous aider à collecter les besoins des salarié-es, faire des demandes de réouverture de NAO, faire des pétitions ou des tracts, la CGT a mis à disposition un « tuto » pour vous aider étape par étape dans vos démarches syndicales : à retrouver sur [www.cgt.fr/tutosalaires](http://www.cgt.fr/tutosalaires) ou en scannant le QR code.

# Carton plein chez les ex Naf Naf de Logistic NC

Les élections qui avaient été repoussées d'une année se sont déroulées le 21 novembre dernier : c'est un succès avec 80% des voix pour la CGT !



**D**ans cette entreprise de logistique de plus de 100 salariés, qui travaillent pour plus d'une dizaine de marques (Jonak, Cheignon, Inès de la Fressange...), la CGT conserve largement sa première place et, plus encore, devient hégémonique au CSE.

Un **syndicalisme** actif au quotidien  
Un fort taux de **syndicalisation**

Cette réussite tient à son très bon bilan, avec notamment des augmentations de salaire chaque année et la sauvegarde de tous les emplois malgré plusieurs pertes de marchés mais surtout à un syndicalisme actif au quotidien auprès de l'ensemble des salariés qui s'appuie sur une trentaine de syndiqués.

Le maintien de la **CSSCT** avec des moyens

La CGT détient tous les postes, avec **4 titulaires au 1er collège et 2 titulaires au 2ème collège, pareil pour les suppléants**. Elle réussit par ailleurs à maintenir un conquis du précédent mandat, à savoir l'existence d'une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), obligatoire seulement à partir de 300 salariés, composée de 3 élus du CSE avec chacun 8 heures de délégation en plus par mois.

Une bonne **entente** entre syndicats pour peser plus

Autre organisation syndicale, la CFDT avoisine les 18% des voix. Les deux organisations travaillent en bonne entente, renforçant leurs poids face à la direction.

La clé de la réussite aux élections CSE ?  
La préparation !

La réussite de ces élections est aussi due à leur préparation :

- ✓ un tract pour renforcer la liste à retrouver en rubrique tracts sur le site fédéral ou en scannant le QR code.
- ✓ puis un pour inviter à voter CGT

**ÉLECTIONS CSE**  
**le 21 novembre 2024**

**Une liste CGT pour améliorer vos conditions de travail et vos salaires**

**Votez pour une CGT Logistique NC de négociation, de réflexion et un regard sur l'avenir de l'entreprise**

La CGT chez Logistic NC défend en permanence les intérêts des salariés.

Lors de son dernier mandat, elle a notamment pu obtenir :

- Des activités sociales et culturelles d'environ 520 € par salarié ;
- Des augmentations de salaires chaque année (sauf 2024) ;
- La « prime Macron » ;
- La pérennité de l'emploi, avec un dialogue social qui a permis de n'avoir aucun licenciement en 13 ans !
- La recherche d'amélioration des conditions de travail

**Votez pour être représenté au CSE et dans les négociations par des élus qui s'engagent à :**

- + Vous écouter et vous défendre au quotidien
- + Poser au CSE les questions utiles et négocier des améliorations des conditions de travail et de rémunération

**Votez pour être représenté par une liste syndicale qui permet aux élus et aux salariés d'être :**

- + Informé.e et formé.e sur le droit du travail
- + Aidé.e et conseillé.e dans leur mandat

Actualité sociale, droits et infos pratiques  
**INFORMEZ-VOUS**  
[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)

**ELECTIONS CSE Logistic NC**  
**Merci pour votre soutien !**

**Les salariés de chez Logistic NC ont très largement voté pour la liste CGT**

**La CGT fait 100% !**

Ce résultat va permettre à vos délégués CGT de continuer à porter vos revendications pour gagner des augmentations de salaires, l'amélioration des conditions de travail et la protection de nos emplois.

Il impose aux élus CGT d'être à la hauteur des attentes exprimées par ce vote. Nous ne vous décevrons pas !

**Merci pour votre confiance**

**Notre force c'est notre nombre**

Il n'y a pas de droit sans syndicat et pas de syndicat sans syndiqués.es. Pour être encore plus fort, syndiquons-nous !

Combien ça coûte ? 1% du salaire net. Si vous n'êtes pas aux « frais réels », cela donne droit à un crédit d'impôt de 66%. Par exemple, si vous cotisez 15€ par mois, cela ne vous coûte en fait que 5€/mois.

**DES QUESTIONS ?**

Rapprochez-vous de vos élus CGT, passez les voir à leur local syndical

Ou contactez la Fédération THCB CGT :  
Tél : 01 55 82 84 89  
Mail: [thc@cgt.fr](mailto:thc@cgt.fr)

Actualité sociale, droits et infos pratiques  
**INFORMEZ-VOUS**  
[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)

- ✓ enfin un pour remercier en invitant les collègues à se syndiquer

Bravo au travail des syndiqués CGT ! ■

**LISTE DES CANDIDATS CGT**

**1<sup>er</sup> collège (employés)**

Titulaire	Suppléants
[blurred]	[blurred]
[blurred]	[blurred]

**2<sup>ème</sup> collège (agents de maîtrise/cadres)**

Titulaires	Suppléants
[blurred]	[blurred]
[blurred]	[blurred]

Vos élus n'agiront pas seuls, ils vous informeront et écouteront vos propositions afin de les porter dans l'entreprise.  
**Votre voix sera entendue et défendue.**  
Comptez sur nous !

**Sans nous ce sera difficile, sans vous ce sera impossible, utilisez ce rare moment démocratique dans l'entreprise pour faire entendre votre voix !**

**VOTEZ CGT Logistique NC**  
**le 21 novembre 2024 !**  
Avec votre appui, de nouvelles avancées auront lieu.



Mensuel édité par la Fédération THCB  
263 rue de Paris  
Case 415  
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89  
Email : [thc@cgt.fr](mailto:thc@cgt.fr)  
Site internet : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)  
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10  
N° de commission paritaire : 1224 S 06717  
N° ISSN : 2780-6901  
Dépôt légal DECEMBRE 2024



**thcb-cgt.fr**