

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

JUILLET 2025

436



**Se reposer pendant les congés payés,
se renforcer avant et après
pour empêcher les reculs et gagner des avancées**

Témoignages

03

**Salaires et conditions
de travail**

Industrie

04

**Une table ronde riche
d'enseignements**

Syndicalisation

06

**Stratégie et pratiques
syndicales**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25645_2409 - ©AdobeStock

Salaires et conditions de travail : parole aux délégués.

Ce premier volet du CNF (Comité National Fédéral) a été une véritable immersion dans le quotidien des travailleuses et des travailleurs, où la voix des délégués a révélé les défis et les luttes du monde syndical.

Au cœur des préoccupations, la dignité des salaires est mise en avant, avec un plaidoyer pour des rémunérations stables plutôt que des primes éphémères, et pour des augmentations générales qui seules peuvent réellement contrer l'inflation et améliorer le niveau de vie. Dans bien des entreprises, nos syndicats mènent un combat constant pour imposer le salaire plutôt que des primes, telle que la PPV (Prime de Partage de la Valeur). Ce travail de conviction, mené avec pédagogie auprès des salariés, a permis dans certains cas de transformer ces primes en salaires pérennes, comme en témoigne un récit du délégué syndical de l'entreprise G'IM-PRIM.

La CGT se tient en rempart contre l'érosion des salaires, et milite sans relâche pour des augmentations générales (AG), préférables aux augmentations individuelles (AI) dont les critères, comme chez MAT, deviennent de plus en plus opaques et arbitraires, une dérive que l'on doit refuser catégoriquement.

Mais notre combat ne doit pas s'arrêter là. L'impératif est clair : les salaires doivent, à minima, suivre l'inflation, et autant que possible, accroître le pouvoir d'achat.



Dans les secteurs comme le textile et l'habillement, la question de la réindustrialisation est cruciale. Il faut relancer la production en France, et créer des emplois stables et de qualité. A défaut de cette réindustrialisation qui se fait attendre, des baisses d'activité persistent, poussant certaines entreprises à avoir recours à l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée) et aujourd'hui l'APLD-Rebond.

Le paradoxe est là : des milliers d'heures supplémentaires sont pourtant réalisées ! (DOMO, ADLER PELZER).



Le secteur de la Maroquinerie, quant à lui, dévoile derrière l'image luxueuse des grandes marques, une réalité plus complexe, celle d'une sous-traitance omniprésente, qui demeure un problème majeur. Un recul semble s'amorcer, les commandes diminuent, générant de l'inquiétude chez les artisans notamment chez SOFAMA.



Pour ce qui est de la blanchisserie, qui emploie plus de 40 000 salariés en France, elle souffre d'une domination quasi-monopolistique d'Elis, qui impose un dumping social effrayant, avec des conditions de travail éprouvantes pour des salariés souvent payés au SMIC.



Les conditions de travail demeurent une préoccupation majeure et un champ de bataille, où la sécurité et la santé sont constamment menacées, entre l'exposition aux produits dangereux (NOVACEL groupe CHARGEURS), la dissimulation des accidents (GRANGER Frères), et les conséquences insidieuses du recours à la robotisation, qui loin de résoudre les problèmes, aggrave les conditions de travail en réduisant les effectifs et en intensifiant la charge de travail, provoquant une montée des risques psychosociaux et des maladies professionnelles. Cette situation inacceptable exige une réaction ferme via l'inspection du

travail et la mobilisation des syndicats via le CSSCT.



Face à cette dégradation, la responsabilité est souvent renvoyée au salarié, alors qu'elle relève d'une organisation du travail défailtante. Plutôt que de parler de QVT (Qualité de Vie au Travail), la CGT préfère se concentrer sur les conditions de travail concrètes, de même qu'afin d'éviter l'inaptitude au travail, elle privilégie la formation professionnelle, au départ contraint des salariés.

Parmi les sujets de tension, la modulation du temps de travail et la polyvalence liés à la recherche effrénée de rentabilité génèrent du stress, des troubles physiques, de la perte de qualité et des vagues de démissions.



Dans ce climat social tendu, la CGT incarne une force patiente et déterminée, capable de faire bouger les lignes face à des directions souvent hostiles comme chez HEXCEL ou HERMES. Si les directions multiplient les pressions, c'est bien le signe que l'action syndicale reste indispensable et que le syndicat, tel un rempart face aux discriminations, agit comme un foyer de conscience collective, permettant la mobilisation des salariés, clé de voûte des négociations. Mais au-delà des luttes ponctuelles, c'est tout un travail de fond qui s'opère : former, informer, et rassembler, même dans un paysage syndical fragmenté par les manœuvres patronales. L'heure est venue de revendiquer haut et fort la légitimité du combat syndical, et de redonner toute sa place à la syndicalisation. ■

Une table ronde sur l'industrie riche d'enseignements !

La première table ronde du Comité National Fédéral des 19 et 20 juin 2025 s'est concentrée sur l'emploi industriel dans nos professions.

C'était l'occasion de faire une analyse plus pointue de l'évolution de l'emploi dans chaque secteur avec nos experts de Secafi mais surtout, sentir la température du terrain avec les nombreuses interventions de nos camarades qui, de là où ils sont, nous ont donné leurs analyses.

Dans le textile et l'habillement,
à rebours du discours politico-médiatique,
pas de dynamique de relocalisation

Première enseignement concret que nous pouvons retenir, la dynamique de relocalisation des industries textile/habillement n'a pas vraiment eu lieu ces dernières années contrairement à ce que nos politiques ou certains médias racontent. Plusieurs délégué-es nous ont fait part des difficultés à maintenir l'emploi comme Chantelle, Toray, Adler, Étam, Viskase dans les Vosges ou la teinturerie de champagne à Troyes. D'autres se montrent plus optimistes comme chez Lacoste où des investissements importants ont été réalisés sur l'environnement. Idem pour l'entreprise Bleu forêt qui fait du « Made in France » et de la relocalisation de production dans les Vosges un atout marketing pour grignoter de nouvelles parts de marché du colant et des chaussettes. Plusieurs délégué-es sont intervenus pour s'inquiéter de la difficulté à mettre en avant le savoir-faire des ouvrières et d'autres ont plutôt insisté sur la nécessité de remettre

dans chaque région des écoles de formation de nos métiers.

Dans la blanchisserie,
abus de position dominante
et dumping social d'Elis

Le second enseignement concerne le secteur de la blanchisserie industrielle où Elis use et abuse de sa position dominante pour imposer un dumping social terrifiant à ses concurrents.



commencent à s'inquiéter sérieusement de ces opérations financières au détriment de projets industriels. Tout laisse à penser qu'une guerre commerciale sur fond de dumping social et de restructuration de l'emploi s'annonce.

Dans la maroquinerie, 40.000 salariées,
2 acteurs majeurs Vuitton et Hermès, près de
50% de sous-traitance... mal traitée

Le troisième enseignement concerne la maroquinerie de luxe. Ce secteur a vu doubler ses effectifs en une décennie. Cette profession compte plus de 40 000 salariés aujourd'hui, principalement des femmes. Des manufactures de maroquinerie dans des territoires isolés ou sinistrés. Deux donneurs d'ordres principalement, Vuitton et Hermès, structurent le développement de ce marché où la sous-traitance peut dépasser les 50% de la production. Derrière la vitrine pompeuse du luxe à la française, et d'un resenti où il ferait bon vivre, tous nos délégués nous disent que se cachent en réalité une pression exécrable, de nombreuses attaques anti syndicales et des conditions de travail et de santé rudes.

Nos propositions sur la relocalisation

Cette première table ronde avec toutes ces interventions va nous permettre de réajuster nos propositions sur la relocalisation des entreprises et la conditionnalité des aides publiques par les représen-



Les résultats après plusieurs années sont consternants avec un secteur qui se réorganise sans cesse, un secteur où les salariés sont poussés vers la smicardisation avec des organisations et des conditions de travail inacceptables. Après Kalhyge et Anett qui se sont associés à un fonds de retournement, nous avons appris pendant le comité fédéral que Initial venait de se faire racheter par un fonds de pension américain. Tous les salariés de ce secteur



tants des salariés, la garantie dans nos marchés publics d'un socle de production en France, la mise en place d'une taxe carbone ou alors la modulation de nos tarifs douaniers par une réglementation sociale, fiscale et environnementale pour protéger nos industries en Europe. Nous aurons à porter des revendications solides sur ce nouveau phénomène des plates-formes numériques comme Shein et Tému qui amplifient la distorsion de concurrence avec nos industries et assèchent nos centres-villes. Nous aurons à faire une proposition officielle aux pouvoirs publics pour réguler loyalement et sans dumping social le secteur des blanchisseries. Enfin, nous devons analyser comment s'opposer à la stratégie de Vuitton et certains de leurs sous-traitants qui développent de nouvelles usines de maroquinerie notamment en Italie, pays où la main d'œuvre est moins chère et le travail dissimulé plus fréquent, pour maintenir des marges financières gigantesques au détriment de la qualité et de l'emploi en France.



Conditionnalité des aides publiques, accès aux marchés publics, réglementation sociale, fiscale et environnementale... : porter nos propositions THCB CGT pour protéger nos industries

Dans la perspective du prochain congrès, un groupe de travail mis en place

Notre groupe de travail qui se mettra en place à la rentrée devra prendre en compte toutes ces dernières évolutions

de nos secteurs professionnels et adapter notre dernière résolution sur l'industrie et l'emploi voire faire de nouvelles propositions fédérales à présenter à notre prochain congrès. ■

Table ronde sur stratégie et pratiques syndicales

Pour cette 2nde table ronde, nous procédons d'abord à un état de nos forces et du droit du travail, et du besoin d'autant plus fort de s'organiser avec la CGT, avant de donner la parole à Jean-Marie Pernot spécialiste de la question syndicale et ancien militant. De ces échanges ressortent plusieurs enseignements et pistes concrètes.



(45 000) et stabilisation de la blanchisserie (moins de 40 000).

La CGT est 1^{er} exæquo dans le textile, l'habillement, la maroquinerie

Niveau représentativité, la CGT est 1^{er} exæquo dans le textile avec 28%, dans l'habillement avec 35%, dans la maroquinerie avec 27% (partout au coude à coude avec la CFDT), et 16% dans la blanchisserie derrière la CFDT à 75%... Ce résultat est réalisé grâce aux militantes et les mili-

tants et à leur travail syndical, qui nous place, une fois cumulées les résultats des élections de nos entreprises, 2^{ème} syndicat toutes branches confondues, après la CFDT qui continue ses manigances

(représentant 90% des milliers de salariés d'Elis...). Dans nos branches professionnelles, comme ailleurs, on assiste à un tassement des confédérations (CGT, CFDT, FO) et à l'émiettement syndical avec, chez nous, l'augmentation de la CFE-GC et la percée de l'UNSA devenue représentative dans la maroquinerie grâce à la stratégie opérée notamment par la direction d'Hermès.

Les ordonnances Macron-Pénicaud ont marqué une accélération de « l'inversion de la hiérarchie des normes »,

Côté négociation collective, les ordonnances Macron-Pénicaud ont marqué une accélération de « l'inversion de la hiérarchie des normes », qui fait peser le

Nos effectifs se maintiennent globalement, avec un léger tassement du textile (60 000 salariés) et de l'habillement (20 000), une augmentation dans la maroquinerie

risque de négocier moins que la loi et que les conventions de branche par la pression de la direction et impose d'être vigilant sur le droit (d'où la mise en jour de conventions collectives sur le site internet thcb.fr). Les directions d'entreprise cherchent d'autant plus à valoriser des délégués syndicaux non indépendants prêts à négocier et à signer des accords régressifs et donc à présenter des candidats aux élections contre la CGT. C'est dans ce contexte qu'il nous faut conduire l'action collective, en gardant à l'esprit qu'un meilleur climat intersyndical fait partie du rapport de force même si cela est souvent difficile.



Le THCB CGT essaye de gagner au niveau national des mécanismes protecteurs

Nous essayons de gagner au niveau national des mécanismes protecteurs, afin que la négociation collective permette de protéger les droits des salariés (supprimer ou corriger les ordonnances Macron) et si possible de les améliorer, avec par exemple gagner l'indexation automatique des salaires sur les prix et sur le SMIC comme on l'a gagné dans le Textile pour pouvoir, en entreprise, négocier de réelles augmentations de salaire.



Se renforcer là où nous sommes présents, nous implanter où nous ne sommes absents

Cet état des lieux implique syndicalement 2 objectifs : se renforcer là où nous sommes présents et nous implanter où nous ne sommes absents. Si la CGT reste le syndicat le plus présent dans les entreprises de nos secteurs confondus, elle est moins bien représentée dans certains collèges et certaines branches, ce qui offre une grande potentialité à se renforcer. Mais il y a près de 60% des entreprises où les salariés n'ont même pas la possibilité de voter CGT à défaut de bulletin CGT (comme si à l'élection présidentielle, on ne pouvait pas voter pour certains candidats), et où nous devons absolument chercher à nous implanter.



Pas de droits sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqués

Là où il n'y a pas de syndicat, il n'y a pas de négociation, pas de rapport de force, pas de grève, pas d'avancée: pas de droits sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqués.

Valoriser la négociation, proposer la syndicalisation pour être plus fort encore

Dans les entreprises, et à chaque moment de négociation (conditions de travail, NAO...), nous devons penser à valoriser la négociation pour informer nos collègues et proposer la syndicalisation pour être plus fort encore.)

Les salariés ne savent pas tout ce qu'on fait pour eux, et ne savent pas tout ce qu'on pourrait faire encore plus avec eux. C'est avec méthode (voir par exemple le tuto « S'organiser avec la



CGT pour gagner des augmentations de salaire ») que nous arriverons à impliquer les salariés à chaque étape de l'action syndicale (questionnaire, pétition, débrayage...) pour construire le rapport de force. La formation et la communication auprès des structures de la CGT (UL, UD, Fédération) est également une des clés pour progresser collectivement, tout comme la mise en place par la Fédération de groupe WhatsApp pour la Maroquinerie, à prolonger dans le Textile, l'Habillement et la Blanchisserie.

Partout où c'est possible, créons des syndicats de territoires ou départementaux

Partout où c'est possible, nous créons enfin des syndicats de territoires ou départementaux, avec des animateurs et animatrices, comme c'est le cas dans le 43, 38, 10, et maintenant dans le 03, 69, 75, qui permettent d'éviter de multiplier les lourdeurs administratives, de sortir de son entreprise et son seul CSE, même quelques fois par an, et de rencontrer et d'échanger avec les délégués de nos branches en s'inspirant de leurs problèmes et avancées pour son entreprise. ■

Valorisez vos négociations, proposez la syndicalisation !

Retrouvez les modèles de tracts adaptables et modifiables sur notre site thcb-cgt.fr

Soutenez par les salariés, les délégués CGT obtiennent des NAO encourageantes

Plus nombreux nous serons plus forts

Le travail à plusieurs vitesses, la CGT a le vidéo : syndiqués.org

Vers une union des fédérations THCB et Verre & Céramique : un projet d'avenir pour la CGT

Lors de la dernière session du Comité National Fédéral (CNF), la direction fédérale a lancé un appel important : explorer un projet d'union entre la Fédération Textile, Habillement, Cuir et Blanchisserie (THCB) et celle du Verre & Céramique. Cette initiative vise à obtenir un mandat pour initier les travaux de rapprochement.



Engager dès maintenant ce processus de fusion permettrait de renforcer le poids et l'influence des deux fédérations. Elles gagneraient ainsi en force auprès des entreprises, des ministères, mais aussi au sein de la confédération CGT.

Le projet a été présenté comme une opportunité cruciale d'écrire une nouvelle page pour la fédération THCB, en particulier dans un contexte difficile. Il est impératif de rompre avec le fatalisme et de s'organiser collectivement pour faire face aux défis du néolibéralisme, qui se manifestent par la réduction des droits syndicaux, la baisse du nombre de syndiqués, la désindustrialisation, les licenciements et les délocalisations. L'affaiblissement de nos forces syndicales et les attaques patronales limitant nos actions, comme le montrent les résultats de la représentativité syndicale, sont une source d'inquiétude réelle.

Les raisons et avantages d'un rapprochement : une vision partagée

Durant les échanges, tous les participants se sont accordés sur les multiples raisons et avantages justifiant ce rapprochement avec la fédération Verre & Céramique :

✓ **Secteurs similaires** : Les deux fédérations représentent des industries

anciennes qui ont connu d'importantes évolutions, des licenciements massifs et une réduction de leur empreinte en France.

✓ **Revendications communes** : Elles partagent des objectifs communs en matière d'emploi, de parcours professionnels, de conditions de travail, de prévention et de pénibilité.

✓ **Défis technologiques partagés** : Elles sont confrontées aux mêmes ruptures technologique (robotisation, numérique, digitalisation...) et aux conséquences des réformes du Code du travail, qui ont affaibli les droits syndicaux.

✓ **Renforcement syndical** : L'union permettrait de mutualiser les connaissances et les moyens pour conquérir de nouveaux droits, pour la défense des salariés de l'industrie, et renforcer la CGT dans son ensemble.

✓ **Potentiel de développement** : Le rapprochement couvrirait plus de 260 000 salariés et rassemblerait près de 8 000 syndiqués, offrant un immense potentiel de développement pour la CGT.

✓ **Meilleur maillage territorial** : L'union favoriserait la complémentarité des implantations territoriales, notamment en intégrant les syndiqués isolés de la fédération Verre & Céramique au sein des structures THCB.

✓ **Convergences stratégiques** : Des implantations communes dans de grands groupes, comme CHARGEURS avec BACCARAT, offrent des opportunités de renforcement syndical.

✓ **Meilleur rapport de force** : Face à un patronat qui regroupe les branches sur la base du "moins-disant social", cette union permet-

trait de proposer des regroupements fondés sur le "mieux-disant social" et la préservation des garanties collectives.

La fédération Verre & Céramique ayant déjà voté favorablement pour ce projet, les délégués du CNF, quant à eux, après plusieurs échanges, portant notamment sur des clarifications (contrat de travail, nouveaux statuts fédéraux, patrimoines...) ou encore sur les modalités des aspects pratiques, ont décidé de suivre cette voie. C'est ainsi que, par leur vote, ils ont accordé un mandat à la direction fédérale pour approfondir ce projet de rapprochement, donnant ainsi le "feu vert" à l'organisation de groupes de travail sur des sujets clés : direction, revendications, international, développement et syndicalisation territoriale. Des réunions bilatérales et régionales seront organisées pour travailler conjointement sur ces thèmes, et les conclusions de ces travaux seront présentées lors du prochain congrès fédéral, seule instance habilitée à statuer définitivement sur l'union.



Au cours de ce CNF, tous les participants ont souligné que les valeurs fondamentales de solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle, l'égalité femme-homme, la santé, la formation, la dignité des salariés et la reconnaissance des savoir-faire sont les piliers de ce projet d'union. ■

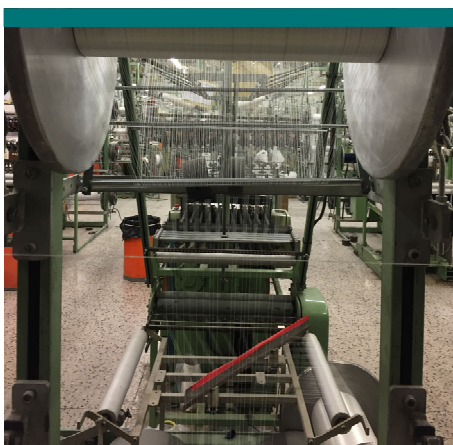
APLD-R Textile : un accord signé à l'unanimité qui améliore le dispositif légal

Les organisations syndicales et patronales viennent de signer un accord de branche dans le Textile sur l'APLD-R, suite à plusieurs réunions de négociation où nous avons fait bouger plusieurs lignes en faveur des droits des salarié-es comme nous avons réussi à le faire pour l'APLD classique.

Cet accord a vocation à constituer un socle commun pour tous les salarié-es de la branche, qui peut donc toujours être amélioré, tant pour les entreprises qui l'appliquent directement que pour celles qui ouvriront une négociation d'entreprise ce que promeut l'accord de branche.

Parmi les éléments à retenir :

- L'indemnisation des salarié-es à **74% de leur rémunération brut** (contre 70% prévus par la loi) ;
- **Le maintien en APLD-R de leurs droits** aux : congés payés, trimestres pour la retraite, points retraite complémentaire (à partir de la 60^e heure chômée), protection sociale complémentaire, participation/intéressement, chômage et ancienneté ;
- **L'interdiction de tout plan de licenciements (« PSE ») ou Accord de Performance Collective** pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif ;
- que ne soient notamment **plus versés pendant l'APLD-R de dividendes** aux actionnaires en cohérence avec les efforts supportés par les salarié-es ;
- **L'interdiction de recourir à des intérimaires ou des CDD** pour effectuer les missions des salariés mis en APLD-R, avec par ailleurs un droit d'information du CSE sur le nombre d'heures supplémentaires réalisées pendant l'APLD-R.



L'accord prend soin par ailleurs de rappeler l'objectif de préserver l'emploi en cas de difficultés économiques, détourné lors de l'APLD classique par certaines entreprises du secteur qui alternaient forte activité et chômage partiel le tout subventionné par l'argent public. Désormais, la commission de branche serait saisie pour réagir si des abus venaient à être constatés. N'hésitez pas à contacter la Fédération THCB si vous constataz une situation similaire dans votre entreprise, ou pour toute autre question sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

La négociation est en cours dans la Maroquinerie, où, dans un secteur aussi profitable, nous porterons à minima ces mêmes revendications. ■

L'accord APLD-R textile est à retrouver sur le site fédéral : www.thcb-cgt.fr



1er mai : gouvernement et patronat veulent nous voler le seul jour de congé férié et payé

Le gouvernement et la majorité sénatoriale ont décidé d'engager une procédure accélérée pour... faire travailler les salarié-es le 1er mai, après nous avoir pris 2 années de vie à la retraite... Leur urgence, pendant cet été caniculaire, c'est de nous voler des jours de congés !

Dans le projet initial, même l'industrie était concernée, avec les magasins d'ameublement etc. Comme si la priorité de la population c'était de faire ses courses chez Ikea le 1^{er} mai. Et, sous prétexte de volontariat et d'exceptionnalité, on finira par être de plus en plus nombreux à être obligés d'aller travailler, et donc payés comme une journée clas-

sique... On l'a vu pour le travail du dimanche, le lundi de Pentecôte... Joli coup de com' pour enfumer le plus grand nombre et faire toujours plus de profits sur le dos des salarié-es.

En septembre, les députés ne doivent pas voter cette loi, nous devons informer les collègues pour faire pression contre cette nouvelle arnaque. ■



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

Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr
Site internet : www.thcb-cgt.fr
Direction de la publication : Muraud Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1229 S 06717
N° ISSN : 2780-6901
Dépôt légal : JUILLET 2025



thcb-cgt.fr