

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

FEVRIER 2026

442

syndiqué-es
pour
l'égalité



la
cgt

**Pour l'égalité salariale, l'augmentation
des salaires et les libertés syndicales**

Edito

03

**Sans syndicat dans les
entreprises, c'est la loi
du patronat**

Anett-Kalhyge

04

**1^{ère} victoire du DSC CGT
contre la répression
patronale**

NAO Weston

05

**Les salarié-es ne se
laissent pas marcher
sur les pieds**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

Élections professionnelles : entourez-vous des bons conseils

Un mandat se prépare, se consolide et se réinvente. Nous vous accompagnons à chaque moment décisif des élections professionnelles.



Avant

Dresser un bilan comptable de votre mandat

- Rédaction du rapport de fin de mandat
- Gestion comptable et administrative du CSE
- Analyse des ASC et du risque URSSAF



Pendant

Négocier un accord de dialogue social et le protocole pré-électoral



- Assistance juridique
- Accompagnement devant les juridictions
- Appui à la négociation



Après

Former les représentants nouvellement élus



- Bien faire fonctionner mon instance représentative du personnel
- Les bases du CSE en SSCT
- Bilan de la mandature CSE

Secafi ☎ 07 88 99 44 37 | ✉ contact@secafi.com
Atlantes ☎ 01 56 53 65 00 | ✉ info@atlantes.fr
Prometéea ☎ 01 56 53 65 08 | ✉ prometea@prometea.org



Préparez-vous dès aujourd'hui !





Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

Sans syndicat, c'est la loi du patronat

Salaires, intensification du travail, désorganisation et pression... la vie des salarié-es est de plus en plus difficile dans les entreprises. Cela ne tient pas du hasard mais à la captation des richesses dans la chaîne de valeur par un petit nombre de grands groupes donneurs d'ordre. La France est championne d'Europe de versement de dividendes, de sous-traitance en cascade et d'accidents du travail... Il y a un lien de causes à effets direct.

Nous le voyons particulièrement dans nos professions où la sous-traitance de production, comme dans le textile ou la maroquinerie, n'a pour objet que de faire du profit en payant plus mal les salarié-es qui font pourtant exactement le même produit manufacturé. D'ailleurs si leurs salaires sont très bas et proches du Smic, le prix des sacs à main en boutique de luxe ne varie pas en fonction de la fiche de paye des ouvrières...

C'est vrai aussi dans la sous-traitance de service, comme dans les blanchisseries industrielles. Elles ont été « externalisées » pour imposer l'austérité et faire des économies sur nos services publics ou pour augmenter les marges dans les entreprises privées. Les salarié-es sous-traités sont encore plus maltraités. Mais ce ne sont pas les seuls concernés car cela conduit à tirer tous les droits et les salaires vers le bas.

Ce sont les mêmes mécanismes pour les femmes qui sont payées en moyenne 25% de moins que les hommes. Les inégalités salariales sont d'abord scandaleuses pour celles qui les subissent mais elles concernent tout le monde car dès lors qu'on accepte de payer un-e salarié-e moins bien, alors qu'il ou elle fait un travail égal ou de valeur égale, on finit par mal payer tout le monde. Nous le voyons avec le tassement de tous

les salaires. Alors que la France est la 2^{ème} économie de l'UE, nous avons seulement le 6^{ème} salaire minimum. Le SMIC n'a pas eu de « coup de pouce » depuis 13 ans, au-delà de la loi qui l'indexe sur l'inflation. Cela tire tous les salaires vers le bas avec un niveau de Salaire Mensuel de Base (SMB, 1^{ère} ligne en haut de la fiche de paye) en dessous de celui de 2020.

**Salariés sous-traités,
sous-payés, maltraités,
toutes et tous concernés
par les inégalités :
refusons que nos droits
et nos salaires
soient tirés vers le bas !**

Dans nos entreprises, le syndicat est le seul outil qui permet de rassembler tous les salarié-es pour transformer leurs problèmes individuels en revendications collectives. C'est ce que nous montrons quand nous obtenons des avancées lors des négociations collectives. Par notre unique présence nous participons à être, quand il le faut, le seul contre-pouvoir. C'est pour cela que nous subissons l'inacceptable répression patronale, à laquelle nous répondons

par la solidarité CGT comme nous l'avons fait pour Ludovic RABUT. C'est ce que nous démontrons aussi lorsque les directions d'entreprise s'entêtent et nous obligent à faire grève ou à débrayer pour gagner des augmentations de salaires, comme viennent de le faire les salarié-es avec leur syndicat chez Weston !

Nous le savons mais nous devons le répéter pour inviter les salarié-es à s'organiser et renforcer la CGT : **il n'y a pas de droit sans syndicat et pas de syndicat sans syndiqué-es !**

Lors des NAO, continuons à revendiquer partout des augmentations générales de salaire plutôt que des primes occasionnelles. Affichons les tracts et participons aux manifestations les samedi 7 ou dimanche 8 mars pour gagner l'égalité salariale ! ■

Anett-Kalhyge : 1^{ère} victoire du délégué syndical central CGT contre la répression patronale

Le 23 février 2026, l'Inspection du travail a refusé d'autoriser le licenciement de notre camarade Ludovic RABUT, délégué syndical central (DSC) chez ANETT/KALHYGE. Après trois mois de mise à pied conservatoire, dans le cadre d'une procédure qu'il contestait avec fermeté, il est aujourd'hui, enfin rétabli dans ses droits.

Après trois mois de mise à pied conservatoire, dans le cadre d'une procédure qu'il contestait avec fermeté, il est aujourd'hui, enfin rétabli dans ses droits.



Un revers pour Anett-Kalhyge, le **statut protecteur des représentants du personnel** s'impose juridiquement.

Cette décision constitue un revers pour sa direction et, plus largement, un signal fort adressé à tous ceux qui seraient tentés de fragiliser l'action syndicale. Car le statut protecteur des représentants du personnel ne relève pas du symbole, il s'impose juridiquement.

Le **soutien constant** des salariés et de la CGT (UD, Fédération THCB, Confédération...)

Durant toute cette période, Ludovic n'a jamais lâché prise. Malgré la pression et l'atteinte portée à sa réputation professionnelle et syndicale, il est resté fidèle à ses responsabilités de DSC et à ses convictions. À aucun moment, il n'a été isolé, bien au contraire, il a pu compter sur le soutien constant des camarades et des élus CGT de l'entreprise, des salariés notamment avec une pétition et de son union départementale de l'Ain ainsi que

sur l'appui déterminé de sa fédération et de la confédération. À chaque étape, conseils, mobilisations et solidarité se sont conjugués pour faire face. Ils ont refusé que l'exercice d'un mandat syndical puisse être assimilé à une faute. Cette cohésion et détermination collectives ont permis de tenir dans la durée et ont porté leurs fruits.

Partout des **formes multiples** de répression patronale

Cependant, cette affaire s'inscrit dans un contexte plus large. Depuis plusieurs mois, la répression patronale prend des formes multiples comme des mises à pied conservatoires prolongées, des procédures disciplinaires contestables, des pressions hiérarchiques, des entraves à l'exercice des mandats, voire comme ici des tentatives de licenciement de représentants protégés. Autrement dit, il s'agit de fragiliser, d'isoler et de dissuader celles et ceux qui s'organisent collectivement.



Ludovic présent à la tribune du **meeting pour les libertés syndicales** à Montreuil

C'est précisément pour dénoncer cette situation que, le 4 février 2026, à Montreuil, la CGT a organisé un meeting national consacré à la défense des libertés publiques et syndicales, auquel participait Ludovic. Sa présence à la tribune prenait alors une dimension particulière,

en incarnant concrètement ce que vivent aujourd'hui de nombreux militant-es. En effet, ils sont désormais **plus de 1.000 camarades syndicalistes** à subir sanctions, poursuites ou procédures en raison de leur engagement.

À cette occasion, la Secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, a rappelé que les libertés syndicales constituent des droits fondamentaux, conquis de haute lutte et non négociables. De leur côté, Jacques Toubon, ancien Défenseur des droits, comme la Ligue des Droits de l'Homme (LDH), la CFDT, la CGC et d'autres, ont apportés leurs soutiens et souligné que la liberté syndicale demeure un pilier essentiel de l'État de droit et qu'elle doit être protégée avec vigilance.

Un combat collectif pour la défense des libertés syndicales, le respect des mandats de celles et ceux qui défendent l'intérêt des salariés

Ainsi, la décision rendue ce 23 février par l'inspection du travail, donne un écho particulier à ce meeting. Elle démontre que, face à la répression patronale, la détermination, l'unité et le recours au droit peuvent conduire à des victoires syndicales concrètes. En définitive, la réintégration de Ludovic témoigne d'un combat collectif pour la défense des libertés syndicales, le respect des mandats de celles et ceux qui défendent l'intérêt des salariés et, plus fondamentalement encore, la dignité de tous les militants. Mais rien n'est gagné d'avance et à l'heure où nous écrivons la direction continue de s'acharner. Notre détermination à faire respecter le droit syndical ne s'arrêtera pas ! ■

Weston : les salariés ne se laissent pas marcher sur les pieds

Alors que la préoccupation 1^{ère} ce sont les salaires, les NAO avaient mal débuté chez le chausseur de luxe Weston, dans son site de production de Limoges.



les autres pays européens. Les syndicats FO et CGT ont su argumenter et s'appuyer sur la colère des salariés pour changer la situation.

■ Grève et débrayages face à l'entêtement de la direction, +1,80% d'AG

En s'entêtant, la direction de Weston a poussé les salariés à la grève et à plusieurs débrayages pour que les revendications intersyndicales soient entendues. Au bout de quelques jours, les salariés déterminés et organisés avec leur syndicat ont fait bouger les lignes : ils ont obtenu + 1,80 % d'augmentation générale des salaires de plus pour toutes et tous ainsi que des mesures supplémentaires individuelles et collectives.

La direction de l'entreprise a proposé 1%, montant en dessous des 1,18% de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) qui est le chiffre retenu en France pour calculer l'inflation. Ces 1,18% sont eux-mêmes sous-évalués comparé à l'IPCH (consommation Harmonisée) utilisé dans

Bravo à l'équipe CGT qui a su accompagner le niveau de conscience de leurs collègues et garder l'unité syndicale pour maintenir la pression et arriver à cette première victoire. L'heure est maintenant à proposer la syndicalisation pour être plus forts encore ! ■

Lacoste, des NAO laborieuses !

Les NAO viennent de se terminer fin janvier dans les entreprises du groupe Lacoste.

Les salariés espéraient enfin une augmentation générale pour rattraper les 2,4% d'inflation cumulée perdue de ces dernières années. D'autant plus que le groupe vient de faire une très belle année avec 56,2 millions d'euros de dividendes. Le syndicat CGT a battu le fer avec la direction. À l'issue des négociations, le syndicat CGT a obtenu des augmentations générales des salaires applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2026.

CHEZ LACOSTE OPÉRATION, avec 1370 salarié-es dont 800 cadres, la CGT revendiquait 2% pour toutes et tous. Pour les salariés non-cadres, il a été obtenu **une augmentation générale (AG) de 1,5% pour celles et ceux dont le salaire est inférieur à 2350€ et 1,2% pour les autres**. Pour les cadres, l'enveloppe des augmentations individuelles (AI) a été fixée à 1,7% de la masse salariale. Plusieurs mesures ont aussi été actées dans l'accord avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026 : l'indemnité transport est ainsi augmentée de 0,10 € au km et la participation employeur passera de 60 à 62% sur la mutuelle pour compenser la hausse prévue en 2026. D'autres sujets seront discutés dans d'autres commissions comme la subvention des chèques vacances, la question de la prise en

charge à 100 % des journées « enfant malade » où les demandes de temps partiels.



CHEZ SOLODI, avec 300 salarié-es, la CGT revendiquait 1,8% d'AG. Elle a obtenu **1,7% en AG pour les non-cadres et une enveloppe équivalente d'AI pour les cadres**.

Chez **TEXTILE DE VAUCOULEURS**, avec 80 salarié-es, il n'a pu être obtenu **que 1,2% en AG pour les non-cadres, et une enveloppe de 1,4% pour les cadres**. Par ailleurs, les salariés demandaient que la prise en charge des frais kilométriques ne s'arrête pas aux limites du département, l'usine étant située à la croisée de trois départements beaucoup de salariés étaient lésés ; il a ainsi été obtenu l'allongement du nombre de kilomètres.

Le syndicat CGT a rappelé les écarts importants de salaires entre les femmes et les hommes et exiger une véritable correction dans l'avenir. La CGT a pris acte de l'accord en rappelant que la question du niveau de vie et de l'égalité salariale reste centrale et nécessitera une vigilance lors des prochaines échéances de négociation. ■

Droit aux congés payés en arrêt maladie : réclamons la régularisation pour le passé, veillons à son application pour l'avenir

Cela fait bientôt deux ans que la loi a été modifiée pour reconnaître le droit aux congés payés en arrêt maladie non professionnelle, suite à une décision de justice importante à l'initiative de la CGT.

A lors qu'il s'agit là d'une stricte mise en conformité avec le droit de l'Union européenne, cette victoire syndicale et juridique a vu, comme souvent, un refus d'application du droit par de nombreuses directions, forçant les délégués et salariés à quémander l'application de la loi...

Pour la régularisation des droits acquis avant la loi (et, pour rappel, pour les périodes antérieures en remontant jusqu'à 2009) :

Dans certaines entreprises de nos branches, la course à la régularisation continue ! **La loi a prévu un délai de 2 ans à partir de sa promulgation pour saisir les conseils de prud'hommes d'une demande de régularisation des droits aux congés payés acquis en arrêt maladie avant la loi.**

Ainsi, après le 24 avril 2026 les salariés ne seront plus autorisés à saisir le juge en ce sens. Attention, cela ne signifie pas que votre employeur n'aura plus à régulariser vos droits, il reste soumis à la loi qui impose une régularisation rétroactive. Mais le fait de ne plus pouvoir saisir le juge risque forcément de fragiliser le rapport de force face à une direction qui s'obstinerait à refuser de régulariser. **Pour éviter de « se faire avoir » par des directions qui joueraient la montre, il est important là où ça n'est pas encore fait d'acter cette régularisation, par exemple en posant la question au CSE pour demander que la rétroactivité soit appliquée.**



On ne le répètera jamais assez : être malade ça n'est pas du repos !

Pour l'application actuelle et future de la loi :

Ce délai pour saisir le juge ne s'applique que pour les droits acquis avant la loi (avant le 24 avril 2024), il sera bien sûr toujours possible de saisir le juge pour demander l'application actuelle de la loi si besoin.

Voyons ce que le syndicalisme a permis de gagner : en plus de la régularisation des années antérieures, le terme de ces deux ans marque l'installation durable de cette réglementation dans la loi, et espérons-le dans les entreprises. Désormais, la règle c'est bien l'acquisition de jours de congés payés en arrêt de maladie même d'origine non professionnelle, car, on ne le répètera jamais assez, être malade ça n'est pas du repos ! ■

AIDE ET OUTILS FEDERAUX

Le site internet de la fédération THCB CGT est au service de nos pratiques syndicales du quotidien. Consultez les rubriques dédiées pour vous aider !

DROITS ET INFOS PRATIQUES



Mieux connaître les droits des élus et des salariés pour mieux les faire appliquer (résumés de convention collectives de branches)

ELECTIONS Mieux anticiper les élections CSE avec des conseils de méthodes et des tracts adaptables :



NAO Des tracts adaptables pour mieux s'organiser et gagner des augmentations de salaires et valoriser les avancées.



Maroquinerie : refus des représentants patronaux d'indexer tous les salaires sur le SMIC et sur les prix

Après le textile, c'est au tour des négociations des salaires minima dans la branche de la Maroquinerie de se terminer.

Celles-ci concernent trois secteurs différents, fusionnés dans une même branche mais qui gardent pour l'instant des grilles de classification et donc de salaires minima distinctes : la Maroquinerie, les Cuirs et peaux (tannerie) et la Cordonnerie.

Préparation et négociation menées
avec méthode dans l'unité

Ces négociations se sont déroulées sur trois réunions paritaires, que la CGT a su préparer et mener avec méthode et unité.



Dans la Cordonnerie,

l'ensemble de la grille est revalorisé à hauteur de 1,2%, avec un premier niveau à 1857,19€ brut.

Dans la Tannerie,

les salaires minima des ouvriers sont revalorisés de 1,18% (en se calant donc sur la dernière revalorisation du SMIC) ; la valeur du point pour les autres catégories est revalorisée de 1% passant à 10,66€.

Revalorisations maroquinerie : **ouvriers et ETAM + 1,3%, cadres niveau 4 + 1%** et niveaux 5 et 6 de 0,8%.

Dans la Maroquinerie,

les salaires minima des ouvriers et ETAM sont revalorisés de 1,3%, les cadres niveau 4 de 1% et celles et ceux niveaux 5 et 6 de 0,8%. Tout comme dans la tannerie, la CGT regrette que le pourcentage de 1,3% n'ait pas pu être appliqué à l'ensemble

Barème des salaires minima BRUT Maroquinerie

1 ^{er} janvier	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1867 €	1867 €		
Niveau II	1888 €	1888 €		
Niveau III	1899 €	1899 €	1953 €	
Niveau IV			2124 €	2736 €
Niveau V			2262 €	3590 €
Niveau VI				4130 €

de la grille, et plus encore qu'aucune amélioration n'a su être faite pour la catégorie des cadres par rapport aux 0,8% proposés au départ. Néanmoins, et afin de garantir une revalorisation des salaires minima à hauteur de 1,3% pour les salarié-es ouvriers et ETAM, la CGT est signataire de l'accord.

La CGT THCB revendique un pourcentage d'augmentation égal **pour ne pas tasser la grille.**

Nous avons cependant émis « **une réserve** » à **notre signature**, qui **n'empêche pas l'application de l'accord**, mais indique que nous sommes pour le principe d'un pourcentage d'augmentation égal pour ne pas tasser la grille.

L'ensemble des revalorisations sont applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2026 pour tous les salarié-es des entreprises adhérentes aux organisations patronales de la branche. Pour les autres, elles seront applicables à « l'extension » des accords par l'Administration du travail. Mais elles ont vocation partout et dès maintenant à constituer **un socle minimal à améliorer si possible en négociations annuelles obligatoires (NAO)** dans vos entreprises. ■



Le résumé actualisé de la **convention collective maroquinerie** est disponible sur le site de notre **fédération THCB** en rubrique **droits** www.thcb-cgt.fr



8 mars



Revendiquer l'égalité salariale, c'est revendiquer l'augmentation de tous les salaires !

Avec la CGT, on revendique :

- la création d'outils performants de mesure des inégalités salariales et professionnelles dans le privé et dans le public ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, aujourd'hui dévalorisés et sous-payés ;
- la fin des temps partiels imposés ;
- la revalorisation du Smic et de tous les salaires ;
- la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations ;
- de réelles et fortes sanctions contre les entreprises qui discriminent ;
- le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- un congé d'accueil de l'enfant de quatre mois pour le second parent ;
- une opération publique de déconstruction massive des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, à l'école, au travail et dans l'ensemble de la société.

Gagner l'égalité, c'est mettre fin au dumping social lié aux différences de rémunérations entre femmes et hommes qui tire tous les salaires vers le bas. Tout le monde y gagne !

On s'organise pour gagner l'égalité salariale

Avec qui/quoi ?

- **Les militant-es de la CGT** dans mon entreprise ou mon administration, ou de mon union locale si la CGT n'est pas présente sur mon lieu de travail
- **Les outils CGT** : le site de référence sur l'égalité femmes-hommes avec des guides, accords types, vidéos, tracts, affiches, etc. = www.egalite-professionnelle.cgt.fr, des formations CGT dédiées

Quels sont mes droits ?

- **Discriminer, c'est illégal !** La loi proscriit les discriminations directes et indirectes, il est interdit de ne pas respecter les principes « À travail égal, salaire égal » et « À travail de valeur égale, salaire égal » ; il est pareillement interdit de pénaliser les femmes pour grossesse, maternité et situation de famille notamment ;
- À partir du mois de juin 2026, toute personne aura le **droit de connaître le salaire moyen des collègues** de sa catégorie à l'embauche ou au cours de la carrière, grâce à la transposition en droit français de la directive sur la transparence des rémunérations (voir ci-contre).

Pour mettre fin aux inégalités de salaire et de carrière, on la joue collectif !

Plusieurs leviers existent pour réparer les injustices :

- Les négociations annuelles obligatoires...
- Les accords égalité femmes-hommes dans les entreprises...
- Les négociations de branche...
- Les recours en justice...



La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !

La France doit transposer cette année en droit français **une directive européenne** qui prévoit notamment :

- l'obligation de transparence des rémunérations à l'embauche et pendant la carrière ;
- l'évaluation des inégalités de rémunération ;
- la refonte des grilles des métiers en prenant en compte la notion de valeur égale ;
- le renversement de la charge de la preuve en cas de recours en justice pour discrimination ;
- des sanctions dissuasives pour les entreprises et les administrations qui discriminent.

Ces dispositions changeront la donne en profondeur si l'esprit du texte européen est respecté.

Or, les concertations entre syndicats, gouvernement et patronat font craindre le pire.

Contre une transposition au rabais, la mobilisation de l'ensemble du monde du travail est indispensable !

Retrouvez davantage d'informations sur egalite-professionnelle.cgt.fr

Flashez le code pour retrouver le kit d'action

KIT POUR MANIFESTER LE 8 MARS



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 : FEVRIER 2026



thcb-cgt.fr