

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

JUIN 2026

446



SALAIRES : NÉGOCIER POUR GAGNER DANS L'ENTREPRISE

guide cgt



la
cgt



**Température en hausse, droits en baisse :
on s'organise avec la CGT pour se protéger collectivement**

Edito

03

**Salaires : partout la
préoccupation première**

Industrie, salaires

04

**Réunion et mobilisa-
tions : on s'organise**

Congrès confédéral

07

**Une CGT forte pour
gagner des avancées**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis

MH-25/75_240B - @Alcebinock

Température en hausse, salaires en baisse



Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

L'augmentation du prix des carburants et du gaz se propage sur l'alimentation et les autres besoins du quotidien. L'inflation est partie pour durer. Cela veut dire qu'avec la même somme d'argent, on pouvait acheter il y a quelques mois plus de choses qu'aujourd'hui. Les entreprises profitent de la hausse du coût de l'énergie et des matières pour augmenter leurs marges et ensuite leurs bénéfices, en bloquant nos salaires et en refacturant encore plus cher l'ensemble des coûts de production. C'est la boucle « prix/profits ». Comme les salaires ne sont plus indexés sur les prix depuis 1983, quand les prix augmentent, les salaires réels (c'est-à-dire ajustés de l'inflation) diminuent. Nous perdons en niveau de vie. L'Insee prévoit une baisse des salaires réels de 0,5 % au deuxième trimestre 2026 qui s'ajoutera à celles de ces dernières années.

Le phénomène va s'amplifier. D'un côté le gouvernement refuse la petite taxe Zucman, c'est-à-dire pour qu'enfin les plus fortunés contribuent comme le reste de la population aux financements publics. De l'autre, il prévoit, discrètement par décret pendant l'été, une diminution des remboursements de médicaments qui entrainera l'augmentation des frais de mutuelles pour tous les retraités et les salarié-es au lieu de sortir des exonérations de cotisations sociales pour améliorer notre système de protection sociale solide et solidaire.

Justement, au lieu d'encourager les primes non cotisées comme celle dite de Partage de la valeur (PPV), nous défendons des augmentations générales de salaire Brut, ça augmente le salaire Net pour tout le mois et les droits pour toute la vie. La question des salaires et de la vie chère est dans le quotidien de nos entreprises avec de nombreux débrayages (grève de 1 à plusieurs heures). Après avoir construit les revendications avec les salariés, il est important de commencer par une pétition, et, si la direction n'entend pas, par 1 heure de débrayage, puis de plusieurs, en cherchant à chaque étape de l'action syndicale à revenir vers tous les salariés pour élargir la mobilisation. Notre véritable force c'est notre nombre.

**Progresser sur
nos pratiques syndicales
pour gagner l'amélioration
de nos conditions
de travail et nos salaires**

Cette bataille dans les entreprises nous la poursuivons dans les branches professionnelles comme celle du textile industriel où nous réussissons à nouveau à gagner l'indexation de tous les différents niveaux et échelons des grilles de la convention collective sur la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} juin, avec clause de revoyure en cas de nouvelle augmentation. Nous revendiquons que cette échelle mobile des salaires se traduise dans une loi pour protéger le niveau de vie de tous les salariés combinée aux nécessaires augmentations générales de salaire.

C'est la revendication qui a été adoptée lors du congrès confédéral. Celui-ci a permis d'apaiser la CGT, de réélire notre secrétaire générale Sophie Binet avec laquelle j'ai été reconduit au bureau confédéral. Sur les salaires et les retraites comme sur

les syndicats professionnels de territoire auxquels notre fédération est attachée, il faut mettre en pratique le document d'orientation. Nous y prendrons notre part et poursuivrons ces débats et ce travail lors de notre congrès THCB du 13 au 16 octobre prochain à Hyères dans le Var.

Dans ce moment où le dérèglement climatique nous touche directement, ce qui va être déterminant c'est de progresser sur nos pratiques syndicales pour gagner l'amélioration de nos conditions de travail et nos salaires. Personne ne pourra s'en sortir seul, pour se protéger nous devons nous organiser collectivement pour être efficace syndicalement. ■

À la Tour-du-Pin, les militants du syndicat THCB d'Isère construisent les revendications.

Le syndicat THCB Isère s'est réuni le 15 juin à La Tour-du-Pin, dans les locaux rénovés de l'Union locale CGT. Plus d'une vingtaine de délégué-es, représentants près de 200 syndiqué-es sur le département, avaient répondu à l'appel du secrétaire Nicolas Callens. Parmi eux des délégués de Siegl, d'Hexcel, de Porcher Industrie, de la Maroquinerie Iséroise et de Fitolieu, ainsi que plusieurs camarades retraités, en présence du secrétaire général de la fédération THCB, Hassen Nassi.

Les participants ont échangé sur l'actualité nationale, notamment la montée de l'extrême droite et les conflits internationaux, l'activité syndicale revendicative autour des salaires, la formation syndicale, l'importance de la continuité syndicale ainsi que la situation des entreprises du textile, de la maroquinerie et de la blanchisserie du département.

Les délégués sont revenus sur la revalorisation automatique du SMIC au 1er juin et la nécessité de rouvrir les NAO afin d'éviter le tassement des grilles salariales qui contribue à la smicardisation de nos professions. Ils ont également alerté sur la dégradation constante des conditions de travail dans les entreprises, conséquence de l'affaiblissement des

moyens des syndicats et des représentants des salariés, depuis la réforme des ordonnances Macron.



L'ordre du jour comportait également un point essentiel consacré à la préparation du 13ème congrès de la fédération THCB, qui se tiendra du 13 au 16 octobre 2026 à Hyères-les-Palmiers, près de Toulon. Après de longs échanges sur cette échéance importante pour la fédé-

ration, le syndicat a décidé de poursuivre les débats dans les semaines à venir, notamment sur son organisation et sur la désignation des futurs délégués qui y participeront.

Une nouvelle fois, cette réunion a donné lieu à des échanges riches et fraternels dans une ambiance studieuse. Elle s'est achevée en fin d'après-midi après avoir permis de renforcer la motivation des camarades présents pour poursuivre leurs missions syndicales dans leurs entreprises. Nos remerciements aux camarades des syndicats présents et tout particulièrement à nos deux camarades retraités membre de l'UFR, Joseph et Josiane. Saluons-les tous, pour leur engagement et pour la qualité des débats. ■

EMPLOI INDUSTRIEL

DOMO Polytechnyl, la Fédération THCB toujours aux côtés des salariés de Valence.

Dans la continuité de son engagement dans le dossier DOMO Polytechnyl, la Fédération THCB poursuit son action auprès des salarié-es confrontés aux conséquences de la procédure en cours.

Le 15 juin, Maurad Rabhi, au nom de la Fédération, accompagné de l'avocat Xavier Medeau, s'est rendu sur le site de DOMO Valence afin d'informer les salariés sur l'intérêt d'adhérer au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dispositif, destiné aux salariés licenciés pour motif économique, garantit un accompagnement renforcé vers le retour à l'emploi ainsi qu'une indemnisation spécifique. Dans le contexte actuel, il

constitue un outil essentiel pour préserver leurs droits, alors que demeurent de fortes incertitudes sur le devenir des Comptes Épargne Temps (CET) et sur les conséquences d'une absence d'adhésion, notamment au regard des garanties des AGS (garantie des salaires).

Très suivie, cette réunion a permis de répondre aux nombreuses interrogations des salariés, qui ont salué la présence de la Fédération et la qualité des échanges,

confirmant une nouvelle fois l'engagement de la CGT THCB à défendre, informer et accompagner les salariés. Par ailleurs, un projet de reprise est en cours que la Fédération soutiendra s'il garantit le maintien des outils industriels et des emplois.

Dans le prolongement de cette mobilisation, le 25 juin, la Fédération THCB, accompagnée d'élu de DOMO Valence, a participé aux côtés de la FNIC-



CGT au rassemblement organisé sur la plateforme chimique de Lyon - Saint-Fons Belle-Étoile, devant KEM ONE, à proximité de DOMO Chemicals, afin

En présence du maire de Saint-Fons, Hadi Mebarki, et de la députée Aurélie Trouvé, cette mobilisation a également permis de dénoncer publiquement les

d'alerter sur la situation dégradée de la branche chimie. Cette initiative s'inscrit dans la continuité des Assises des industries, auxquelles notre Fédération prend toute sa place pour défendre l'avenir de l'industrie et de ses salariés.

pratiques du patron de DOMO Chemicals et leurs conséquences pour les salariés. À cette occasion, Hassen Nassi, le secrétaire général de la Fédération THCB a réaffirmé le soutien indéfectible de notre organisation aux salariés de DOMO Valence et nos exigences en faveur du maintien de l'emploi, de la transparence des stratégies industrielles et de la défense des droits des travailleurs. ■

SALAIRES - NAO

Salaires : négociations et débrayages quand les salarié-es ne sont pas entendus par les directions !

Les NAO se poursuivent dans les maroquineriers, d'autant plus scrutées que l'inflation est toujours présente en témoigne la revalorisation du Smic au 1er juin.



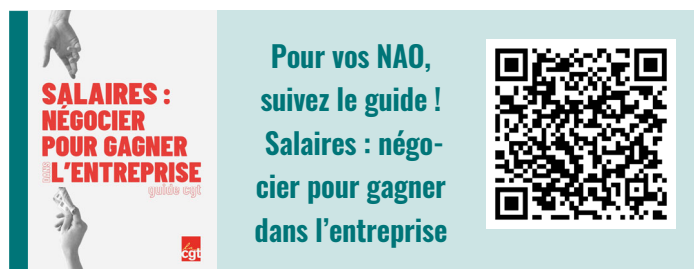
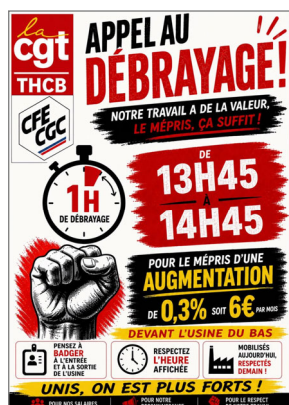
Chez **ARCO**, entreprise de 600 salarié-es l'équipe syndicale CGT a réussi à obtenir **40€ bruts d'augmentation générale** pour tout le monde, équivalente à 2% pour un salaire à 2.000 € bruts. Venant d'apprendre que l'entreprise allait être bientôt rachetée, les délégués ont eu le réflexe d'informer la fédération et l'Union départementale pour être accompagnés afin de garantir les emplois et les droits.

Aux **MAROQUINERIES AUGUSTE THOMAS**, les négociations ont été durcies par les directions. A **MARJO**, dans la Marne, des débrayages ont été organisés sur une semaine, avec à chaque fois près de 50 salariés, en se relayant parfois d'une fois à l'autre, avec une seule et simple revendication :

ne pas perdre en niveau de vie avec l'inflation. La CGT et les salariés demandaient donc une augmentation générale de salaires de 2,41% pour toutes et tous, en expliquant dans leur tract que « le salaire c'est ce qui vient rémunérer notre travail tous les mois, et il devrait suffire à bien vivre, encore plus dans le luxe. ». La direction n'a rien voulu entendre de cette légitime revendication, et s'est bornée à une PPV de 90€, non pérenne et non cotisée donc n'ouvrant pas de droits. La mobilisation a néanmoins permis d'impliquer largement les salarié-es et d'en convaincre de prendre leur carte à la CGT pour être plus fort la prochaine fois.

■ Demander partout la réouverture des NAO

Partout il faut penser à demander la réouverture des NAO pour augmenter les salaires. Si la colère monte, commencer par une pétition pour jauger, puis si la direction s'entête, envisager un débrayage d'une heure, puis recommencer le débrayage. A chaque étape, se tourner vers les salariés, y compris les non-généralistes, pour chercher à élargir ! ■



Canicule : l'inaction des directions pousse au « droit de retrait »



Conséquence du dérèglement climatique causé par l'activité humaine, en fait par le modèle économique, la canicule n'est qu'une première annonce du bouleversement de nos conditions de vie du fait de l'inaction politique. Au-delà des inquiétudes sur le long terme, cela pose des soucis immédiats dans les entreprises avec des salarié-es exposés à des fortes chaleurs et des directions qui refusent de prendre leurs responsabilités. Des salarié-es nous interrogent sur le droit de retrait.

Si l'employeur est soumis à une obligation générale de protéger la santé et la sécurité des salarié-es ainsi qu'à des mesures spécifiques comme la mise à disposition d'eau fraîche, l'installation de clim ou de ventilation et plus structurellement l'adaptation du travail et des horaires, ces mesures ne sont pas toujours mises en place ni suffisantes. Continuer le travail dans ces conditions se révèle dangereux pour les salarié-es, qui se retrouvent parfois obligés d'exercer leur « droit de retrait ». La CGT a informé sur le sujet.

Nous soulignons en plus quelques

points de vigilance :

- Si la direction autorise un ou plusieurs salarié-es à rentrer chez eux en cas de canicule attention à bien **s'assurer qu'il ne s'agit pas seulement d'une absence autorisée mais également rémunérée !** Si non, préciser officiellement votre droit de retrait, qui n'entraîne aucune retenue de salaire.
- Le droit du retrait est un droit « individuel », ce qui signifie qu'il peut être exercé par une seule personne et que chacun-e doit l'exercer individuellement pour s'en prévaloir. Aucun formalisme n'est exigé (on

conseille toutefois d'en **informer la direction par écrit, pour se sécuriser**), mais il faut avoir préalablement alerté l'employeur de la situation de danger (ici aussi l'écrit est conseillé pour garder une trace et donc une preuve).

Droit « individuel », il est néanmoins **toujours mieux d'exercer le droit de retrait collectivement afin qu'il remplisse au mieux ses deux fonctions : protéger les salarié-es et mettre la pression sur la direction** pour prendre des mesures d'adaptation et d'amélioration des conditions de travail. ■

Rupture conventionnelle : s'attaquer aux droits des salarié-es déjà fragilisés par ce mode de rupture « d'un commun accord »



A partir du 1er septembre 2026, les droits des salarié-es ayant conclu une rupture conventionnelle seront réduits. Cela se fait en application de la loi transposant un accord entre patronat et plusieurs syndicats, rejeté par la CGT.

Le paramètre attaqué aujourd'hui est la durée d'indemnisation :

- Pour les salariés de moins de 55 ans : la durée de l'indemnisation passe de **18 à 15 mois** ;
- Salariés de 55 ans et plus : la durée de l'indemnisation passe de 22,5 (pour ceux de 55 à 56 ans) et 27 mois (à partir de 57 ans) à **20,5 mois**.

Le principe de la rupture conventionnelle est critiqué par la CGT depuis sa création en 2008 car elle permet aux

directions de procéder à des licenciements déguisés, sans aucun motif (ni personnel ni économique). Elle entretient le mythe d'un rapport d'égalité entre direction et salarié, alors même que la direction dispose de moyens de pression pour contraindre un salarié d'accepter là où le salarié n'en a aucun pour imposer une rupture conventionnelle plutôt que sa démission. Ainsi, la quasi-totalité des ruptures conventionnelles se fait à la demande de l'employeur, et lorsqu'elle est à la demande du salarié c'est le plus souvent en cas de souffrance au travail. Plutôt qu'encadrer davantage ce mode de rupture, la solution choisie est

de maintenir ce déséquilibre tout en réduisant les droits au chômage !

La réduction des droits ne jouera en rien sur les abus des directions (qui ne sont pas touchées par cette mesure) mais amplifiera les situations d'impasse pour les salariés et ceux en recherche d'emploi, favorisant dans les deux cas la dégradation des salaires et des conditions de travail pour toutes et tous. Alors que plus d'un salarié sur deux est confronté au chômage dans sa vie, défendre nos droits au chômage concerne l'ensemble du salariat ! ■

54ème Congrès CGT : une CGT combative et résolument tournée vers les salarié·es

Réuni à Tours, le 54e Congrès de la CGT a confirmé la volonté de notre organisation de poursuivre un syndicalisme de solidarité mais aussi de conquêtes et de transformations sociales. Dans un contexte marqué par les attaques contre les droits des salariés, les débats ont permis de réaffirmer les grandes orientations de la Confédération et de renforcer son ambition de développer le rapport de force pour gagner de nouveaux droits.

Notre Fédération THCB a pris toute sa place dans ce rendez-vous essentiel confirmant la confiance des délégué·es dans la ligne portée par la Confédération, grâce à une délégation conduite par son secrétaire général Hasen NASSI. Tout au long des travaux, nos représentants ont participé aux débats puis aux votes, portant la voix des salariés des petites et moyennes entreprises de nos secteurs.



« Salarié·es de la maroquinerie et du textile, on s'organise avec la CGT ! »
Bravo à Clémence pour son intervention

Comme nos délégués l'ont toujours fait lors des congrès confédéraux, notre camarade Clémence SUEUR, salariée d'une très petite entreprise (TPE) de dix salariés, spécialisés dans la passementerie, est intervenue à la tribune. Son discours a rappelé avec conviction que les salariés des petites entreprises vivent les mêmes difficultés et portent les mêmes aspirations à la justice sociale, à la reconnaissance de leur travail et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Son intervention a illustré la place essentielle des salariés des TPE dans la CGT et la richesse qu'ils apportent aux débats confédéraux.

Au cours du congrès, les orientations proposées ont toutes été approuvées à près de 75% et ont confirmé la dynamique retrouvée de la CGT. Les débats ont mis en avant la nécessité de renforcer la syndicalisation, de défendre les salaires, l'emploi, les retraites, les services publics ainsi que les libertés syndicales, tout en poursuivant les combats pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes les discriminations. Par ailleurs, la CGT a réaffirmé son engagement contre l'extrême droite qui divise les salariés et a rappelé la solidarité internationale



entre les travailleurs ainsi qu'un calendrier de mobilisations répondant aux attentes du monde du travail.

La présence de notre délégation, ainsi que la reconduction de Thomas VACHERON au bureau de confédéral aux côtés de notre secrétaire générale Sophie Binet, ainsi que la prise de parole de Clémence SUEUR, illustrent la place reconnue de notre Fédération au sein de la CGT et sa volonté constante de faire entendre la voix des salariés de nos professions. ■



CONGRES THCB
du 13 au 16 octobre 2026
à Hyères dans le Var

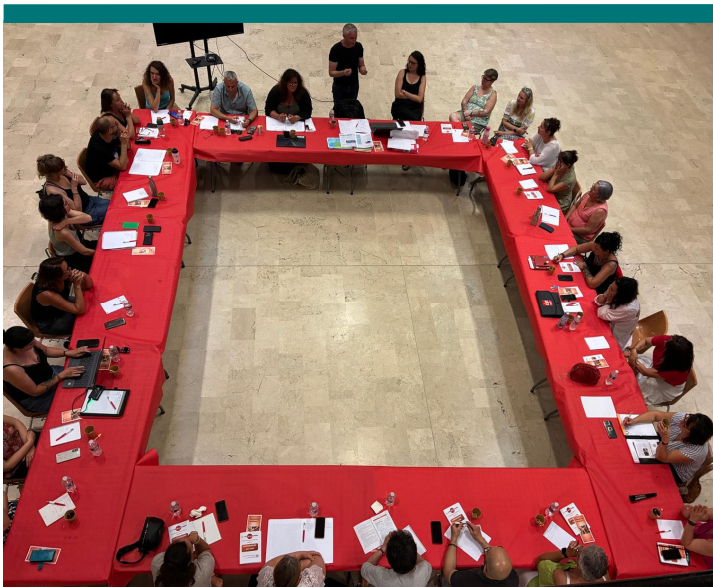
Débattez de vos priorités dans vos syndicats et travaillez avec les délégué·es qui vont vous représenter.

Vous avez reçu en mai le journal fédéral qui indique les thèmes et le nombre de délégué·es par département. N'hésitez pas à venir vers la Fédération pour toute question ou demande de précisions (thc@cgt.fr). Les documents d'orientation seront envoyés en juillet en format dématérialisé et fin août en format papier.

Retrouvez les infos pratiques en scannant le QR CODE

Donneurs d'ordre sous-traitants : l'intérêt commun des salariées

La fédération THCB tâche de plus et mieux organiser les salarié-es des même secteurs de productions car leurs intérêts sont communs : si les salariés de la sous-traitance sont sous-payés et mal traités comment penser que ceux chez les donneurs d'ordre resteront au-dessus ? Si ceux des donneurs d'ordre n'informent pas les sous-traitants de leurs droits pour tirer tout le monde vers le haut, comment imaginer que tous ne seront pas tirés vers le bas ? Ce sont une partie des échanges qui ont eu lieu lors de cette nouvelle journée d'étude fédérale qui cette fois-ci a eu lieu à Clermont-Ferrand le 17 juin.



Gâce à l'aide de l'union locale et départementale, plus de 30 syndiqué-es des maroquinerie de l'Allier, du Cantal, de Haute Loire, du Puy de dôme et de Corrèze ont participé à cette journée de formation. Plusieurs salarié-es des groupes Hermès, Tolomei, Sofama ou encore Fleurus étaient présents.

Les débats ont d'abord permis de connaître les variations de productions qui sont parfois instrumentalisées pour faire peur aux salariés par les directions sous-traitantes des groupes Hermès, Vuitton et Chanel. Ensuite ce sont les problématiques sur les conditions de travail qui ont pris beaucoup de place, tellement il est dur de faire 10, 15 ou 20 ans dans une maroquinerie alors que le gouverne-

ment et le patronat veulent repousser l'âge de la retraite à 64 ans. Enfin, la question de connaître les droits et les salaires dans les différents groupes permet de voir les marges de progression possibles, en défendant les augmentations générales de salaires plutôt que les primes occasionnelles souvent non cotisées. Tirer les droits et les salaires vers le haut est possible puisque c'est le cas lorsqu'une entreprise est reprise par le donneur d'ordre.

« Sous-traitants oui, mal traités et mal payés, non merci ! »

Les entreprises en France sont celles qui ont le plus recours à la sous-traitance, qu'elles soient de production (même secteurs d'activité comme en maroquinerie) ou de service (qui avant était réalisé par l'entreprise comme les blanchisserie). Nous sommes justement le pays d'Europe avec le plus gros nombre d'accidents du travail et de tassement des salaires. Ce doit être une priorité pour la fédération comme pour toute la CGT

Les représentants patronaux des branches de la maroquinerie freinent nos salaires

Alors que le SMIC a été revalorisé de 2,41%, l'intersyndicale propose une augmentation sur l'ensemble de la grille de 2,7% afin de ne pas perdre en niveau de vie, d'éviter le tassement des salaires et de décoller un tout petit peu les premiers niveaux du SMIC.

En face, l'organisation patronale s'est honteusement limitée à proposer une augmentation de 0,5%, plaçant le 1er niveau de la grille à seulement 8€ du SMIC. Une prochaine réunion doit se tenir le 1er juillet.

de limiter le nombre de rang de sous-traitance, de réinternaliser dans les groupes et de défendre les même droits pour les même métiers. Pour l'égalité femme homme nous défendons « à travail de valeur égale, salaire égal ». Prolongeons cette revendication « Sous-traitant oui, mal traités et mal payés, non merci ! » ■



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 : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1229 S 06717
N° ISSN : 2780-6901
Dépôt légal : JUIN 2026



thcb-cgt.fr