

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

JUILLET 2026

447



**90 ans après les grèves et les énormes conquêtes,
on se repose cet été pour écrire la suite !**

Edito

03

**Urgence climatique : il
nous faut conquérir de
nouveaux droits**

Maroquinerie

05

**Jamais assez formé
pour défendre les
salariés**

Grilles de salaires

07

**Des avancées dans le
textile, un patronat buté
dans la maroquinerie**

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

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉ



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

PROMETEA
FORMATION EXPERTE & ENGAGÉE

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 !



Face à l'urgence climatique, il nous faut conquérir de nouveaux droits



Hassen Nassi
Secrétaire général

On parle beaucoup des écoles où les élèves peinent à apprendre dans des salles surchauffées, des hôpitaux confrontés à des températures qui compliquent les conditions de soins ou encore de ces logements passoirs qui deviennent invivables dès les premiers épisodes de canicule. Et c'est bien normal. Le dérèglement climatique s'impose désormais dans notre quotidien. Pourtant, un sujet demeure trop souvent le parent pauvre de ce débat, celui des conditions de travail. Les épisodes de forte chaleur arrivent plus tôt, durent plus longtemps et exposent chaque année davantage de salariés de nos professions à des risques bien réels.

Travailler dans des températures extrêmes ne peut pas devenir une nouvelle normalité. La santé des salariés n'est pas une variable d'ajustement. L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Pourtant, entre cette obligation et la réalité dans les entreprises, le fossé reste souvent immense. Quelques bouteilles d'eau, un ventilateur ou une adaptation de dernière minute ne suffisent pas. Les salariés n'attendent pas des mesurette, mais des décisions concrètes pour travailler sans mettre leur santé en danger.

Lorsque la chaleur fait peser un danger grave et imminent sur la santé, les représentants du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte et les salariés peuvent, selon les circonstances, faire valoir leur droit de retrait. Mais notre ambition ne peut pas se limiter à gérer l'urgence. Il nous faut anticiper, prévenir et construire de nouveaux droits adaptés aux réalités climatiques.

Cette année, nous célébrons les 90 ans des conquêtes sociales de 1936. Les accords de Matignon ont permis la création des conventions collectives, la semaine de 40 heures, les quinze jours de congés payés et la reconnaissance de nouveaux droits pour les salariés comme les délégués du personnel dans les entreprises. Rien n'a été offert. Ces avancées sont le fruit des luttes des travailleurs par la généralisation des grèves, avec une CGT déterminée à faire reconnaître que le travail devait aussi laisser une place à la santé, au repos et à la vie de famille.

Comme en 1936, la CGT est déterminée à faire reconnaître que le travail doit aussi laisser une place à la santé, au repos et à la vie avec ses proches

Alors que beaucoup s'appêtent à profiter de congés bien mérités, souvenons-nous que ce droit est le résultat d'un rapport de force victorieux. Le plus bel hommage que nous puissions rendre aux conquêtes de 1936 n'est pas seulement de les célébrer, mais d'en prolonger l'esprit. Face à l'urgence climatique, il nous appartient de gagner de nouvelles protections pour les salariés.

Comme en 1936, c'est par la mobilisation, la négociation et l'action collective que nous construirons les conquêtes sociales de demain. ■

Les retraités exigent de se faire entendre dans la rue et devant la justice !

Comme chaque année, la revalorisation des retraites complémentaires des 14 millions de retraités du secteur privé sera discutée en octobre par le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco. Il s'agit de l'un des derniers espaces de paritarisme où les organisations syndicales et patronales gèrent conjointement les retraites complémentaires.



Chaque automne, les membres du conseil d'administration déterminent l'augmentation annuelle des pensions en tenant compte de l'évolution de l'inflation, mais aussi des dispositions de l'Accord national interprofessionnel (ANI) Agirc-Arrco, renégocié tous les quatre ans. Cet accord-cadre fixe les conditions de soutenabilité du régime, le niveau des réserves à maintenir et la trajectoire d'évolution des pensions pour les quatre années suivantes.

Le dernier ANI, négocié et signé en 2023 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, garantit notamment une revalorisation annuelle des pensions comprise entre l'inflation et un maximum de 0,4 % en dessous de celle-ci. C'est précisément cette marge d'appréciation, laissée au conseil d'administration en fonction de la situation économique, que le patronat refuse aujourd'hui de respecter.

100 milliards d'euros :
des réserves historiques !

Comble de l'ironie : les organisations patronales, qui avaient pourtant validé

cet accord national en 2023, refusent désormais d'en appliquer les dispositions. Rien ne justifie pourtant un tel revirement. Le régime Agirc-Arrco est en excellente santé et ses réserves n'ont jamais été aussi élevées, atteignant près de 100 milliards d'euros.

Le Medef fait ainsi un choix éminemment politique en piétinant l'ANI de 2023 pour s'aligner sur la politique d'austérité que prépare le gouvernement. Cette approche, toujours plus libérale, s'inscrit dans une remise en cause progressive de notre modèle social. Les retraités, les salariés du privé comme du public, ainsi que les demandeurs d'emploi, en subissent déjà les conséquences. Après les réformes des retraites, le durcissement de l'assurance chômage, la baisse des remboursements de la Sécurité sociale et le gel du point d'indice des

fonctionnaires, c'est désormais le niveau de vie des retraités percevant une retraite complémentaire qui est directement menacé.

Il est inadmissible que les retraités continuent de perdre du pouvoir d'achat alors même que le régime dispose de réserves historiques. Les pensions doivent être revalorisées conformément aux engagements pris dans l'ANI de 2023.

Face à cette remise en cause, l'ensemble des organisations syndicales de retraités appelle à une journée nationale d'action et de mobilisation **le 14 octobre**, partout en France. Par ailleurs, la CGT et la CFE-CGC ont décidé de saisir la justice afin de contester la position du patronat et son manque de loyauté dans l'application de l'accord signé.

Ensemble, nous sommes plus forts pour faire respecter les engagements pris envers les salarié·es en retraite. Le 14 octobre, faisons entendre notre voix : toutes et tous dans la rue pour défendre nos retraites complémentaires et notre niveau de vie ! ■



13^{ème} CONGRÈS THCB CGT

13 au 16 OCTOBRE 2026

à Hyères-Les-Palmiers (Var)

Retrouvez modalités et infos pratiques ainsi que la documentation d'orientation sur le site fédéral thcb-cgt.fr
Pour toute question, contactez thc@cgt.fr



Jamais assez formé pour défendre les salarié-es : on poursuit dans la Maroquinerie

Les équipes CGT dans la Maroquinerie, donneurs d'ordres comme sous-traitants, continuent de se rencontrer et se former, avec l'appui de la fédération et la participation des responsables fédéraux en territoire. L'objectif à chaque fois : se coordonner et se renforcer, pour que les avancées des uns servent les autres et améliorer les droits pour tout le monde.



Comme chaque année, les équipes CGT de l'ensemble du groupe Hermès (près de 20.000 salarié-es en France) se sont réunies pour plusieurs jours de formation syndicale et juridique. La formation s'est tenue à Amiens, organisée avec soin par l'équipe syndicale de J3L et le coordinateur syndical CGT du groupe, Stéphane Veyet, avec l'aide de l'Union Départementale CGT de la Somme qui nous a reçus. La cinquantaine d'élus et syndiqué-es CGT ont pu se retrouver pour certain-es, se rencontrer pour d'autres, en pleine canicule ! Ils et elles ont été attentifs aux droits négociés dans les accords collectifs de groupe Handicap et Conciliation temps de vie, présentés par la délégation syndicale CGT au comité de groupe. Rappelant souvent la loi, prévoyant parfois des droits supplémentaires, ces accords doivent être connus par l'ensemble des salarié-es concernés, en s'informant si besoin auprès des référents syndicaux. Certains des droits prévus pourraient par ailleurs être revendiqués dans d'autres entreprises ou, mieux, au niveau de la branche Maroquinerie afin que l'en-

semble des salarié-es du secteur puissent bénéficier du même socle minimal de droits – on pense notamment à la prochaine renégociation de l'accord égalité professionnelle de branche et aux heures d'absences rémunérées pour la rentrée scolaire. Les participant-es ont ensuite travaillé sur plusieurs cas pratiques juridiques concernant la reconnaissance des Accidents du travail, que les directions cherchent à minimiser, notamment ceux avec arrêt de travail, en incitant les salarié-es à ne pas les déclarer ou à ne pas se mettre officiellement en arrêt, et en contestant systématiquement les accidents déclarés. Face à ces pratiques patronales illégales, connaître ses droits et les moyens de les faire respecter devient primordial, à la fois pour être individuellement indemnisés à la hauteur de son préjudice mais aussi pour obtenir collectivement l'amélioration des conditions de travail afin de réduire réellement le nombre d'acci-

dents. Pas de droits sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqué-es... Si se renforcer c'est bien sûr réussir les élections CSE (qui détermine notre représentativité au niveau de l'établissement, l'entreprise, le groupe et la branche), c'est aussi avoir plus de syndiqué-es car si la CGT est écoutée c'est grâce à sa force : le nombre !

Les formations « Donneurs d'ordre sous-traitants » se généralisent

Les formations « Donneurs d'ordre sous-traitants » se généralisent : après Limoges puis Clermont-Ferrand cette année, une 3ème rencontre s'est déroulée le 17 juillet à l'Union locale de Saint Vallier dans la Drôme, entre une trentaine de représentants de syndicats des entreprises alentours : Vuitton, Goyard, Delvaux... Animées par le secrétaire fédéral et confédéral Thomas Vacheron et la juriste fédérale, ces journées sont l'occasion d'aborder, après un retour sur les grandes dates de l'histoire sociale, le droit du travail et les pratiques syndicales à développer, ainsi que d'échanger entre salarié-es sur l'actualité syndicale des uns et des autres. La prochaine sera organisée début septembre dans l'Ouest, vers le Mans. ■



Plusieurs jurisprudences viennent renforcer encore le droit effectif aux congés payés

Depuis la nouvelle législation sur l'acquisition des congés payés en arrêt maladie, les directions sont nombreuses à exiger des salariés de solder leurs congés payés reportés, dès leur retour en entreprise. La Cour de cassation est venue rappeler que c'était interdit !

Dans un arrêt du 17 juin 2026 (n° 25-15.138 ; voir aussi Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-21.681) elle considère que les congés reportés ont « la même nature » que les congés acquis classiquement et n'ont donc pas à être traités différemment ! Ainsi, la Cour de cassation interdit

qu'un employeur contraigne un salarié à prendre ses congés payés « afin de solder une partie des congés reportés, alors que [celui-ci] n'avait formé aucune demande à cette fin ». Sinon, l'employeur commet « un abus dans l'exercice de son pouvoir de direction ». L'occasion de rappeler qu'un pouvoir (ici, de fixer les dates de

départ en congés) n'est jamais un pouvoir absolu ! Il y a une réglementation (les critères d'ordre pour les départs) et une finalité (disposer réellement de ses congés pour se reposer, ses loisirs, voir ses proches...) à respecter. ■

Une jurisprudence du 10 septembre 2025 est venue mettre le droit en conformité avec celui de l'Union européenne, en affirmant que les jours de congés payés doivent être intégrés au décompte des heures supplémentaires.

(Cass. soc., 10 sept. 2025, n°s 23-14.455, 23-14.457, 23-14.458).

La Cour de cassation prend soin de justifier sa décision au regard de la jurisprudence européenne selon laquelle « les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé » (CJUE, 6 novembre 2018). Or réduire le nombre d'heures décomptées et donc priver le salarié des majorations pour heures supplémentaires peut l'inciter financièrement à ne pas prendre de congé payé. Pour éviter cet effet dissuasif, le Cour de cassation vient poser clairement le principe selon lequel : le « salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine. »

Alors que les décisions rendues sont claires, certaines directions, comme à la Maroquinerie de Belley, rechignent à l'appliquer.

Pour bien comprendre, voici quelques exemples :

Exemple 1 : un salarié dans la blanchis-



serie travaille 7h30 par jour sur 5 jours, 37h30 par semaine. Il prend un congé payé le mercredi. Il n'a donc été à son poste « que » 30h dans la semaine (7h30 x 4).

AVANT :

il n'était décompté que 30 heures de travail effectif sur la semaine, donc moins de 35 heures, aucune heure supplémentaire n'était rémunérée.

AUJOURD'HUI :

les heures correspondant au congé payé sont prises en compte, ce qui fait 30 + 7h30 = 37h30, donc 3,5 heures supplémentaires majorées.

Exemple 2 : les salariés d'une maroquinerie travaillent 8h par jour du lundi au jeudi et 4h le vendredi matin ; quatre vendredis après-midi par an sont travaillés. Une salariée est en congé un vendredi dont l'après-midi est travaillée.

AVANT :

il n'était décompté que 32 heures de travail réel sur la semaine (8h x 4).

AUJOURD'HUI :

il faut décompter les heures qui auraient été travaillées, donc vendredi après-midi compris, 8h x 5 = 40h, donc 4 heures supplémentaires majorées. ■



Cette jurisprudence est par principe « rétroactive », elle peut s'appliquer aussi pour le passé (jusqu'à 3 ans en arrière devant un juge, car les majorations en jeu ont une nature de salaire), même si la priorité syndicale est de la faire appliquer pour le présent et à l'avenir...

Des avancées dans le textile, mais dans la maroquinerie le patronat du luxe reste sourd aux revendications

Les négociations salariales qui ont suivi la revalorisation automatique du SMIC au 1er juin liée à l'inflation, montrent une nouvelle fois que les avancées sociales sont toujours le fruit du rapport de force.



Dans la branche du textile, nos négociateurs ont obtenu une augmentation à la hauteur de l'inflation de 2,41 % sur l'ensemble de la grille des salaires ainsi que le maintien de la clause de revoyure, indispensable pour préserver le triptyque que notre Fédération défend afin de garantir des minima conventionnels en phase avec les évolutions du SMIC, indexé sur l'inflation. Parce que ces revendications ont été entendues, notre Fédération THCB CGT a signé cet accord, désormais applicable dès le mois de juin dernier. Ce n'est pas du plus mais cela permet simplement de maintenir le niveau de vie.

La situation est tout autre dans la branche de la maroquinerie. Malgré les profits considérables réalisés dans le secteur du luxe, le patronat persiste à proposer des « augmentations » de seulement 1 % pour les ouvriers, employés,

techniciens et agents de maîtrise, et 0,5 % pour les cadres du premier niveau. Ces propositions restent très éloignées des besoins des salarié·es et ne compensent en rien les effets de l'inflation sur leur pouvoir d'achat.



Cette position est d'autant plus inacceptable que les salarié·es des entreprises sous-traitantes des grandes maisons, comme Hermès, Chanel ou Louis Vuitton, supportent des cadences élevées, des exigences toujours plus fortes et des conditions de travail qui se dégradent sans véritable reconnaissance salariale. Derrière l'image d'excellence du luxe, ce sont des femmes et des hommes dont le savoir-faire est indispensable et qui appelle une juste rémunération.

Face au refus du patronat de simplement maintenir le niveau de vie, avec une proposition qui en est très loin, il était impossible de cautionner un accord qui entérine des salaires insuffisants.

Notre Fédération THCB CGT, comme

la majorité des organisations syndicales de la branche, a donc fait le choix de ne pas signer l'accord sur les salaires de la branche maroquinerie. Elle signera toutefois les accords pour la revalorisation des grilles de salaires des branches de la cordonnerie, et de la tannerie.

Les négociations se poursuivent désormais dans la branche du TAS (Textile artificiel et synthétique), où les premières discussions s'annoncent elles aussi difficiles. Pour autant, notre Fédération restera fidèle à ses revendications dans l'intérêt des salariés, et ne cédera pas sur l'exigence de salaires dignes et de garanties collectives à la hauteur des besoins des travailleur·ses. ■

Barème des salaires minima

Textile naturel	Au 1 ^{er} juin
Niveau 1	1 898 €
Niveau 2 Echelon 1	1901 €
Echelon 2	1906 €
Echelon 3	1915 €
Niveau 3 Echelon 1	1916 €
Echelon 2	1920 €
Echelon 3	1931 €
Niveau 4 Echelon 1	1 933 €
Echelon 2	1 996 €
Echelon 3	2 080 €
Niveau 5 Echelon 1	2 087 €
Echelon 2	2 143 €
Echelon 3	2 293 €
Niveau 6 Echelon 1	2 304 €
Echelon 2	2 420 €
Echelon 3	2 615 €
Position I Echelon 1	2 620 €
Echelon 2	2 923 €
Position II	3 527 €
Position III	4 280 €
Position IV	5 029 €

Le syndicat CGT Lacoste prépare l'avenir... collectivement !

Mi-juillet, le syndicat CGT Lacoste s'est réuni en assemblée générale à la Bourse du Travail de Troyes, en présence de la fédération THCB. Un temps fort de la vie syndicale, placé sous le signe de la réflexion, de la démocratie et de la construction collective.

Animée par Isabelle Nocus et Fatima Zahhaf, toutes deux dirigeantes du syndicat et membres de la direction fédérale, cette journée a rassemblé de nombreux élus, mandatés et syndiqués des ateliers de Solodi, des Gayettes, de Verdun et de Croncels.

■ La CGT progresse chez Lacoste

Cette assemblée générale a confirmé une réalité encourageante : la CGT progresse chez Lacoste. Avec 71 syndiqués, dont 12 nouvelles adhésions en 2025, notre organisation continue de se renforcer. Une progression qui récompense le travail de terrain mené chaque jour au plus près des salariés et qui nous donne de nouvelles ambitions pour les élections professionnelles de 2027.

Mais le renforcement de la CGT ne se résume pas à des chiffres. Il se construit avant tout par l'engagement collectif, le renouvellement des équipes militantes et la transmission des responsabilités. Les débats ont ainsi porté sur l'anticipation des départs à la retraite de plusieurs élus, l'accompagnement de celles et ceux qui prendront le relais, l'accueil des nouveaux syndiqués, la formation des futurs représentants du personnel, la communication du syndicat, l'évolution des statuts et la gestion transparente de nos finances.

Les participants ont également échangé autour de deux projets d'animation de la vie syndicale, qui seront proposés aux adhérents dès la rentrée. Parce qu'un syndicat vivant est un syndicat où les décisions se construisent avec les syndiqués.

La seconde partie de la journée a permis de préparer le congrès fédéral THCB du 13 au 16 octobre à Hyères. Désignation des délégués, propositions de candidatures à la direction fédérale, amendements au document d'orientation : autant de sujets qui démontrent que la CGT se construit démocratiquement donc collectivement, de l'entreprise jusqu'à la fédération.

Cette journée s'est déroulée sous le regard bienveillant de nos anciennes dirigeantes Chantal Martial et Régine Rodriguez, accompagnées des représentants de l'Union locale, de l'Union



départementale et du syndicat textile de Troyes, avec la présence de Pascal Lucani.

Former, transmettre, débattre, décider ensemble : voilà ce qui fait la force de la CGT. Dans une période où les droits des salariés sont régulièrement remis en cause, nous avons plus que jamais besoin de syndicats forts, démocratiques et combatifs. Le renforcement de notre organisation passe par l'accueil de nouveaux syndiqués, la formation de nouveaux militants et l'implication de chacune et chacun dans la vie de notre syndicat.

Bravo à toutes celles et tous ceux qui font vivre la CGT chez Lacoste ! Ensemble, continuons à construire un syndicat toujours plus fort, plus uni et plus offensif pour défendre les intérêts des salariés. Parce que notre force, c'est le collectif ! ■



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 2026



thcb-cgt.fr