

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie



Mai 2022

# # 401

Toray



Arco



## Salaires, retraites, droit du travail en route pour le congrès THCB CGT !

Éditorial

# 03

**Augmenter les salaires  
et les pensions, pas l'âge  
de départ à la retraite !**

Branche textile

# 05

**Grille conventionnelle  
revalorisée en 2022  
pour la seconde fois**

Congrès 2022

# 06

**Enquête THCB CGT  
sur les négociations  
d'entreprise à remplir**

Informez-vous



**thcb-cgt.fr**

En 2022,  
la Macif a été élue  
**Marque préférée  
des Français\***



**Et vous, pourquoi  
préférez-vous la Macif?**

Pour Mehdi, c'est pour  
ses **prix compétitifs.**

Pour Albert, c'est pour son modèle  
d'assureur mutualiste **sans actionnaire.**

Pour Huguette, c'est pour **la relation  
avec son conseiller.**

Pour Laure, c'est pour **son service client  
basé en France\*\*.**



La Macif,  
c'est **vous.**

\* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

\*\* Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Thomas Vacheron  
Secrétaire fédéral

## Ce sont les salaires qu'il faut augmenter, pas l'âge de départ à la retraite !

**L**a vie chère et l'inflation sont amplifiées par une économie complètement dérégulée. Cela fait 3 mois que l'invasion de l'Ukraine par Poutine a commencé et les conséquences sont terribles pour le peuple ukrainien, mais aussi pour les citoyens ou syndicalistes russes emprisonnés pour la paix. Plus loin, le Covid provoque des centaines de morts par jours dans de nombreux pays d'Asie et partout les maladies dues au dérèglement climatique ou à la pollution explosent. Les répercussions concrètes de ces situations font qu'au-delà des drames, elles désorganisent les productions. Les fonds de pensions et autres actionnaires ici en profitent pour spéculer, ce qui ajoute de l'inflation à l'inflation.

Comme l'ont marqué sur leurs panneaux syndicaux plusieurs salariés sous-traitants dans la maroquinerie : « tout augmente, le carburant, l'alimentation... ainsi que le prix de vente des sacs Vuitton... et nos salaires ? ». Depuis le 1er octobre 2021, le SMIC qui est indexé sur la hausse des prix, a été réévalué mécaniquement de 83€ brut de plus par mois. Nos syndicats ont obtenu de nombreuses avancées lors des Négociations Annuelles Obligatoires, parfois par des grèves lorsque les directions d'entreprises ne voulaient pas entendre les légitimes revendications des salariés. **Il faut mettre en avant les plus de 100€ brut gagnés dans plusieurs usines, pour que les victoires des uns servent aux autres.**

Pour ne plus voir son salaire rongé par l'inflation qui va durer, la CGT porte la proposition d'indexer automatiquement les minimums de conventions collectives et des échelons sur les augmentations du SMIC. En attendant, le textile a montré la voie, car nous avons obtenu que tous

les échelons et niveaux soient augmentés de 2,7% au 1er Mai 2022, avec une clause de revoyure comme dans le précédent accord. Les autres branches professionnelles, tout comme les entreprises, doivent accepter les demandes de la CGT de rouvrir les négociations sur les salaires.

**Comme 70% de la population, tous les syndicats sont opposés à une nouvelle loi de régression sociale sur les retraites.** Le président qui n'a pas de majorité, veut faire travailler plus longtemps les anciens qui n'en peuvent plus. Ceci empêcherait plus encore les jeunes d'accéder à un emploi.

Les mêmes qui nous licencient avant 60 ans, veulent repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans ! C'est un projet de réforme injuste et injustifié. Même le Conseil d'Orientation des Retraites indique qu'il n'y a pas de problème de financement.

La CGT revendique le retour à la retraite à 60 ans avec aucune pension en dessous du SMIC. Plusieurs solutions existent pour la mettre en place comme l'égalité des salaires

homme - femme, l'élargissement de l'assiette de cotisations sur toutes les primes, ou l'augmentation des cotisations sociales dites patronales plutôt que de continuer à les exonérer par milliards sans aucune contrepartie.

Avant les législatives, les syndiqué.es CGT vont distribuer 700 000 « 4 pages » pour porter partout nos propositions cohérentes sur les salaires et les retraites. A la suite de cette période électorale, la mobilisation syndicale sera autant cruciale pour empêcher les mauvais coups que pour gagner de nouveaux droits. Chaque syndiqué.e aura un rôle important à jouer. ■

Pour empêcher  
les mauvais coups  
et pour gagner  
de nouveaux droits,  
continuons à faire entendre  
nos exigences sociales

# Salaires : Les salariés de Toray se font entendre par la grève !

La pression montait dans les ateliers de production sur les salaires suite à l'augmentation des prix et la vie chère. Les salariés de nuit de cette entreprise de textile artificiel de l'Ain ont fini par faire le saut et débrayer, rejoints ensuite par de nombreux salariés de journée. Au final, une grève reconductible de quatre jours qui a mis la direction sous tension et rendu nos revendications possibles.



**A** lors que les NAO en octobre dernier avaient déjà permis d'augmenter les salaires, la revalorisation obligatoire du SMIC au 1er mai par le gouvernement suite à l'inflation des prix sur le premier trimestre 2022, à de nouveau remis le feu aux poudres sur la question salariale.

La très forte mobilisation des salariés en grève, a eu pour conséquence directe de mettre immédiatement à l'arrêt les lignes de fabrication. Devant la situation, la direction de Toray n'a pas eu d'autre choix que de remettre sur la table, la discussion sur les salaires que la CGT réclamait.

## Des négociateurs CGT légitimés par les salariés grévistes

Les négociateurs CGT, adoués par la détermination des salariés grévistes ont fait le reste et permis le résultat.

En effet, la proposition du syndicat CGT d'une augmentation des salaires à 100 € brut en octobre dernier pour tous les salariés, décriée de nouveau par la CFDT et la direction, est devenue crédible comme solution de sortie de crise.

## Une nouvelle AG de 78€ pour tous les salariés y compris les cadres

Après quatre jours d'une intense pression, la direction de Toray a fini par céder pour sortir de cette crise par une nouvelle augmentation générale de 78€ pour tous les salariés y compris les cadres, le tout, rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## La revendication CGT de 100€ brut crédibilisée et atteinte

Cette augmentation générale permet d'atteindre l'objectif fixé par le syndicat CGT de 100 euros brut sur tous les sa-

laire puisque les NAO de début d'année avaient déjà permis 22 euros d'augmentation. Une mesure jugée nécessaire afin que les fiches de paie des salariés suivent au mieux l'augmentation des prix.

À cette mesure s'est ajoutée aussi, un supplément de 500 euros sur la prime d'intéressement en juin. L'accord de sortie de crise a comme toujours été validé à une très large majorité en assemblée par les salariés grévistes.

Cette bagarre exemplaire montre une fois de plus que ce n'est pas aux salariés à payer les crises et l'inflation tolérée par les gouvernements !

Bravo aux salariés qui se sont engagés dans la lutte ainsi qu'à notre syndicat qui a su faire preuve de pragmatisme et de détermination dans la négociation de fin de crise. ■

# La grille conventionnelle du textile, revalorisée pour la deuxième fois en 2022

Après avoir revalorisé les minima conventionnels de la branche textile, le patronat pensait être quitte pour l'année 2022.

La valse des étiquettes du premier trimestre 2022 a été telle que le SMIC a été revalorisé mécaniquement de 2,65 % au 1er mai 2022, sans attendre la fin de l'année. Ce n'est donc pas une faveur du gouvernement envers les salariés mais le code du travail qui s'est appliqué.

## Une clause de revoyure anticipée par la fédération THCB CGT

Le salut pour le secteur du textile, aura été de garantir dans l'accord des minima conventionnels de janvier 2022 une clause de revoyure entre les parties signataires, permettant de facto, une renégociation de l'accord salariale si le SMIC augmente en cours d'année.

C'est ce qui vient de se produire et qui a poussé notre fédération THCB CGT à demander l'application de cette clause. Cette renégociation a eu lieu le 13 mai dernier. Les employeurs du textile ont proposé après un débat serré, le principe d'une nouvelle augmentation de tous les échelons et niveaux de la grille conventionnelle textile à hauteur de 2,7 %, rétroactif au 1er mai 2022.



Un résultat positif à mettre en avant dans toutes les entreprises pour exiger une réouverture des négociations salariales.

## Salaires bruts au 1er mai 2022

Niveau 1	1 661 €
Niveau 2	
Echelon 1 :	1 664 €
Echelon 2 :	1 669 €
Echelon 3 :	1 675 €
Niveau 3	
Echelon 1 :	1 676 €
Echelon 2 :	1 680 €
Echelon 3 :	1 690 €
Niveau 4	
Echelon 1 :	1 692 €
Echelon 2 :	1 748 €
Echelon 3 :	1 822 €
Niveau 5	
Echelon 1 :	1 828 €
Echelon 2 :	1 878 €
Echelon 3 :	2 008 €
Niveau 6	
Echelon 1 :	2 018 €
Echelon 2 :	2 119 €
Echelon 3 :	2 289 €
Position I :	
Echelon 1 :	2 294 €
Echelon 2 :	2 559 €
Position II :	3 099 €
Position III :	3 761 €
Position IV :	4 423 €

Les salariés au **minimum conventionnel** doivent aussi voir leurs payes évoluer en fonction du **coût de la vie**



Le projet d'accord a eu l'assentiment de toutes les organisations syndicales. Notre Commission Exécutive Fédérale l'a validé pour permettre à tous les salariés payés au minimum conventionnel de voir leurs fiches de payes évoluées en fonction du coût de la vie.

Bien évidemment, ce résultat positif est à mettre en avant dans toutes les entreprises pour exiger, vous aussi, une réouverture de vos négociations salariales. C'est la seule condition de s'assurer que les salariés ne perdent pas du pouvoir d'achat et éviter ainsi que les salariés de vos entreprises se rapprochent des minima conventionnels.

Augmenter les **salaires**, c'est bon pour le **pouvoir d'achat** et les **retraites** !

Plutôt que des primes, partout, exigeons des augmentations de salaires sur vos fiches de paye. C'est bon pour la stabilité de votre pouvoir d'achat mais aussi pour celle de vos pensions de retraites ! ■

Tout le détail des accords de la branche textile sur : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)



## Une grande enquête sur les négociations d'entreprise lancée par la Fédération THCB CGT

Ce questionnaire à remplir individuellement par chaque élu.e CGT est fait pour éclairer la fédération sur le niveau de connaissance et les pratiques des délégué-es sur la négociation. Il servira à préparer le débat de notre congrès fédéral de juin 2022 et concevoir les outils pour aider plus et mieux les syndicats.



Recevez le lien par sms ou mail :  
01 55 82 84 89  
thc@cgt.fr



### JURIDIQUE

## Base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) : apprendre à s'en saisir pour mieux s'informer et négocier

La BDESE est un support d'informations pour les élu.es du personnel et délégué.es syndicaux. Existant depuis 2013, cette base de données est aujourd'hui le mode de transmission des informations, ce qui implique de s'en saisir : la consulter régulièrement et réclamer sa mise en place si cela n'a pas été fait par l'employeur comme il se doit. Depuis 2017, il est possible d'en négocier le contenu et les conditions d'accès.

### Mise en place

Elle se fait au niveau de l'entreprise (même si un accord peut choisir de la prévoir au niveau de l'établissement) et elle est obligatoire à partir de 50 salarié.es. Un accord de groupe peut prévoir de constituer une BDESE spécifique au groupe, mais qui ne vient pas remplacer celle de chaque entreprise. Elle peut être sous forme papier ou informatique.

### Accès

Pour tous les membres du CSE et Délégué.es Syndicaux, sachant qu'un accord peut prévoir de l'élargir (par exemple aux représentant.es de proximité qui ne seraient pas élu.es). L'accès à la BDESE doit être garanti en permanence, les modalités étant précisées par l'employeur.



### Contenu

Toutes les informations liées aux informations - consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques de l'entreprise, situation éco et financière, politique sociale et conditions de travail) et des documents notamment à destination des DS sur les questions de temps de

travail, formation, hygiène, bilan social, égalité professionnelle ou encore sur les NAO. Des infos spécifiques doivent y figurer dans les entreprises de plus de 300 salarié.es. Depuis 2021, elle concerne également les données environnementales, qui nous concernent de plus en plus toutes et tous. ■

## Le droit international au secours des salarié.es

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui fait partie de l'ONU, vient de répondre à une réclamation de la CGT et de FO concernant deux dispositifs que nous considérons contraires au droit international : les Accords de Performance Collective (APC) et les barèmes Macron. Cette position de l'OIT peut être citée directement auprès des employeurs et des juges.



**BAREMES MACRON :**  
« validés » par la Cour de cassation mais toujours contraires au droit international



Pour rappel, les barèmes Macron plafonnent depuis 2017 les indemnités des licenciements injustifiés, limitant drastiquement l'indemnisation des salarié.es et permettant en plus aux entreprises de budgétiser le « coût » d'un licenciement injustifié.

Enormément de conseils de prud'hommes et de cours d'appel ont choisi d'écarter les barèmes, en invoquant des normes européennes et internationales (qui exigent qu'un licenciement sans motif donne lieu à une indemnité adéquate). Ces juges en ont complètement le droit, car ils sont chargés de faire respecter le droit européen et international quitte à écarter une loi nationale.

Malheureusement, les barèmes ont été « validés » ce mois de mai par la Cour de cassation. Cette décision de la Cour de cassation est scandaleuse et va certainement compliquer la résistance judiciaire contre les barèmes Macron. Néanmoins, les barèmes restent contraires au droit international et la CGT continuera de se battre pour leur suppression.

Le juge doit pouvoir **apprécier librement un préjudice** et accorder au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse **une indemnité adéquate**

Le rapport de l'OIT vient utilement rappeler que les salarié.es injustement licenciés ont droit à une « indemnité adéquate » et que le juge doit pouvoir apprécier librement le préjudice.

En pratique, lorsque des salarié.es ont été licencié.es sans motif, nous devons continuer à faire valoir le droit international. Pour démontrer que l'indemnité du barème n'est pas suffisante, il faut invoquer tous les éléments de contexte utiles (circonstances du licenciement, situation professionnelle et personnelle du/de la salarié.e...).



**CONTESTER UN APC :**  
une possibilité permise par l'Organisation Internationale du Travail



Pour rappel, les APC sont des accords collectifs très régressifs qui permettent d'imposer des réductions de rémunération, des augmentations du temps de travail et/ou des mutations. Les salarié.es qui refusent sont licencié.es, sans pouvoir contester le motif du licenciement.

Le rapport de l'OIT réagit sur ce point et considère que le motif du licenciement doit toujours pouvoir être contrôlé par le juge. Dans le cadre des APC, ça signifie que le juge doit pouvoir vérifier si le recours à un tel accord est justifié.

Nous qui accompagnons les salarié.es, faisons valoir cette décision

En pratique : les APC sont légaux. La CGT continue de mener la bataille pour leur abrogation. A défaut, nous revendiquons un contrôle sur leur justification (situation économique et sociale de l'entreprise).■

# NAO : Sous-traitants oui, sous-payés non merci !

Les NAO s'enchainent aussi dans la maroquinerie. Dans ce secteur d'activité en plein développement, la CGT est la première organisation chez les milliers de salarié.es du cuir, avec 40 % des voix dans la branche qui regroupe les sous-traitants et les donneurs d'ordre.

Le travail d'implantation CGT est long et fastidieux dans ces usines qui se trouvent souvent dans les territoires industriels sinistrés.

## Un patient travail syndical CGT

80% des salarié.es sont des femmes avec leur problématiques spécifiques et le syndicalisme est nouveau.

**A la Maroquinerie de Semur (groupe MAT),** le travail syndical à l'écoute de la diversité des salariés porte ses fruits. Les revendications ont été construites patiemment, parfois avec des approches différentes entre les syndiquées, ce qui est compréhensible : les salariés sont divers, les syndiqués aussi ! La volonté d'avoir comme les donneurs d'ordre, une augmentation importante et égalitaire de 150 € Brut a finalement été acté.

## 100 € brut de plus pour toutes et tous, maintien de l'ancienneté et des repos

La direction a su entendre les besoins forts des salariés et, grâce à la CGT qui consulte et s'appuie à chaque fois sur les salariés, un très bon compromis a été trouvé : 100 € brut de plus pour toutes et tous, ainsi que le maintien de l'ancienneté et des repos.

**Chez Arco à Châtellerault (groupe MADA),** la situation a été plus compliquée. Cela faisait des mois que les salariés attendaient avec impatience les NAO pour boucler leur fin de mois. Lors de la deuxième réunion, des



la délégation syndicale revendiquait 220 € brut, alors que la direction n'en accordait que 90. Déçus, plus de 500 salariés sont immédiatement sortis en grève !

## Après 3 jours de grève majoritaire et plusieurs propositions de la CGT Arco, les salariés ont obtenu 128 € Brut de plus par mois pour toutes et tous

Le rôle de la CGT est d'écouter, d'accompagner et de proposer une issue favorable aux négociations. Après 3 jours de grève majoritaire dans les ateliers et plusieurs propositions de la CGT, un protocole de fin de conflit a été voté par les salariés sur 128 € Brut de plus par mois pour toutes et tous, ainsi que la majoration des heures de nuit, le maintien des primes et un forfait mobilité de 100€ par an pour toutes et tous, en plus d'1 journée par enfant malade par an rémunérée.

La fédération continuera d'épauler ce jeune syndicat. Bravo à toutes et tous pour votre engagement et la recherche d'une issue dans ce conflit.



Comme le syndicat l'écrit dans son tract, les donneurs d'ordre doivent entendre : Sous-traitants oui, sous-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 : 1224 S 06717  
N° ISSN : 2780-6901  
Dépôt légal MAI 2022



thcb-cgt.fr