

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

DECEMBRE 2023

# 418



**Profiter des fêtes de fin d'année pour se ressourcer  
et préparer la bataille des salaires**

Edito

03

**Pour regagner de la  
force, rassembler les  
salarié.es**

NAO

04

**Le travail syndical  
et l'implication des  
salarié.es payent**

SMIC

05

**Toujours pas de coup  
de pouce au 1er janvier  
pour les salarié.es**

**Informez-vous**



**thcb-cgt.fr**

Ensemble, nous sommes plus fort-es,  
**Syndiquez-vous !**



[thcb-cgt.fr](http://thcb-cgt.fr)



Thomas Vacheron  
Secrétaire fédéral

## Réunir, rassembler et organiser les salarié.es en nombre pour regagner de la force

Comme les massacres de Grozny en Tchétchénie, d'Alep en Syrie et de Marioupol en Ukraine, celui de Gaza en Palestine incarnera l'une des grandes horreurs de la guerre contemporaine. Les grandes entreprises des pays riches attendent les conflits en fonction de leurs intérêts. Le syndicalisme doit défendre la paix et la solidarité, c'est l'intérêt des travailleurs.

Comme nous le disions à notre congrès THCB en 2022, les relocalisations de nos productions sont essentielles pour le progrès social et environnemental. Mais en France, les pouvoirs publics préfèrent laisser les entreprises capter les aides publiques, fiscales ou sociales de 200 milliards d'€ chaque année, sans contrôle ni contreparties, amplifiant la situation de désindustrialisation avancée du pays. Pour financer ces cadeaux qui ne profitent qu'aux dynasties de rentiers, le gouvernement radicalise sa politique économique en faisant payer la facture aux travailleurs et aux privés d'emploi, et refuse d'augmenter le SMIC ou les retraites.

Nourrie par la désespérance sociale, il y a une contagion sur toute la planète de l'extrême droite, qui trompe la légitime colère de la population. Partout ces partis racistes et antisémites, font croire que le problème ce n'est pas le patron mais l'immigré, disent qu'ils sont pour les augmentations de salaire mais votent contre à l'Assemblée nationale, font mine de comprendre les difficultés des salarié.es mais tentent d'affaiblir les syndicats. Bref, des « antisystèmes » qui roulent pour le système. Le syndicalisme défend l'ensemble des travailleurs, c'est pour cela qu'il lutte contre les discriminations comme le sexisme, le racisme ou l'homophobie, mais également car cela constitue une diversion bien utile pour le patronat. Ceux qui refusent d'augmenter nos salaires ce sont les employeurs, pas les immigrés.

La division entre les travailleurs et entre les organisations syndicales, est un piège organisé par les directions d'entreprises et accentué par les ordonnances Macron. La force des salarié.es c'est leur nombre. En France, sur 30 millions d'actifs nous sommes près de 90% à être salarié.es, du public et du privé. La question que nous devons nous poser en permanence, dans l'entreprise, le service, la zone industrielle ou commerciale, la ville ou le pays, c'est de chercher à nous rassembler pour réunir cette force du nombre et nous organiser dans un syndicat pour être efficace et peser.

**Pour obtenir des avancées  
sur les salaires, plus nous  
sommes nombreux, plus  
nous sommes forts, plus  
vite nous pouvons gagner**

Nous le voyons sur les négociations pour les salaires dans les entreprises : pour obtenir des avancées sur nos revendications ou bien quand l'employeur nous contraint à faire des débrayages ou des grèves, plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts, plus vite nous pouvons gagner. Ce sont ces pratiques syndicales, qui essaient de rassembler à chaque étape la majorité des salarié.es, que nous devons continuer à développer.

Les élections CSE sont quasiment terminées. La priorité pour les salarié.es c'est d'augmenter les salaires et de les faire indexer sur le SMIC et sur les prix. En préparant les NAO, c'est le moment de se tourner vers les salarié.es, de faire des questionnaires ou des pétitions pour porter plus collectivement vos demandes et proposer aux collègues d'adhérer à la CGT.

Bons congés payés, bon repos et bonnes fêtes de fin d'année. ■



**La fédération THCB CGT vous  
souhaite à vous et à vos proches  
de joyeuses fêtes de fin d'année,  
une belle et heureuse nouvelle  
année ainsi qu'une bonne santé.**

# NAO : le travail syndical et l'implication des salarié.es payent

Après les élections CSE et la représentativité syndicale qui en découle, l'urgence c'est la négociation des salaires. Les « NAO » (Négociations Annuelles Obligatoires) font face à une inflation à presque 5% depuis 1 an et plus encore sur les produits de première nécessité. Les NAO qui se poursuivent ou se terminent dans nos entreprises, témoignent d'un gros travail syndical, d'autant plus efficace que les salarié.es sont impliqué.es dans les revendications et la négociation.

Chez Kalhyge dans les Blanchisseries industrielles, craignant notamment que la grève sur le site de Cuxac d'Aude ne s'étende à l'ensemble de l'entreprise, la Direction du groupe a accepté les revendications portées par la CGT, axées sur les bas salaires et la prise en compte de l'ancienneté. Sauf des Augmentations Individuelles (AI) pour les cadres, l'ensemble des salarié.es est concerné par une AG (augmentation générale) au 1er février 2023 progressive en fonction de l'ancienneté. Pour un.e salarié.e au SMIC (majorité dans ce secteur), cela donne 3% avec moins d'un an d'ancienneté, puis 5,8% à partir d'un an, en progression jusqu'à 9% à partir de 15 ans et plus de 13% après 30 ans.

Chez Hermès, les entreprises du groupe sont toutes soumises au même cadrage d'une enveloppe de 5%, dont elles n'ont qu'à négocier la répartition (4,47% une fois appliquée la retenue de la prime d'ancienneté). Or cette enveloppe sans négociation est fixée à partir de la seule inflation, là où le groupe réalise plus de 30% de marges en 2023, bien loin des augmentations générales proposées qui ne permettent même pas d'atteindre l'inflation.

À la Maroquinerie Saint Antoine, les salarié.es obtiennent des avancées grâce à la solidarité qu'ils ont créé, réuni.es quasiment au complet devant la Direction. En plus d'engagements sur le temps de travail et des droits aux congés, les NAO ont débouché sur 2,64% d'AG, et 2% d'AI. Inférieure à ce que la CGT demandait, cette augmentation permet toutefois d'éviter à toutes les fiches de paie d'être trop rognées par l'inflation. Comme le dit le tract CGT de valorisation de la négociation, « en étant solidaire, ce qui a été refusé hier a pu être obtenu aujourd'hui ».

Dans le pôle de la Maroquinerie des Alpes, où la CGT est

majoritaire sur les 4 établissements, un important travail d'implication des salariés a été réalisé par nos délégués : avant même l'ouverture des négociations, avec plusieurs centaines de réponses au questionnaire de la CGT, puis par un « coupon réaction » entre la 2ème et 3ème réunion, rempli par de nombreux salarié.es. Nos délégués ont pu signer dans l'unité avec les autres syndicats représentatifs une AG de 2,5%

et un talon à 60€ (qui concerne la quasi-totalité des salarié.es), en plus d'avancées spécifiques portées par la CGT, et l'exiger à la Direction.

Aux Tanneries du Puy, l'indifférence face à la question des salaires n'est également pas de mise, avec une pétition signée par plus de 90% des salarié.es pour soutenir la revendication de 10% d'augmentation et surtout pour refuser les augmentations individuelles, indiquant que « la réussite de

l'entreprise est l'affaire de tous ». Le refus de la Direction a mené à un PV de désaccord, mais, celle-ci a dû concéder à une AG d'environ 5%.

Chez Tarkett Sedan, dans le textile, fabricant de revêtements de sol, les salarié.es ont été doublement impliqué.es. Dans le soutien aux revendications d'abord, le « cahier revendicatif CGT » a été validé à plus de 90% des salarié.es, avec une demande d'AG à 6% et un talon de 180€. Dans l'accord à signature ensuite, validée par 87% des salarié.es, sur les propositions finales de la Direction de 4,4% d'AG pour les ouvrier.es, employé.es, technicien.nes et agent.es de maîtrise, 4% d'AI pour les cadres.

Bravo à toutes les équipes CGT ! On le sait, il n'y a pas d'avancées sans syndicat, et pas de syndicat sans syndiqué.es. Les réussites des NAO doivent donc aussi être l'occasion d'inviter les collègues à la syndicalisation, pour gagner plus la prochaine fois ! ■



# Élections : une dynamique encourageante pour la CGT !

Plusieurs entreprises de nos champs professionnels ont été amenées à organiser leurs élections professionnelles dernièrement. C'est le cas du groupe Lacoste et deux maroquiniers, Epidaure 72 du groupe Tolomei et CDM sous-traitant Vuitton.



La grosse vague électorale dans les entreprises se termine mais la fédération invite les syndicats à rester en alerte en 2024 pour toutes les dernières entreprises de nos champs où se dérouleront des élections. Chaque voix doit compter pour faire progresser la force de la CGT pour améliorer les droits des salarié.es dans les entreprises, pour les accords de branches professionnelles ou interprofessionnelles.

## L'enjeu de s'implanter où la CGT absente

Nul besoin non plus de rappeler ce que signifie pour notre organisation de s'implanter avec de nouvelles listes CGT dans les entreprises ou le syndicalisme n'existe pas ! Contre les attaques en règle sur nos droits, mais surtout pour l'augmentation des salaires et améliorer le niveau de vie pour les salariés de nos branches, ceci nécessite d'avoir plus de bases syndicales, capables de mener des luttes fortes comme nous l'avons vu récemment dans le secteur de la maroquinerie.

Commençons par Epidaure 72 du groupe Tolomei, dans le département de la Sarthe. Cet établissement de 280 salariés était appelé pour la première fois à organiser des élections professionnelles. Deux syndicats (CGT et CFDT) avaient déposé des listes après la signature du protocole préélectoral. Les salariés ont fait confiance à la CGT avec 7 élus titulaires, désignées dans le collège ouvrier. La CGT remporte donc l'élection haut la main avec **64 % de représentativité dès le premier tour**. Une victoire qui devrait en amener d'autres dans ce groupe de 1780 salariés où la très large majorité d'établissements n'a aucune organisation syndicale. Bravo à cette toute jeune équipe.



Autre victoire dans les trois établissements de la maroquinerie CDM basé à Montrichard dans le département du Loir et Cher (41) . La CGT a fait un carton plein avec un très fort taux de participation et le passage dès le premier tour de toute la liste des titulaires. La CGT reste majoritaire à 100 % dans ces trois établissements. Bravo à toute notre

équipe syndicale à commencer par Eva PATTE pour le travail réalisé.

## Continuer à revendiquer pour l'ensemble des salarié.es

Enfin dernier résultat intéressant, Lacoste à Troyes (10). La particularité de ce groupe de 1244 salariés est qu'il se compose d'un collège cadre de 854 cadres, dont la quasi-totalité se trouve au siège social à Paris. Deux organisations syndicales se sont présentées, la CGT et l'UNSA.

- Premier enseignement de ces résultats, c'est que la CGT progresse en terme de voix dans l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et reste très largement majoritaire dans le collège ouvrier avec quatre élu.es sur cinq.
- Deuxième enseignement, nous devons continuer à parler et revendiquer pour le collège cadre. Pour la première fois, la CGT sera représenté par un élu cadre.
- Enfin, troisième et dernier enseignement, même si le quorum n'a pas été atteint chez les cadres, l'UNSA reste majoritaire à 63 % et la CGT à 37 % des voix au premier tour.

Nous tenons là aussi à féliciter toute l'équipe dirigeante du syndicat, à commencer par Isabelle NOCUS et Fatima ZAHHAF, qui ont ouvert la voie des échanges et des propositions vers le siège social. ■

## Pas de coup de pouce pour le SMIC au 1er janvier !



Le gouvernement se range encore derrière le patronat : pas de coup de pouce mais la hausse automatique du Smic au 1er janvier de 1,13 % soit 1766.92 euros

brut mensuel. En tout, l'inflation avec les modalités de calcul actuelles, aura été de plus de 4% sur 2023.

Comme le préconise les organisations de lutte contre la pauvreté, la CGT revendique de porter le Smic à 2000 € brut par mois pour un temps plein. ■

# Négocier le temps de travail oui, mais en évitant la « flexibilité » ?



**O**rganisé dans l'entreprise et abordé dans les NAO, le temps de travail peut être négocié à l'initiative de l'employeur mais aussi à la demande des salarié.es, comme c'est le cas chez Radiante, entreprise du textile qui produit des bas de contention.

## La « modulation »

Pour la direction, c'est souvent l'occasion de tenter de mettre en place la « modulation », qui organise un décompte des heures supplémentaires en moyenne sur une période (quand c'est sur l'année on parle d'« annualisation ») où les semaines hautes sont censées être compensées par les semaines basses, afin de réduire le nombre d'heures supplémentaires payées aux salariés.

Chez ARCO, la modulation serait souhaitée par le donneur d'ordre Vuitton, mais les salarié.es n'y ont aucun intérêt ce qui guide la CGT (majoritaire à plus de 80%) à ne surtout pas s'aventurer sur ce terrain glissant. Aux Ateliers du Maroquinier, du groupe Toloméi, la situation est un peu différente avec un accord temps de travail favorable aux salariés dénoncé et la direction qui conditionne sa renégociation à l'instauration nouvelle de la modulation.

## Quelles précautions ?

Si la modulation est parfois un thème qui s'impose dans la négociation, avec

pour mettre en place une modulation, la balle est donc du côté des syndicats représentatifs (qui ont fait plus de 10% des voix au 1er tour des élections CSE). Ensuite, il y a parfois l'idée d'un « donnant-donnant » entre une flexibilité favorable aux salarié.es (par exemple des plages horaires d'arrivée et de départ souples, ou la possibilité d'intervenir le mercredi et le vendredi après-midi de repos) et la modulation favorable à l'entreprise. Pourtant, ces deux types de flexibilité ne reposent pas sur les mêmes justifications. **La modulation doit être justifiée par de réelles variations d'activité**, et pas seulement un ajustement pour faire, encore, supporter au salarié le risque de l'aléa de l'activité. À l'inverse, la flexibilité demandée par les salarié.es se limite souvent à des aménagements d'horaire, sans lien avec le niveau de la production.

## En pratique

Enfin, de façon plus pratique, il est important dans la négociation de **revendiquer des « garde-fous »** à une modulation trop dérégulée. Peuvent notamment être intégrés à l'accord : **l'exigence d'une justification économique** au recours à la modulation, **un délai de prévenance supérieur à un semaine en cas de changement de planning** (à défaut de précision, le délai est de 7 jours donc ne pas prévoir moins), **une limite appréciée chaque semaine au-**

delà de laquelle les heures travaillées sont automatiquement considérées comme des heures supplémentaires (par exemple au-delà de 39 heures, limite prévue par la loi en cas de modulation par voie unilatérale). ■

quelles précautions peut-on cependant l'aborder ? Il faut d'abord savoir que, **au-delà de 4 semaines** (9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salarié.es), il y a **besoin d'un accord**

delà de laquelle les heures travaillées sont automatiquement considérées comme des heures supplémentaires (par exemple au-delà de 39 heures, limite prévue par la loi en cas de modulation par voie unilatérale). ■

## Connaître ses droits pour les utiliser

**Droit à un délégué syndical supplémentaire en cas d'élu.es dans 2 collèges dont le 1<sup>er</sup> collège.**



Si le droit à deux délégués syndicaux est ouvert en principe à partir de 1000

salarié.es, la loi prévoit également que **dans les entreprises d'au moins 500 salarié.es, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire « s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges »** (article L. 2143-5 du code du travail). Au vu de notre dynamique à se tourner davantage vers les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges, ce droit mérite à être connu ! Dans les Ateliers d'Armançon à Sémur (MAT), où la CGT remplit cette condition, un DS supplémentaire pourrait notamment être désigné. À noter par ailleurs, par exemple si un élu.e n'est pas de suite motivé.e, que ce droit peut être invoqué tout au long du mandat.



# THCB ILE-DE-FRANCE : entre ancien.nes et nouveau.elles, le syndicat se (re)construit et s'organise

Le rendez-vous annuel de la Sainte Catherine, fête historique dans les maisons de haute couture et de l'habillement, a réuni la trentaine de retraité.es du syndicat départemental THCB paris.



Ce 25 novembre est la date de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, sans doute parce que « Catherine d'Alexandrie » fut torturée et décapitée pour son refus d'un mariage forcé, imposé par l'empereur romain Maximilien il y a près de 2000 ans.

## Poursuivre le combat pour la revalorisation des retraites

Cette année, le repas avait un goût de tristesse, du fait de la disparition l'été dernier de Nicole DOUVRY, ancienne couturière chez Nina Ricci et militante depuis 1968, tragiquement victime de l'explosion d'un immeuble parisien tout près d'une École où elle avait l'habitude de se rendre pour transmettre son savoir-faire de modéliste. Passé un temps de recueillement, le secrétaire du syndicat, Jean-Marie KOUTCHINSKI est notamment revenu sur les conflits internationaux catastrophiques. Il a insisté sur

la situation française, après une année de mobilisation historique balayée à coups de 49.3 et singularisée par des discriminations syndicales à des niveaux inédits. Comme l'a résumé Jean-Marie, c'est « *Le monde à l'envers avec des jeunes sans travail, qui regardent les personnes âgées travailler et s'épuiser* ». Néanmoins, il a été rappelé que la double revalorisation du régime de base et de la complémentaire retraite à hauteur de 4,9% est le fruit du rapport de force construit par la mobilisation. Ce combat pour revaloriser nos retraites doit continuer !

## Progression du nombre de syndiqués

Son discours s'est terminé sur une note positive et optimiste de l'avenir syndical. En effet, côté actif.ives, le syndicat THCB d'Île-de-France se reconstruit progressivement, passant de zéro à près d'une trentaine de nouveaux syndiqué.es en 3 ans.

L'Île-de-France abrite non seulement plusieurs sièges sociaux de nos branches

professionnelles et des milliers de salarié.es qui travaillent aussi dans des ateliers de production. L'accompagnement dans ce syndicat est donc important comme enjeu pour la fédération. Y sont maintenant représentés l'Habillement avec les sièges sociaux de MARCK ET BALSAN et ESPRIT, la Maroquinerie avec HERMÈS siège et production dans le 93 comme à Paris, la haute couture avec MONTEX, SAINT-LAURENT et SCHIAPARELLI ou encore la Cordonnerie avec MISTER MINIT.



## Formation et réunions trimestrielles

Ces salarié.es, divers de par leurs entreprises, parcours, pratiques ou lieux de travail partagent au sein du syndicat la même envie de se former et d'apprendre les uns des autres pour progresser syndicalement. Une première réunion rassemblant une quinzaine de membres de ces sections syndicales a eu lieu fin octobre. Ces réunions seront désormais trimestrielles, de sorte à ce qu'un retour entre le travail dans la section d'entreprise et les échanges dans le syndicat soient le plus utile possible pour toutes et tous. L'heure est maintenant à la structuration et à la syndicalisation pour gagner de nouvelles avancées pour les salarié.es. ■

# Syndicat THCB Haute-Loire : poursuivre un fonctionnement efficace

La réunion trimestrielle, avec la présence d'une trentaine de représentant.es de 15 sections syndicales d'entreprises du THCB 43, du jeudi 30 novembre à Yssingeaux a été l'occasion d'aborder plusieurs sujets.

**D'**abord un bilan positif des élections CSE pour la CGT où nous sommes de très loin 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de toutes les entreprises de nos branches professionnelles du textile et plastique, tannerie et maroquinerie. Ces résultats sont le fruit du travail commun des syndiqué.es dans nos entreprises, de l'Union Départementale de Haute Loire et de la Fédération.

La réunion a aussi permis d'avoir un échange sur l'emploi dans un moment où trop de directions d'entreprises du plastique abusent des heures supplémentaires obligatoires, pour ensuite contraindre aux congés à des moments où les familles et amis ne sont pas en vacances. Pire, certains employeurs sont capables ensuite de se servir de l'activité partielle puis encore d'envisager des plans de licenciements.

L'expérience des uns permet de prendre du recul et d'échanger pour trouver des solutions collectives aux problèmes des autres (information des collègues, droit d'alerte, expertises, actions syndicales...). Il en va de même sur les problématiques des conditions de travail et la sécurité où les accidents sont à la fois terribles et plus acceptables.

Dans le cuir et les maroquinerie les résultats du travail syndical sont encourageants, tant par la participation aux

votes à la tannerie Hermès du Puy que chez les sous-traitants Vuitton des Ateliers du Meygal. Les améliorations des conditions salariales dans ces entreprises

Haute-Loire, pour participer aux échanges et faire des propositions à la fois sur les pratiques syndicales, mais aussi sur l'indispensable conditionnalités des aides publiques aux entreprises. Ils ont abordé les nécessaires évolutions des productions avec des mixtes de production plastique ainsi que la santé et la sécurité au travail. Ils sont aussi revenus sur l'urgence d'augmenter les salaires et la reconnaissance des qualifications dans la maroquinerie. Ces revendications ont ensuite été portée lors d'une conférence de presse. ■



doivent se poursuivre et l'école de la maroquinerie qui doit ouvrir sera observée de près, tant sur l'utilisation d'argent public que sur la reconnaissance des qualifications.

Pour toutes et tous, l'augmentation des salaires ainsi que leur indexation sur le SMIC et les prix est essentielle. Des NAO sont à venir, d'autres délégué.es se posent la question de faire des demandes de réouvertures pour augmenter les salaires. Certain.es proposent de mettre des clauses de revoyure dans les accords : « si le SMIC augmente suite à l'inflation, nos salaires doivent augmenter aussi ! »

Hassen NASSI, nouveau secrétaire général de la fédération avait accompagné Thomas VACHERON, membre du bureau confédéral CGT et syndiqué en

Fort de ses 300 syndiqué.es, il faut maintenant transformer l'essai et inviter les collègues qui ont utilisé le bulletin de vote CGT à adhérer.

► **C'est abordable** : quand on paye 15€ par mois, après crédit d'impôt, cela ne revient qu'à 5€.

► **C'est utile** : ça permet à chaque syndiqué.e d'être informé sur ses droits et formé pour défendre ceux de tous.

► **C'est nécessaire** : isolé dans son entreprise on ne pèse sur rien, mais organisé dans une section syndicale, on peut s'appuyer sur la force qu'est le nombre de salarié.es pour nos emplois ou pour les salaires lors des NAO. C'est la seule manière de faire avancer les droits de toutes et tous.



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 : Mauraud Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10  
N° de commission paritaire : 1224 S 06717  
N°ISSN : 2780-6901  
Dépôt légal DÉCEMBRE 2023



thcb-cgt.fr