INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

Octobre 2026

449



POUR LE PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL,

Résister aujourd'hui, conquérir demain

une CGT plus forte au service des salarié·es



**Compte-rendu du 13ème congrès
de la Fédération THCB CGT
13-16 octobre 2026 à Hyères (Var)
et point d'actualité**

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

Extraits du rapport d'activité. 13ème congrès de la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT à Hyères (83) Hassen Nassi, secrétaire général



Mes très cher·es camarades,

C'est avec beaucoup de plaisir, de fierté et aussi une certaine émotion qu'au nom de la direction fédérale et en mon nom personnel, je vous souhaite à toutes et à tous, la bienvenue à notre 13e congrès fédéral.

Nous nous retrouvons quatre ans après notre dernier congrès, tenu à La Palmyre en 2022, dans un contexte profondément transformé. Mes convictions ont guidé mon engagement lorsqu'au 1er novembre 2023, j'ai accepté de prendre la responsabilité de secrétaire général à la suite de Maurad.

Merci à toi Maurad !

Je veux ici saluer le travail qu'il a accompli pendant près de vingt années à la tête de notre fédération, et lui rendre l'hommage qu'il mérite.
Merci à toi Maurad !

Une fédération ne repose jamais sur un seul homme ou sur une seule femme, mais sur la capacité de ses forces militantes à travailler ensemble, à débattre, décider et agir. C'est cette force collective que nous devons continuer à faire vivre et à développer.

La démarche de rapprochement avec **la Fédération Verre et Céramique** peut se poursuivre

C'est dans cet esprit que nous avons abordé l'un des dossiers structurants de ce mandat, notre démarche de rapprochement avec la Fédération Verre et Céramique. Notre ambition était de construire une organisation fédérale plus forte et plus efficace, capable de mutualiser ses moyens, de renforcer son intervention revendicative et de mieux soutenir les syndicats.

Toutefois, dès l'origine de cette démarche, nous avions fixé un principe politique qui, pour nous, ne pouvait souffrir d'aucune ambiguïté. Nous étions favorables au rapprochement et prêts à discuter, à faire évoluer certaines positions et rechercher les compromis nécessaires pour construire une force fédérale nouvelle, équilibrée et respectueuse de chacune des organisations.

Pour autant, nous n'avons jamais confondu équilibre et renoncement. C'est pourquoi nous avons refusé catégoriquement, dès le départ, qu'une telle démarche puisse conduire, directement ou indirectement, à la disparition de notre fédération par le biais d'une fusion-absorption au profit de la Fédération Verre et Céramique. Ce principe était fondamental, car construire ensemble devait respecter l'histoire, l'identité, les forces militantes et les patrimoines des deux fédérations. Il ne s'agissait ni de juxtaposer les structures ni de reproduire les équilibres existants, mais de construire une organisation nouvelle sur des bases équilibrées. C'est dans cet état d'esprit que nous avons engagé un travail important.

Des rencontres ont été organisées, des groupes de travail constitués et les questions statutaires, organisationnelles, revendicatives, financières et patrimoniales ont été examinées. Nous avons voulu avancer avec sérieux, sans précipitation et dans le respect de chacune des organisations. C'est notamment pour donner une chance à cette construction que notre congrès avait été reporté d'une année.

En juin 2025, le Comité national fédéral (CNF) réuni à Montreuil nous a donné mandat de poursuivre le travail et de préparer la construction de cette nou-



velle entité. Nous avons alors continué à travailler avec la même volonté.

Cependant, force est de constater que toutes les conditions nécessaires à l'aboutissement du projet n'étaient pas réunies dans les délais impartis. Des divergences demeuraient sur l'équilibre des responsabilités et de la gouvernance de camarades issus aussi de nos secteurs. Elles portaient également sur l'activité revendicative et la vie syndicale. Une divergence importante concernait notamment le financement des détachements de camarades issus de notre fédération. Leur présence devait répondre aux besoins de nos syndicats et de nos branches et contribuer à renforcer concrètement l'activité revendicative et la vie syndicale dans la future organisation.

Notre fédération était prête à contribuer à un rapprochement, à condition que les moyens humains nécessaires aux syndicats et aux branches soient garantis. Le refus de garantir un financement à ces détachements constituait donc une divergence politique et organisationnelle majeure.

Il ne s'agissait pas d'une simple question technique ou financière. Derrière cette question d'équilibre se trouvait la capacité concrète de la future fédération à répondre aux besoins des syndicats, accompagner les équipes, développer l'activité revendicative et faire vivre une véritable démocratie syndicale dans les branches et les territoires. Dans ces conditions, nous aurions pu envisager de forcer le calendrier. Nous avons fait un autre choix, celui de la responsabilité collective.

Identifier où **renforcer le THCB**

Un rapprochement entre deux organisations syndicales ne peut réussir dans la précipitation, car il exige un équilibre réel, des garanties partagées et une confiance réciproque. Pour autant, considérer que notre travail n'aurait produit aucun résultat serait une erreur d'analyse. Bien au contraire !



Cette démarche nous a permis de mieux identifier les conditions indispensables à toute évolution future de notre outil fédéral. Nous restons attachés à l'idée que le syndicalisme doit savoir se rassembler et construire des coopérations lorsqu'elles permettent de renforcer l'action collective. Mais ce rassemblement ne peut avoir de sens que s'il renforce réellement les syndicats, les militants et la capacité d'action des salariés.

C'est désormais à notre congrès et à la nouvelle direction fédérale qu'il appartiendra de décider de la suite, avec une seule boussole, l'intérêt de notre organisation et celui des salariés que nous représentons.
Cette exigence de responsabilité, nous l'avons également portée face aux transformations économiques et sociales qui ont marqué ce mandat.

Après la pandémie, nos secteurs ont été confrontés aux difficultés d'approvisionnement, aux bouleversements des chaînes de production, aux restructurations et à une hausse considérable du coût de l'énergie et des matières premières.

Dans la vie quotidienne, cela s'est traduit par une réalité très simple.
À la fin du mois, beaucoup de salariés avaient moins d'argent pour vivre.
L'alimentation, l'énergie, les carburants, les assurances et le logement ont pesé lourdement sur le budget des travailleuses et travailleuses. Dans le même temps, les salaires ne progressaient pas au même rythme.

La question salariale a été au cœur de notre activité tout au long du mandat

C'est pourquoi la question salariale a été au cœur de notre activité tout au long du mandat. Nous avons mené les batailles salariales dans les entreprises, dans les négociations annuelles obligatoires, dans les branches et lors des mobilisations interprofessionnelles. Nous avons notamment porté l'exigence d'un salaire minimum à 2 200 euros bruts. Nous avons refusé que les primes ponctuelles non cotisées se substituent aux augmentations de salaire. Nous avons également réaffirmé une revendication essentielle, l'indexation des salaires sur le coût de la vie, supprimée en 1983, afin de stopper le tassement des salaires par rapport à l'augmentation des prix.



Dans le Textile, les grilles de salaires augmentent autant que le SMIC évolue.

Dans nos branches, des revalorisations des minima conventionnels ont été obtenues. Dans le Textile, désormais les grilles de salaires augmentent autant que le SMIC évolue. Nous poursuivons nos efforts pour étendre ces mesures aux autres branches.

Dans le même esprit, nous pouvons mettre à l'actif de ce mandat le travail mené pendant plusieurs mois autour de la fusion des branches du Textile naturel avec celle du Textile artificiel. La Fédération a porté cette négociation avec une exigence claire, celle de préserver les « acquis » des salariés concernés. Ce résultat montre que l'action dans les branches permet de sécuriser les garanties collectives lorsque les structures et les périmètres évoluent.



La pandémie a révélé **la dépendance aux marchés mondiaux**

Les salariés de certains de nos secteurs ont payé un prix particulièrement lourd aux politiques économiques conduites depuis plusieurs décennies. Depuis les années 1980, ce sont des centaines de milliers d'emplois industriels qui ont disparu. Des entreprises ont fermé, des savoir-faire ont été abandonnés et des territoires entiers ont été fragilisés. Pendant des années, la mondialisation et l'ouverture des marchés ont été présentées comme une fatalité. En réalité, elles ont souvent organisé la mise en concurrence des travailleurs et la recherche permanente du niveau de salaires et des droits sociaux le plus bas.

La pandémie a brutalement révélé les conséquences de cette dépendance. Lorsque les chaînes internationales se sont bloquées, nous avons découvert que nous ne maîtrisions plus suffisamment certaines productions essentielles.



La souveraineté industrielle, la réindustrialisation ne peuvent se réduire à des slogans

La question de la souveraineté industrielle est donc devenue incontournable. Mais pour nous, la souveraineté industrielle ne peut pas être un slogan. Elle suppose des industries, des emplois qualifiés, des investissements durables et une véritable reconnaissance du travail. Elle suppose aussi que la réindustrialisation ne soit pas réduite à des annonces ou à quelques inaugurations.

Porter un autre modèle que la fast fashion **dans l'habillement**

Prenons l'exemple de l'Habillement. Le développement de la fast fashion a installé un modèle fondé sur la vitesse, les prix toujours plus bas et une pression considérable sur les travailleurs et l'environnement.

Face à ce modèle, nous devons porter une autre vision, fondée sur la qualité, la durabilité, les circuits plus courts et le développement de productions en France ou en Europe, lorsque cela est possible.



Dans la maroquinerie, considérer toute la chaine de production

La maroquinerie illustre également les enjeux auxquels nos secteurs sont confrontés. Elle emploie aujourd'hui près de 45 000 salariés et connaît une dynamique de développement importante. Malgré cette croissance, le secteur reste confronté à plusieurs défis, notamment en matière de recrutement, de formation, de qualification et de rémunération.

Dans cette filière, les décisions des donneurs d'ordre ont des conséquences directes sur l'activité, l'emploi et les conditions de travail des sous-traitants. Défendre durablement les emplois et les savoir-faire suppose de considérer toute la chaîne de production, de mieux répartir la valeur créée et de ne pas faire peser systématiquement les exigences des donneurs d'ordre sur les salariés.

L'utilité essentielle des salariés **dans la blanchisserie**

Dans la Blanchisserie, les salariés ont, eux aussi, démontré leur utilité essentielle. Pourtant, leurs conditions de travail restent difficiles et leur niveau de rémunération insuffisant.

Malgré leurs différences, ces secteurs partagent une même exigence, celle de reconnaître la valeur du travail.

Hémorragie industrielle

Nous avons assisté à une augmentation dramatique des défaillances d'entreprises et à ce que nous pouvons véritablement qualifier d'hémorragie industrielle. Le Coq Sportif, le groupe DOMO et Marck & Balsan en ont donné, chacun à leur manière, une illustration concrète, avec des entreprises confrontées à des procédures, des restructurations ou des fermetures.



Et la liste pourrait malheureusement continuer, avec NOVACEL et KPS, NETEXIAL et HIG Capital, PORCHER et WARWICK, ou encore Petit Bateau et REGENT.
Face à cette situation, nous devons continuer à nous battre pour donner aux représentants des salariés de véritables moyens d'intervention. C'est dans cet esprit que nous avons participé aux Assises des Industries portées par la CGT.

Ce rapport doit nous servir à débattre et surtout à décider.

Nous devons faire du document d'orientation la feuille de route du prochain mandat, pour renforcer notre Fédération, nos syndicats et notre capacité à défendre les salariés.

Vive le 13e congrès fédéral !
Vive la CGT !

Le rapport d'activité a été approuvé à l'unanimité



Le rapport d'activité est disponible en intégralité sur notre site fédéral : **www.thcb-cgt.fr**

La force du collectif

Élections professionnelles, mobilisations dans l'entreprise, enjeu de la formation syndicale, conditions de travail, troubles musculosquelettiques (TMS), cadences élevées et risques psychosociaux (RPS) : autant de sujets au cœur des débats entre délégués à la suite de la présentation du rapport d'activité. Face aux difficultés rencontrées par les salarié·es, la force du collectif, la solidarité et la volonté de lutter ensemble sont autant de raisons de garder espoir et de poursuivre le combat.







Nicolas Callens (HexceL ROUSSILLON) donne le coup d'envoi du débat et insiste sur l'importance de la formation : « Quand on s'est rapproché de la fédération Verre&Céramique, on a vu qu'ils étaient mieux organisés que nous en la matière. Ils ont des formateurs qui vont sur le terrain pour les nouveaux militants et nouveaux élus dans les CSE. Alors pour eux, c'est plus facile, car ils font partie de grands groupes et ont des détachés. Nous c'est l'inverse, du coup, on doit s'appuyer sur les UL et les UD. Avec les départs à la retraite nous sommes en plein renouvellement des mandats. L'urgence est là ! »

« On se forme CGT ! »

Même son de cloche pour **Fabien Habai (Adler Pelzer)** : « Nous sommes 200 salariés et environ 77 syndiqués. Ce nombre de syndiqués, on le doit aussi aux anciens. Pour les élections en 2027, ca va être un grand bouleversement chez nous : il faudra prendre des jeunes, mais aussi les former. Pour ma part j'ai été formé par Brice Mormann, j'insiste sur l'importance de ce sujet ».

Hélène Delforge (Saati France) ajoute : « On a des UL, des UD qui font des formations CGT. Les cabinets que les patrons essayent de nous coller pour les formations CSE après les élections, ils sont à la botte de la direction, donc il ne faut pas faire ces formations là. On est à la CGT, on se forme à la CGT, on ne veut pas être déformé par les directions »

Amandine Very (Sofama, THCB Allier) embraye pour sa part sur les élections : « Nous avons présenté en 2022 une liste avec une forte pression côté direction. Nous avons eu quelques sueurs froides mais tenu bon. Nous sommes entrés au CSE, une belle victoire ! Depuis, nous avons monté notre section syndicale CGT et en trois ans, nous avons syndiqué près d'une vingtaine de salariés.».

Elections encore pour **Maelle Jehan (Netexial, Rennes)** « Le prochain scrutin est en juin 2027, on commence à travailler dessus avec près d'une trentaine de sites en France. On a signé un accord qualité de vie au travail avec notre direction, nous avons été rachetés l'an dernier par un fonds de pension américin HIG, on vous laisse imaginer car ils ont déjà œuvré chez Quick, d'ici 4 à 5 ans on risque donc d'être vendus ou démantelés. On espère remettre l'intéressement en place qui a disparu en 2013 ».

Menaces sur l'emploi

Les inquiétudes pour l'emploi font aussi partie du quotidien pour **Christiane Clément (Chantelle, Epernay).** « Il y a un PSE en cours, à Cachan beaucoup de personnes ont été licenciées, à Epernay ils ferment un service pour en ouvrir un autre. Les sites les plus touchés sont dans la Somme : les deux premiers sites sont fermés et ils veulent reprendre les salariés pour les remettre à Corbie, mais le site est à des kilomètres donc la mobilité est difficile. Humainement, c'est très dur.

La persective des élections est difficile en raison de ce PSE ».

Sophie Kettani (Hermès ASPS) rebondit sur les scrutins à venir : « On s'est présentées il y a deux ans, face à la CFDT qui avait le CSE depuis 20 ou 30 ans et parce que les gens voulaient des nouvelles têtes et un peu de changement. Les salariés apprécient qu'on soit là. Ce qui fait du bien, c'est tout le soutien qu'on peut avoir entre nous aux réunions de délégués syndicaux du groupe Hermès, de l'union locale où je me suis engagée aussi, de l'union départementale, les manifs et puis le congrès qu'on peut vivre aujourd'hui, où on peut partager, se soutenir ».

Conditions de travail dans le viseur

Stéphanie Dussart (Selmo Jelem groupe MAT) témoigne pour sa part de conditions de travail dégradées : « Je travaille pour un sous-traitant de Vuitton. Notre activité autrefois favorable est en baisse et la direction continue d'embaucher. On est passés sur une ventilation de temps de travail avec des RTT employeur et RTT salariés, donc l'employeur a la main sur nous. On est payés certes, mais on peut être en négatif et ils nous font récupérer 40 heures maximum l'année d'après. Des collègues sont presque à -30 heures et la direction embauche alors qu'on n'a pas d'activité. On n'a pas d'intéressement et on nous en demande toujours plus. On rétrograde sur tous les points de vue ».

Des conditions de travail également difficiles pour **Lucia (THCB Ile de France)** : « Je suis dans une TPE. En entreprise, on a énormément de problèmes de TMS. Une camarade cgt s'est blessée plusieurs fois et a demandé à ma patronne un contrat à temps partiel adapté à la dégradation de sa condition physique. Et je pense que parce qu'elle est à la CGT, elle a refusé. J'insiste sur l'importance de ces dossiers thématiques comme les TMS et sur l'adaptation du temps de travail dans les petites entreprises ».

Véronique Lejeune (Maroquinerie des Alpes) réagit : « Je rejoins mes collègues sur les TMS, on a beaucoup de maladies professionnelles, au bout de dix ans, les salariés sont foutus et n'arriveront pas à l'âge de la retraite. Je connais certaines nanas qui n'arrivent même plus à lever les bras pour se coiffer, c'est inacceptable ».

Retraité, **Pascal Lucani (THCB Aube)** interpelle quant à lui les 32 h qui ont disparu du débat public : « Nos droits sont décimés depuis la loi El Khomri et les ordonnances Macron. On voit les camarades dans les boîtes les difficultés qu'ils rencontrent. Par ailleurs, on n'entend pas beaucoup aujourd'hui parler des 32 h, or avec l'explosion du chômage partiel de longue durée dans lequel le patronat s'est engouffré, il faut agir. Car il s'agit d'argent public, c'est une bataille à mener. »

Face à la pression

Batailler, c'est le quotidien **d'Aurélien Watin (Spontex)** : « En matière de culture syndicale, nous sommes les héritiers de José Baladeira. Nous sommes 260 salariés, dont 105 à la CGT et beaucoup de sympathisants. Pour 2025, on a fait une grève avec un directeur pas vraiment expérimenté. On a fini par obtenir 6% d'augmentation, donc c'était plutôt une bonne réussite. Plus récemment, on a fait des petits débrayages, des grèves perlées parce que le groupe veut nous imposer une mutuelle. Nous on a notre mutuelle locale et on en est très contents. C'est quelque chose qu'on ne veut pas lâcher. »

Ne rien lâcher, c'est aussi le credo de **Sandrine François (Maroquinerie du Sud Ouest)**. « Tous les ans, on a une invitation de notre entreprise à Paris, cela s'appelle « la Journée H ». Cette année c'était pour parler de la santé mentale, c'est surtout pour se donner bonne conscience ! En parallèle, on nous fait signer des entretiens dynamiques de progression, si on n'est pas bon en qualité, en efficacité, on signe cet entretien. Mais je dis aux salariés de ne pas signer car ca sert surtout à mettre la pression aux gens pour les mettre dehors. »

Une pression également dénoncée par **Sébastien Saignier (Solodi Lacoste).** « Nous nous félicitons du travail de terrain qui fait qu'on a deux fois plus de syndiqués qu'avant. Mais je veux aussi insister sur les conditions de travail. Beaucoup de salariés travaillent dans une ambiance anxiogène. Parfois, le sentiment qui domine, c'est de travailler avec la peur, de faire une erreur, avec l'im-



pression que la moindre faute peut être recherchée pour sanctionner. Ça, n'est pas notre vision du travail »

Eveil des **consciences**

Ni celle d'ailleurs de **Gaëlle Arreou (Maroquinerie de Montereau)** qui observe un changement : « Des non syndiqués viennent me voir en raison de la hausse du carburant. Depuis juillet on demande à la direction de mettre en place quelque chose et elle fait la sourde oreille. On va avoir un CSE extraordinaire à ce sujet. C'est un premier début. Ensuite, on essaiera de faire des débrayages, je suis assez confiante sur l'éveil social en cours. La maroquinerie existe depuis huit ans, elle n'avait pas de syndicat, maintenant il y a une section syndicale. On me demande des bulletins d'adhésion, des mères isolées qui n'osaient rien dire en ont ras le bol de se faire marcher dessus. »

Ibrahim Diabaté (Barbier) revient sur la délicate question du vote électronique : « Dans mon groupe, c'est une vraie catastrophe ! Au premier tour, on avait présenté une liste CGT au complet et obtenu 28.9 %. Au deuxième tour, faute d'avoir atteint le quorum, la direction nous a mis une autre liste « sans étiquette », ce qui m'a pratiquement coûté ma place et à un autre collègue qui n'est pas là aujourd'hui. Au deuxième tour, on a eu 30 % mais avec une liste aussi « sans étiquette » qui s'est présentée face à la CGT. »

Elévation du **rapport de force**

Pascal Commare (G'Imprim) témoigne quant à lui de l'importance d'un rapport de force naissant : « Notre société est une entreprise de moins de 50 salariés, filiale du groupe Granger Frères. Après 29 ans sans conflit, en mars 2024, les salariés ont décidé de se faire entendre afin d'avoir une répartition plus juste des bénéfices de nos productions. Nous avons fait une grève à hauteur de 90 % de la production. Au bout de quatre jours, nous avons obtenu plus de 100 € bruts sur notre salaire, la suppression de la prime PPV convertie en augmentation dans notre prime 13ème mois socialisée, la moitié des jours de grève pris en charge par l'employeur. Nous avons convaincu quasiment 30 % du personnel de se syndiquer ».

Jean Ferry (Granger Frères) réagit : « Nous sommes 135 salariés, 22 syndiqués. Depuis 2021, on a réussi à faire indexer toutes les augmentations du SMIC sur nos salaires. On a une prime de 3 000 € tous les ans. Et depuis deux ans il y a un retour de participation aux bénéfices entre 2500 et 3 000 €. On a en revanche beaucoup de licenciements dûs à des TMS. La direction a mis en place une étude là dessus, et la seule action qu'ils ont réalisée, c'est d'acheter une scotcheuse…qui n'est pas adaptée à nos cartons ! »







Un rapport de force également naissant dans l'entreprise de **Marine Perrin (Ateliers de May)**. « Notre maroquinerie a été rachetée par Chanel il y a quelques années. Pour sortir toujours plus de sacs, la direction voulait supprimer notre semaine de quatre jours, un acquis de longue date. Il y a eu aussi beaucoup d'heures supplémentaires et pas mal de ras le bol, à cause des inégalités, on voyait cette direction avec ses privilèges, ses belles Mercedes électriques de fonction mais avec moins d'argent pour augmenter les salaires. Notre direction refusait d'ouvrir les négociations collectives avec un syndicat CGT arrivé l'année dernière lors des élections CSE que nous avons gagnées. Tout s'est accéléré grâce à à un mouvement de grève organisé une semaine en avril. Une première pour les ateliers de May, ca fait beaucoup de premières avec la CGT, je trouve ça plutôt cool ».

Jean-Paul Clairay (retraité) réagit : « On a un patronat qui ne lâche rien. Tout ce que les patrons veulent, ils l'ont. Il y a eu la loi El Khomri, ils ont brisé les CHSCT et ont un gouvernement qui les aide. Mais par contre, il faut aussi qu'on ait une CGT qui aille au-delà de la posture. Il ne suffit pas de dire on peut faire mieux, ce sont des phrases qui ne veulent rien dire. Il faut qu'on argumente nos revendications et être à l'écoute des salariés. On est aussi une CGT qui signe des accords. On peut très bien signer un accord et donner un tract qui dit pourquoi sans que ce soit du réformisme. Et dire aussi dans le tract nos désaccords, on le signe parce

que ça amène un peu de sous aux salariés. Mais sur le fond, on n'est pas d'accord. Les salariés ne sont pas des ânes. Ils comprennent les choses »

Répression en hausse

Mehdi Billon (Kalhyge, Marseille) alerte sur la répression syndicale. « Nous avons été rachetés par Anett il y a maintenant deux ans et depuis le rachat on assiste à un plan d'asphyxie social et un essorage financier. Derrière les discours de synergie, nous vivons un vrai sabotage commercial. On vit aussi la terreur managériale et le nettoyage syndical. Tout le monde est au courant de ce qu'il se passe pour Ludo (Ludovic Rabut)... La direction applique une politique de mise de mise au pas inédite. L'élimination des contre-pouvoirs cherche actuellement à remplacer la CGT par des syndicats plus dociles ».

Omar Ait El Aouad, (Toray) fait également le constat que rien n'est jamais acquis : « Nous venons d'un groupe français Rhône-Poulenc Films vendu en 1996 à une grosse entreprise japonaise qui règne depuis sur notre site. On est passés de 900 salariés à 350 aujourd'hui. On a une très grosse culture de la grève chez nous. Mais il n'y a jamais rien d'acquis. Depuis quatre ou cinq ans, on en prend plein la gueule. Mais on a obtenu aux alentours de 250 € d'augmentation de salaire avec des très grosses grèves. On a eu d'autres victoires salariales, après des semaines de grèves intenses mais malgré ces victoires là, la direction est constamment sur notre dos.»

Pour **Marc Denizot (Petit Bateau),** le futur est incertain : « Récemment il y a eu deux plans GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) à la confection, 40 personnes qui sont parties. Ensuite, Yves Rocher nous a lâchés, et nous avons été rachetés par le fonds d'investissement Regent. Avec l'arrivée de la nouvelle direction, nous attendons des réponses claires sur notre avenir. Petit Bateau n'est pas seulement une marque, ce sont des salariés, un savoir-faire, une histoire que nous devons préserver. Nous demandons la transparence des engagements concrets et du véritable dialogue social. Nous ne sommes pas opposés à un changement, mais les salariés ne doivent pas en être les victimes ».



Tiphanie Djafer (Vuitton) témoigne quant à elle des difficultés rencontrées avec d'autres syndicats. « Chez nous, c'est très compliqué. On avait un site en Ardèche, deux en Drôme. Ils ont décidé de centraliser, ce qui fait qu'on va perdre en nombre d'élus. On vit le problème de la division syndicale, j'ai subi des pressions ».

La syndicalisation, un défi

Anthony Sibourd (Tanneries d'Annonay) revient sur la question des conditions de travail : « on imprime les carrés Hermès. Notre direction est complètement sourde à tout ce qu'on peut remonter. On a beaucoup de burn out, beaucoup de personnes qui n'en peuvent plus. On a une vingtaine de syndiqués. On a réussi à en syndiquer cinq ou six récemment. On s'est joint à la grève des fonctionnaires fin septembre, mais ca n'a rien changé. Donc je pense que là, les NAO en fin d'année, on sera plus virulents »

Même problématique pour **Raphaëlle Augros Roch (Montex)** : « Chez nous, comme chez Hermès, la crise, on ne connaît pas. La CGT est le seul syndicat dans l'entreprise et on a été élues à plus de 90 %. Cependant on a beaucoup de mal à syndiquer. On est très soutenues par nos collègues, mais on a du mal à faire passer le message qu'il faut se syndiquer. Cela dit, l'atelier n'avait jamais connu de grève depuis 1949 et on a fait grève pour la réforme des retraites en 2023. On a été jusqu'à 25 % de l'atelier en grève. On a mis en place des expertises, négocié l'accord temps de travail … mais on a énormément de problème les TMS, les RPS, c'est catastrophique. »

Difficile aussi de syndiquer de l'avis de **Stéphanie Cousin (Maroquinerie de Belley).** : « À la Maroquinerie, on a eu des NAO catastrophiques l'année dernière avec des tensions avec d'autres syndicats, instrumentalisées par la direction. A la CGT, on a de la discrimination et du harcèlement. On a du mal nous aussi à recruter des syndiqués. Peut-être parce qu'il y a beaucoup de femmes, précaires, parfois seules qui subissent la pression de petits chefaillons. J'admire mes collègues dans les tanneries qui se soudent. J'aimerais arriver à faire de même ». ■

Paroles de délégué.es



Gaëlle ARREOU, HERMÈS
« Un sac vaut plus que mon salaire à l'année »

J'ai 26 ans, je suis artisan maroquinière chez Hermès. Je suis entrée en 2023, mon BTS maroquinerie en poche. Le site venait d'ouvrir : je faisais partie des premières promotions et je suis fière de travailler pour cette marque. Hermès ouvre une maroquinerie par an, avec environ 300 personnes à chaque fois. La direction affirme que c'est pour avoir des sites à taille humaine, ça lui permet surtout d'éviter certaines contraintes pour elle, comme celle du nombre de sièges au CSE ! Au départ, je m'intéressais surtout aux activités sociales du CSE. Puis, comme référente harcèlement, j'ai été confrontée à des problèmes de management, certaines de mes collègues étaient en souffrance. Pour les défendre, il me fallait une force collective. J'ai choisi la CGT, parce qu'elle a la réputation de ne pas se laisser faire ! Derrière la belle vitrine, les conditions de travail sont dures, avec des cadences très élevées. J'ai vu des licenciements pour manque de productivité. Les troubles musculo squelettiques (TMS) touchent les jeunes. Je fabrique des sacs à main vendus à la commande 50 000 euros, alors que je gagne 14 euros de l'heure. Les primes et l'intéressement améliorent mon revenu, mais rien de pérenne, alors on se bat pour augmenter nos salaires. Un sac vaut plus que mon salaire à l'année ! À ce premier congrès, je découvre d'autres réalités, notamment celle de la sous-traitance que je ne mesurais pas. Et les liens se créent vite entre nous : on est tous dans le même bateau.

Mehdy BILLON, KALHYGE
« Au bout du compte, on a tous les mêmes problématiques »



J'ai 50 ans, je travaille depuis 21 ans sur le site marseillais de la blanchisserie Kalhyge, comme chauffeur et agent de distribution polyvalent. Je n'avais jamais été syndiqué avant 2022. Un délégué syndical m'a proposé de rejoindre son équipe. J'ai hésité, parce que je savais que c'était une responsabilité. Mais on avait vécu un accord de performance collective (APC) en 2018, avec beaucoup d'injustices. J'avais l'habitude de prendre position, alors il a fini par me convaincre. J'ai tout de suite été sur la liste, puis élu pour représenter le site de Marseille. Aujourd'hui, l'entreprise traverse une période compliquée depuis son rachat par Anett en 2024. On a l'impression que nos usines sont laissées à l'abandon, alors que d'autres sites se développent. Il n'y a pas vraiment de stratégie commerciale : on augmente surtout les tarifs auprès de clients captifs pour gonfler le chiffre d'affaires. Les conditions de travail restent difficiles. C'est un travail manuel, usant et fatigant, avec des horaires compliqués et du travail en équipes. On essaie de faire avancer les choses, mais il y a encore du chemin. C'est mon premier congrès. Je suis venu d'abord en observateur, pour comprendre comment ça fonctionne. En deux jours, j'ai déjà beaucoup échangé et appris. Ce qui me frappe, c'est qu'au-delà des secteurs, on retrouve les mêmes difficultés. C'est enrichissant de partager nos expériences et de voir qu'on n'est pas seuls.



Fatima ZAHAF, LACOSTE
« C'est important de faire entendre nos réalités de travail. »

J'ai 53 ans. Je suis entrée chez Lacoste en 2017, avec la Lacoste Manufacturing Academy, où j'ai suivi une formation d'un an comme opératrice de confection. Dès le départ, j'ai été confrontée à des décisions injustes. On nous a imposé une semaine de congés sans solde en avril. Nous étions 18 femmes en formation, ça m'a interpellée. Je trouvais anormal qu'on ne nous informe pas de nos droits. Il n'y avait pas de délégué dans notre service. Une personne de la CGT m'a proposé de me syndiquer. Aujourd'hui, je suis élue et déléguée syndicale, pour mon deuxième mandat. Parmi nos combats figure la question des conditions de travail, notamment au service teinture. Les salarié·es ramènent chez eux leurs vêtements de travail contaminés par des produits potentiellement toxiques. Nous demandons que leur nettoyage soit pris en charge par l'entreprise, c'est un dossier qui est en bonne voie ! On se bat aussi pour des augmentations de salaire. Beaucoup de collègues ne gagnent que quelques centimes de plus que le Smic. Quand on nous parle du savoir-faire que nous avons entre les mains, nous sommes vraiment mal payé.es, surtout au regard de l'image de marque de Lacoste. Ce n'est pas normal. C'est mon deuxième congrès THCB. Il y a beaucoup de nouveaux, de jeunes, et les gens prennent davantage la parole ! Les échanges sont fluides, chacun raconte son expérience, c'est une bonne chose. C'est important de pouvoir s'exprimer et de faire entendre nos réalités de travail.

Paroles de délégué.es



Mohamed AOURAGH, MACOPHARMA

« Au congrès, on partage nos expériences et surtout, on trouve des solutions »

J'ai bientôt 36 ans, et je suis technicien de maintenance depuis bientôt dix ans. Nous fabriquons notamment des poches de sang et des solutions de traitement du sang . Mon entreprise fait partie de la galaxie Mulliez. J'ai rejoint la CGT il y a trois ans et demi pour défendre les salarié·es. Nos conditions de travail sont particulières : nous travaillons en salles blanches, à température contrôlée. Pendant les canicules, nous sommes donc moins exposés à la chaleur que d'autres salariés. La direction le rappelle parfois pour relativiser nos difficultés. Ce qui me révolte, c'est le manque de reconnaissance salariale. Des collègues qui ont 30 ou 35 ans d'ancienneté sont encore quasiment au Smic. Elles ont tout donné, mais leur salaire de base a peu évolué, ce qui pèsera aussi sur leur retraite. Les technicien·nes, comme moi, sont très recherchés. Après neuf départs en un an, nous avons obtenu près de 400 euros d'augmentation mensuelle et une prime liée à la prévention des pannes. Mais ces avancées ne concernent pas tout le monde. En dix ans, notre production a doublé sans que les salaires suivent cette évolution. Où passe tout cet argent ? C'est mon premier congrès et je repars avec plus de confiance. Je me sentais parfois seul dans mon entreprise. Ici, on partage nos expériences et surtout on trouve des solutions. Ça m'a redonné envie de militer, d'aller sur le terrain et de renforcer le collectif.



Jean Ferry, GRANGER

« Les conditions de travail m'intéressent particulièrement »

J'ai commencé comme intérimaire, et j'ai aujourd'hui 34 ans. Je suis dans l'entreprise depuis dix ans et je suis désormais chef de poste. Nous sommes entre 130 et 140 salariés, dont 22 syndiqués. En 2023, je n'étais pas adhérent mais j'ai pris ma carte à ce moment-là car il y avait une liste CGT, la direction avait décidé de faire deux collèges, et il manquait un ICTAM (ingénieur, cadre, technicien, agent de maîtrise). Le délégué syndical est venu me voir. J'ai dit : banco. Je ne partais pas de rien, je connaissais déjà les copains et ma mère était syndiquée CGT ! Ce qui m'a convaincu, c'est qu'avant même que j'adhère, on avait gagné pas mal de choses. En 2021, on a fait grève et obtenu une prime annuelle de 3 000 euros, plus des augmentations, environ 50 centimes de l'heure. Tout ça, c'est grâce à la CGT. Je vis à la fois mon premier congrès et mon premier mandat ! J'ai beaucoup apprécié ce qui a été dit sur les conditions de travail, sur la canicule notamment, il y a de bons débats et on voit que c'est pareil partout. Les patrons croient que tout va bien, mais eux sont dans leur bureau climatisé. Chez nous, en haut des tours, on arrive à passer les 60 degrés. Il y a la chaleur des extrudeuses et celle du soleil qui tape sur les tôles. Et pour toute protection, on a juste des gilets, la clim est au vestiaire… Les conditions de travail sont une thématique qui m'intéresse particulièrement et que j'aimerais porter à la commission exécutive fédérale.



Amandine VERY, SOFAMA

« Une maman CFDT, un papa CGT : j'ai choisi la CGT, et je n'ai pas regretté »

J'ai 45 ans et je viens d'une famille de syndicalistes : une maman CFDT et un papa CGT. Je suis allée vers les valeurs de la CGT, parce que c'est ce qui me ressemblait le plus. Je suis esthéticienne de formation. J'ai fait un burn-out en 2015 et je me suis reconvertie dans la maroquinerie de luxe. Je me suis syndiquée en 2022 et exerce divers mandats à l'UL de Vichy et à l'UD. Mon entreprise, où je suis déléguée syndicale, est sous-traitante pour de grandes maisons, notamment Chanel. J'adore ce que je fais mais c'est un métier difficile, à cause des TMS, et des risques psychosociaux : on nous met de plus en plus de pression. Quand j'ai commencé le cousu main sur les poignées de sacs, il fallait en sortir 50 par jour, après le Covid, c'était 60. Maintenant, on nous fait faire des séries éphémères, par exemple 900 petits vanity à sortir d'un coup, mais pour les prototypes, on laisse les gens sur les lignes sans process, sans les bons gabarits, etc. Il faut quand même sortir le chiffre, alors que nous, on n'y est pour rien. Nous sommes 486 salariés, et on a syndiqué une trentaine de personnes en moins de trois ans. C'est compliqué avec toute la pression. J'ai été très aidée par les camarades de Vichy et de Montluçon, par Thomas Vacheron, et par Marianne Girier, la juriste, qui est tout le temps disponible. C'est mon premier congrès, et j'adore : ça booste l'envie de lutter.

Industrie THCB : évolutions des productions de nos secteurs

Présenté par Laetitia Protat (Secafi), le rapport sur les branches Textile, Habillement, Cuir et Blanchisserie (THCB) indique un recul de l'emploi, avec un ralentissement du luxe et la multiplication des restructurations. Face à ces mutations, les syndicalistes doivent redoubler de vigilance.



Avec 175 000 salariés en 2025 (pour 3,2 millions de personnes employées en France dans le secteur de l'industrie au total), les branches Textile, Habillement, Cuir et Blanchisserie (THCB) connaissent un tournant. Les créations d'emplois ralentissent, y compris dans le luxe, qui n'a généré que 226 emplois en un an, contre plus de 11 000 en cinq ans.

Le textile compte à lui seul 56 375 salariés, mais a perdu 1 600 emplois entre 2020 et 2025. 2200 entreprises composent la branche textile avec 60% de PME. 70% des productions partent à l'export. Fermetures de sites (même parmi ceux qui ont essayé de se lancer après le Covid, comme la production de lin dans les usines du Nord) difficultés de recrutement et recul des formations fragilisent les savoir-faire. Face aux défaillances patronales, certains salariés choisissent la reprise en SCOP, comme chez Bergère de France ou Velcorex.

Dans l'habillement, secteur autrefois porteur d'emplois, les effectifs s'établissent à 26 700 salariés fin 2025, avec 450 emplois perdus en 2024. La fast fashion accentue la pression sur la production française : en 2025, 3,6 milliards de vêtements ont été achetés en France. Pourtant, produire localement est possible, avec une dimension environnementale. Dans le Nord, une usine de jeans (qui produit pour la marque Jules) vise 400 000 pièces par an et a divisé par six sa consommation d'eau. Ces jeans sont vendus 40 euros pièce. « Il y a certes la question du pouvoir d'achat, mais quand on achète français, c'est aussi défendre les emplois, les compétences et des normes environnementales plus exigeantes que les normes chinoises », insiste Laetitia Protat.



La maroquinerie ralentit

La maroquinerie, avec 47 600 salariés, reste marquée par les créations d'emplois des cinq dernières années, mais le ralentissement du luxe inquiète. Recul du marché chinois, concurrence accrue et baisse des volumes menacent désormais les sous-traitants qui ont investi pour répondre aux commandes des grandes maisons. Le risque est clair avec des capacités de production et des effectifs devenus trop importants pour ces sous-traitants. La question du partage du risque avec les donneurs d'ordre devient centrale.

La blanchisserie compte environ 36 500 salariés. Le secteur est dominé par trois groupes. Il est porteur d'emplois mais les nombreux regroupements d'entreprises imposent une vigilance accrue sur les cadences et les conditions de travail. Quelques projets de réindustrialisation et de recyclage textile ouvrent néanmoins des perspectives, à condition de concrétiser les investissements et les emplois annoncés.

Restructurations capitalistiques : quels risques pour les salarié.es ?

Depuis dix-huit mois, cessions, rachats et scissions se multiplient. Dans le textile, Porcher fait entrer un fonds brésilien (une première !) au capital, tandis que la vente de Novacel par Chargeurs à un fonds américain interroge sur les futures exigences de rentabilité. « Quand vous avez un fonds qui met 225 millions d'euros sur la table, il y a fort à parier qu'il va vouloir du cash, et derrière ça veut dire des coupes budgétaires », alerte Laetitia Protat. Chez Toray, la séparation en trois entités soulève également la question des seuils d'effectifs et des droits collectifs.

Dans l'habillement, la cession de Petit Bateau par le groupe Rocher à Regent, un fonds d'investissement américain, concerne environ 2 400 salariés. Le maintien de l'usine de Troyes et la sécurisation des emplois doivent être suivis de près, notamment face au risque de transferts de production vers le Maroc. La cession de Passionata par Chantelle au groupe israélien Delta Galil (déjà propriétaire d'Eminence) illustre aussi la circulation des marques et des savoir-faire français et les points de vigilance à avoir sur le sujet.

Dans le cuir, les rapprochements entre sous-traitants du luxe se poursuivent :

Tolomei rachète ainsi Arco, Avec la baisse des commandes, ces concentrations peuvent déplacer les volumes entre ateliers et fragiliser certains sites. À l'inverse, le groupe Lecuyer, qui a racheté Moreau Paris, constitue un exemple à suivre pour la préservation des savoir-faire français.

En blanchisserie, le rachat de l'activité Initial Textile France, devenue Netexial, et celui de Kalhyge par Anett illustrent une concentration accélérée. Avec des acquisitions coûteuses et de l'endettement, la recherche de rentabilité peut se traduire par des gains de productivité, des cadences accrues et une pression sur les salariés.

Face à ces transformations, les élus CGT doivent anticiper : identifier les nouveaux actionnaires, surveiller l'endettement, les investissements, les suppressions de fonctions et les éventuelles remises en cause des accords collectifs. Les changements de périmètre juridique peuvent aussi réduire les effectifs de certaines entités et fragiliser la représentation syndicale. Les élu.es CGT doivent rester vigilants face à ces restructurations qui peuvent fragiliser la représentation collective.

Témoignages

A l'issue de la présentation sur les évolutions des productions et sur les conséquences des mutations capitalistiques au sein des groupes, les délégué·es ont témoigné de leur quotidien : les entreprises se restructurent au détriment des salarié·es, avec en toile de fond une question environnementale de plus en plus présente.

Ludovic Rabut (Kalhyge) ouvre le bal : « on voit bien avec les concentrations que ce n'est pas la crise pour tout le monde. Avec les fonds de pension, la règle, c'est toujours plus de profits et la variable d'ajustement, ce sont les salariés ! On est passés de 3200 salariés à 2500 en deux ans, sans PSE grâce à des départs à la retraite non remplacés et des licenciements pour faute grave à la pelle. La direction met en place des syndicats maison, et depuis qu'on est sous la houlette d'Elis, le dumping social est très important. Dans un autre registre, on a aussi du souci à se faire dans notre secteur avec la question de l'accès à l'eau qui se fait de plus en plus rare. » Laetitia Protat (Secafi) précise que de premiers cas de chômage partiel ont d'ailleurs été recensés cet été dans un autre secteur (l'agroalimentaire) en raison du manque d'eau.



Anne Kientzy (Tricotage des Vosges) rebondit : « chez nous, l'entreprise a fermé l'eau de 21h à 6h parce que nos nappes phréatiques sont vraiment au plus bas. C'est énorme ». La question environnementale, interpelle aussi **Isabelle Nocus (Lacoste)** : « Existe-il des investissements en matière d'environnement pour nos entreprises ? Et quelle est la part de l'intelligence artificielle (IA) dans nos branches ? »

Une industrie **énergivore**

« Les boites n'investissent pas spontanément dans l'environnement, elles le font souvent sur injonction de la Dreal (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), ce qui est dommage et cela se sent dans le recyclage, et cela finira par faire défaut à vos branches. Quant à l'IA, aujourd'hui, vos branches sont pour l'heure peu concernées », répond Laetitia Protat. **Hélène Delforge (Saati France)**



réagit : « dans notre entreprise, avec les normes ISO, on a des obligations de recyclage, on doit vraiment très vite s'emparer du sujet ». **Omar Ait El Aouad (Toray)** poursuit : « notre usine est très énergivore. Chaque mois, on consomme en électricité l'équivalent de la ville de Bourg-en-Bresse qui a 50 000 habitants. On dépend aussi beaucoup du pétrole, la guerre en Ukraine et le blocage du détroit d'Ormuz ont fait décupler nos coûts. Ces quatre dernières années, on a perdu environ 15 millions d'euros, ce qui a conduit le groupe à opérer une scission de l'entreprise en trois entités juridiques différentes avec des effets de seuil importants pour nous. On s'est battus et on a réussi à avoir une unité économique et sociale (UES), donc pour l'instant on conserve nos droits, mais pour combien de temps ? On a aussi de grosses interrogations sur les investissements à venir et la désindustrialisation est très forte avec beaucoup de pertes d'emplois. On subit aussi une concurrence très rude de la Chine ».

Sophie Perez (Netexial] bondit, les évolutions capitalistiques ne sont jamais anodines : « Quand notre entreprise a été rachetée, on nous a rassurés en disant que rien ne changerait. Beaucoup de gens y ont cru mais pas moi. Or ce qu'on voit aujourd'hui c'est qu'on est passé de la production de 60000 à 50000 vêtements professionnels par an. Et tous les avantages conquis par les anciens disparaissent peu à peu. La qualité disparait au détriment de la rentabilité, nos machines sont dégradées. On a du mal à recruter les jeunes, j'ai formé 20 personnes l'an dernier et on en a gardé seulement deux ! » ■

Adressez un mail à thc@cgt.fr pour recevoir le diaporama projeté.

Table ronde 1 : santé au travail : derrière les profits, les salarié·es s'abîment

Accidents du travail, cadences, maladies professionnelles, les conditions de travail restent un enjeu majeur de lutte syndicale au sein des branches THCB. Lors d'une table ronde réunissant Ibrahim Diabaté (Barbier), Fabien Habai (Adler Pelzer), Véronique Lejeune (Hermès) et l'avocate Marie Lardaux, chacun a fait une courte intervention afin d'échanger ensuite avec les délégués sur cette thématique. À travers des expériences concrètes, les intervenants ont mis en lumière les conséquences des choix patronaux sur la santé, mais aussi les moyens d'action dont disposent les syndicats.



Chez Barbier, la prévention, un combat syndical qui porte ses fruits

Au sein du groupe Barbier, les accidents du travail ont longtemps été particulièrement graves. Un salarié a perdu la vie et un autre a été amputé d'une partie de la jambe dans un broyeur. Face à cette situation, les élus CGT et les membres de la CSSCT ont contraint la direction à agir. Depuis, les accidents diminuent en fréquence et en gravité. Mais, avec 26 accidents avec arrêt depuis le début de l'année pour 800 salariés, dont 200 intérimaires, la vigilance reste indispensable. « Il reste donc encore du travail à accomplir. Mais les résultats montrent que les efforts réalisés en matière de sécurité et de prévention portent leurs fruits », souligne Ibrahim Diabaté. Les élus continuent d'aller dans les ateliers pour faire remonter les difficultés et obtenir des améliorations, avec pour objectif de renforcer la prévention, améliorer les conditions de travail et embaucher les intérimaires très concernés par l'accidentologie.

Adler Pelzer : une usine n'est pas qu'un bilan comptable

Chez Adler Pelzer, le rachat par un groupe italien s'est accompagné d'une forte réduction des effectifs : de 282 salariés en 2021 à 194 aujourd'hui. Pourtant, l'activité se poursuit mais, dans le même temps, les économies touchent l'entretien, les réparations, les fournitures et les équipements de protection. Les salariés restants doivent absorber la charge de travail, avec davantage de polyvalence, de pression et de responsabilités. La transmission des savoir-faire est également menacée : 79 salariés ont plus de 55 ans, dont 25 plus de 60 ans. Pour Fabien Habai, la défense des conditions de travail est indissociable de celle de l'industrie et de l'emploi. Il faut refuser que les travailleurs deviennent une variable d'ajustement : « Nous voulons travailler dans une entreprise qui investit, forme, entretient son outil industriel, embauche. » Et de rappeler l'essentiel : « une usine n'est pas qu'un bilan comptable. Une usine, ce sont des salariés. Et sans salariés, il n'y a pas d'industrie. »

Maroquinerie : derrière le luxe, l'épuisement des salarié.es

Chez Hermès et plus largement dans la maroquinerie, Véronique Lejeune alerte sur les conséquences des cadences et de la répétition des gestes. Les troubles musculosquelettiques (TMS) s'accompagnent souvent de risques psychosociaux, dans un cercle vicieux où les absences non remplacées ni prises en compte par les directions conduisent les salariés présents à travailler davantage, jusqu'à se blesser à leur tour. L'absentéisme atteint régulièrement des niveaux élevés, tandis que la pression de produire vite et sans défaut génère stress et peur de la malfaçon. Autre problème : les possibilités de reclassement sont inexistantes ou insuffisantes, laissant des salariés parfois jeunes et récents dans l'entreprise sans perspec-

tive professionnelle. Certaines ne peuvent même plus envisager se reconvertir dans d'autres métiers, faute de pouvoir utiliser leurs bras. Face à cette réalité, Véronique défend une priorité : « savoir comment nos collègues vont rentrer le soir et comment ils vont pouvoir revenir le lendemain. » L'exigence de qualité dans le luxe ne peut justifier l'épuisement ni l'absence de reconnaissance.



Faire respecter le droit et rendre visibles les souffrances

Spécialisée dans les questions de santé au travail et de sécurité sociale, l'avocate Marie Lardaux (associée de Xavier Médeau au sein de la SCP Lardaux-Médeau) accompagne des salariés confrontés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et aux licenciements pour inaptitude. Elle constate que beaucoup consultent trop tard, déjà fragilisés par la maladie, la souffrance psychologique et les démarches administratives. Son premier conseil : « il faut venir nous voir tôt », si possible avant ou dès le premier arrêt de travail. Déclarer les accidents et les maladies liés au travail est essentiel : sans reconnaissance des situations vécues, difficile de faire progresser la prévention.

L'avocate rappelle que l'employeur a une obligation légale de protéger la santé physique et mentale des salariés. Pourtant, les impératifs économiques prennent trop souvent le dessus. Pour agir, les équipes syndicales doivent se former, recueillir des éléments concrets sur les postes, documenter les situations et solliciter les interlocuteurs compétents : CARSAT, médecine du travail et inspection du travail. Elle insiste sur l'importance de garder des traces écrites : « Écrivez. Écrivez. Pas de coup de fil, pas d'oralité, il faut de l'écrit.»

Nécessaire formation...

En cas d'accident grave, lorsqu'un manquement à l'obligation de sécurité est établi, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée. Pour Marie Lardaux, « c'est le seul moyen de pression efficace, parce que toutes les entreprises sont attentives à leur image. Et le jour où le gérant se présente à la barre d'un tribunal correctionnel en audience publique pour répondre de ses infractions avec un peu de médias dans la salle, ça ne fait pas de mal, ni à la prévention, ni à la sécurité. » Et de rappeler que la faute inexcusable de l'employeur, procédure extrêmement compliquée à faire reconnaitre, devient « d'une facilité déconcertante à démontrer dès lors qu'il y a une condamnation pénale ». Le dépôt de plainte et l'intervention de l'inspection du travail peuvent contribuer à faire reconnaître les faits et à défendre les droits des victimes.



Les cadences ne sont pas une fatalité

Marie Lardaux rappelle aussi que l'inaptitude n'est pas une fatalité : « N'oubliez pas que l'inaptitude, ça ne se subit pas, ça se conteste. », notamment lorsque toutes les possibilités de reclassement n'ont pas été sérieusement examinées. S'agissant des TMS dans la maroquinerie, elle souligne que les cadences et l'organisation du travail relèvent de la res-



ponsabilité de l'employeur, et non d'une fatalité liée au métier. Pour elle, il faut rendre ces réalités visibles, mobiliser les moyens juridiques disponibles et exercer une pression collective sur les entreprises. Car la prévention ne progressera pas sans action syndicale organisée, sans déclaration systématique des accidents et des maladies professionnelles et intervention des autorités compétentes. Et d'insister sur la nécessaire formation des élu.es sur ces sujets, « les démarches doivent venir du bas, les élu.es dans les entreprises doivent compiler des éléments permettant le jour J d'apporter de l'aide aux victimes ».

Témoignages et leviers d'action

Fortes températures, machines dangereuses, cadences intenables, souffrance psychologique : les interventions des délégué.es ont mis en lumière des conditions de travail mettant directement en danger la santé des salarié.es.

Hélène Delforge (Saati) apporte une précision juridique : après un accident du travail, le certificat médical initial est essentiel. Il permet de constater les premières lésions et constitue une pièce importante du dossier. **Amandine Very (Sofama)** explique pour sa part avoir été témoin de situations de souffrances psychologiques extrêmes. Face à des salariés en détresse, elle a obtenu une enquête en alertant la CARSAT, l'inspection du travail et la médecine du travail. Plus de 30 témoignages ont été recueillis. « On ne lâche pas », affirme-t-elle, alors que les résultats tardent à être communiqués. Dans la continuité, **Jean Ferry (Granger)** dénonce l'absence de prévention : températures pouvant atteindre 70 °C, équipements inadaptés et machines dangereuses. Après trois accidents graves en deux ans, les sécurités n'ont été mises aux normes qu'après l'intervention du procureur. Pour lui, la direction fait semblant d'écouter les salariés. **Sophie Kettani (Hermès ASPS)** rebondit sur le témoignage d'Amandine : les TMS et les risques psychosociaux sont parfois banalisés par les salariées elles-mêmes. Avec 12 % d'absentéisme et des alertes alarmantes, elle insiste sur la nécessité de mieux former les élus pour accompagner les collègues en souffrance. Marie Lardaux précise alors que, pour obtenir une réponse de l'inspection du travail, il faut lui adresser un courrier en mettant l'employeur en copie.



L'expertise, un outil pour objectiver les risques

Hélène Perraud Vidal (Secafi), directrice régionale de Secafi, insiste sur l'importance du recours à une expertise extérieure pour analyser les conditions de travail. « L'expertise pour risque grave peut être votée en CSE lorsqu'il existe une raison légitime de penser que la santé ou la sécurité des salariés est menacée.



Elle est financée à 100 % par l'employeur et permet aux élus d'accéder aux résultats » indique-telle. Et de rappeler également le rôle essentiel du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui doit intégrer les risques physiques comme psychosociaux. Les élu.es du CSE doivent être consultés et rendre un avis motivé. Le plan de prévention doit ensuite traduire les risques identifiés en mesures concrètes et en moyens adaptés. Elle alerte sur le calendrier budgétaire : les demandes de prévention doivent être portées dès maintenant pour être intégrées aux budgets de l'année suivante. Elle appelle également à renforcer le rôle de la CSSCT et à faire remonter les questions de santé au travail dans les réunions du CSE, au moins quatre fois par an. Enfin, elle met en garde contre les accords de qualité de vie et des conditions de travail purement « cosmétiques », qui ne répondent pas aux problèmes d'organisation et d'intensification du travail. Faire intervenir des experts, l'inspection du travail ou des avocats permet de sortir les difficultés de l'invisibilité et de mettre l'employeur face à ses responsabilités. En écho, **Hélène Demard (Ateliers du Meygal)** dénonce des cadences incompatibles avec l'exigence d'une véritable polyvalence. Par ailleurs, elle souligne que changer de poste sans changer les gestes ne résout pas les TMS.



Protéger les plus fragiles

Ludovic Rabut (Kalhyge) élargit ensuite le débat aux réformes du travail (loi El Khomri, ordonnances Macron) qui ont affaibli les droits des travailleurs et des travailleuses. Il estime qu'elles contribuent à faire peser davantage la responsabilité des accidents sur les salariés. **Nicolas Callens (Hexcel)** rappelle que les élus doivent se former, se répartir les responsabilités et s'organiser collectivement. Il souligne qu'il est possible de négocier la création d'une CSSCT même dans des entreprises de moins de 300 salariés, notamment lors de la négociation du protocole préélectoral. **Véronique Buttez (Poly Domo)** revient quant à elle sur la mort d'un jeune de 15 ans, lors d'un stage d'observation en avril 2026. Elle appelle chacun à protéger les stagiaires, alternants et intérimaires, souvent trop timides pour refuser une tâche dangereuse : « La sécurité, c'est l'affaire de tous. Pas que des élu.es. » Enfin, une déléguée de Netexial partage une expérience positive : dans son entreprise, des séances de massage prodiguées par des professionnels ont été maintenues grâce à l'action des élus. Les enquêtes menées auprès des salariés ont montré des bénéfices sur leur bien-être et les accidents. La prévention exige des



moyens et les initiatives portées par les salariés peuvent faire évoluer les pratiques, malgré les réticences patronales.

Canicule : un nouveau défi pour les élu.es

Dans la foulée des échanges autour des conditions de travail, le sujet de la canicule s'invite au travers d'un débat dédié. **Véronique Lejeune** ouvre la table ronde en revenant sur les fortes chaleurs de l'été, marquées par 52 jours cumulés au-dessus de 35 °C. Des conditions qui dégradent le travail, provoquent fatigue et déshydratation et augmentent les risques d'accidents. « La législation reste insuffisamment contraignante, insiste Véronique, les employeurs doivent prévoir des actions de prévention, mais sans cadre précis imposant des mesures adaptées ». La table ronde à laquelle sont associées **Christiane Clément (Chantelle)** et **Irvin Buchemeyer (Tarkett)** permet de comparer les situations vécues dans les entreprises.

Chaleurs étouffantes

Christiane Clément présente à son tour les mesures prises chez Chantelle face aux fortes chaleurs, sur trois sites français. Au siège, les bureaux sont climatisés. Sur le site logistique, des ventilateurs sont disponibles, les stores sont fermés et les horaires peuvent être adaptés en vigilance orange ou rouge. « Dans l'usine de production, les salariés commencent plus tôt et terminent à 15 heures. Des pauses de dix minutes sont prévues lorsque la température atteint 30 °C, avec arrêt des machines et recherche de fraîcheur », indique Christiane. Le syndicat souhaite toutefois abaisser le seuil de déclenchement des pauses à 28 °C, car les chaleurs deviennent plus étouffantes. Il demande également des mesures adaptées aux salariés vieillissants et aux femmes enceintes, ainsi que le remplacement des fenêtres. Christiane évoque enfin l'usine tunisienne de Chantelle, confrontée à des températures de 50 °C, à des coupures d'eau et d'électricité et à une baisse de production de plus de 50 % pendant trois mois. La direction envisage des panneaux solaires pour améliorer la situation.

Arrêt de la production

Irvin Buchemeyer (Tarkett) explique pour sa part que les premières mesures de la direction, limitées à la distribution de ventilateurs, étaient insuffisantes : elles brassaient surtout de l'air chaud. Grâce à un rapport de force syndical important et à la menace d'une grève, les représentants du personnel ont obtenu la



tenue rapide d'un CSE extraordinaire. « On a revendiqué des brumisateurs individuels, des pastilles d'hydratation et des pauses toutes les heures dans une salle climatisée, accessibles selon les besoins. La solidarité entre les salariés de production et ceux des bureaux a également permis de distribuer des pastilles aux employés initialement privés de ce dispositif », précise Irvin. Malgré ces mesures, certaines journées ont nécessité l'arrêt de la production, car la chaleur restait insupportable. Enfin, les postes de production ont été doublés grâce au recours à des intérimaires, afin de permettre aux salariés de se relayer. Irvin insiste sur un point essentiel : ces améliorations ont été obtenues grâce au rapport de force syndical, et non par la seule initiative de la direction.

Négocier des accords collectifs

Hélène Péridal (Sécafi), experte en conditions de travail souligne que le changement climatique doit être intégré durablement à la prévention des risques professionnels. Les canicules affectent la santé des salariés, peuvent provoquer des décès et perturbent également le fonctionnement des entreprises et des machines. Elle rappelle que les représentants du personnel peuvent intervenir lors des consultations du CSE sur les orientations stratégiques, la politique sociale et les projets de l'entreprise, afin d'examiner leurs impacts environnementaux. Ils peuvent aussi vérifier que les risques climatiques sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Elle insiste sur l'importance de l'anticipation : les budgets et les travaux doivent être préparés avant l'été. Parmi les solutions possibles figurent l'adaptation des horaires, les pauses rafraîchissantes, l'accès à des espaces climatisés et l'aménagement des postes. Elle encourage également la négociation d'accords collectifs et la planification de travaux de rénovation des bâtiments. Enfin, elle rappelle que les situations de vulnérabilité doivent être prises en compte, notamment par l'intermédiaire du médecin du travail, dans le respect du secret médical.



Les revendications salariales doivent s'inviter dans le débat

Gaëlle Arréou (Hermès, Montereau) explique que la climatisation a permis de limiter les effets de la chaleur dans son entreprise, même si les températures ont atteint 27 à 28 °C. Cependant, l'utilisation de ventilateurs a dispersé les poussières de cuir, augmentant les risques pour les salariés. Elle souligne surtout que les bas salaires contraignent certains à vivre dans des logements mal isolés et dépourvus de climatisation. Ils arrivent donc au travail épuisés après des nuits difficiles et peuvent être davantage exposés aux accidents. Elle estime que l'amélioration des conditions de travail doit aussi passer par une revalorisation des salaires. **Christine Morat (Hermès, Aix les Bains)** décrit à son tour des bâtiments mal isolés malgré des investissements importants dans des pompes à chaleur et le remplacement des fenêtres. Les températures ont atteint 30 °C dans certains ateliers et jusqu'à 35 à 37 °C dans les zones de coupe et de préparation. La demande d'avancer les horaires a été refusée par la direction, qui ne voulait pas différencier les équipes. Christine dénonce également les explications patronales attribuant certains malaises à l'âge ou à la ménopause…

Harmoniser les pratiques

L'experte de Secafi rappelle que les élus peuvent demander des plans pluriannuels de travaux et consulter les documents financiers et stratégiques de l'entreprise pour vérifier que les investissements nécessaires sont prévus. **Gérald Huon (Netexial)** explique qu'un bilan a été réalisé sur les différents sites français afin d'identifier les mesures existantes et les bonnes pratiques. Il constate de fortes disparités : certains sites ne proposent aucune pause, tandis que d'autres permettent jusqu'à quinze minutes de repos et l'accès à des salles climatisées. Les solutions comprennent également des ventilateurs, des brumisateurs, des filtres UV sur les fenêtres, de l'eau fraîche, des fontaines et des aménagements horaires. Des glacières sont aussi mises à disposition des agents itinérants pour conserver de l'eau fraîche dans leurs véhicules. L'objectif est désormais d'harmoniser les pratiques entre les sites, lorsque cela est possible. **Isabelle Nocus (Lacoste)** explique que son entreprise dispose déjà d'un plan canicule, mais que les syndicats ont demandé son amélioration par courrier adressé à la direction et à la CSSCT. ■

Document d'orientation partie 1
Une feuille de route pour le mandat à venir

Irvin Buchemeyer et Nicolas Callens ont présenté une synthèse de la première partie du document d'orientation dont l'intégralité est disponible sur le site web de la fédération.



Plusieurs grandes priorités ont été énoncées autour d'une même ambition : défendre l'emploi, les salaires et les droits des salarié.es tout en répondant aux transformations industrielles, sociales et environnementales auxquelles nos secteurs sont confrontés. Dix revendications fortes sont portées :

- Obtenir un réel **pouvoir d'intervention** des organisations syndicales et un droit de veto lorsque des projets d'entreprise menacent l'emploi ou l'environnement ;
- Un nouveau cadre réglementaire pour l'**attribution des marchés publics** avec des critères sociaux, environnementaux et de la production locale sur nos territoires ;
- Un **label public** exigeant sur la traçabilité des productions made in France, avec un cahier des charges rigoureux et transparent sur toutes les étapes de production ;
- L'évaluation, la conditionnalité et le droit de veto sur les **aides publiques** à des contrats d'engagement pour la création d'emplois stables en CDI et l'augmentation des salaires, et cela sous contrôle des représentants du personnel, organisations syndicales, et CSE ;
- Des **augmentations générales de salaire en brut dans les NAO.** « Le salaire net c'est pour le mois. Le salaire brut, c'est pour la vie », plutôt que des primes et réaffirmer le principe de salaire socialisé ;
- Négocier des accords sur les minima conventionnels qui garantiraient trois principes socles : **une augmentation au moins égale à l'inflation, sur tous les coefficients de la grille** conventionnelle, et la réouverture obligatoire des négociations en cas de revalorisation du SMIC au cours de l'année (**clause de revoyure**) ;
- Faire campagne et **combattre les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes** et faire respecter le principe de base « à travail de valeur égal, salaire égal » pour tirer tous les salaires vers le haut ;
- Le **retour des CHSCT** dès 50 salarié.es avec des droits renforcés, des expertises indépendantes, des formations obligatoires pour tous les élus et suppléants. Une personnalité morale qui permet d'agir en justice contre toute action de l'employeur manquant à son obligation d'information ou de consultation à son égard. À court terme, les commissions santé et sécurité et conditions de travail actuelles doivent être renforcées en ce sens ;
- Que chaque salarié.e, chaque retraité.e de nos branches puisse avoir une **couverture sociale collective obligatoire**, des accords collectifs de santé uniformisés pour toutes les catégories socio-professionnelles et qui intègrent nos retraité.es. Négocier de garantir à l'ensemble des salariés de nos professions une couverture prévoyance obligatoire assurant à minima un socle de garanties en incapacité, en invalidité, en décès et couvrant plus globalement les accidents de la vie.
- Modifier les critères d'**appel d'offres des marchés publics** nationaux et européens pour garantir une part de fabrication plus importante dans les productions et l'assemblage en Europe de nos champs professionnels, et empêcher le dumping des États en revendiquant un socle de droits sociaux communs à tous les travailleurs de la zone européenne.

Débat sur la 1ère partie du document d'orientation

Les échanges ont permis de préciser les revendications à défendre dans les entreprises. Relocalisation de la production, salaires, retour des CHSCT et protection sociale ont nourri le débat.

Joseph Gambin (retraité THCB Isère) ouvre les échanges en invitant à porter des revendications ambitieuses : « Il faut un peu rêver et même mettre des choses

en avant comme les 32 h. Quand je militais, je ne pensais même pas qu'on puisse atteindre les 35 h et pourtant elles sont là ». **Sylvie Bonnamy (retraitée Mendès)** rebondit sur la question salariale : « le salaire brut, c'est pour la vie, le salaire net pour le mois. Plusieurs partis politiques disent : "Nous, on va faire en sorte que vous ayez plus de salaire, vous allez gagner plus." Or, c'est faux, ils vont prendre sur les cotisations sociales. Et ça, il faut l'expliquer. » **Fabrice Lemaire (Kermel)** évoque ensuite les obstacles à la relocalisation : « Aujourd'hui, on est bloqué par des normes dans l'usine. Je pense qu'il faudrait faire une revoyure sur toutes les normes, surtout si on veut relocaliser la production. **Maurad Rabhi (bureau fédéral)** répond : « ce sont les patrons qui considèrent qu'il y a trop de normes. Il nous faut des normes pour réglementer et faire en sorte qu'il y ait plus de production en France, par exemple. Nous, ce qu'on exige, c'est, par exemple, que sur les marchés publics, il y ait une part plus importante de production qui se fasse en France et pas à l'étranger. » Ce sujet pose ainsi la question des conditions nécessaires pour relocaliser la production. **Jean Ferry (Granger)** confirme que certaines entreprises font déjà le chemin du retour : « on parle de relocalisation, mais on voit que nos clients reviennent tout seuls. Novacel était parti en Inde faire des produits et s'est rendu compte que c'était tout pourri, et ils reviennent vite chez nous. » **Pascal Lucani (retraité THCB Aube)** insiste sur la question des marchés publics : « Il y a un énorme potentiel pour donner de l'activité en France. Aujourd'hui, c'est la jungle : de grands groupes s'accaparent des marchés publics et sous-traitent dans la foulée. Il faut une loi là-dessus. Ça existe aux États-Unis où 20 % des marchés publics doivent être opérés sur le territoire. Ça peut créer des milliers d'emplois. »



Retour des CHSCT et conditions de travail

Joseph Gambin (retraité THCB Isère), propose d'inscrire dans le document d'orientation : « nous exigeons le retour des CHSCT dès 50 salariés ou dès lors qu'un CSE est instauré dans une entreprise. » **Thomas Vacheron (bureau fédéral)** développe cette proposition en la reliant aux conditions de travail et aux revendications salariales. : « La question des conditions de travail est fondamentale pour tout le salariat, dans le privé principalement, et notamment depuis qu'il y a eu les reculs des ordonnances Macron-Pénicaud. Il faut remettre partout des CHSCT à partir de 50 salariés. Si on y arrive, on couvre plus de 50 % du salariat. Pour les TPE, il faut des commissions régionales sur la question des CHSCT, parce qu'il y a 25 % du salariat qui travaille dans des entreprises de moins de onze salariés. Sur les salaires, c'est quoi, l'utilité ? Travailler pour le net parce qu'il faut remplir la gamelle, faire le plein d'essence. Et de l'autre côté, quand tu es à la retraite, en licenciement, en maladie ou en accident, ou pour la parentalité, c'est le brut. ». **Boujema Chigri (retraité THCB Nord)** appuie cette intervention en soulignant la nécessité de défendre le salaire brut et de retrouver les droits perdus sur les conditions de travail.

L'enjeu de la protection sociale

Jean Ferry (Granger) s'interroge sur une partie du document d'orientation : « on parle de rejeter les mutuelles privées, mais comment se soigner alors ? Se battre pour la Sécu, d'accord, mais comment on fait sans mutuelle ? » **Maurad Rabhi (bureau fédéral)** précise : « La santé, ce n'est pas discutable. Tout le monde a le droit de se protéger. Dans les régimes complémentaires, il y a des groupes de protection sociale, des mutuelles et des assureurs privés. Ceux-là, on n'en veut pas, parce qu'ils sont là pour faire des marges. Les groupes de protection sociale, on les défend parce qu'ils font du non-lucratif. Il faut faire la distinction et rejeter partout, en entreprise ou en branche, les accords qui donnent la gestion des contrats d'assurance collectifs obligatoires à des mutuelles ou assurances privées lucratives comme Alan ou Axa par exemple. » **Ludovic Rabut (Kalhyge)** ajoute : « notre direction souhaitait aller vers AXA, on n'a pas signé l'accord mais ils ont mis en place une DUE, une décision unilatérale de l'employeur. On doit aussi rejeter ces DUE qui sont le 49.3 des patrons ! »



Hassen Nassi (secrétaire général) insiste : « on se bat pour le paritarisme, de manière à mutualiser nos moyens et à faire en sorte que des petites boîtes puissent avoir le même niveau de santé que d'autres boîtes beaucoup plus grosses. » Il alerte aussi sur le danger du recours aux assureurs privés qui proposent d'abord des tarifs bas, puis augmentent les cotisations ou dégradent les prestations. **Fabrice Lemaire (Kermel)** demande des précisions sur le positionnement de la fédération sur les primes.



« On demande des augmentations générales. Après, dans le déroulement de la négociation, s'il y a des primes, on ne les rejette pas d'un revers de main. Mais on explique aux salariés pourquoi la CGT défend des augmentations générales. S'il y a un blocage, il faut faire des assemblées du personnel, et ce sont les salariés qui décident. La CGT défend des augmentations générales pour défendre le salaire socialisé, qui permet de percevoir des indemnités chômage, la retraite, etc., pour vivre. Si on ne se bagarre pas là-dessus, on aura des salaires un peu plus importants, mais on devra avoir une assurance privée pour se couvrir pour le chômage, pour nos retraites et pour la santé », répond **Maurad Rabhi (bureau fédéral)**.

La prime d'aujourd'hui ? La déprime de demain !

Un délégué s'interroge sur la faisabilité de l'indexation des salaires sur l'inflation dans les entreprises où les augmentations sont difficiles à obtenir : « Quand les gens galèrent à avoir 0,4 % d'augmentation, ça va être un gros problème. J'aimerais savoir comment vous voulez qu'on fasse. » **Irvin Buchemeyer (Tarkett)** cite l'exemple de la branche textile : « Dans l'accord de la branche textile, on a réussi à négocier une clause de revoyure en cas de revalorisation du SMIC. C'est une clause automatique. Ils doivent nous convoquer dans les 45 jours. Ça peut être des pistes. C'est notre rôle d'essayer d'obtenir des choses. » **Nicolas Callens (Hexcel)** invite les salariés à consulter leur convention collective et le journal fédéral pour connaître les augmentations négociées sur certaines classifications. **Ludovic Rabut (Kalhyge)** rappelle que l'indexation a disparu en France en 1983 et cite la Belgique : « Il y a un pays proche qui le fait, qui s'appelle la Belgique. Donc c'est possible. » **Thomas Vacheron (bureau fédéral)** revient sur le niveau du SMIC et les moyens d'obtenir une hausse générale des salaires : « La France est la deuxième économie de l'Union européenne. Et pourtant, on a seulement le sixième niveau de SMIC. On n'arrive pas à vivre avec 1 477 euros net et 1 867 euros brut. La CGT, comme la fédération, revendique un SMIC à 2 200 euros brut pour que tout le monde puisse se chauffer, se loger, se transporter, vivre tout simplement. Quand les prix augmentent, le SMIC augmente aussi. C'est parce que nos salaires ne sont pas indexés sur les prix, que le SMIC rattrape les autres salaires. Dans la branche textile, quand le SMIC augmente parce qu'il y a une augmentation des prix, la totalité des différents niveaux de la branche augmente autant que le SMIC. Ce n'est pas du plus, c'est juste pour ne pas avoir du moins. C'est ça, l'indexation des salaires sur les prix. Quand les prix augmentent, nos salaires doivent augmenter aussi. Légalement, on n'a pas le droit d'avoir, ni dans la branche ni dans l'entreprise, une indexation des salaires sur les prix. On n'a pas le droit d'avoir un accord d'entreprise qui dit : "Quand le SMIC augmente, les salaires augmentent aussi." C'est complètement fou ! On le dit au Medef et au gouvernement : laissez-nous avoir des accords d'entreprise qui permettent que, quand le SMIC augmente, les salaires augmentent aussi. Les avancées des uns servent aux autres. Et sur les primes, on a une formule : "La prime d'aujourd'hui — PPV, carburant, primes, repas —, c'est la déprime de demain." Personne ne crache sur l'argent, mais une prime, c'est comme un pourboire : tu es content sur le moment, mais ça ne compte pas tout au long de la vie. »

Continuer à porter des revendications ambitieuses

Joseph Gambin (retraité THCB Isère) rappelle que les avancées sociales ont souvent paru impossibles avant d'être gagnées : « Dans ma jeunesse, j'ai connu des copains qui avaient fait 36, à l'époque certains leur avaient dit, vous rêvez, les patrons ne vous paieront jamais à ne rien foutre et pourtant ils ont eu les congés payés ! ». **Pascal Lucani (retraité THCB Aube)** dénonce enfin la perte de droits liée aux ordonnances Macron : « Les CSE, c'est une catastrophe. On a perdu beaucoup de choses. On demande à revenir sur le CHSCT, mais pourquoi pas aussi sur les comités d'entreprise ? On doit retrouver les droits qu'on a perdus avec les ordonnances Macron. » **Maurad Rabhi (bureau fédéral)** approuve et conclut en rappelant que la remise en cause des ordonnances Macron fait partie des propositions confédérales. ■



Table ronde 2 : Élections professionnelles et négociations : construire le rapport de force pour gagner des droits

Comment gagner les élections et peser dans les négociations ? C'est autour de ces deux enjeux que s'est articulée la deuxième table ronde, introduite par Thomas Vacheron. À travers leurs expériences dans le textile, l'habillement, la maroquinerie, le cuir et les blanchisseries, les déléguée·es ont témoigné des difficultés rencontrées face aux stratégies patronales, mais aussi des victoires obtenues. La discussion s'est ensuite élargie aux négociations collectives, avec l'avocate Anne Braun.



En ouverture de la table ronde, Thomas Vacheron rappelle que les constats dressés sur les conditions de travail doivent déboucher sur une réflexion collective : comment mieux s'organiser pour gagner en efficacité syndicale ? Première priorité : développer l'implantation de la CGT et présenter des listes aux élections professionnelles. Sans candidature, les salariés ne peuvent pas voter CGT. Le résultat électoral ne se limite pas à la représentativité dans l'entreprise : il détermine aussi le poids de la CGT dans les branches professionnelles, les négociations interprofessionnelles et les conseils de prud'hommes. Il prend l'exemple du textile, où le rapport de force électoral permet de négocier l'indexation des minima conventionnels sur le Smic. L'enjeu est donc de permettre au plus de salariés de choisir leur organisation syndicale et de renforcer la capacité à obtenir des avancées concrètes.

Ne jamais considérer les élections comme acquises

Ludovic Rabut (Kalhyge) revient pour sa part sur l'organisation des élections dans son entreprise comptant plusieurs dizaines de sites et plusieurs milliers de salariés, et récemment racheté par Anett. Pour coordonner les équipes, la CGT s'est appuyée sur les outils numériques, notamment les visioconférences et les groupes WhatsApp. Mais l'essentiel reste le travail de terrain, particulièrement dans les petits établissements où le syndicat était jusque-là peu ou pas implanté. « Il ne faut pas aller voir les salarié.es qu'au moment des élections », alerte-t-il. Il insiste aussi sur la nécessité de valoriser les acquis syndicaux, notamment en matière de prévoyance, de santé et de rémunération. Malgré la très forte répression patronale visant les militants (la secrétaire de syndicat a été licenciée et lui-même est mis à pied depuis près d'un an), la CGT demeure la première organisation, même si elle a perdu la majorité absolue passant de 60% à 46 %. Une belle performance alors que la direction a tout fait pour favoriser d'autres syndicats. Ludovic salue également le soutien de la fédération, des UL et des UD dans leurs démarches.

Aller sur le terrain pour gagner des avancées





Ibrahim Diabaté (Barbier) met en avant les résultats salariaux obtenus grâce aux mobilisations collectives, autant d'avancées qu'il estime indispensables à valoriser auprès des salariés, lors des élections. Celles-ci ont toutefois été marquées par des difficultés : absence de quorum au premier tour, complexité du vote électronique et intervention de la direction dans la constitution de listes concurrentes. La CGT a néanmoins conservé la majorité au CSE. Pour Ibrahim Diabaté, le bilan est clair : « Il ne faut pas rester dans sa zone de confort. » La défense des acquis suppose de poursuivre le travail syndical et de maintenir le contact avec les salariés. Même constat pour **Stéphane Dubesset (SIEGL, Hermès)** qui raconte comment l'arrivée de l'Unsa, avec la complicité de la direction, a poussé la CGT à réinvestir la campagne. « Ça nous a mis un petit coup de pompe au derrière. » Présente depuis quarante ans, l'organisation a choisi de rappeler aux salariés, par des tracts, l'origine de leurs droits gagnés grâce à la CGT : treizième mois, augmentations, primes d'intéressement. Cette stratégie a porté ses fruits, avec 84 % des voix.

Progresser malgré les **pressions patronales**

Amandine Very (Sofama) décrit une campagne électorale difficile, marquée par des pressions de la direction et la recherche de candidats susceptibles de rejoindre les listes concurrentes. Malgré ces obstacles, la CGT reste majoritaire au CSE, et approche les 50 % des suffrages. Elle souligne également les résultats obtenus sur les salaires : « depuis qu'on est là, en quatre ans, les rémunérations ont progressé d'environ 12 %. » Face aux tentatives de remise en cause de certains usages, l'équipe a obtenu le recul de la direction. **Nicolas Callens (Hexcel)** revient sur une mobilisation exceptionnelle menée en 2025 autour de la revendication de jours de congés supplémentaires. Sur un site fonctionnant en continu, 90 % des salariés se sont mis en grève en juin. Face au refus de la direction américaine de négocier, le conflit s'est prolongé pendant sept mois. Les militants ont réussi à maintenir le rapport de force. La lutte a débouché sur deux jours de congés supplémentaires et la possibilité de poser ses congés plus librement. « Une très belle victoire », se félicite-t-il. Les élections suivantes ont permis à la CGT de remporter tous les sièges, avec 100 % des voix, grâce à une très grosse campagne, « C'est un travail de longue haleine. Il faut être présent toute l'année », rappelle Nicolas qui déplore aussi les pressions : cinq militants ont été mis à pied, dont trois licenciés. « A peine élus, tout de suite attaqués, mais on ne lâche pas l'affaire et on continue à faire des syndiqués », souligne Nicolas qui insiste aussi sur l'importance de la formation des nouveaux militants.

Christiane Clément (Chantelle) reconnaît pour sa part que, dans son entreprise, la CGT a sous-estimé la dernière échéance électorale. Implantée depuis cinquante ans, l'organisation pensait sa position bien établie. La présentation d'une liste de la CFTC a pourtant rebattu les cartes, jusqu'à lui faire perdre la majorité. L'équipe doit désormais se reconstruire après plusieurs départs à la retraite. Elle entend notamment présenter une liste complète et améliorer sa communication, en particulier l'affichage syndical. Le prochain scrutin, prévu en avril, doit permettre de reconquérir le terrain perdu.

Proposer une **autre pratique syndicale**

Sophie Kettani (ASPS, Hermès) explique comment la CGT a réussi à s'implanter face à une CFDT présente depuis plusieurs décennies, mais jugée trop proche de la direction. Accompagnées par leur coordinateur, les militantes ont mené une campagne au contact des collègues avant d'obtenir deux sièges de titulaires et un mandat de déléguée syndicale pour Sophie. L'équipe a réparti les responsabilités et est plus sur le terrain. Elle veut aussi dépasser les seules questions des activités sociales et culturelles pour s'intéresser aux revendications professionnelles. « On essaye d'être très présents pour leur montrer qu'ils auront eu raison de voter pour nous. » L'enjeu est désormais de faire vivre cette nouvelle implantation au quotidien. **Stéphanie Dussart (Selmo Jelen)** évoque les difficultés rencontrées pour constituer des listes électorales, notamment pour trou-





ver des candidats masculins. Après plusieurs mandats compliqués, l'équipe cherche à préserver sa capacité à se présenter alors qu'elle craint que la direction favorise une organisation concurrente. Malgré l'absence de représentation au CSE, les militantes poursuivent leur travail et restent identifiées par les salariés comme une équipe active.

Anticiper le **renouvellement militant**

Aurélien Wattin (Spontex) décrit un syndicat majoritaire qui s'appuie sur un héritage très solide (merci à José Baladeira, ancien délégué emblématique de Spontex !), un travail quotidien dans les ateliers et dans les différentes commissions du CSE. Restauration, mutuelle, heures supplémentaires : l'équipe intervient sur de nombreux sujets. Pour lui, il faut avant tout conserver une présence régulière auprès des salariés : « Maintenir une rigueur, une constance au quotidien. » Le principal défi concerne le renouvellement militant, alors que plusieurs élus approchent de la retraite. La parité constitue également une difficulté dans certains collèges, notamment techniques, où les femmes sont moins nombreuses. Autre ambiance pour **Marine Perrin (Ateliers de May)**, qui raconte la création récente du syndicat dans un contexte compliqué : nouveaux locaux, équipes dispersées et méfiance de certains salariés envers la CGT. Pour se faire connaître, l'organisation a distribué des tracts, constitué une liste complète et organisé une réunion ouverte à proximité de l'entreprise. Cette rencontre a permis aux salariés de comprendre ce que la CGT pouvait leur apporter : « Il faut des visages sur les noms et il faut pouvoir aussi discuter avec eux ». Malgré la présentation d'une liste concurrente soutenue par la direction, l'organisation est devenue majoritaire.





Déjouer les **stratégies patronales de division**

Thomas Vacheron souligne un constat commun : les directions connaissent parfaitement l'importance des élections et mettent en place des stratégies pour affaiblir les syndicats indépendants comme la CGT. Candidats « sans étiquette », cadres présentés comme des concurrents ou divisions entre organisations sont autant de moyens de réduire le poids de la CGT. La réponse passe par une meilleure coordination fédérale, l'appui des structures interprofessionnelles et, lorsque c'est possible, la construction de revendications communes, avec d'autres syndicats. Certes, ce n'est pas toujours facile mais « quand les syndicalistes ne peuvent pas se serrer la main, c'est le patron qui se frotte les siennes. », rappelle-t-il. Le résultat du premier tour conditionne directement la capacité du syndicat à négocier : il faut obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés pour être représentatif, désigner un délégué syndical et obtenir un vrai pouvoir de négociation. Les élections et les négociations sont donc indissociables : gagner les premières permet de peser sur les secondes !

Négociation collective : maîtriser le droit et construire le rapport de force

Avocate et ancienne salariée de la confédération CGT, Anne Braun salue la solidarité entre les militants de la fédération THCB. « Vous avez une fédération exceptionnelle, vous prenez soin les uns des autres, continuez à faire vivre cet état d'esprit, cultivez cette chaleur qui vous caractérise, car on le sait, l'engagement syndical peut être éprouvant ». Elle revient ensuite sur les liens entre élections, proximité avec les salariés et négociation collective. Les élus ne peuvent pas se contenter de leur investissement quotidien : ils doivent aussi communiquer sur les avancées obtenues, expliquer les accords et maintenir une présence régulière sur le terrain.

Anne Braun rappelle ensuite le sens historique de la négociation collective. Le contrat de travail repose sur un rapport inégal entre l'employeur et le salarié, qui dépend de son emploi pour vivre. La négociation collective doit précisément permettre de rééquilibrer ce rapport par

l'action collective. À l'origine, cet outil qu'est la négociation collective devait permettre d'améliorer les droits des salarié.es et non de les réduire. « Et pourtant la négociation collective a été, au fil des années, complètement fracassée par le législateur et les gouvernements successifs pour qu'elle devienne un outil quasiment patronal », déplore-t-elle. Elle décrit ainsi une évolution du droit du travail qui a progressivement donné davantage de place aux accords d'entreprise, au détriment des garanties légales ou conventionnelles. Les réformes successives (notamment la loi Valls El Khomri en 2016 et les ordonnances Macron en 2017, même si en réalité les premières attaques ont eu plus tôt), ont modifié la hiérarchie des normes et rendu les négociations plus complexes. Désormais, sur de nombreux sujets, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, y compris lorsqu'il prévoit des dispositions moins favorables aux salariés. L'exemple des heures supplémentaires illustre ce changement. Le Code du travail prévoit une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes lorsqu'aucun accord ne fixe d'autres taux. Pourtant, la présentation des règles peut conduire les négociateurs à se focaliser sur le taux minimal de 10 % autorisé par accord. Anne Braun invite donc les équipes syndicales à vérifier systématiquement les textes avant d'entrer en négociation.







Préparer et maîtriser

Enfin, elle rappelle que les élus du CSE disposent de moyens d'action face aux situations de management toxique, de harcèlement et de risques professionnels. Les enquêtes doivent être préparées et maîtrisées, mais elles peuvent permettre d'établir des faits et de défendre les salariés. « Le CSE, doit dire à l'employeur : on a vu ce que vous faites, on l'écrit, on garde des traces. » Les PV, les alertes et les constats consignés peuvent ensuite servir à faire reconnaître les droits des salariés. En réaction, Thomas Vacheron insiste sur une évolution fondamentale : dans les négociations d'entreprise, les syndicats ne partent plus systématiquement d'un droit existant à améliorer. « Avant, quand j'arrivais en négo, souvent je n'avais rien, parfois j'avais mieux. C'était le résultat du rapport de force. Maintenant, souvent je n'ai rien, parfois j'ai moins. C'est fondamental à comprendre pour nos stratégies syndicales car désormais le droit est centralisé dans l'entreprise. », détaille-t-il. Cette évolution rend d'autant plus importante la maîtrise du droit et la préparation des équipes. Thomas Vacheron invite les participants à échanger sur leurs méthodes pour retrouver les textes applicables, vérifier les arguments patronaux et mutualiser les ressources juridiques au sein de la CGT.

Tiphany Djafer (Vuitton) saisit l'occasion pour évoquer les difficultés rencontrées dans la maroquinerie de luxe, où la CGT, longtemps seule organisation sur certains sites, a perdu du terrain après avoir constitué une liste ne représentant pas toutes les équipes horaires. FO a pu s'implanter en présentant des candidats de l'après-midi, alors que la CGT représentait surtout les salariés du matin et de journée. La prochaine échéance s'annonce difficile, avec la mutualisation de plusieurs sites et la nécessité de recruter



davantage de candidats masculins. Pour elle, mieux vaut cependant privilégier la fiabilité et l'engagement des candidats plutôt que de chercher à compléter une liste à tout prix : « Je préfère avoir une liste un peu plus petite mais fiable. »

Corriger les **idées reçues**

Stéphanie Cusin (Hermès Belley) souligne que les échanges entre militants permettent de découvrir des possibilités de négociation auxquelles les équipes n'avaient pas pensé. Elle salue également le travail de formation assuré par la CGT, tout en rappelant la complexité du droit du travail. Dans son entreprise, elle s'appuie régulièrement sur l'inspection du travail, notamment depuis une tentative de suicide. Les échanges avec l'inspectrice lui permettent de mieux interpréter les textes et de corriger certaines idées reçues. Elle encourage les équipes à entretenir un dialogue régulier avec ces interlocuteurs pour mieux défendre les salariés. Répondant à une question sur la majoration du travail dominical, Anne Braun montre combien une question apparemment simple nécessite une vérification juridique précise. En cas de dérogation permanente autorisant le travail le dimanche, aucune majoration n'est automatiquement imposée par la loi. Il faut donc examiner la convention collective applicable, puis vérifier si un accord d'entreprise prévoit des garanties supplémentaires ou pas. « On vit souvent sur des acquis de ce que nous disent les patrons, mais en fait on ne vérifie plus. », alerte-t-elle. La négociation suppose ainsi de distinguer les droits obligatoires, les dispositions conventionnelles et les éventuelles améliorations que l'employeur cherche à remettre en cause.

Articuler élections, négociations et mobilisation

Gaëlle Presles (Ateliers du Meygal) rappelle que les résultats électoraux déterminent directement le poids syndical dans les négociations. Avec environ 130 salariés et une vingtaine de syndiqués, son équipe a conservé sa majorité, autour de 70 % des voix, lors des dernières élections. Elle insiste sur l'importance du premier tour, du quorum et de la participation de l'ensemble des salariés. Pour mobiliser, la CGT va à leur rencontre, organise des heures d'information syndicale et les consulte sur leurs revendications. Pendant les NAO, l'équipe prévoit également des temps d'échange entre les réunions pour expliquer les propositions de la direction et recueillir les réactions des salariés. Elle défend enfin une organisation collective du travail syndical, dans laquelle les responsabilités sont partagées et les mandats peuvent tourner.

Pour **Hassen Nassi (Secrétaire général),** les élections professionnelles constituent un rendez-vous majeur « Les élections, c'est un moment démocratique hyper important dans les entreprises. », insiste-t-il. Il s'inquiète du développement du vote électronique, qui peut compliquer les relances et éloigner les militants du contact direct avec les équipes. Dans la perspective du cycle électoral de 2027, il appelle à anticiper les négociations des protocoles d'accords préélectoraux et à rester au plus près des salariés. ■



140 participant·es au congrès sur la semaine

105 **délégué.es** ont été mandatés au 13ème congrès de la fédération THCB.
Sur les 105 délégué.es, 46 femmes et 59 hommes, soit 44%, un taux en très léger repli (-1%) par rapport au précedent congrès de la Palmyre en 2022 mais en nette hausse par rapport à celui de Balaruc en 2019 (36,8%) et de Bourgoin Jallieu en 2014 (25%).

Profil des 105 délégué·es :

- **54** étaient issus du **textile**
- **10** de l'**habillement et couture**
- **25** du **cuir** (maroquineries et tanneries)
- **16** de la blanchisserie

Près de 50% d'entre eux participaient à leur premier congrès.

Parmi ces délégué.es, on comptait près de 10% de retraité.es, et près de21% étaient âgé.es de moins de 40 ans !

La plus jeune déléguée était Gaelle Arreou, 26 ans (Hermès).



Le congrès a adopté une motion en faveur des retraité.es : Lisez la **motion des retraité.es** !









Document d'orientation partie 2 : on s'organise avec la CGT THCB !

Isabelle Nocus et Stéphane Veyet présentent la deuxième partie du document d'orientation consacrée à l'organisation syndicale.



Après le premier volet, l'enjeu est désormais de renforcer nos fonctionnements et d'améliorer nos pratiques syndicales pour gagner en efficacité.

- **Protéger notre syndicalisme pour gagner de nouveaux droits** : Le syndicalisme est fragilisé à l'international avec l'extrême droite, au niveau national par les reculs des droits, et dans les entreprises par les directions qui cherchent à affaiblir et diviser les salariés. Il est donc nécessaire d'être plus implantés dans les entreprises et d'améliorer notre rapport de force. La fédération revendique d'améliorer le suivi des syndicats, de mutualiser nos moyens et d'assurer la continuité syndicale avec nos retraités.

- **Organiser la majorité des salariés par le renforcement et l'implantation** : l'objectif central, c'est d'être majoritaire avec tous les salarié.es, être de classe et être de masse. Il est nécessaire de présenter des listes partout pour chercher à être majoritaires au CSE et gagner en représentativité. La fédération propose de communiquer davantage avec les salariés, de proposer plus de syndicalisation et de s'appuyer sur le plan de déploiement fédéral ou local là où nous sommes absents.

- **Se structurer pour organiser plus et mieux les salarié.es et syndiqué.es** : comme partout à la CGT, nous constatons une augmentation constante des syndiqué.es isolé.es. La structuration dans un « syndicat professionnel de territoire » offre une solution pertinente et efficace pour : relever la tête de l'institutionnalisation de l'entreprise dans laquelle les directions cherchent souvent à nous enfermer, s'entraider entre sections syndicales, rester dans le même syndicat en cas de restructuration ou de changement d'entreprise du même secteur professionnel. La fédération propose que, pour moins de 20 syndiqués dans une entreprise, nous engagions la création de syndicats professionnels de territoire.

- La négociation collective, par son évolution, devient de plus en plus à l'avantage de la direction, en amplifiant la pression mise sur les délégués. D'où la nécessité de **construire le rapport de force dans la négociation et par la négociation**. La fédération propose de construire davantage d'outils juridiques et syndicaux, de travailler à l'unité syndicale qui nous renforce et nous protège et de veiller en permanence à maintenir son indépendance envers la direction.

- **Se former syndicalement pour être efficace collectivement** : l'efficacité militante n'est pas innée, et la formation syndicale, CGT, est l'outil le plus important pour garder son autonomie et son expertise. L'objectif est de former 100 % des délégués syndicaux, de mieux articuler les formations avec les formations UL et UD et de développer un module de formation de trois jours sur la négociation collective.

- **L'activité juridique, outil pour nos pratiques syndicales** : le droit du travail occupe une très grande place dans nos pratiques syndicales. Il permet d'aider nos collègues au quotidien, de les informer de leurs droits et de se défendre face à une direction qui use et abuse de la répression patronale. Mais pour faire appliquer le droit et gagner des avancées, connaître ses droits ne suffit pas. Il faut aussi avoir la force derrière nous, avec nous.

- **Une communication fédérale utile**

aux syndicats : nos outils de communication fédéraux sont utiles pour les syndiqué.es et les salarié.es. On y trouve des informations utiles et pratiques sur le droit, des tracts modifiables et adaptables, et d'autres choses sur les revendications et les négociations. La fédération propose de poursuivre l'amélioration de ses outils de communication, de permettre aux syndicats de s'en emparer pour mieux valoriser leurs actions et partager leurs avancées.

Débats THCB

A l'issue de la présentation de la seconde résolution, les délégués ont débattu du renforcement de la vie syndicale, de la communication, de l'importance du travail auprès des salarié·es, de la formation , le tout afin de renforcer l'efficacité collective.

Aurélien Wattin (Spontex) alerte d'emblée sur de nouvelles pratiques managériales en matière de négociation : « les méthodes de la direction évoluent. Ils ont des nouvelles stratégies pour bloquer les négociations. On a travaillé sur les risques psycho-sociaux (RPS) pour le bien des salariés et la direction essaie de tirer ce sujet à son avantage en prétendant que nous sommes une source de stress pour elle. En réunion, des membres du CODIR se mettent à pleurer quand on hausse un peu le ton alors que l'on reste très correct. Ce sont des techniques modernes de déstabilisation ». **Gaëlle Arréou (Hermès)** réagit au sujet des propositions faites autour de la communication : « on pourrait mettre à disposition le journal fédéral ou des petits articles en format podcast, à l'atelier, on a le droit de travailler avec des oreillettes et du coup chez nous, c'est ultra utilisé. Il faut aussi commencer à paraître sur les réseaux sociaux pour se faire connaître par les gens qui ne sont pas du tout syndiqués ou pas informés sur la CGT du textile ».





Continuité syndicale

Jean Paul Clairay (retraité) aborde la question de la continuité syndicale et de l'importance de la bataille des idées : « J'ai 75 ans, j'ai quitté l'usine il y a 18 ans et je suis toujours syndiqué. Je suis syndiqué pour défendre les actifs comme les anciens, pour défendre la Sécu, l'hôpital, la retraite, la mutuelle, les services publics. Quand on vieillit, on réfléchit autrement parce qu'il y a des grands débats sociétaux sur la fin de vie, les injustices et même le droit aux vacances. La continuité syndicale est nécessaire. » **Jean Ferry (Granger)** poursuit : « on se réunit tous les 2 à 3 mois au sein du THCB 43, nous sommes une dizaine d'entreprises, et nos NAO se tiennent à peu près en même temps, ça nous permet d'évaluer ce qu'on pourrait demander. Et on se rend compte que tous nos patrons font la même chose de leur côté parce qu'on a toujours les mêmes propositions ! Lors des réunions, on a beaucoup d'échanges. On s'entraide pour progresser chacun dans nos boîtes. Les retraité.es viennent aussi faire part de leur expérience. »

A quand un Insta THCB CGT ?

Lucia (prénom modifié, THCB Ile de France) abonde : « nous aussi, en Ile de France, avons ces réunions de territoire avec les autres entreprises tous les trois mois. Comme je suis dans une TPE, c'est un moment important au cours duquel je peux utiliser les jours de congé formation pour avoir un temps syndical. Lors des réunions, on échange sur les conditions de travail, la pénibilité, on prend aussi des conseils. On essaye de mettre en place des choses comme les échauffements musculaires, car dans mon entreprise où la culture de la prévention n'existe pas. On reste plus longtemps le soir pour accueillir les personnes qui ne sont pas encore syndi-

quées et qui veulent venir pour avoir un temps d'information. Des nouvelles personnes qui viennent à chaque réunion pour prendre des informations, c'est très encourageant. Et je rejoins ce que Gaëlle disait sur les réseaux sociaux. Personnellement, quand je cherche de l'information politique, la première chose que je fais c'est d'aller sur Instagram. Donc je pense que ça pourrait être pertinent d'avoir une page THCB ». **Ludovic Rabut (Kalhyge)** insiste quant à lui sur la sécurisation des pratiques syndicales : «beaucoup de syndicats n'ont pas leurs statuts à jour. Or, on voit qu'on a un patronat de plus en plus décomplexé qui remet en cause le fondement de notre organisation, avec l'avenir politique qui s'assombrit, on va être les premiers à être dans la ligne de mire, si l'extrême droite arrive au pouvoir, donc faites attention aux statuts de vos syndicats. » Cette question relative aux statuts aura fait réagir beaucoup de délégué.es lors du débat.

Comité de **coordination**

Stéphane Veyet (Ateliers AS, THCB 69) mise quant à lui sur l'ouverture pour gagner des syndiqués : « Dans les entreprises, il y a un mal-être au travail. Du coup, je propose aux salariés de faire une formation découverte de la CGT de deux jours. C'est la seule formation de la CGT accessible sans être syndiqué. Et s'ils veulent faire d'autres formations, alors il faut se syndiquer. Sur ce dernier mandat, on a dû envoyer une vingtaine de personnes et au moins la moitié se sont syndiquées. Certains me disent même moi aux dernières élections j'ai voté CFDT, mais la prochaine fois, même si je suis pas syndiqué, je voterai CGT ! » **Pascal Lucani (retraité THCB Aube)** revient sur la question de l'organisation : « on avait à notre époque, créé le comité de coordination qui représentait toutes les professions. On portait la voix des secteurs textile et habillement et on pesait beaucoup. Avec ce comité, on pouvait rencontrer le préfet, les élus locaux parce qu'on était une profession, le syndicat textile de l'Aube,





alors qu'on représentait aussi des petites boîtes où il n'y avait pas de syndicat ».

Calendrier annuel

Stéphane Veyet évoque l'organisation du travail à l'échelle du syndicat et en dehors de la maison Hermès : « on a eu la création du THCB en Isère et au niveau du groupe Hermès, on a mis en place des rencontres annuelles avec les collègues délégués syndicaux de la holding textile Hermès où on se rencontre tous les ans, pour mettre en place les NAO, on se voit aussi au niveau du comité de groupe, on se rencontre 2 à 3 jours une fois par an, et on invite aussi des collègues de chez Vuitton pour les NAO. C'est important de se dire qu'on n'est jamais tout seul. Cette année, on a avancé sur la vie syndicale, la communication qui se met en place. Et au niveau de l'équipe, chez nous, là, on est en train de mettre un calendrier annuel pour préparer toutes les grandes discussions qu'on doit avoir dans l'année ».

Faire vivre le travail syndical auprès des salarié·es

Irvin Buchemeyer (Tarkett) témoigne sur les pratiques syndicales. « On est passés majoritaire en 2017 après 48 ans de règne de la CFDT. On a fait beaucoup de syndiqués grâce à un travail de terrain. Après une remarque utile d'un ancien dans le syndicat, on a rétabli des tournées syndicales, au minimum une fois par mois, même quand il n'y a pas de problème. Et, après chaque CSE, on distribue un compte rendu CGT du CSE. La seule chose qui fonctionne, c'est le travail de terrain. »

Et les cadres ?

Isabelle Nocus (Lacoste) interpelle sur la question des cadres : « Nous sommes



1400 salariés chez Lacoste et 800 cadres. A la CGT, on quand même habitués à être syndiqués plus dans la catégorie « ouvriers ». Or s'orienter vers les ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise) et en particulier les cadres, cela fait partie de nos orientations. Dans notre CSE, sur 18 postes, à pourvoir, il y a besoin de 10 cadres. Donc, il faut qu'on s'adresse aussi à cette catégorie, c'est l'avenir. Il existe des formations pour s'adresser aux cadres et gagner les élections grâce au quatrième collège ».

Thomas Vacheron réagit : « je rejoins Isabelle et Jean-Paul sur la question de la conscientisation et la bataille des idées. Quand on se fait pilonner par les médias des milliardaires, c'est extrêmement important. Pour ça, plusieurs éléments sont éclairants. Le premier a été dit par deux jeunes camarades sur la question des réseaux sociaux, notre fédération doit y être plus présente, pas simplement sur YouTube, mais aussi sur Instagram, Facebook, etc. Ça fera partie du mandat à venir pour nous améliorer. D'autre part, il y a un journal papier édité tous les mois, c'est bien de feuilleter, vous pouvez l'utiliser en arrachant une page, la mettre sur le panneau syndical. Ce journal est un lien physique, pas que numérique, entre la fédération et les syndicats.

Soulignons aussi la question de la structuration et celle des syndicats départementaux, du textile, habillement, cuir, blanchisserie, pour toutes les raisons qui ont été dites. Une raison statutaire d'abord car si c'est rattaché au département, on est protégé juridiquement. Dans notre fédération, il y a quelques grands groupes, beaucoup de petites entreprises et, pour s'organiser conformément à ce qu'est le salariat aujourd'hui, les syndicats professionnels de territoires votés au congrès confédéral et actés par notre fédération, sont un outil à développer. Enfin, sur la question des pratiques syndicales, comment fait-on bouger les lignes ? Faire venir, par exemple aux réunions THCB des collègues qui sont juste syndiqués est une idée, parce que la CGT, ce n'est pas que le syndicat des délégués, c'est le syndicat de tous les syndiqués. Être syndiqué, c'est le droit d'être informé, d'être formé, de participer à la vie collective de l'organisation. Par exemple, une fois dans l'année, proposer à ses collègues syndiqués d'abord de se réunir autour d'un café pour faire un point sur ce qu'on a essayé de faire pendant le mandat, etc. A chaque étape de nos pratiques syndicales, si on fait tous un pas de plus à la fin, c'est nous qui allons gagner. »

Vote du document d'orientation

Les parties 1 et 2 du document d'orientation ont été chacune approuvées à l'unanimité. Le document d'orientation a été voté à l'unanimité.

Les textes sont à retrouver en intégralité sur le site fédéral .



Rapport financier : la syndicalisation, un enjeu majeur pour nos ressources

Le bilan de ce dernier mandat met en lumière plusieurs enjeux majeurs pour notre Fédération, tant sur le plan de la syndicalisation que de l'équilibre financier. Si certaines dépenses restent maîtrisées, l'évolution de nos recettes appelle à une vigilance particulière. L'avenir de notre organisation repose sur notre capacité collective à développer la syndicalisation, à conserver nos nouveaux adhérents et à préserver nos ressources. Extraits du rapport.



Plusieurs points sont à retenir concernant l'évolution de nos comptes au cours de ces quatre dernières années. Le premier constat est que nous n'arrivons pas encore à modifier durablement la trajectoire de la syndicalisation. Certes, nous restons relativement stables autour de 3 200 FNI et nous continuons à syndiquer à la CGT. Mais les départs à la retraite, d'un côté, et notre difficulté à conserver tous nos nouveaux adhérents, de l'autre, montrent que nous ne parvenons pas encore à augmenter significativement le nombre d'adhérents à la Fédération. C'est donc un enjeu majeur pour notre organisation et pour l'avenir de nos finances.

Une masse salariale relativement **stable**

On peut constater que l'activité fédérale a diminué au cours de l'année 2025. Cela s'explique principalement par le travail nécessaire au rapprochement avec la Fédération des verres et céramiques, qui a nécessité davantage de travail dans nos bureaux que dans les territoires.

Concernant la masse salariale, elle est restée plus ou moins stable par rapport au dernier congrès. Si elle progresse légèrement, cela s'explique principalement par la prise en charge d'une partie du salaire du secrétaire général. Enfin, la tenue du Conseil national fédéral, qui a réuni une centaine de délégués en 2025 afin de nous donner, conformément à nos statuts, un mandat pour travailler au rapprochement avec la Fédération des verres et céramiques, a représenté un coût pour les finances de la Fédération. Dans l'ensemble, les dépenses nécessaires au fonctionnement de la Fédération restent stables.

Développer et **fidéliser**

Enfin, la Fédération a acheté un appartement en 2023 afin de neutraliser les frais d'hébergement de notre secrétaire général à Montreuil. Par ailleurs, nous avons vendu l'appartement acquis en 2013 à Neuilly-sur-Marne pour héberger Philippe Legrand, qui a depuis quitté notre Fédération. Ce fonctionnement responsable permet de supprimer dans notre budget les frais d'hébergement particulièrement élevés en région parisienne pour les camarades venant de province. Nous ne devons pas relâcher nos efforts en matière de syndicalisation et de régularité des versements de cotisations tout au long de l'année. Nous devons continuer à travailler au développement de la syndicalisation, mais surtout nous donner les moyens de fidéliser les nouveaux syndiqués au sein de la CGT. C'est la seule manière de garantir nos valeurs, notre indépendance et l'avenir de notre Fédération pour accompagner et aider nos syndicats. La réussite de notre Fédération dépendra de l'engagement de chacune et de chacun d'entre nous.
Vive la Fédération, vive la CGT !

Le rapport financier a été approuvé à l'unanimité

Chaleureux remerciements à toute l'équipe de la CFC !

La présentation du rapport financier a aussi été l'occasion pour la fédération de remercier toute l'équipe de la commission financière de contrôle : Laurent Do Couto, Fatima Zahhaf et Fatiha Abidi.



Marque de sympathie à nos camarades qui quittent leurs responsabilités fédérales

Le salut aux camarades quittant leurs responsabilités fédérales a été présenté par Boujemah Chigri, qui a tenu à leur rendre hommage en saluant leur engagement, leur investissement et leur contribution à la vie de la fédération et aux combats syndicaux menés collectivement.



« C'est avec beaucoup d'émotion et de fraternité que nous souhaitons aujourd'hui remercier tous les camarades qui quittent leurs responsabilités au sein de notre commission exécutive fédérale.
Pendant toutes ces années d'engagement, vous avez donné de votre temps, de votre énergie et de vos convictions pour défendre les travailleurs et les travailleuses de nos professions, faire vivre la solidarité et porter haut les valeurs qui nous rassemblent.
Par votre investissement, votre expérience, vos interventions et votre détermination, vous avez contribué à faire vivre notre direction fédérale et à faire avancer nos revendications collectives.
Mais au-delà des mandats et des responsabilités exercées, c'est avant tout des femmes et des hommes engagés, des militantes et des militants de conviction, que nous voulons saluer aujourd'hui.
Alors, au nom de toutes et tous, un grand merci pour le chemin parcouru ensemble, pour les combats menés, les difficultés surmontées, les moments de solidarité partagés… et aussi pour tous ces instants de camaraderie qui font la richesse de notre engagement syndical. »

Véronique, qui ne lâche rien !

La première camarade que j'appelle à la tribune, **Véronique Lejeune**, est une militante solide, toujours à l'affût de la moindre information et dotée d'un véritable talent de négociatrice.
Toujours disponible pour accompagner les salariés de son pôle et porter leurs revendications, elle sait écouter, conseiller et défendre ses collègues.
Mais attention ! Derrière son air jovial et son sourire, il ne faut pas s'y tromper : lorsqu'elle se retrouve face à la direction, elle ne lâche rien !
Avec elle, la bonne humeur n'empêche jamais la détermination, et les négociations ne sont jamais une simple formalité.
Un grand merci à toi, Véronique, pour ton engagement et ta fidélité aux valeurs de la CGT.

Une autre Véronique engagée sur tous les fronts

La deuxième camarade, elle, est sur tous les fronts lorsqu'il s'agit de défendre et de sauver son entreprise.
Prendre la parole en public, débattre, interpeller les ministères, bousculer les élus ou rappeler leurs responsabilités aux anciens dirigeants… rien ne fait peur à **Véronique Buttez** !
On pourrait la surnommer la tigresse : une sacrée personnalité, une grande gueule, oui, mais surtout un cœur en or.
Parce que derrière son tempérament bien trempé se cache une militante profondément humaine, animée par une seule priorité : défendre les salariés et l'avenir de leur entreprise.
Avec elle, les choses sont claires : quand il faut se battre, elle est au rendez-vous !

Lolo, un dur à cuire au cœur tendre

Lolo de Toray, on ne le présente presque plus !
Il ne sort jamais sans ses gardes du corps, aime jouer, taquiner, séduire, provoquer… Bref, il sait se faire remarquer !
Derrière son côté provocateur et son allure de dur à cuire se cache pourtant un cœur tendre, fidèle à l'esprit de camaraderie qui nous rassemble.
Toujours prêt à plaisanter, il sait aussi être présent quand les choses deviennent sérieuses.
Parce qu'au fond, chez Lolo, il y a autant de malice que d'humanité.
Merci à toi pour ces moments partagés, ta personnalité et ta présence parmi nous !

Christiane sait tenir tête

Elle est arrivée sur la pointe des pieds, sans faire de bruit, mais elle n'a pas mis longtemps à trouver sa place.
Face à une direction redoutable, **Christiane Clément de Chantelle** a rapidement montré qu'elle savait tenir tête et défendre ses convictions.
Lorsqu'elle entre en négociation, elle connaît ses dossiers, sait ce qu'elle veut et ne lâche rien facilement !
Très appréciée dans son entreprise de lingerie, elle a su gagner la confiance de ses collègues et faire entendre leur voix.
Comme quoi, il n'est pas nécessaire de faire beaucoup de bruit pour s'imposer : il suffit d'avoir du caractère, de la détermination et de solides convictions.

Merci à toi, Christiane, pour ton engagement et le travail accompli.
Nous arrivons maintenant à trois camarades qui ont consacré de nombreuses années au militantisme au sein de notre direction fédérale.



Le Che de la Fédé

Pour commencer, **Brice Norman du groupe Adler Pelzer**, anciennement Faurecia.
Certains camarades le surnomment le Che Guevara de la fédération !
Il faut dire qu'avec le poing levé et le doigt accusateur face à son patron, il sait rappeler une chose essentielle : la lutte n'est pas une option, c'est un moyen indispensable pour obtenir satisfaction et imposer les revendications des salariés.
Brice, c'est aussi un sacré caractère, un râleur… mais un râleur positif ! Un de ceux qui ne se contentent pas de constater les problèmes, mais qui cherchent toujours à faire bouger les choses.
Et surtout, c'est un militant qui sait fédérer autour de lui, entraîner les autres et transmettre aux plus jeunes le goût de la lutte collective.
Alors, même si son poing levé et ses coups de gueule vont certainement nous manquer, son parcours restera un bel exemple pour les jeunes générations militantes.
Merci à toi, Brice, pour toutes ces années de combat, de conviction et de camaraderie.

Isabelle la bosseuse

C'est une râleuse, une bosseuse, une déléguée très expérimentée et très respectée dans son groupe Lacoste. Dotée d'une très grande expérience dans son groupe, **Isabelle Nocus** est toujours disponible pour les autres, une crocodile au cœur tendre. Avec son acolyte Fatima, elles ont formé un duo redoutable contre leur direction. Elle ne lâche rien jusqu'à obtenir un résultat. Respectée dans son département , elle dit ce qu'elle fait, elle fait ce qu'elle dit.

Sylvie ne fait pas dans la dentelle

Et pour terminer, place à **Sylvie Bonnamy** !
Dans les réunions paritaires de la couture, quand Sylvie prend la parole, on l'entend ! Et croyez-moi, il ne s'agit pas seulement d'une question de décibels !
Grande par la taille, mais aussi par la détermination, elle ne fait pas dans la dentelle… même si elle connaît parfaitement les ficelles de son secteur !
Entre la couture et le costume Yves Saint -Laurent, elle maîtrise ses dossiers sur le bout des doigts et n'hésite jamais à croiser le fer avec les patrons de la profession.
Face à elle, mieux vaut avoir préparé ses arguments : Sylvie sait de quoi elle parle, et elle ne se laisse pas impressionner facilement.
Dans les réunions comme dans les manifestations, elle porte haut les revendications des salariés et défend ses convictions avec force jusqu'à la commission exécutive confédérale où elle a exercé son mandat avec brio !
Merci à toi, Sylvie, pour ta combativité, ta présence et toutes ces années consacrées à notre engagement collectif.

À vous toutes et tous, nous voulons redire une chose essentielle : quitter une responsabilité fédérale ne signifie pas tourner la page de nos valeurs, ni mettre un terme à notre engagement militant.



Une dernière phrase qui prend tout son sens avec la visite au congrès **d'Yves Blachier**, infatigable compagnon de route du THCB, ancien membre du bureau et de la commission exécutive fédérale, qui est venu nous remettre les archives photo de la fédération, un précieux héritage pour notre organisation !

Merci Yves et vive la CGT ! ■



La nouvelle Commission Exécutive Fédérale (CEF) a été élue à l'unanimité

La nouvelle direction fédérale

14 femmes, 16 hommes

- **Omar AIT EL AOUAD**
  TORAY (01)
- **Mohamed AOURAGH**
  MACOPHARMA (59)
- **Gaëlle ARREOU**
  HERMÈS, MONTEREAU (77)
- **Mehdi BILLON**
  KALHYGE MARSEILLE (13)
- **Mohamed BIRECHE**
  NETEXIAL (93)
- **Marie Hélène BOURLARD**
  RETRAITE UFR (59)
- **Irvin BUCHEMEYER**
  TARKETT (08)
- **Nicolas CALLENS**
  HEXCEL FIBERS (38)
- **Boujemaa CHIGRI**
  PEAUDOUCE (59)
- **Valérie CREMONT**
  CHANTELLE (51)
- **Hélène DELFORGE**
  THCB ARRAS (62)
- **Ibrahim DIABATE**
  BARBIER (43)
- **Tiphanie DJAFER**
  VUITTON (07)
- **Stéphane DUBESSET**
  SIEGL HERMÈS (38)
- **Jean FERRY**
  GRANGER (43)
- **Fabien HABAI**
  ADLER PELZER (08)
- **Maëlle JEHAN**
  NETEXIAL RENNES (35)
- **Sophie KETTANI**
  ATELIER SPORT SOIE HERMÈS (69)
- **Amélie KOLOKIMOANA**
  EPIDAURE (72) GROUPE TOLOMÉI
- **Virginie LABOURIER**
  MANUFACTURE D'AUVERGNE HERMÈS (63)
- **Hassen NASSI**
  TEXTILES DE BELMONT (38)
- **Sophie PEREZ**
  NETEXIAL (88)
- **Gaëlle PRESLES**
  THCB 43 - ATELIERS DU MEYGAL (43)
- **Maurad RABHI**
  CELLATEX (08)
- **Ludovic RABUT**
  KALHYGE (01)
- **Thomas VACHERON**
  THCB 43 - ECOCERT (43)
- **Mathilde VANEGUE**
  SELMO MAT (62)
- **Amandine VERY**
  SOFAMA, THCB (03)
- **Stéphane VEYET**
  THCB ISERE HTH (38)
- **Fatima ZAHHAF**
  DEVANLAY LACOSTE (10)

La Commission Financière de Contrôle (CFC)

- **Kader KOURAT**
  TORAY (01)
- **Jean Christophe ARAS**
  LACOSTE
- **Christine MORAT**
  HERMÈS, AIX LES BAINS (73)







Le bureau fédéral



Hassen NASSI (Porcher) a été élu secrétaire général de la Fédération THCB par le 13ème congrès



Omar AIT EL AOUAD
TORAY



Irvin BUCHEMEYER
TARKETT



Nicolas CALLENS
HEXCEL



Hélène DELFORGE
SAATI



Maëlle JEHAN
NETEXIAL



Maurad RABHI
CELLATEX



Ludovic RABUT
KALHYGE



Thomas VACHERON
ECOCERT



Fatima ZAHHAF
LACOSTE

Le congrès en photos


Hommage aux disparus














Fédération
cgt THCB
Textile


13e CONGRES


Fédération
cgt THCB


Fédération
cgt THCB


#8mars15h40

Face à la vie chère, les salaires préoccupation première : on s'organise avec la CGT pour gagner des avancées !

Partie en septembre des revendications pour des moyens pour nos services publics et de meilleures conditions d'étude pour la jeunesse, la mobilisation contre la vie chère s'inscrit dans la durée avec des millions de manifestant·es depuis des semaines et plus de 1,5 million sur la seule journée du 5 novembre !

Dans notre Fédération, **les grèves et débrayages ont été très nombreux** avec très souvent des salarié·es qui se mobilisaient pour la première fois. On ne fait pas grève par plaisir, on perd de l'argent alors qu'on en manque, **c'est dire la détermination de celles et ceux qui y participent.** Encore plus au vu de la répression patronale intolérable, à l'œuvre par exemple dans la maroquinerie de luxe avec des pressions sur les élus suite aux affichages des tracts, intimidations des directions avec des tours d'atelier, incitations à prendre des RTT plutôt que de se déclarer grévistes…

1ères avancées gagnées !

Bravo aux syndiqué·es et aux salarié·es de s'être mobilisé·es, ce qui a permis de gagner des 1ère avancées : notre force et notre protection face aux directions c'est notre nombre !

Il y a de quoi être en colère !

Il y a de quoi être en colère ! **Carburant, logement, alimentation, loisirs… tout augmente, sauf nos salaires !** Dans des secteurs très profitables, comme le cuir, ou dans le textile, l'habillement et les blanchisseries utiles à la réindustrialisation dont on parle tant, seul notre travail crée les richesses. Elles doivent profiter à toutes et tous : **ce que nous demandons c'est simplement de vivre de notre salaire.** Alors que nous n'avons jamais produit autant de richesses, nos directions d'entreprise poursuivent la logique du profit à tout prix, en fermant des sites pourtant rentables, en organisant la sous-traitance en cascade et en dégradant nos conditions de travail : nous faire produire toujours plus au détriment de notre santé !



L'urgence, c'est d'augmenter tous les salaires !

L'urgence c'est d'augmenter tous les salaires !

- **Augmenter le Smic et d'indexer tous les salaires et différents niveaux de conventions collectives sur les prix pour ne pas perdre en niveau de vie avec l'inflation.** Le problème d'être rattrapé par le SMIC ça n'est pas parce que le SMIC est revalorisé automatiquement par l'inflation, c'est parce que les autres salaires ne sont pas indexés sur les prix et que le patronat refuse des augmentations dans les négociations.

- **Gagner de vraies augmentations de salaires, pas des primes non cotisées au bon vouloir des directions mais du salaire net pour le mois et le salaire brut pour des droits tout au long de la vie**, en cas de maladie, parentalité, licenciements, retraites… Réduire le brut ne fera pas disparaître ces besoins, mais nous les paierons directement de notre poche : **rapprocher le Brut du Net c'est remplacer la carte vitale par la carte bancaire.**

On continue !

Alors que le gouvernement commence à lâcher, la CGT et notre Fédération appellent à continuer à se mobiliser pour mettre la pression à tous les niveaux : au national pour une vraie augmentation du smic et l'indexation de tous les salaires sur les prix, dans nos branches professionnelles pour revaloriser l'ensemble des salaires minima, dans nos entreprises pour gagner des augmentations pour toutes et tous !

Continuons à informer et à convaincre nos collègues de l'utilité de s'organiser avec la CGT et de se mobiliser. Retrouvez sur notre site fédéral www.thcb-cgt.fr tracts et outils pratiques. ■

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 OCTOBRE 2026

thcb-cgt.fr