

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Octobre 2021

# 394



**Salaires, conditions de travail,  
faisons entendre nos revendications.**

Édito

03

**La fumeuse théorie  
du ruissellement !**

Cheyne/Tesca

05

**Deux victoires juridiques  
qui font du bien**

Salaires

07

**Urgence et nécessité  
de les augmenter**

**Informez-vous**



**thcb-cgt.fr**

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**nous**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



Maurad Rabhi  
Secrétaire général

## La fumeuse théorie du ruissellement !

**A**u tout début de son investiture à la présidence de la République, Macron avait vendu à l'opinion deux réformes (fiscales) aux Français. L'une sur la fiscalité des entreprises (Flat-tax), l'autre sur la réforme de l'impôt sur la fortune. Deux réformes contestées par les syndicats, plusieurs partis politiques et une large partie des français qui dénonçaient une part trop belle aux plus fortunés de la société française.

C'est là que le Président a mouillé sa chemise et a entourloupé sa majorité avec sa fumeuse théorie du ruissellement : redonner aux très riches, arrêter de les taxer pour que ceux-ci puissent irriguer plus fortement l'économie française. Une évidence selon le Président, qui, fort de ces certitudes s'était engagé à évaluer sa réforme fiscale du capital tous les ans.

Publié mi-octobre, le troisième rapport de France stratégie, organisme d'évaluation, rattaché à Matignon, est sans ambiguïté ! Cette réforme de la fiscalité du capital a profité aux actionnaires. Ce rapport confirme que 39 000 foyers les plus fortunés ont perçu une augmentation de dividende de 24 milliards d'euros par le fisc. Comble de l'ironie, 310

foyers se sont même vus restituer plus de 1 million d'euros chacun, avec cette réforme ! Les conclusions sont cinglantes, aucun effet sur l'investissement, les salaires ou l'emploi dans nos entreprises. Pire, le rapport pointe que le ruissellement s'est opéré dans la consommation de Luxe, l'immobilier, bref, vers l'investissement improductif « du capitalisme contemporain ».

**Le bouclier fiscal Macron (suppression de l'ISF, flat-tax) n'a profité qu'aux très riches et aux actionnaires.**

**AUCUN effet sur l'investissement, les salaires ou l'emploi dans nos entreprises et un accroissement des inégalités. A quand un bouclier social ?**

La messe est dite, cette réforme n'a rien fait d'autre que d'accroître les inégalités entre français. Cette réforme, initiée pour les riches, s'apparente bien à un désastre économique et social pour nos industries et nos services publics. Cette majorité « godillot » se grandirait de revoir en urgence cette réforme fiscale après cette évaluation acerbe. De même, garantir un bouclier social aux personnes les plus fragiles permettrait de réduire considérablement les

fractures dans la société française.

La cohésion sociale d'un pays nécessite des réformes justes. Quant à notre Président, il lui revient maintenant de savoir si c'est le Président de tous les Français ou d'une caste ? ■



**12ème congrès de la Fédération  
Textile Habillement Cuir Blanchisserie  
du 21 au 24 juin 2022 à la Palmyre**





# Hermès : tout reste à démontrer pour le droit et l'indépendance syndicale

La négociation « dialogue social » censée améliorer les échanges, la confiance, la négociation ainsi que les droits syndicaux, c'est-à-dire de celles et ceux qui défendent les salariés dans les entreprises du groupe Hermès, a redémarré en septembre. Vu les premiers textes envoyés par la direction, nous nous interrogeons si elle n'était pas sur le point d'entraver les droits des syndicats et leur indépendance vis-à-vis de l'employeur.

C'est ce qu'a pensé la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT et ses avocats du projet de texte, au regard des articles. Étaient stipulés une pro-

cedure de veille sociale limitant le droit d'action et de grève, une communication commune obligatoire des syndicats avec la direction lors de toutes négociations, une formation obligatoire commune avec les managers, un entretien mi-année des délégués avec leur manager, une charte de bonne conduite contraignante, des protocoles électoraux négociés uniquement par le coordonnateur syndical dans les établissements du groupe Hermès, ou encore la reconnaissance des élus dis « sans étiquette » mais pas indépendants de l'employeur, comme acteurs du dialogue social... Autant d'articles bloquants portant à confusion.

Notre délégation CGT a demandé un tout autre état d'esprit de la conception du dialogue social à la direction lors de la dernière séance de négociation.

Les syndicats CGT, FO et CFDT ont fait des remarques et des propositions de modifications dans la dernière version du texte.



**Avec 37 % des voix, la CGT est le 1<sup>er</sup> syndicat dans le groupe Hermès et chez les sous-traitants. Nous participons activement à toutes les négociations afin d'améliorer les conditions de travail et les salaires. Nous signons tous les accords lorsque la direction accepte les propositions favorables aux salarié.es.**



**Nous nous réjouissons que la revendication CGT d'augmentation générale des salaires de 100 € brut pour toutes et tous ait été mise en place.**

**Pour être mieux entendus et soutenus, nous invitons nos collègues à s'informer et à se syndiquer à la CGT.**

La Fédération THCB CGT étudiait les recours avec ses avocats, si nécessaires devant le juge d'instance, pour démontrer que le projet d'accord constituait une entrave caractérisée au fonctionnement des organisations syndicales qui représentent les salariés, tout comme l'absence d'indépendance.

Les arguments de la CGT qui portaient sur les points bloquants étaient justes et ont tous été modifiés.

Au final, l'accord dialogue social n'est pas à la hauteur de ce qu'on attend d'un grand groupe comme Hermès, mais nous avons réussi à faire valoir l'intérêt des salarié.es et de leurs élu.es. C'est ce qui est le plus important et c'est pour cela que la CGT a signé cet accord. ■



## CHEYNET / TESCA : Deux victoires juridiques qui font du bien

On savait que les ordonnances Macron avaient fortement complexifié les recours devant les Prud'hommes sur les procédures de licenciements collectives. De même, on mesurait bien que la nouvelle législation issue des ordonnances travail avait limité les plafonds d'indemnités, mis à terre toute la jurisprudence construite par la Cour de Cassation sur l'obligation de reclassement et les protections sociales des salariés licenciés.

**B**ref, depuis l'instauration de la Loi travail de 2017, nos délégués, nos salariés, comme notre avocat, bataillaient jour après jour pour reconsolider d'autres jurisprudences afin de faire reconnaître la responsabilité sociale des employeurs lors des grands plans de licenciement économique. C'est chose faite !

La **première victoire** est la condamnation par les Prud'hommes de Haute Loire de **CHEYNET Industrie**, liquidé en avril 2019.



La première victoire est la condamnation par les Prud'hommes de Haute Loire de CHEYNET Industrie, liquidé en avril 2019. Les salariés et le syndicat CGT de cette entreprise de ruban élastique pour la lingerie corsetterie, ont très rapidement, après la liquidation de l'entreprise, relevé la tête pour contester leurs licenciements. Aidés par la Fédération et notre avocat Xavier Medeau, nos délégués ont convaincu 72 salariés sur les 187 salariés de poursuivre en justice l'employeur.

Notre avocat s'est appuyé sur des erreurs de procédures, mais aussi sur l'applica-

Les juges ont requalifié le licenciement des salariés de Cheynet « sans cause réelle et sérieuse » et ont dédommagé les 72 salariés à hauteur de plus de 1,5 millions d'euros !

tion de mesures de reclassement non respectées à la lettre pour contester et demander réparation. En effet, dans ses conclusions, le Tribunal rappelle que « l'employeur a une obligation individuelle de reclassement par distinction de l'obligation collective prévue au niveau de l'élaboration du PSE, et ainsi impose des mesures individuelles prises à l'égard de chacun des salariés ». Un message subliminal envoyé aux pouvoirs politiques pour rappeler que malgré la caducité de la jurisprudence Waquet sur les obligations collectives de reclassement, les employeurs avaient tout de même à respecter à la lettre l'article L.1233-4 du Code du travail sur l'obligation individuelle de reclassement et plus particulièrement celles inscrites dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Par ce biais, les juges ont requalifié le licenciement des salariés « sans cause réelle et sérieuse » et ont dédommagé les 72 salariés à hauteur de plus de 1,5 millions d'euros ! Quant à tous les ex-salariés, n'ayant pas suivi le syndicat CGT dans la procédure juridique, ils ne pourront malheureusement plus s'ap-

puyer sur ce jugement pour exiger réparation. En effet, après 12 mois, toute procédure de contestation d'un salarié devient irrecevable.

La **seconde victoire** est celle des 50 ex-salariés de **TESCA** (Ardèche) où la fermeture de l'entreprise est arrivée fin 2019.



La seconde victoire est celle des 50 ex-salariés de TESCA (Ardèche) où la fermeture de l'entreprise est arrivée fin 2019. Là aussi, la Fédération et Xavier Medeau sont venus aider notre syndicat. Notre avocat s'est appuyé sur quasiment la même argumentation que dans le dossier CHEYNET pour convaincre les Prud'hommes de Valence, avec la même réussite. Plus de 1 million d'euros ont été alloués aux ex-salariés.

Deux belles victoires qui rappellent au patronat que la CGT n'abdiquera jamais sur les responsabilités sociales que les employeurs sont tenus de respecter lors des procédures collectives de licenciement ! ■

## Bergère de France de nouveau en difficulté

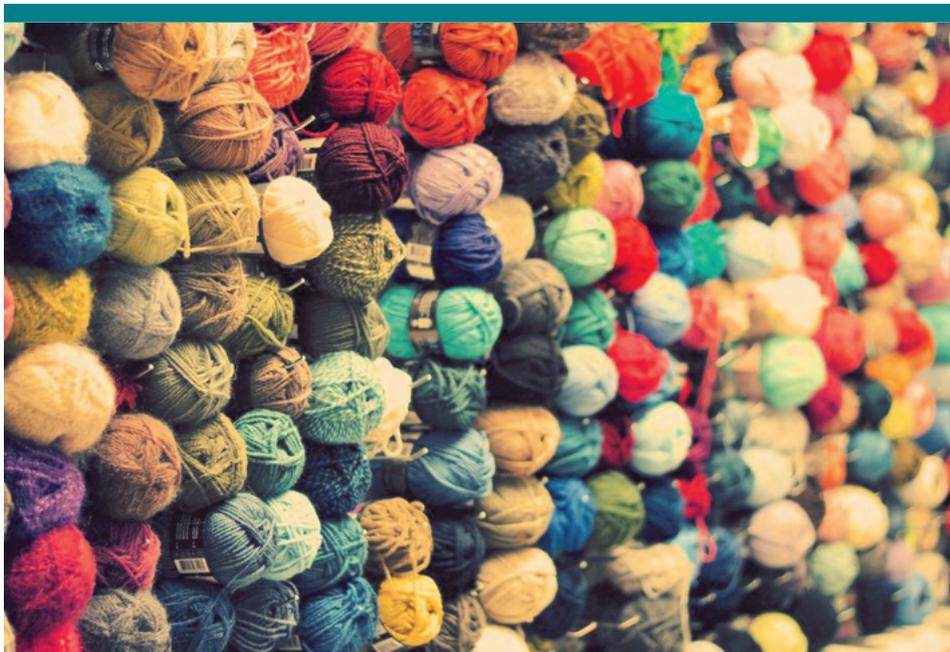
Bergère de France, dernière entreprise de filature située à Bar-le-Duc (Meuse), est aux prises avec de nouvelles difficultés économiques. Pourtant cette entreprise, en redressement judiciaire en 2018, s'était déjà vue accepter un plan de continuation avec un effacement de ses dettes sociales et fiscales au bénéfice de son actionnaire principal.

Aujourd'hui, les 166 salariés sont de nouveau dos au mur avec une proposition farfelue de leur propriétaire, proposant une vente commerciale de l'établissement à une entreprise : Noé Industrie, inconnue sur la place publique. Derrière cette pseudo-entreprise industrielle se cache en vérité un fond de retournement vorace, appelé le « Fond Prospère ».

### Derrière Noé Industrie, un fond de retournement vorace

Il est vrai que le premier objectif du fond serait d'acquérir l'entreprise tout en effaçant les 9 millions d'euros de dettes sociales et fiscales auprès des pouvoirs publics.

Dans la note envoyée aux membres du CSE, un volet juridique organisationnel du projet est fort inquiétant car cette société Noé Industrie est détenue à 100% par une holding, Noé Knitting, où serait logée la marque Bergère de France.



Même si l'acquéreur se montre rassurant oralement sur l'emploi et les accords collectifs, rien ne vient garantir ses engagements verbaux.

### La CGT veut la garantie du maintien des emplois et des accords collectifs.

La CGT va tenter dans les prochains jours de garantir le maintien des emplois et des accords collectifs dans un accord de transition à durée déterminée, seule façon d'obliger l'acquéreur à respecter ses engagements. ■

## BON A SAVOIR

## Articulation entre les heures supplémentaires et un accord collectif abaissant la durée légale du travail

Vu dans  
traits d'union

La fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas l'abaissement du

seuil de déclenchement des heures supplémentaires. En l'absence de dispositions spécifiques dans la loi, l'employeur peut l'appliquer dans ce sens. ■

*Cour de cassation - Arrêt n° 689 du 2 juin 2021 (20-12.578)*



# Urgence d'augmenter nos salaires

Le taux d'inflation stabilisé à fin septembre à 2,2% montre que la consommation des salariés est de plus en plus dure, surtout pour toutes les catégories socioprofessionnelles les plus proches du SMIC. C'est pour cette raison que la CGT avait fait du 5 octobre un enjeu majeur pour augmenter nos salaires.

**D**ans nos professions, où nombre de salariés végètent autour du SMIC, ces augmentations intempestives de l'électricité, du gaz, de l'essence ou des produits de tous les jours, asphyxient notre pouvoir d'achat.

Nos syndicats CGT doivent pousser pour exiger à minima une revalorisation à hauteur de l'inflation, soit 2,2 % (35€ pour le SMIC). Nous l'exigeons systématiquement lors de chaque négociation de branche ! Il est urgent d'augmenter nos salaires.

**Plusieurs entreprises de nos professions ont dû revaloriser les salaires ou lâcher des primes suite à la pression des salariés et la demande de négociation des syndicats salariés**



## C'est possible

C'est possible, plusieurs entreprises de nos professions ont dû revaloriser les salaires ou lâcher des primes suite à la pression des salariés et la demande de négociation des syndicats. Dans d'autres endroits, si les employeurs n'ont pas en-



core cédé, leurs salariés du textile plastique sont en ébullition et parfois en grève (Barbier, Granger, Toray...) avec des avancées ou des victoires !

## C'est le bon moment

C'est donc le bon moment pour vous aussi d'exiger une réouverture des NAO et des augmentations de salaires. Cela est d'autant plus vrai que beaucoup d'entreprises ont des carnets de commandes pleins et leurs directions exigent des heures supplémentaires des salariés.

**Chez LADM, une nouvelle revalorisation de 35€ brut par mois**

Chez LADM (Groupe Sofama) sous-traitant maroquinerie, grâce à une demande de réouverture des NAO, tous les ouvrier.es et technicien.es de l'usine ont gagné 35 € brut de plus par mois, alors que plusieurs autres avancées avaient déjà eu lieu au NAO du printemps (en mars 30€/mois + des primes).

## Nous pouvons le faire !

Nous pouvons le faire ! Partout dans vos entreprises, exiger à minima une revalorisation de vos salaires de 35€. Un tract adaptable et un courrier de réouverture de négociation salariale est à votre disposition sur le site de notre Fédération : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr).

## Ensemble, exigeons de meilleurs salaires

Ensemble, exigeons de meilleurs salaires et une répartition plus juste entre le travail des salariés d'un côté, et les dividendes du capital des employeurs de l'autre.



Retrouvez modèles de courrier et tracts pour vos négociations salariales sur le site de la Fédération : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr).



# Après 2 jours de grève majoritaire, les salariés de Granger ont gagné !

Dans cette entreprise de textile plastique de Haute Loire, la nouvelle équipe CGT installée depuis 2 ans au CSE, a réussi une grève exemplaire pour l'augmentation des salaires.



Plus de syndiqués,  
c'est être plus forts !  
[www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)

Avec la CGT ils ont fini par gagner :  
**60 € brut de plus par mois** (40 € sur le taux horaire + 20 € d'augmentation de prime), **500 € brut** de prime exceptionnelle et **1000 €** de prime pouvoir d'achat !

Comme le rappelle leur communiqué :  
“ Tout augmente, sauf les salaires : la direction de cette société de textile plastique de Sainte Sigolène l'a reconnu et a concédé l'augmentation importante de celles et ceux qui font fonctionner cette entreprise. [...] Cette victoire doit être un encouragement pour tous les salariés pour demander des augmentations de salaire, en s'organisant collectivement, en étant solidaires et en se syndiquant. Les salariés remercient le soutien qui leur a été apporté par la CGT.  
Les salariés grévistes et la section syndicale CGT Granger Textile Plastique »

**D**epuis de long mois, les délégué.es CGT ont construit leurs revendications avec les syndiqués et les salariés sur le 13<sup>ème</sup> mois et l'augmentation des salaires. Ils ont porté ces demandes à de nombreuses reprises auprès de la direction en argumentant sur les besoins des salariés et la nécessité d'encourager celles et ceux qui font fonctionner l'entreprise.

## Des délégués rassembleurs, des salariés unis

Face aux nombreux refus des dirigeants de cette usine d'entendre les revendications des 145 salarié.es, une grève majoritaire a été lancée dans tous les ateliers. Toutes les équipes, de jour comme de nuit, de tous les ateliers ont arrêté le travail, en restant unis et sans céder aux pressions jusqu'à l'obtention des revendications.



## Travailler à un syndicalisme majoritaire

Pour gagner sur les conditions de travail comme sur les salaires, c'est une méthode de syndicalisme qui montre son efficacité : la CGT doit être majoritaire dans les élections, dans les revendications mais aussi dans nos actions. Lorsque les directions n'entendent pas, il faut toujours essayer d'élargir pour que les débrayages et les grèves soient majoritaires.

Bravo à tous les salarié.es et au travail rassembleur des délégué.es. ■



Mensuel édité par la Fédération THCB  
263 rue de Paris  
Case 415  
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89  
Email : [thc@cgt.fr](mailto:thc@cgt.fr)  
Site internet : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)  
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10  
N° de commission paritaire : 1224 S 06717  
N° ISSN : 2780-6901  
Dépôt légal OCTOBRE 2021



**thcb-cgt.fr**