

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Mars 2022

# 399



**Pendant et après la présidentielle  
faisons entendre nos exigences sociales !**

Édito

03

**Augmenter nos salaires  
et refuser la retraite à  
65 ans maintenant !**

Accords

04

**Minima de branches :  
Textile, Habillement,  
Blanchisserie**

Économie

07

**CAC 40 :  
le ruissellement jusqu'à  
nos salaires !**

**Informez-vous**



**thcb-cgt.fr**

[WWW.THCB-CGT.FR](http://WWW.THCB-CGT.FR)



12<sup>ÈME</sup>  
**CONGRÈS**  
21 AU 24 JUIN 2022  
**LA PALMYRE**



RELOCALISER NOS PRODUCTIONS  
POUR  
**LE PROGRÈS SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL**





Thomas Vacheron  
Secrétaire fédéral

## Pour augmenter nos salaires et refuser la retraite à 65 ans maintenant !

**D**epuis l'agression de l'Ukraine par Poutine, la guerre n'est qu'à 2 heures de nos habitations ! Nous affirmons notre solidarité envers le peuple Ukrainien et les Russes qui manifestent pour la paix et la liberté. Fidèles à nos valeurs nous serons toujours aux côtés de ceux qui résistent et combattent l'oppression et le totalitarisme. Pour nous il n'y aura jamais de bons ou de mauvais migrants ou réfugiés en fonction de leur couleur de peau, religion ou nationalité, contraints de fuir la guerre et la misère.

La situation est difficile. La tragédie ukrainienne fait suite à 2 années de Covid qui continue encore à tuer. La crise économique, sociale et environnementale va s'accroître. Les plus fortunés profitent de la situation pour spéculer sur l'énergie ou les produits. Les effets sur l'emploi et le pouvoir d'achat ici et là-bas inquiètent. Partout les intérêts des plus riches et des multinationales guident le choix des dirigeants au détriment des travailleurs et des populations.

**En France, il n'y avait pas « d'argent magique » pour nos services publics, puis il y a eu le « quoi qu'il en coûte » qui est surtout un ruissellement d'aides sans contrepartie pour les entreprises.** On retrouve cet argent public dans les 160 Milliards d'Euros pour les actionnaires du CAC 40. Pour les salariés au contraire, c'est la baisse du pouvoir d'achat et un projet de retraite à 65 ans.

Quant à l'extrême droite, qu'elle s'exprime à une ou plusieurs voix, elle tente encore et toujours de tromper la légitime colère des salariés en pointant les immigrés comme problème plutôt que les actionnaires. Les candidat.es d'extrême droite souhaitent interdire le droit de grève et les syndicats. Ce sont les pires ennemis de nos

libertés. Comme tous ceux qui veulent détruire notre protection sociale, essentielle en cas de maladie, maternité, chômage ou retraite, ils proposent de baisser les cotisations en échange de prétendues augmentations de salaires. C'est un marché de dupes conduisant à remplacer la carte vitale par la carte bancaire pour se soigner ou assurer sa retraite.

**Ils veulent détruire notre protection sociale, remplacer la carte vitale par la carte bancaire.**

Alors que le premier souci des familles est de remplir le caddie et le réservoir d'essence, il est temps d'exiger la revalorisation des salaires et des pensions ainsi que l'indexation sur les hausses du Smic de tous les minimums et échelons des conventions collectives.

Alors qu'un retraité sur deux est déjà exclu de l'emploi à 60 ans et que des milliers de jeunes attendent du travail, nous devons combattre dans l'unité tout recul de l'âge de la retraite à 65 ans.

Nous devons exiger le droit à la retraite à 60 ans avec une pension minimum égale au Smic.

La CGT est indépendante de tous les partis, mais pas neutre. Avant, pendant et après les élections nous portons toujours les revendications sociales des salariés quel que soit le gouvernement ou le président. Nous vous invitons à utiliser votre bulletin de vote pour porter haut et fort vos exigences sociales et les mettre dès maintenant au cœur du débat public. ■



Remplissez le questionnaire en ligne  
Partagez-le avec vos élus et mandatés



# Textile Industrie : Accord sur les minima de salaires

Les syndicats de la branche textile ont signé à l'unanimité un accord sur les minima de salaires conventionnels.



Pour la CGT, il faut légiférer pour une revalorisation équivalente à l'inflation pour l'ensemble de la grille salariale conventionnelle.

Comme partout la question salariale avait poussé les syndicats et la CGT en particulier, à exiger une revalorisation à hauteur de 5 % sur tous les coefficients de la grille conventionnelle, pour rendre nos métiers plus attractifs et donner plus de pouvoir d'achat à nos salariés. A cela s'ajoutait un argument de taille, éviter la « smicardisation » de la profession du fait que le SMIC évolue plus rapidement avec l'inflation chaque année.

Une AG de 3,4% de tous les coefficients de la grille, le 1er échelon à 1617€ brut

Après plusieurs réunions, un compromis acceptable a été obtenu entre les employeurs et les syndicats sur une augmentation générale de tous les coefficients de la grille à hauteur de 3,4 %. Cela met le premier échelon de la branche à 1617€ brut.

Notre proposition dans la CGT, d'imposer par la loi une revalorisation salariale équivalente à l'inflation sur l'ensemble des coefficients des grilles conventionnelles prend donc tout son sens surtout dans une période inflationniste comme aujourd'hui. Si nous n'avons pas encore été entendu par le ministère du travail sur ce sujet, il s'avère que les employeurs semblent s'y résoudre !

Envolée des prix : vers une nouvelle réunion de branche dès juin ?

Au-delà d'avoir fait progresser l'ensemble des coefficients, l'accord textile garanti dans son article 6, une clause de revoyure imposant une réunion de la branche dès que le SMIC est réévalué suite à une inflation supérieure à 2% en cours d'année. Devant l'envolée des prix de ce début d'année 2022, une réunion de la branche risque fort d'être prévue dès le mois de juin. ■

Accord national du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima dans l'Industrie Textile

## Barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> février 2022

Niveau 1	1 617 €
Niveau 2	
. Echelon 1 :	1 620 €
. Echelon 2 :	1 625 €
. Echelon 3 :	1 631 €
Niveau 3	
. Echelon 1 :	1 632 €
. Echelon 2 :	1 636 €
. Echelon 3 :	1 645 €
Niveau 4	
. Echelon 1 :	1 647 €
. Echelon 2 :	1 702 €
. Echelon 3 :	1 774 €
Niveau 5	
. Echelon 1 :	1 780 €
. Echelon 2 :	1 826 €
. Echelon 3 :	1 955 €
Niveau 6	
. Echelon 1 :	1 965 €
. Echelon 2 :	2 063 €
. Echelon 3 :	2 229 €
Position I :	
. Echelon 1 :	2 234 €
. Echelon 2 :	2 492 €
Position II :	3 018 €
Position III :	3 663 €
Position IV :	4 308 €

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



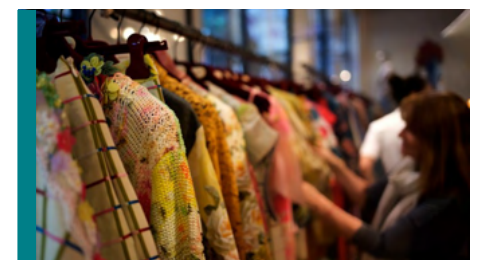
# Habillement : un accord de branche décevant

Comme chaque année, la branche de l'habillement a renégocié un accord sur les minima de branche.

Lors des négociations salariales tronquées par ce groupe, les employeurs de la branche ont cédé une revalorisation uniquement sur le premier coefficient de la grille conventionnelle. La CGT avait fait la même proposition que dans les autres branches de nos champs professionnels sur une

revalorisation à hauteur de 5 % pour chaque échelon de la grille conventionnelle.

Si les employeurs ont accepté de donner un coup de pouce sur les premiers échelons, ils sont restés entêtés sur l'idée de ne pas revaloriser l'ensemble des coeffi-



cients. Résultat, l'accord garantit une revalorisation à plus de 3 % qui réajuste simplement le minimum au niveau du SMIC mais refuse catégoriquement de le

faire sur l'ensemble des échelons et des niveaux.

Au-delà de la fermeté des employeurs dans cette branche, leur stratégie est d'accepter un accord salarial une année sur deux. Cela donne l'impression d'une plus grande générosité lorsqu'ils négocient alors que le pourcentage cédé ne fait que se mettre en conformité avec la loi.

La CGT ne signera plus d'accord si tous les échelons ne sont pas revalorisés à l'identique

L'accord n'a pas été signé par la CGT mais a reçu la signature de plusieurs syn-

Niveau - Echelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 à - de 6 ans	de 6 à - de 9 ans	de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	15 ans et +
I	1	1608	1623	1629	1635	1642	1648
	2	1618	1633	1640	1646	1652	1658
	3	1621	1636	1643	1649	1655	1661
	4	1623	1639	1645	1651	1657	1663
II	1	1625	1647	1655	1664	1673	1681
	2	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	3	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	4	1628	1650	1658	1667	1676	1684
III	1	1630	1658	1669	1680	1691	1702
	2	1633	1661	1672	1683	1694	1706
	3	1639	1666	1677	1688	1700	1711
	4	1684	1712	1723	1734	1745	1756

dicats, suffisant pour une validation et son extension.

Les patrons de l'habillement doivent comprendre que la CGT ne validera plus d'accord où l'ensemble des échelons ne sont pas revalorisés à l'identique ! ■

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



## Blanchisserie industrielle : Elis impose un accord salarial à minima

Comme d'habitude, le groupe de blanchisserie Elis fait à lui seul la pluie et le beau temps dans cette profession.

Lors des négociations salariales tronquées par ce groupe, les employeurs de la branche ont cédé une revalorisation uniquement sur le premier coefficient de la grille conventionnelle. Comme d'habitude, après cette mascarade de négociation, le syndicat maison de la CFTC a apposé sa signature pour permettre la validation de l'accord.

Alerte de la CGT sur la régression des droits et la concurrence déloyale, une administration sourde

Pour mémoire, lors des dernières élections professionnelles, les 25 000 salariés de ce groupe auraient voté sur l'ensemble du territoire et dans l'ensemble des établissements d'une seule main pour le syndicat CFTC. Plus de 70% de votants pour un seul syndicat plébiscité à plus de 90%. Ce bidouillage des chiffres fausse la représentativité de la branche blanchisserie et rend la CFTC ultra ma-

1 - OUVRIERS

> Filière location de linge / Blanchisseurs

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1603,12
2-1.	1615,94
2-2.	1630,94
2-3.	1654,40
3-1.	1659,72
3-2.	1683,69
4-1.	1733,84

jeur dans la profession a plus de 75%. Un courrier de notre fédération a pourtant encore été fait dernièrement au directeur du travail, Pierre Romain pour dénoncer ce tripatouillage qui engendre aussi de graves difficultés de concurrence dans la profession. L'administration fait la sourde oreille et ne répond toujours pas à ces graves distorsions de concurrence par la régression des droits sociaux !

Une situation dénoncée par les syndicats qui perdure depuis trop, trop longtemps. ■



2 - ETAM

> Filière location de linge / Blanchisseurs

- Employés :

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1.	1603,12
2-1.	1615,94
3-1.	1659,72
4-1.	1733,84

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





# Le fonctionnement du CSE peut se négocier à plusieurs niveaux

## Comment négocier des règles de fonctionnement plus favorables que la loi pour le CSE ?

Un accord d'entreprise sur le fonctionnement du CSE, ou accord de dialogue social, permet de déterminer des règles de fonctionnement plus favorables que la loi. Il est négocié entre l'employeur et les délégués syndicaux ou le CSE, en l'absence de DS.

Il peut notamment traiter de la périodicité des réunions, des heures de délégation, de la Bdese (base de données économiques, sociales et environnementales), des informations-consultations (délais, modalités), des commissions, des expertises, des représentants de proximité... Il est à durée déterminée ou indéterminée.

## Qu'en est-il du protocole d'accord préélectoral ?

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) sert à fixer les règles de l'élection : nombre de sièges d'élus, répartition entre les collèges électoraux et heures de délégation... et peut donc prévoir des dispositions plus favorables que la loi. Il est obligatoirement négocié, en amont



des élections, avec toutes les organisations syndicales. C'est également un accord d'entreprise, qui peut donc traiter de tout sujet négociable. (Cf. ci-dessus)

## En l'absence d'accord spécifique, le règlement intérieur peut-il permettre d'améliorer le fonctionnement du CSE ?

Le règlement intérieur, adopté par un vote majoritaire du CSE auquel l'employeur peut participer, détermine les

modalités de fonctionnement de l'instance et celles de ses rapports avec les salariés.

Mais, attention, il ne peut comporter de clause imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de ce dernier, ce qui constitue alors un engagement unilatéral de l'employeur. La détermination du règlement intérieur équivaut alors à une forme de « négociation » entre les membres du CSE et l'employeur. ■

## PSE – seuils ruptures conventionnelles

ici la société Turf éditions faisait état de 12,24 postes supprimés compensés par 10,37 ruptures conventionnelles liées à une clause de cession, indiquant que ces ruptures conventionnelles, intervenues au cours des deux mois précédant le licenciement, ne sont pas liées au transfert des activités de l'entreprise mais résultent de l'application de la clause de cession bénéficiant aux journa-

listes indépendamment de la mutation géographique envisagée et de toute réduction des effectifs.

La Cour retient que ces nombreuses ruptures conventionnelles étaient intervenues dans un contexte de suppression d'emploi dues à des difficultés économiques, ces suppressions s'inscrivant dans un projet global et concerté

de réduction des effectifs au sein de l'entreprise, et que la mise en œuvre d'un PSE s'imposait. ■

Cass. soc. 19 janvier 2022, n° 20-11.962

Vu dans  
TRAITS D'UNION



# Le ruissèlement jusqu'à nos salaires !

Tout le monde n'est pas logé à la même enseigne ! Alors que partout les difficultés salariales se font ressentir dans les entreprises, dans les administrations publiques ou privées, les patrons du CAC 40 se gavent et continuent à recevoir des aides publiques ainsi que de nouvelles marges de défiscalisation !

**P**ourtant les difficultés salariales sont réelles et palpables pour chacun entre nous. D'ailleurs, 59 % des Français font de ce point, un enjeu principal de l'élection présidentielle.

Pendant que tous les médias nous parlent de guerre, du Covid, des élections présidentielles, des taxes, etc... les patrons, eux, engrangent les profits.

**Les premiers groupes français du CAC 40 ont engrangé 160 milliards de profits en 2021. Un record absolu de profit jamais atteint et renvoyé dans la poche de quelques-uns.**

En effet, les premiers groupes français du CAC 40 ont engrangé 160 milliards de profits en 2021. Un record absolu de profit jamais atteint et renvoyé dans la poche de quelques-uns. Pour vous donner un ordre d'idée et être plus proches de nos champs professionnels, trois groupes font partie de ces sociétés du CAC 40.

A regarder de près, les résultats 2021 donnent le vertige. Nous sommes en droit de nous interroger à qui profite les crises ?

## LA THÉORIE DU RUISSÈLEMENT



Parmi les profiteurs du CAC 40, **3 groupes de nos champs professionnels**

LVMH a augmenté de 44 % son chiffre d'affaires pour un résultat net après impôts à 12 milliards d'euros.

HERMES a vu son chiffre d'affaires grimper de 41 % sur l'année 2021 pour un résultat net de 2,5 milliards d'euros après impôts.

Quant à KERING son chiffre d'affaires s'est envolé de 35 % pour un résultat net de 3,1 milliards d'euros.

À ce niveau de résultat, nous sommes en droit d'exiger du président Macron, une nouvelle clé de répartition des profits pour mieux irriguer les salaires des salariés tant chez les donneurs d'ordre que leurs sous-traitants.

Sacs de luxe : **80%** des salariés en dessous de **2000€ net** par mois !

Il faut rappeler que 80% des petites mains de notre filière qui façonnent ces sacs de luxe sont rémunérées en dessous de 2000€ net par mois ! ■

**Pensez-y** : que vous en payez ou non, n'oubliez pas de déclarer sur votre déclaration d'imposition vos cotisations syndicales de l'année (case 7AC, 7AE ou 7AG de la déclaration 2021).



# Grâce aux syndicats, encore des NAO favorables aux salariés !

Comme chaque mois, nous mettons en avant les résultats de certaines négociations salariales d'entreprises pour montrer à tous nos délégués que des victoires sur les salaires sont possibles.

## Chez MARCK&BALSAN (habillement)

La jeune équipe syndicale de la CGT a obtenu une augmentation de 4,4 % sur les salaires bruts, soit une augmentation de 90 € sur une fiche de paye à 2000€ brut, ainsi que des tickets restaurant. C'est un encouragement pour renforcer le syndicat sur tous les sites.

Valorisez vos avancées, et invitez vos collègues à se syndiquer.

Négociation Annuelle Obligatoire	
Marck & Balsan	
<b>1<sup>ère</sup> Proposition CGT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>80€ bruts / mois. Augmentation des salaires de 80€ brut/mois pour toutes et tous.</li> <li>100€ bruts / primes. Versé 2 fois par an en mai et novembre.</li> <li>Cartes restaurant + une boisson chaude offerte / jour.</li> </ul>	
<b>Contre-proposition de la Direction</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>100€ bruts / primes. Versé 2 fois par an en mai et novembre.</li> <li>Cartes restaurant.</li> <li>Mise en place d'un ticket restaurant pour les collaborateurs Marck &amp; Balsan (CDL, CDD, Alternance).</li> <li>1 jour complet de travail (soit en télétravail) + 1 ticket repas.</li> <li>Valeur du ticket 9€ par jour - 8.00€ part collaborateur - 8.00€ part employeur.</li> </ul>	
<b>2<sup>ème</sup> Proposition CGT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des salaires</li> <li>1<sup>ère</sup> branche : 4,4% brut</li> <li>2<sup>ème</sup> branche : 5% brut</li> <li>3<sup>ème</sup> branche : 5,5% brut</li> <li>Jusqu'à 2000€ brut</li> <li>Entre 2014 et 2000€ brut</li> <li>Supérieur à 4000€ brut</li> </ul>	
<b>Accord conclu entre la Direction et la CGT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des salaires</li> <li>1<sup>ère</sup> branche : 4,4% brut</li> <li>2<sup>ème</sup> branche : 5% brut</li> <li>3<sup>ème</sup> branche : 5,5% brut</li> <li>Jusqu'à 2000€ brut</li> <li>Entre 2014 et 2000€ brut</li> <li>Supérieur à 4000€ brut</li> </ul>	

Un modèle de tract adaptable est à votre disposition sur le site de la fédération : [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)



## À ADLER PLEZER (ex Faurecia textile)

Après plusieurs heures de grève, la nouvelle direction a dû se rendre à l'évidence qu'elle devait lâcher rapidement quelque chose et ce, même si la filière automobile se trouve en difficulté. Après de nombreuses réunions, le directeur de l'établissement a fini par accepter à contre-cœur de lâcher 2,1 % pour tous les salariés avec un talon de 50 € pour les plus bas salaires, ainsi qu'une prime de 300 € sur les payes du mois de mars.

## Dans l'entreprise BARBIER (plastique)

Le syndicat CGT et les salariés ont dû montrer leur détermination à se faire entendre par un débrayage de plusieurs heures avant que la direction cède une augmentation de 0,40 € par heure travaillée soit 68 € brut supplémentaires

en plus par mois pour chaque salarié. À cela s'est ajoutée une meilleure prise en charge de la quote-part de la mutuelle d'entreprise par l'employeur et de la prime transport. ■



**BRAVO à tous nos syndicats CGT !**

Ils ont su par leur détermination et leurs propositions, arracher des augmentations de salaires en plus pour toutes et tous. Des exemples qui montrent que cela est possible même quand les entreprises sont dans des situations économiques difficiles.



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 MARS 2022



**thcb-cgt.fr**