

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

JANVIER 2024

419



URGENCE salaires

**Les profits grimpent, les salarié·es trinquent
organisons-nous avec la CGT pour augmenter les salaires**

Edito

03

**Défendre nos droits
et nos libertés**

Salaires

04

**S'implanter, s'organiser
avec la CGT pour gagner**

Blanchisserie

05

**Le groupe Khalhyge à
nouveau en difficultés**

Informez-vous



thcb-cgt.fr



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©AdobeStock



Hassen Nassi
Secrétaire général

Défendre nos droits et nos libertés en tant que citoyens et travailleurs, devient vital

La loi « immigration » clôture une année 2023 chargée d'événements conflictuels qui marqueront l'histoire à jamais. A travers cette loi de la honte, c'est l'idéologie de l'extrême droite qui s'installe peu à peu, et dont les principes du racisme et de la xénophobie renforcent la politique axée sur la préférence nationale. En raison de mauvaises stratégies politiques, le clan macronien a fini par être entraîné dans le sillon du parti du RN, dont certains médias conspirateurs annoncent d'ores et déjà la victoire aux élections européennes. Elisabeth Borne congédiée, ce ne sera certainement pas ce énième remaniement qui résoudra la situation politique chaotique de ce 2^e quinquennat de Macron.

Les véritables préoccupations de la population sont occultées. Macron s'est simplement contenté d'un énième discours d'autosatisfaction. Pire, il persiste dans les mesures antisociales, à l'image de celles qu'il annonce encore plus radicales contre les chômeurs, alors que ceux-ci viennent tout juste de faire les frais d'une baisse de leur durée d'indemnisation. C'est donc à partir d'un Pôle emploi rebaptisé France travail à coup de millions d'euros que, pour l'occasion, un décret prévoit dès le 1^{er} janvier 2024, de sanctionner dorénavant, tous ceux qui refuseront 2 fois, une proposition d'un CDI après un CDD ou une mission d'intérim, dès lors que le lieu, le poste et le salaire sont équivalents.

C'est bel et bien un début d'année qui promet de fortes perturbations sociales, et qui s'inscrit dans la continuité de la basse besogne de Macron au service de la finance. La loi Macron 2 risque fort d'être un nouveau recul social pour les salariés. À en croire certains médias, elle comportera un

champ sur la simplification des normes pour les entreprises qui sera bien entendu un coup de pouce supplémentaire au patronat, et un autre sur l'assouplissement des seuils réglementaires déclencheurs de certaines obligations en matières sociales et fiscales, qui sera au contraire un sérieux coup de canif, côté des travailleurs.

Désormais, dans un tel contexte, il devient urgent de s'organiser dans nos entreprises et en dehors, et de se préparer à défendre plus que jamais, nos droits en tant que salariés et citoyens. Plus nous serons nombreux et solidaires, plus nous

serons forts pour la lutte de nos droits. Malgré tout, pour apporter une note positive à ce début d'année, j'aurais un mot sur le cycle électoral qui prend fin dans nos entreprises, où **certains de nos très bons résultats montrent que la CGT est l'organisation syndicale, la plus souvent plébiscitée et soutenue par les salariés** de nos branches. Cette bonne nouvelle doit pouvoir **renforcer** nos convictions syndicales et nous donner du cœur au ventre pour

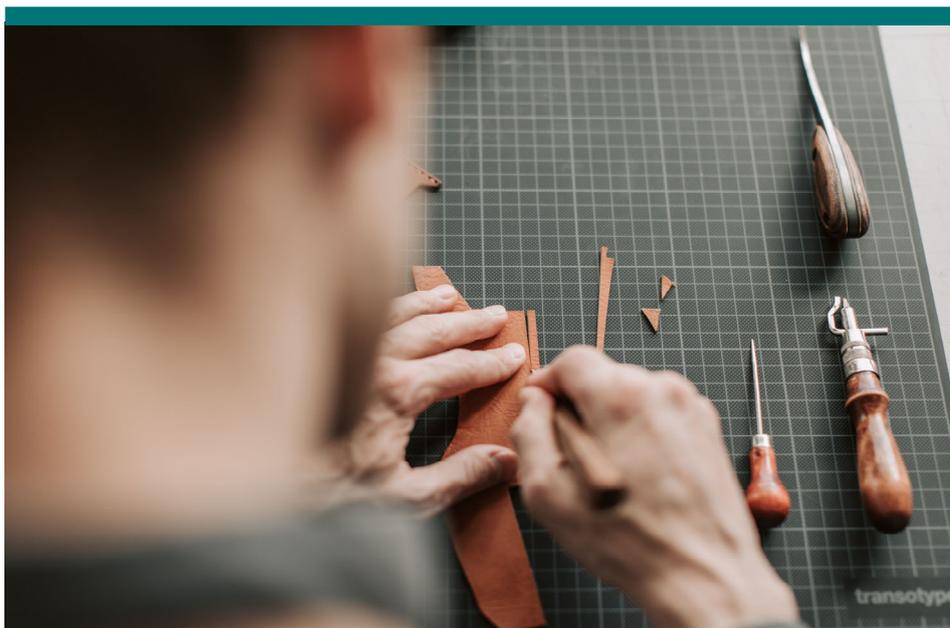
aborder, cette période d'ouverture des **NAO** dans de nombreuses entreprises où nos bases syndicales porteront les revendications des salariés devant les patrons de nos branches. C'est la question des salaires qui demeure une des préoccupations majeures des salariés, alors à cette occasion, encourageons les efforts des uns et des autres, pour arracher des augmentations, afin de vivre dignement de notre travail.

A l'occasion de ce premier édit de cette année, je tiens à vous adresser à titre personnel et au nom de la fédération, une très bonne année 2024. ■

La CGT est plébiscitée et soutenue par les salarié.es : un encouragement pour arracher des augmentations de salaires

Implanter et s'organiser avec la CGT, pour gagner sur les salaires et sur les droits

Dans la Maroquinerie, la CGT continue de s'implanter chez les sous-traitants, faisant preuve de son efficacité pour améliorer les droits des salarié.es et augmenter les salaires.



Chez RW Couture

Dans cette entreprise bretonne, la CGT s'implante pour la 1^{ère} fois aux élections du 9 janvier 2024, parmi les dernières de la vague de renouvellement et de mise en place des CSE dans les entreprises de plus de onze salarié.es.

Avec ici plus de 130 salarié.es et une participation supérieure à 70%, la CGT gagne les 5 sièges du premier collège. Alors que la CGT n'était pas la bienvenue, et que la Direction a bien su le faire comprendre, bravo aux nouvelles élues, dont la détermination inaugure déjà un travail syndical de qualité chez ce sous-traitant Vuitton d'Ille-et-Vilaine.

Chez Evidence

Dans cette maroquinerie de 250 salarié.es dans le Maine-et-Loire, la CGT gagne plusieurs avancées, après 1 an de mandat.

Une augmentation générale des salaires

En décembre 2023, elle s'était implantée pour la 1^{ère} fois et remportait la majorité au CSE. Comme l'indique leur tract de valorisation des négociations, « *pour cette première année le bilan est positif* » : augmentation générale des salaires 3,5% pour les ouvriers et 2,5% pour les agents de maîtrise, « PPV » (prime de partage de la valeur) à 1500€, engagement à une prime d'ancienneté d'ici juillet 2024, valorisation financière de la polyvalence et rétablissement de leurs droits au décompte du temps de travail. Un bilan effectivement positif, grâce à une forte organisation de toute l'équipe et qui ouvre la voie à la grande campagne de syndicalisation prévue dans les entreprises de maroquinerie du choletais en mars prochain.

Le soutien des Unions Locales

Ces résultats doivent notamment à l'aide et au soutien des militants des Unions Locales, de Fougères pour RW Couture et de Cholet pour Evidence, chaînon syndical indispensable sur le terrain, renforcé par un regard de branche professionnelle et une aide juridique apportés par notre Fédération. ■

**COMMENT S'ORGANISER
pour gagner
DES AUGMENTATIONS
de salaires ?**



**Pour bien préparer
VOS NAO
utilisez le tuto !**



Le groupe Kalhyge de nouveau en difficulté !

Fin janvier, les représentants du personnel de Kalhyge ont appris lors d'un CSE extraordinaire que leur actionnaire principal, la mutuelle nationale hospitalière (MNH) allait vendre le groupe de blanchisserie ainsi que ses 32 établissements.

2847 salarié.es devraient être impacté.es par cette cession de la mutuelle MNH. Cette annonce est un véritable coup de tonnerre imprévisible et inattendu, qui risque de faire très à l'emploi et aux droits des salariés. Pourtant d'énormes sacrifices avaient été consentis par les salariés pour que le groupe industriel revienne à l'équilibre financier.

■ **D'énormes sacrifices** : APC, pertes de salaires, licenciements

Depuis la prise en main de la stratégie et de la gouvernance en 2015 par la MNH, accord de performance collective, blocage du pouvoir d'achat ou fermetures d'établissements se sont malgré tout jalonnés durant cette décennie. Certes, la mutuelle a mis de l'argent sur la table pendant le COVID mais l'effort des salariés n'a pas été moindre. Les salariés se sont vu imposer perte de salaire d'un côté et licenciement de l'autre.

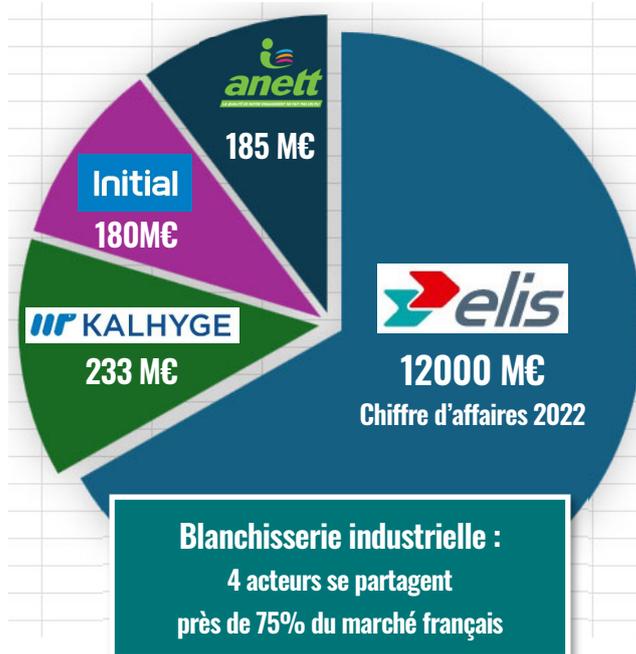
■ **3 dirigeants en 9 ans**

Autant d'efforts et de sacrifices pour pas grand chose en vérité, car la vraie problématique de cette mutuelle aura été qu'elle n'a jamais été en capacité de mettre une direction managériale à la hauteur de l'enjeu pour s'adapter au monde industriel. Pas moins de trois dirigeants avec leurs équipes se sont succédés sans résultat en neuf ans pour mettre en place cette stratégie bancaire.

Sans polémiquer, nous devons maintenant regarder l'avenir de ce groupe, tout en faisant assumer à la MNH toutes les responsabilités sociales et financières qui lui incombent.

■ **Anett, désormais actionnaire majoritaire**

À l'heure où nous écrivons ce texte, nous n'avons pas encore précisément le périmètre juridique de la nouvelle structure industrielle de Kalhyge après la vente.



Étonnement, il semblerait que le groupe Anett (1400 salarié.es/ 23 établissements) et des fonds financiers, français pour la plupart, seraient actionnaires majoritaires à plus de 90 % des parts. La mutuelle resterait dans cette imbroglio juridique avec moins de 5 % de part. Quant à la banque publique d'investissement (BPI), elle serait dans le tour de table mais en position d'observatrice.



Aucun élément n'a encore été donné aux syndicats concernant la répartition des parts avec précision, la stratégie de ce nouveau groupe, ni même les conséquences sociales à court et moyen terme. La seule chose que nous sommes en capacité de dire ouvertement dans ce bricolage industriel, c'est que ce quatrième groupe de blanchisserie Anett est en bien mauvaise posture économique et financière pour reprendre le leadership de ce groupe. D'où cette question principale de bon sens, qui tirera réellement les ficelles et pour le compte de qui ?

■ Pour la CGT, garantir les **emplois** et les **accords collectifs** dans un vrai projet industriel

Face à cet épineux et inquiétant dossier, concernant des milliers de salariés, la fédération THCB va prendre toute sa place au côté du syndicat CGT majoritaire et des experts qui entoureront ce dossier pour que ce groupe retrouve au plus vite, un vrai projet industriel, garantissant, l'ensemble des emplois, des établissements comme des accords collectifs.

Nous reviendrons plus précisément sur cette cession industrielle dans un prochain journal fédéral. ■

Faire reconnaître une « UES » pour une représentation du personnel adéquate

« L'UES », unité économique et sociale, est une notion dont on entend parler parfois, sans trop toujours savoir ce qu'il en est. Pensée au service des salarié.es et du droit à une représentation du personnel, elle mérite pourtant d'être plus maîtrisée, pour envisager de la mobiliser si besoin.

Créée dans les années 1970 par la jurisprudence, et reconnue par la loi dix ans plus tard, l'UES vise à contrer la manœuvre patronale d'éclater artificiellement une même société en plusieurs petites entreprises, afin d'échapper au seuil fatidique de 50 salarié.es, aujourd'hui de mise en place d'un CSE aux attributions élargies (l'UES peut également permettre d'atteindre le seuil des 11 salarié.es, ce qui imposera alors la mise en place d'un CSE avec attributions restreintes). **Par la reconnaissance d'UES, ces entreprises statutairement distinctes vont fonctionner comme une même entreprise pour la mise en place et le fonctionnement du CSE.** (Pour les éléments économiques et autres, chaque entreprise reste l'employeur des salarié.es).

À noter que les éléments indiqués ci-dessous valent tant pour la reconnaissance d'une UES que pour l'intégration d'une entreprise à une UES existante. contention.

Les critères de l'UES

Pour reconnaître une Unité Économique et Sociale, il faut, comme son nom l'indique, démontrer l'existence d'une unité économique et une unité sociale.

- ▶ **Une unité économique.** Celle-ci découle de *deux critères cumulatifs* : une similarité ou complémentarité de l'activité des entreprises et une concentration des pouvoirs de direction envers l'ensemble des salarié.es.
- ▶ **Une unité sociale.** Il s'agit d'une communauté de travailleurs liés par leur statut social et conditions de travail. Ici, pas de critères à remplir nécessairement mais un faisceau d'indices (la présence de l'un ne suffit pas, et son absence peut être surpassée) tels que : conditions de travail similaires, règlement intérieur identique, accords collectifs communs, politique salariale unique, permutation des salarié.es entre les services...

La reconnaissance de l'UES

Une Unité Économique et Sociale peut être reconnue de deux façons, que le syndicat peut emprunter chacune, au choix.

- ✓ **Par un accord collectif** : l'UES peut être reconnue par accord collectif de droit commun signé avec les organisations syndicales représentatives des différentes entreprises concernées (qui doivent toutes être invitées à la négociation).
- ✓ **Par le tribunal judiciaire** : lorsque les employeurs n'acceptent pas de reconnaître une UES par accord, il est toujours possible de le faire par le juge. Le syndicat, le CSE ou même un salarié peut saisir le tribunal judiciaire, sans avocat obligatoire, pour forcer la reconnaissance d'une UES, dont il aura alors la charge de prouver l'existence par la réunion des critères évoqués.

Les effets de l'UES

Dès qu'elle est reconnue, **l'UES impose la mise en place d'un CSE à son niveau.** Les mandats éventuellement en cours dans une ou plusieurs des entreprises concernées cessent au jour de ces nouvelles élections.

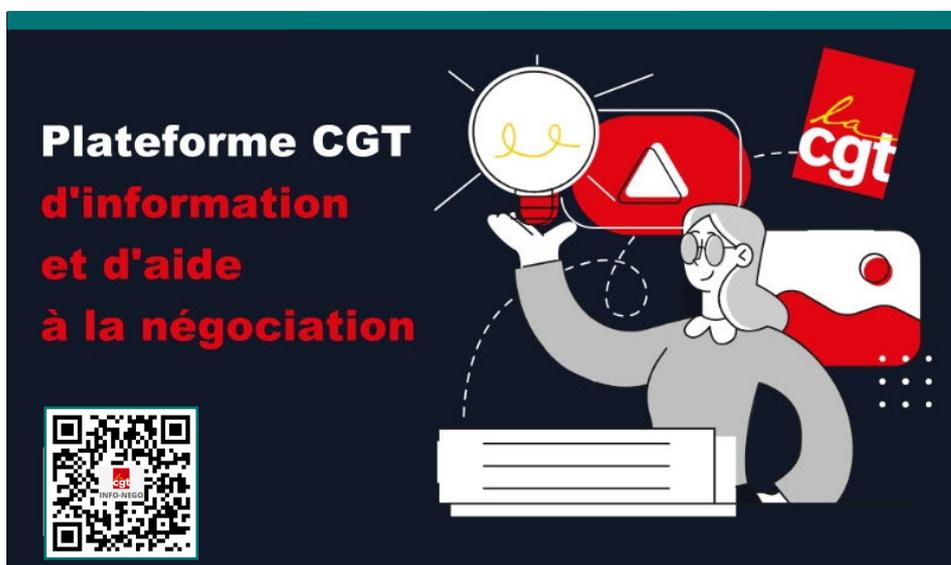
L'UES fonctionnant « comme une entreprise », **elle n'empêche pas l'existence de CSE d'établissement** (qui pourront vraisemblablement être mis en place au niveau de chaque entreprise de l'UES). Cela doit être d'autant plus gardé à l'esprit que des employeurs n'hésitent pas à détourner la finalité de la notion de l'UES dans le sens d'une concentration de la représentation du personnel pour ne pas avoir à mettre en place des CSE dans chaque entreprise de plus de 11 et de 50 salarié.es. ■



Le site INFO-NEGO.CGT.FR : une base de données juridique et un réel outil syndical



Initiée par la fédération THCB, développée par la Confédération CGT et désormais proposée à l'ensemble des syndicats CGT, la plateforme d'information sur les droits et d'aide à la négociation collective facilite l'exercice des mandats. Près de 30 comptes ont été ouverts depuis son lancement.



Info-nego.cgt.fr est une base de données regroupant des éléments sur vos droits, d'information sur ce que vous pouvez négocier dans votre entreprise, ainsi que sur le fonctionnement et les moyens du Comité Social et Économique (CSE).

Mieux s'organiser entre délégué.es
Mieux informer les syndiqué.es

Sur cette plateforme, vous pourrez également déposer les documents propres à votre syndicat (accords d'entreprise, règlements intérieurs...) afin que tous les éléments utiles soient au même endroit et à disposition de tous les syndiqué.es.

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, vous pourrez vous adresser directement au service juridique de la Fédération THCB ou à un avocat qui devra vous répondre dans les 3 jours.

Trois principes guident l'accès et l'utilisation de la plateforme :

- ▶ **un seul compte** existe par syndicat (ou section syndicale d'entreprise) ;
- ▶ tous les **élu.es et mandaté.es** CGT peuvent y avoir un accès ;
- ▶ **une seule personne** (de préférence le.la délégué.e syndical.e) peut poser des questions à la Fédération.

L'objectif est notamment que l'information circule entre les élu.es et mandaté.es CGT et que toutes et tous puissent se saisir de l'outil.

Pour plus de précisions, vous trouverez les informations de présentation sur le site internet info-nego.cgt.fr, qui renvoie également au lien pour créer son compte (app.info-nego.cgt.fr). Le nom d'utilisateur est votre adresse mail habituelle.

Soyez bien vigilant.es au moment de renseigner votre Convention Collective de Branche (vous la trouvez indiquée sur votre bulletin de paie), afin d'être bien rattaché à la Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT.

**Connaître ses droits
c'est pouvoir les défendre
et en revendiquer de nouveaux.**

En cas de difficultés de fonctionnement, vous pourrez contacter directement la Fédération THCB et/ou l'adresse support@info-nego.cgt.fr.

En 2024, l'accès reste gratuit aux syndicats THCB à jour de leurs cotisations. Une faible contribution annuelle est ensuite demandée pour assurer le service juridique et la convention avec un avocat pour la fédération THCB.

Base de données juridiques, cette plateforme a également vocation à devenir un réel outil syndical pour faciliter et organiser l'exercice de nos mandats et renforcer la communication syndicale. Saisissons-nous en ! ■

Maintenir l'indexation sur le SMIC des différents niveaux et coefficients de nos branches

En ce début d'année, les NAO vont s'ouvrir dans plusieurs entreprises. C'est aussi le cas au niveau des CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) de nos branches. L'augmentation des salaires demeure le sujet de préoccupation majeur des salarié.es.

L'inflation est importante, et pour vivre dignement de notre travail sans perdre en niveau de vie, nos salaires doivent suivre de manière automatique l'évolution du coût de la vie.

La « smicardisation » de l'ensemble des professions gagnent du terrain, à tel point que plus d'un travailleur sur cinq est aujourd'hui payé au smic, plus d'1 million en 2 ans ! Cela représente si on ne compte que le privé, plus de 3 millions de salariés dont 60% sont des femmes !

Tassement des grilles = « smicardisation » de nos métiers

Or les salaires ne suivent pas et le tassement des grilles a pour effet de réduire fortement l'écart entre les différentes catégories sociales professionnelles dans nos entreprises, surtout entre les premiers niveaux de la grille de salaires.

Indexation sur le SMIC de tous les niveaux des grilles

C'est pour cela, qu'au niveau des négociations dans nos branches de chaque CPPNI, qu'elle soit du Textile, de l'Habillement, du Cuir ou de la Blanchisserie, notre fédération s'efforcera d'appliquer la règle de revoyure automatique, lors d'une augmentation du smic, et l'application de celle-ci sur l'ensemble des catégories sociales professionnelles.



Plus d'1 travailleur sur 5 est aujourd'hui payé au SMIC. Plus d'1 million en 2 ans ! Dans le privé, sur 3 millions de smicards, 60% sont des femmes.

Avec la nouvelle **augmentation automatique du smic de 1.13% au 1er janvier 2024**, les négociations sont en cours avec nos camarades siégeant dans leur CPPNI respective, afin d'entamer les négociations des grilles de salaires minima.

La branche Textile ainsi que celle de l'Habillement sont sur le point de conclure les négociations. En ce qui concerne les autres branches, les négociations continuent encore à ce jour. Au fur et à mesure des avancées, la fédération apportera comme d'habitude sur le site et le journal fédéral, toutes informations concernant les négociations et leurs issues, puis la publication des accords des salaires minima de nos branches.

Soutenez par les salarié.es, les délégués CGT l'obtention des NAO encourageantes

Pensez à valoriser vos NAO en invitant à la syndicalisation.

Utilisez le modèle de tract adaptable à retrouver sur : thcb-cgt.fr



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

Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr
Site internet : www.thcb-cgt.fr
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N° de commission paritaire : 1224 S 06717
N°ISSN : 2780-6901
Dépôt légal JANVIER 2024



thcb-cgt.fr