

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

MARS 2025

# 432

# 64 ans

## c'est toujours

# non

### Pour l'abrogation des 64 ans !

### Attention aux primes qui remplacent les salaires !

Edito

03

Abrogation de la  
réforme des retraites :  
on ne lâche rien !

Retraites

04

Non aux 64 ans !  
Oui à l'augmentation  
des salaires !

Représentation

07

Une présence syndicale  
en baisse pointée par la  
DARES

Informez-vous



thcb-cgt.fr

HANDICAP

# Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez  
l'accompagnement  
dont vous bénéficiez



MH-25645\_2409 - ©Acrobstock



**Hassen Nassi**  
Secrétaire général

## Abrogation de la réforme des retraites : on ne lâche rien !

Il est difficile d'ignorer l'info quotidienne qui relate sans cesse les chamboulements géopolitiques, économiques, et militaires, autant qu'il est difficile de ne pas réaliser aujourd'hui, que le monde a fini par basculer dans l'ère d'un nouvel ordre mondial. L'oligarchie a pris le pouvoir et dicte ses règles, en défiant l'état de droit, et en attaquant la démocratie, avec le soutien des partis politiques d'extrême droite. Nous avons tous, pu constater, que tout s'est subitement accéléré avec l'arrivée de Trump et de son administration, dont les discours politiques choquants et humiliants, ainsi que les surenchères commerciales agressives, ont créé volontairement un désordre à l'échelle mondiale.

Nous n'avons pas encore fini de mesurer, la portée des turpitudes de ce président, et les conséquences de l'application de ses multiples décrets extravagants. Ce qui est sûr, c'est que la ligne politique et économique de son gouvernement ne laisse aucun doute, sur ses intentions de maintenir les États-Unis au rang de première puissance mondiale face à la Chine, quel qu'en soit le prix. Il faut s'attendre à ce que, la guerre commerciale que Trump a amorcée, risque fort de nous conduire à une récession mondiale.

Pendant ce temps, l'Union européenne esseulée, semble dépassée par les événements. Prise en tenaille entre un Poutine qui veut nous soumettre et un Trump qui ne nous veut plus du bien, elle tente de trouver des solutions. Finalement, elle a opté pour le choix de porter l'effort dans la course à l'armement, au lieu d'œuvrer pour une politique en faveur de la paix.

En France, c'est dans un discours sombre, que Macron lance un appel à la mobilisation, pour justifier l'effort de guerre qui sera financé par l'effort social, une manière pour lui, d'en profiter pour réactiver des réformes dans les deux ans qui lui restent. De nouveau, ce sont les travailleurs et les travailleuses qui vont devoir sacrifier leurs droits sociaux ! Pour l'heure, c'est Bayrou

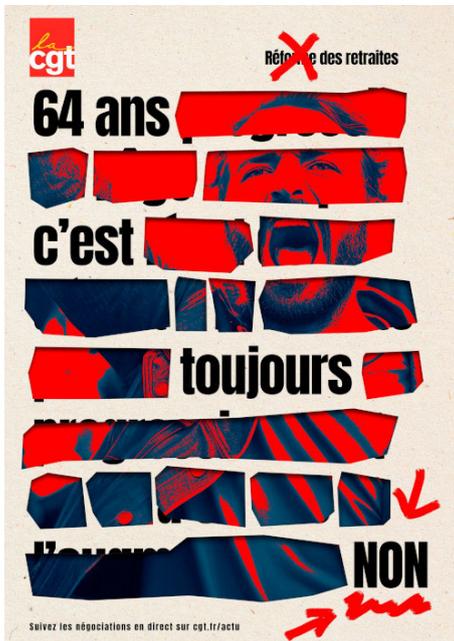
qui peine à convaincre que le « dialogue social » est encore possible, lui qui prétend le chérir et le favoriser en toute occasion. Il a pu éviter la censure en proposant de nouvelles discussions sur la réforme des retraites. Mais, il n'aura pas fallu attendre très longtemps, pour qu'il remette un document de cadrage aux « partenaires sociaux », leur demandant de durcir la réforme, au lieu de l'assouplir. Vu la tournure que venaient de prendre les choses, fallait-il que les Organisations Syndicales quittent le « conclave » ou non ? Malheureusement pour Bayrou,

toutes ses minauderies n'auront servi à rien, surtout après le « non » qu'il a lâché lors d'un interview sur la possibilité de voir l'âge légal de départ à la retraite revenir à 62 ans, principale revendication des syndicats. Il ne pouvait pas faire mieux pour achever son « conclave », réveiller les envies de censure, et à la fois signer le début de la fin de son bail à Matignon.

**Informez, mobilisez  
pour gagner le retrait**

Ce qui est clair, c'est que la CGT a quitté la table, mais elle ne renoncera pas à l'abrogation de cette réforme injuste, bien au contraire, tous ensemble, nous allons devoir organiser la mobilisation partout, y compris dans les entreprises, dès le mois d'avril, et jusqu'à juin. Puisqu'une large majorité des français restent toujours favorables au retrait de cette réforme, ne lâchons rien, et ne laissons pas le patronat et le gouvernement décider seuls de ce qui est bon pour nous ! Gagnons ensemble la lutte pour l'abrogation, étape pour revenir à la retraite à 60 ans ! ■

# NON aux 64 ans ! OUI à l'augmentation des salaires !



Grâce à notre mobilisation historique, le gouvernement a été contraint d'ouvrir des concertations « sans totem ni tabou » sur les retraites. Une promesse trahie par le 1er ministre qui a fermé la porte à un retour à 62 ans. La CGT a donc quitté les concertations. Parce que la majorité de la population reste opposée à la retraite à 64 ans et que la priorité c'est l'augmentation des salaires, elle appelle à informer les salarié-es pour convaincre et gagner l'abrogation. Le patronat s'obstine mais le gouvernement est beaucoup plus fragilisé qu'en 2023, on peut les faire reculer. Tout va dépendre de notre mobilisation. Contre le mépris et le déni de démocratie, participons dans l'unité au 1er mai et à la grande mobilisation de juin !

## Retraites à 64 ans : une injustice et un non-sens

À 62 ans, un-e salarié-e sur deux n'est déjà plus en emploi.

Les 64 ans ne font qu'allonger la précarité de séniors enfermés entre chômage, minimas sociaux, maladie, invalidité et emplois précaires.

Ce sont les mêmes qui nous licencient avant 60 ans qui veulent nous faire tra-

vailer jusqu'à 64 ans !

Les 64 ans accroissent les difficultés des jeunes à trouver un emploi.

La retraite n'est pas un luxe ! Pourtant, les efforts reposent toujours sur les salariés alors que l'état accorde chaque année, sans condition ni contrepartie en matière d'augmentation des salaires ou de maintien de l'emploi, **200 milliards d'euros d'aides aux entreprises.**

Pire, pour éviter de taxer les grandes

entreprises et les plus riches, le patronat et le gouvernement voudraient aussi faire payer les retraité.es alors que la retraite moyenne est de 1600 euros, désindexer les pensions ou augmenter la CSG !



## Les femmes, particulièrement pénalisées par la réforme

Les inégalités entre femmes et hommes au travail se répercutent et s'aggravent avec la retraite.

Du fait de carrières hâchées, les femmes partent plus tard à la retraite et perçoivent une pension inférieure de 38% en moyenne à celles des hommes. Le recul de l'âge de départ aggrave cette situation.

### La retraite est un droit à une vie après le travail

La CGT revendique :

- Le **retour** immédiat à l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans, pour revenir à 60 ans
- des **départs anticipés** pour les **carrières longues** et **dès 55 ans** pour celles et ceux ayant exercé des **métiers pénibles**
- un calcul de la pension en revenant aux **10 meilleures années dans le privé** (au lieu de 25 années)
- la garantie d'un niveau de pension d'**au moins 75% du revenu d'activité pour une carrière complète.**
- la prise en compte des années d'études et des périodes de première recherche d'emploi et de chômage non indemnisé.

## Repousser l'âge de départ à la retraite, c'est ignorer la pénibilité du travail

Dans les métiers du textile habillement cuir blanchisserie nous subissons exposition aux **agents chimiques**, **contraintes physiques**, **rythmes de travail atypiques**...

Ces conditions éprouvantes réduisent l'espérance de vie en bonne santé. Bénéficier d'un trimestre de bonification par année d'exposition comme le réclame la CGT ne serait que justice.



### Pour financer et renforcer nos retraites, de l'argent, il y en a !

Il faut 15 milliards d'euros d'ici 2030, pour financer l'abrogation de la réforme Borne-Macron.

**100 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en 2024 : l'argent existe.**

Il doit servir à financer nos retraites plutôt que d'alimenter les profits des actionnaires

Allons chercher l'argent :

- ✓ Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : + **6 milliards d'euros**
- ✓ lutter contre la fraude patronale aux cotisations sociales avec le travail dissimulé : + **6 à 8 milliards d'€**
- ✓ soumettre à cotisation les rémunérations exemptées de cotisations sociales (intéressement, participation...) : + **4 milliards d'euros**
- ✓ augmenter de 1% des cotisations sociales vieillesse sur la part dite employeur : + **5 à 6 milliards d'euros**
- ✓ mettre à contribution les revenus financiers : au moins **10 milliards d'€**
- ✓ récupérer les exonérations de cotisations sociales non compensées par l'Etat : + **3 milliards d'euros**

Au total : presque 40 milliards d'euros de ressources

**La vraie priorité ?  
Augmenter les salaires !  
Plus de Brut c'est plus de cotisations, et donc des meilleures pensions, et c'est aussi plus de Net pour vivre de son travail.**

### Bulletin de salaire, tout part de là... Le salaire net, c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie

C'est notre travail qui crée les richesses mais elles sont réparties entre les profits de quelques-uns et les salaires de tous les autres.

Grâce à nos victoires collectives le **salaire est composé du Net pour vivre au quotidien et du Brut pour vivre toute la vie**. Il finance, quelle que soit notre origine ou nationalité, notre protection sociale en cas de maladie, accident du travail, chômage, congés parentaux et nos retraites : c'est notre salaire socialisé !

Les cotisations sociales, c'est donc bien plus que des lignes sur notre fiche de paye. Elles servent à mutualiser les risques pour ne pas être seul face à un coup dur. Un principe qui a inspiré la naissance de notre Sécurité Sociale, il y a 80 ans.



### La capitalisation, c'est NON !

Avec la retraite par répartition, les cotisations des actif-ves financent les pensions

des retraité-es. Mais le patronat et les banques lorgnent sur les 388 milliards d'euros de nos pensions de retraite pour spéculer. Leur objectif est un système par capitalisation où chacun-e devrait épargner pour sa retraite.

Mais **attention aux publicités mensongères !** Dans plusieurs pays où les retraites ont été capitalisées, c'est-à-dire jouées en bourse, tout a été perdu lors des différentes crises financières ! **Avec la capitalisation on sait ce qu'on verse mais pas ce qu'on reçoit une fois retraité. Avec le salaire socialisé, on est protégé, avec la capitalisation, on risque de perdre sa pension.** ■



Pour informer et mobiliser, affichez et diffusez le 4 pages CGT, à retrouver en rubrique tracts du site fédéral. Il est également disponible dans vos Unions Départementales.



## APLD-R : un dispositif pour préserver l'emploi

Depuis le 1er mars, un dispositif d'activité partielle de longue durée dit « rebond » a été instauré par décret pour les entreprises en difficultés (loi n° 2025-127). Ce dispositif vise avant tout à maintenir dans l'emploi les salariés des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise.

La durée maximum du dispositif est de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période pouvant aller jusqu'à 24 mois. Comme l'APLD en 2020, l'accord négocié doit prévoir un diagnostic partagé de la situation économique et des besoins en termes de compétences. Le décret met l'accent sur la formation des salariés dont le temps devrait être indemnisé à 100 %. Ce dispositif permet à tous les salariés en activité partielle, y compris ceux en CDD, de bénéficier d'une indemnité égale à minima à 70 % du salaire brut.

De son côté, l'employeur bénéficie de l'État d'une allocation correspondant à 60 % du salaire brut.

Le nombre d'heures pouvant être chômées pourrait atteindre au maximum 40 % du temps de travail.

L'APLD-R est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement, de groupe, voire de branche, sauf pour le secteur du Textile qui bénéficie déjà d'un dispositif de branche étendu similaire jusqu'à fin 2026.



L'accord doit préciser :

- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale du travail ;
- le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.
- Les engagements en matière de **maintien dans l'emploi** et de **formation** professionnelle des salariés.

Comme en 2020, ce dispositif est présenté au CSE pour consultation, mais peut aussi être présenté sous forme de document unilatéral, transmis à l'admini-

stration. Les dispositions applicables sont alors celles prévues par le décret.

La THCB CGT préconise d'essayer d'améliorer les clauses du décret et faire préciser **les engagements en matière de maintien dans l'emploi**

La Fédération invite chaque syndicat confronté à un accord APLD-R avec son employeur à améliorer les clauses du décret et à préciser les engagements de l'entreprise en termes de maintien dans l'emploi qui ne sont pas stipulés clairement dans le décret. **L'argent public impose des conditionnalités que la CGT exige aux pouvoirs publics.**

Pour finir, sachez que l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour valider l'accord collectif à compter de la réception de la demande de l'entreprise et de 21 jours quand c'est un document unilatéral. ■

## Plan de licenciement : l'employeur ne peut pas conditionner le versement d'une indemnité supra légale



Dans le cadre d'un PSE ("Plan de Sauvegarde de l'Emploi"), qui porte mal son nom car il s'agit surtout d'un plan de licenciements, l'employeur ne peut pas conditionner le versement d'une indemnité supra légale à l'absence de contentieux collectif ou individuel. C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour de cassation du 22 janvier dernier.

Un PSE prévoyait une clause subordonnant le versement des indemnités prévues, d'une part, à l'**absence de contentieux collectif par le CSE sur la régularité** de la procédure de licenciement économique ainsi que **sur les mesures de reclassement proposées** et, d'autre part, à l'absence de contentieux individuel sur tout aspect du licenciement économique.

La Cour de cassation a jugé cette clause

illicite car portant une atteinte injustifiée et disproportionnée au droit d'agir en justice reconnu à tout salarié.

Elle a suivi la cour d'appel qui avait reconnu qu'une telle clause causait un préjudice aux salariés car, même illicite, elle faisait planer sur eux une pression à ne pas saisir la justice. ■

Cass. soc. 22-1-2025 n° 23-11.033 F-DCSE

# Une étude de la DARES pointe la baisse de la présence syndicale dans les entreprises

La dégradation de la présence syndicale se confirme dans les entreprises, nous dit-on ? Le phénomène n'est pas nouveau ! Mais depuis la mise en place des ordonnances travail en 2017, les choses n'ont fait que s'aggraver et s'accélérer dans les entreprises, plus encore dans celles de moins de 300 salariés.

**P**ourtant, lors de l'installation de cette loi, rejetée par toutes les organisations syndicales, le président Macron, et l'ensemble des organisations patronales juraient la main sur le cœur que l'élaboration du droit et de la négociation d'entreprise allait prendre tout son sens au plus près des petites et moyennes entreprises.

■ Dégradation des conditions de travail avec la **suppression des CHSCT**, pressions et répression patronale, élu.es surchargé.es...

La suite on la connaît, dégradation sans précédent des conditions de travail suite à la suppression des CHSCT, moins de droit syndicaux, moins de délégué-es, plus de répression patronale et de "magouille" pour casser les syndicats contestataires, surcharge des CSE, etc.

■ Les chiffres confirment les **alertes syndicales**

Pire, face aux premières alertes sur l'abandon de la fonction de représentant du personnel, la commission d'évaluation des ordonnances travail a été supprimée en 2023 par le ministère du travail. Près de huit ans après l'instauration de cette loi, voilà que la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), au ministère du travail confirme par les chiffres toutes les alertes syndicales ! Mais pourquoi donc la présence des syndicats diminue-t-elle dans les petites et moyennes entreprises ?

■ La mise en place du CSE, un **affaiblissement de la représentation des salarié.es**

L'étude a tout de même le mérite de confirmer: « que la substitution d'une instance unique (le CSE), aux trois instances existants auparavant (CE, CHSCT et délégué du personnel), s'est accompagnée d'un affaiblissement progressif de la représentation des salariés ». Quant à la présence des syndicats dans les entreprises, l'étude de la DARES montre que la présence syndicale dans les entreprises de **moins de 300 salariés** est en **baisse à 41,9 %**. Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, elle reste toujours aussi **forte à 87 %** aussi dû à un **émiettement syndical**, où il y a toujours plus d'organisations syndicales, dont la mise en place de certaines est aidée par les directions d'entreprises.



■ La dégradation de la **négociation collective** dans les PME

L'étude de la DARES aura eu l'avantage de mettre la lumière sur la dégradation du "dialogue social", donc de la négociation collective et de la représentation des salarié-es dans les petites et moyennes entreprises.

Un constat qui devrait faire réagir le ministère du travail soucieux d'instaurer un "dialogue social de qualité au plus près des salariés" ! Bien évidemment une autre affaire... ■



# La préoccupation première, c'est les salaires !

Comme tous les trimestres, une trentaine de présent-es sur 300 syndiqué-es des différentes sections syndicales du THCB de Haute Loire se sont réunis le 6 mars

En plus des délégué-es de la dizaine d'entreprises représentées, certaines sections syndicales invitent depuis quelques années des adhérents sans mandat pour participer aux débats. Ces échanges formateurs permettent de faire un état de la situation sociale et économique des usines du département et de notre action syndicale en leur sein.

## Fermeture de la dernière manufacture de chaussures en Auvergne

La fermeture de l'usine Boissy, dernière manufacture de chaussures en Auvergne, a été un nouveau coup dur. Alors que gouvernement et patronat ne cessent de parler de réindustrialisation et de « made in France », c'est encore une quarantaine de familles touchées par le chômage alors que les salariés veulent « vivre et travailler au pays ». Un communiqué signé de la secrétaire du syndicat, Gaëlle Presle, a rappelé les revendications de la CGT concernant **la commande publique avec l'urgence d'introduire des critères sociaux et environnementaux, mais aussi la conditionnalité des aides publiques, contrôlées par les salariés**, comme levier concret pour produire ici au moins une partie de ce qui est consommé ici.

## NAO : des avancées gagnées

L'intervention des différentes sections syndicales d'entreprise a permis de mesurer les avancées lors des Négociations Obligatoires (NAO) et l'urgence d'augmenter les salaires.

Aux TANNERIES DU PUY (groupe Hermès) c'est + 3,8% d'augmentation et



4500€ de Prime de Partage de la Valeur (PPV) obtenus ainsi que le vendredi de l'ascension en jour de congés.

Chez SATAB, dans le textile, il y a eu un Procès-Verbal (PV) de désaccord car la direction proposait seulement 1% !

Chez GRANGER dans le plastique, après **2% d'augmentation de novembre quand le Smic a été revalorisé**, il a été obtenu une PPV 3000 €, une participation 2700€, une augmentation de +0,20€ sur l'horaire de nuit et +0,10€ de panier ainsi que 60% de part employeur pour la mutuelle et lundi de pentecôte non travaillé. La prime d'assiduité est de 164€ brut par mois.

Chez COVERIS après **des débrayages de 3 x 2h suivis par 80% de la production** sur les sites de la Loire et Haute Loire, il y a eu **une Augmentation Générale (AG) de +1,5%** avec un talon de 40€ brut par mois sur les plus bas salaires, puis +2% et +2,5% sur les suivants, ainsi qu'un jour enfant hospitalisé ; un plan épargne entreprise, un PERCO et de l'intéressement ont également été mis en place, ainsi qu'une prime de production de 80€ brut de plus par mois.

Chez BARBIER, un PV de désaccord a été établi car la proposition de + de 57€

brut par mois était jugée insuffisante par les représentants des salariés dans cette entreprise accidentogène.

Les NAO dans les autres entreprises auront lieu dans les prochains mois.

## La problématique des primes occasionnelles non cotisées

Tous les délégué-es mesurent bien la problématique où les primes occasionnelles remplacent de plus en plus les augmentations générales de salaires. Pire, ces primes mettent la pression sur les cadences de travail, et sont souvent non cotisées, en bas de la fiche de paie, donc n'ouvrent aucun droit pour les salariés en cas de chômage, accident de travail, maladie, congés parentaux ni pour nos retraites !

Négocier les augmentations de salaire Brut c'est plus de cotisations, et donc de meilleures pensions, et c'est aussi plus de Net pour vivre dignement de son travail : le salaire Net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie !

Bravo au travail des militant-es du syndicat THCB 43. ■



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 : MARS 2025



thcb-cgt.fr