

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

MARS 2024

421



**Mieux que des primes occasionnelles non cotisées,
ce sont les salaires qu'il faut augmenter !**

Edito

03

**Défendre et améliorer
le SMIC, c'est mener
la bataille des salaires**

Droits

05

**Arrêt maladie :
le gouvernement tord la
directive européenne !**

G'IMPRIM

08

**Même dans les petites
entreprises, on gagne
des avancées !**

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 Lafitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adobestock



Thomas Vacheron
Secrétaire fédéral

Défendre et améliorer le SMIC c'est mener la bataille des salaires

L'inflation fait moins la Une des médias alors qu'elle est toujours là : +6% pour les assurances, +10% pour l'énergie... Dans le même temps nos salaires n'augmentent pas. Comparés à l'évolution de l'inflation, ils ont diminué en valeur de 5% en moyenne en 3 ans.

Du fait des exonérations de cotisations sociales, plus les salaires sont bas et proches du SMIC, plus les entreprises privées bénéficient d'aides publiques importantes ! Donc les patrons font tout pour ne pas accepter nos demandes d'augmentations générales de salaires. Se rajoutent à cela les Primes de Partage de la Valeur (PPV, dites primes Macron ou Gilets Jaunes) qui sont non cotisées, précaires, car au bon vouloir de l'employeur et qui remplacent les augmentations de salaires... On est content de les avoir sur le moment, mais c'est du « pourboire » car elles ne comptent ni pour le chômage, ni pour la maladie, ni pour la retraite !

En plus d'abîmer notre sécurité sociale, ces aides publiques aux entreprises, sous forme d'exonérations de cotisations, ne créent pas d'emplois et participent donc à bloquer nos salaires. Tout comme les PPV, ce sont des dispositifs voulus par le patronat et mis en œuvre par le gouvernement, avec l'effet « Robin des Bois à l'envers » : on prend l'argent public de l'Etat, qui vient principalement de la TVA payée par tout le monde, pour le distribuer aux entreprises privées qui maintiennent nos salaires bas et gardent les bénéfices pour quelques dirigeants...

Pour préserver le niveau de vie des salarié·es, le problème ce n'est pas que le Smic soit indexé sur les prix mais que tous les autres salaires ne le soient pas !

Parce que le SMIC est le dernier outil de protection des salarié·es et qu'il garantit un minimum salarial, pas un jour ne passe sans qu'il ne soit attaqué. Dans toute la presse, des avocats patronaux, des économistes proches des milieux d'affaires ou encore le nouveau président du Conseil d'Orientation des Retraites (ancien membre du groupe d'expert de la « non-augmentation » du SMIC), se permettent d'intervenir pour affaiblir le SMIC et ainsi aggraver la situation pour les salariés. Après avoir attaqué les droits des privé·es d'emplois pour tirer encore les salaires vers le bas, ils veulent maintenant stopper l'indexation du SMIC sur les prix ! C'est leur scandaleuse manière de « désmicardiser le pays » évoquée par le 1er ministre... Or, pour préserver le niveau de vie des salarié·es, le problème ce n'est pas que le Smic soit indexé sur les prix mais que tous les autres salaires ne le soient pas !

Cette bataille de défense et d'amélioration du SMIC pour augmenter les salaires et les retraites est fondamentale dans nos professions smicardisées par les directions d'entreprises, que ce soit dans le textile, l'habillement, la sous-traitance de la maroquinerie ou les blanchisseries.

Continuons à nous organiser avec la CGT pour améliorer les salaires (net et brut) dans nos entreprises, nos branches professionnelles, auprès des représentants patronaux et du gouvernement. Quand il n'y a pas de syndicat dans une usine, les salaires n'augmentent pas, quand il y a la CGT ils augmentent plus grâce au travail syndical auprès des salarié·es. Arrêtez de nous faire mal travailler et de mal nous payer, les salarié·es veulent simplement vivre de leur travail ! ■

HEXCEL : pour défendre leurs droits, les salariés et le syndicat engagent un bras de fer contre leur direction

C'est dans un climat social délétère que le mardi 5 mars, à l'appel de la CGT, plusieurs dizaines de salariés du site HEXCEL, au péage du Roussillon, décident de débrayer. Face à une direction autoritaire, la colère du syndicat et des salariés est montée, pour dénoncer les conditions de travail et le management dans l'usine de textile artificiel.

Certains agissements de la direction vont jusqu'à remettre en question les droits syndicaux et des élus du CSE. Les conditions de travail constamment en voie de dégradation, notamment à travers les cadences horaires, conduisent à un taux d'absentéisme très élevé.

Des NAO décevantes et discriminantes, l'atelier carbone a l'arrêt

Aussi, afin de marquer leurs forts mécontentements, récemment déçus par des NAO ne répondant pas à leurs revendications salariales, en particulier lorsqu'ils ont appris qu'une prime PPV de 400 € avait été accordée uniquement sur les sites des Avenières et de Dagneux, le syndicat et les salariés ont aussitôt mis à l'arrêt complet l'atelier carbone. Une telle inégalité de traitement n'est pas acceptable et a certainement, par la même occasion, contribué à mettre le feu aux poudres.

Malgré le mouvement de grève dans l'entreprise, la direction d'HEXCEL est demeurée insensible à la situation,



sourde et à la fois muette quant aux revendications des salariés. En réponse à ce mépris, les salariés ont maintenu la grève jusqu'au vendredi 8 mars. Une manière forte d'affirmer leurs désaccords avec la politique sociale en place depuis quelque temps dans l'entreprise, de mettre la pression à cette direction irrespectueuse du droit, et un terme définitif à ce climat social dégradé.

■ Vers une nouvelle grève début avril ?

Sans réponse positive et concrète de la part de celle-ci, le syndicat CGT, mené par son délégué syndical Nicolas CAL-

LENS, soutenu par les salariés ont donc décidé de reconduire le mouvement dès le début du mois d'avril. C'est un bras de fer dans la détermination qui est aujourd'hui livré contre la direction d'HEXCEL, jusqu'à ce qu'elle cède aux exigences légitimes de ses salariés et de ses élus.

La direction d'HEXCEL doit immédiatement cesser de mépriser impunément les salariés et les instances du personnel ainsi que le syndicat, sans quoi, les conséquences sur la paix sociale demeureront désastreuses. ■

NAO ADLER PELZER : priorité aux salaires réels !

Au cours du mois de Février, dans un contexte toujours aussi dégradé par un chômage omniprésent, les NAO ont eu lieu sur le site d'ADLER PELZER.

Dès l'ouverture de négociations, le syndicat CGT mené par le délégué syndical Brice MORMANN constate qu'en plus d'annoncer une augmentation générale autour de 4%, une prime PPV de 400 euros a été glissée dans la proposition pour l'ensemble des salariés.

Pour notre syndicat aguerris, cette proposition de PPV est inacceptable. Il sait parfaitement qu'accepter une prime plutôt qu'une augmentation du salaire, entraîne une baisse des salaires réels, même si celle-ci est exonérée de toutes les cotisations sociales (sauf CSG et la CRDS). Pour apporter encore

Arrêt maladie : le gouvernement tord la directive européenne !

Depuis des années, le patronat ferrailait contre la directive européenne selon laquelle des congés payés doivent être octroyés à tous les salariés en arrêt maladie. Les choses avaient pris une autre tournure quand le 23 septembre dernier, la cour de cassation était venue rendre un arrêt dans le sens du droit européen et contre l'avis du gouvernement.

A la suite de cet arrêt de cassation, la machine patronale s'est emballée, faisant courir les rumeurs les plus folles pour l'avenir des entreprises. Cela a permis au patronat de mettre la pression et d'entreprendre un très fort lobbying auprès du gouvernement pour modifier la décision de la cour cassation.

C'est ce qui a fini par arriver ! L'exécutif a saisi la plus haute juridiction administrative pour le conseiller dans la mise en conformité avec le droit de l'Union européenne. L'avis du Conseil d'Etat et le projet de loi qui s'en est suivi, et voté à l'Assemblée nationale, retiennent une application restrictive de la directive européenne.

Première limite, les arrêts de travail d'origine non professionnelle, l'acquisition de congés est limitée à **2 jours par mois**, plutôt que les 2,5 jours légaux, en se fondant uniquement sur les 4 semaines de congés payés par an garanties minimum par le droit de l'Union européenne.

Deuxième limite, la rétroactivité, pour le passé, est bien limitée à **3 ans**, alors qu'une autre interprétation aurait permis de justifier des régularisations depuis 2009 date d'application de la directive en France. L'avis du Conseil d'Etat et le projet

de loi ne permettent que de remonter à 2020. Et, de plus, en ne pouvant se prévaloir que de 4 semaines de congés payés par an maximum.



**Sous pression patronale,
une application restrictive
de la directive européenne
au détriment des salariés**

Troisième limite, pour l'avenir, un salarié qui sera en arrêt maladie dorénavant ne pourra cumuler des congés payés que sur une période de quinze mois au maximum.

Pour la grande satisfaction de l'ensemble du patronat, le gouvernement a présenté le 18 mars dernier une modification au code du travail avec toutes ces précisions au Parlement. Ce gouvernement n'hésite plus à se cacher et affiche ouvertement sa politique pro patronale quitte à tordre le droit ! Quant à la directive européenne, l'application qui en est faite l'est au détriment des salariés. Tous les syndicats ont promis au gouvernement de mener une guérilla juridique devant les tribunaux contre cette application minimale de la directive européenne qui crée, en droit français, une inégalité de traitement injustifiée selon que l'arrêt de travail est

d'origine professionnelle (acquisition de 2,5 jours/mois de congés payés) ou non professionnelle (acquisition limitée à 2 jours/mois de congés payés). ■

plus de confusion dans l'esprit des salariés afin de les diviser, la direction est même allée jusqu'à proposer une enveloppe de 1,3 Million d'€ pour la PPV, répartie sur l'ensemble des salariés soit plus de 2300€ chacun. Il est évident que le risque de voir des salariés séduits par cette proposition était immense. C'est la raison pour laquelle le syndicat a aussitôt entrepris de réunir, en assemblée générale, les salariés pour les informer et débattre sur ce sujet. A l'issue de cette réunion, conseillés par le syndicat, et conscients des enjeux sur leurs salaires réels, les salariés ont rejeté en bloc la prime proposée par la direction. Fort de son mandat, le syndicat est revenu autour de la table de négociation et a obtenu de celle-ci :

- ✓ **4,2% d'AG avec un talon de 87,50€** pour les salaires de niveau 1 à 6 ;
- ✓ Ainsi que des **augmentations générales allant de 2,7% à 1,9%** assorties d'augmentations individuelles (AI) allant de 1% à 3,7% **pour les cadres** ;
- ✓ De même, que des mesures d'AI appliquées pour tous les salariés dès 56 ans ;
- ✓ Et pour finir, une augmentation de 5% sur toutes les primes des médaillés du travail, ainsi que 200€ supplémentaires pour celles de 40 ans d'ancienneté.

Bravo au Syndicat CGT pour ces négociations de salaires, aux résultats plus que satisfaisants !

Connaître les pièges de la « prime de partage de la valeur » pour ne pas tomber dedans



- Fin 2018, l'exécutif finit par mettre en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime Macron », en réponse à la mobilisation des gilets jaunes ;
- Août 2022, cette prime est intégrée dans la loi et devient la Prime de Partage de la Valeur (PPV) ;
- Novembre 2023, la loi de transposition de l'Accord National Interprofessionnel relatif au partage de la valeur vient apporter quelques modifications applicables depuis le 1er janvier 2024.

Elle peut être mise en place par accord collectif, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe.

Aujourd'hui, la PPV est un dispositif que nos directions connaissent bien et qu'elles n'hésitent pas à « proposer » lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires. Or cette prime ne saurait remplacer les augmentations générales de salaires que les salarié-es défendent légitimement.

❶ **D'abord, la PPV est exonérée de cotisations sociales** (depuis 2024, elle n'est plus exonérée d'impôt sur le revenu dans les entreprises de plus de 50 salariés) **et n'est donc pas prise en compte dans le calcul de nos droits aux congés maladie, au chômage, à la retraite...** À l'inverse, les augmentations de salaire permettent d'augmenter le net, pour le mois, mais aussi le brut, utile tout au long de la vie pour les soucis (maladie, chômage) ou les joies (maternité, paternité, retraite) !

❷ **Ensuite, en tant que prime la PPV n'est pas garantie aux salarié-es pour le futur (on dit aussi qu'elle n'est pas pérenne), l'employeur pouvant choisir de ne pas ou ne plus la verser.** À l'inverse, les augmentations de salaire ne peuvent pas être remises en cause, on dit qu'elles sont « contractuelles ».

❸ **Enfin, la PPV n'est tout simplement pas faite pour se substituer aux augmentations de salaires (voir art. 1 loi du 16 août 2022).** En effet, la PPV ne vient pas rémunérer le travail mais seulement augmenter (un peu) le pouvoir d'achat des salarié-es. Mais dans beaucoup de nos entreprises, ce sont souvent des PPV à la place des augmentations de salaires... À l'inverse, les augmentations de salaire doivent assurer une rémunération du travail, permettant de maintenir, et améliorer si possible, le niveau de vie des travailleur-euses, c'est-à-dire un salaire pour vivre et pas survivre ! ■

	En 2022 et 2023	Depuis le 1 ^{er} Janvier 2024
Exonération de cotisations sociales	OUI	OUI
Exonération d'impôt sur le revenu	OUI Sauf pour les salariés gagnant plus de 3 x SMIC.	NON • Sauf si la PPV est placée sur un plan d'épargne salariale. • Sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés (pour les salariés qui gagnent moins de 3xSmic), jusqu'à fin 2026.
Plafond pour les exonérations	Dans la limite de 3.000€ * *6.000€ en cas d'intéressement mis en œuvre/conclu à la date ou dans le même exercice que la PPV.	Pas de changement

Malgré la répression, les travailleurs et travailleuses du Bangladesh s'organisent avec leur syndicat

Une rencontre avec le représentant du syndicat du textile bangladais organisée par la confédération de la CGT a eu lieu le 19 mars, en présence de syndicalistes des fédérations du commerce, du textile, du transport et des membres de la direction confédérale.



Le travail syndical expliqué par Amirul Haque Amin, secrétaire général du syndicat du textile bangladais, donne du courage tant les conditions de leurs pratiques syndicales sont terribles. Malgré la répression dans la rue et dans les usines, subie par les travailleurs et travailleuses pour gagner des augmentations de salaires afin de survivre, ils et elles ne perdent pas espoir et continuent de se battre, en conscience, car ils et elles savent que c'est leur seul avenir possible.

Après d'autres interventions syndicales, notre fédération a rappelé que, suite aux délocalisations faites par les patrons de marques françaises, ce sont désormais 95% des habits que nous portons ici qui sont produits ailleurs, notamment en Asie du Sud Est (Inde, Chine et Bangladesh). Là-bas, les conditions sociales sont inhumaines, en plus de polluer tout leur environnement et leurs sols, avec des produits chimiques de synthèse cancérigènes, interdits partout ailleurs.



Imposer des critères stricts, sociaux et environnementaux dans l'attribution des marchés publics

La proposition CGT de mettre des critères stricts, sociaux et environnementaux dans l'attribution de marchés publics est un levier fort et a du sens pour **relocaliser une partie des productions ici** et **obliger à améliorer les conditions sociales et environnementales pour les travailleurs là-bas**.

Cette proposition sera aussi portée dans le travail en commun avec les syndicalistes bangladais. Un précieux moment d'échange qui montre que leurs espoirs sont les nôtres, leurs combats aussi. ■

RETRAITÉS

11ème congrès Union Fédérale des Retraités (UFR) : à la retraite, j'ai des revendications, je continue avec le THCB CGT !

La commission exécutive de notre fédération a décidé de convoquer le congrès de l'UFR CGT les 25 et 26 septembre, qui se déroulera à Courcelle, au centre de formation de la CGT (91).

Un congrès est un moment important pour faire le bilan de l'activité et pour décider des orientations à mettre en œuvre dans les 3 ans à venir, pour élire la direction de l'UFR et le ou la secrétaire générale.

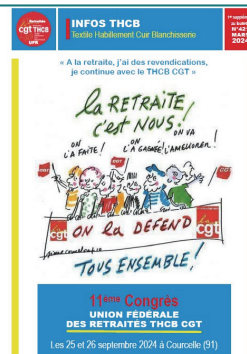
Être représenté.e au congrès :

Pour être représenté.e au congrès, l'année de référence se fera sur la base des règlements des cotisations de l'année 2022, 1 délégué.e titulaire pour 25 FNI payés en 2022 et 1 suppléant.e par tranche de 10 FNI, ce qui fait 23 délégués-es titulaires et 12 suppléants-es

Les thèmes :

- ♦ **Comment bien vivre sa retraite** : augmentation des pensions, santé, services publics, culture : le compte n'y est pas, nous revendiquons une augmentation immédiate des pensions du régime général et des pensions complémentaires de 10%.
- ♦ **La syndicalisation vers la continuité syndicale** : pourquoi être syndiqué.e à la retraite dans le Textile Habillement Cuir Blanchisserie ?

Une table ronde sur la perte d'autonomie et une autre sur la continuité syndicale auront lieu pendant le congrès. ■



Retrouvez les actus des retraités THCB dont l'appel unitaire à manifestation du 26 mars pour le pouvoir d'achat sur : thcb-cgt.fr



Grève chez G'IMPRIM : même dans les petites entreprises, on gagne des avancées !

Fait rare, car la CGT est très peu implantée dans les entreprises de moins de 50 salariés, ceux de G'IMPRIM ont réussi à faire reculer leur direction et augmenter les salaires grâce à une grève majoritaire.



Depuis son transfert en Haute Loire à Sainte Sigolène en 1998, cette usine qui fait de l'impression de films plastiques d'emballages n'avait jamais connu de conflit social. Pour ne plus voir leurs fiches de paye amputées par l'inflation et par des profits qui partent dans le groupe Granger, 28 des 40 salariés ont d'abord tiré le signal d'alarme en organisant des débrayages les 18 et 19 mars. Alors que la direction n'a pas voulu entendre leur légitime revendication, c'est une grève totale qui s'est poursuivie à partir du mercredi 20 mars, avec une production quasiment à l'arrêt. La colère était forte et la cohésion des salariés avec les délégués CGT ont fait aboutir leurs revendications.

Mieux que des primes exceptionnelles non cotisées cédées par la direction, la délégation CGT a réclamé une augmentation pérenne des salaires d'1 Euro brut

de plus de l'heure. Face à la majorité des salariés en grève, après plusieurs négociations, la direction a fini par devoir accepter un accord de fin de conflit. Cette proposition a été soumise à la consultation des salariés qui l'ont validée, et la CGT l'a signée le vendredi 22 mars.

Près de **100 € brut en +/- mois**, conversion de la prime non cotisée en **prime annuelle cotisée** à hauteur de **4000 €**

Ils ont obtenu :

- ✓ l'augmentation de **0,4 à 0,55 € sur le taux horaire** soit près de 100 euros brut de plus par mois (en semaine 40h) ;

- ✓ la garantie de **réévaluation du taux horaire** si le SMIC augmente ;
- ✓ la **suppression de la PPV** (« prime Macron ») **non cotisée** et précaire parce qu'au bon vouloir de la direction, convertie en **augmentation de 3200€ à 4000€ de la prime annuelle socialisée** (en haut de la fiche de paye, ce qui compte en cas de maladie, de chômage et pour les retraites) ;
- ✓ **+ 0,40€** sur le prime panier ;
- ✓ la **moitié des jours de grève pris en charge** par l'entreprise !

C'est une très belle avancée pour ces salariés du textile plastique qui en appellera d'autres. Notre force, c'est notre nombre, les élus CGT G'IMPRIM vont proposer à leurs collègues de se syndiquer pour être plus forts encore !

La fédération félicite le syndicat THCB 43, les salariés de G'IMPRIM et leurs délégués pour la lutte exemplaire qu'ils ont menée et remercie l'Union Départementale CGT pour son appui. ■



La lutte des uns est utile aux autres : la direction du groupe a annoncé aux élus CGT des 140 salariés de chez Granger qu'ils auraient eux aussi 0,15€ de + sur le taux horaire et une prime exceptionnelle de 750€ brut dans les mêmes conditions que G'IMPRIM. Bravo à tous !



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 2024



thcb-cgt.fr