

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Février 2021

387



**Le paradis fiscal de certains c'est l'enfer social pour les autres...
Pas de justice sociale sans règles fiscales**

Édito

03

**Paradis fiscal :
il est urgent d'agir**

Accords branche

06

**Minimums maroquinerie,
Textile Artificiel et Syn-
thétique**

8 mars

07

**Egalité professionnelle
Femmes-Hommes,
encore plus d'actualité**

Informez-vous



thcb-cgt.fr

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

- ☺ **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- ☺ **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- ☺ **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- ☺ **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- ☺ **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911



Maurad Rabhi
Secrétaire général

Paradis fiscal : il est urgent d'agir !

Depuis quelques années, plusieurs journalistes du monde entier travaillent étroitement ensemble afin d'investiguer sur l'évasion fiscale des milliardaires, des multimillionnaires, ou des multinationales. Ce scandale planétaire autour de quelques milliers de familles pose d'inquiétants problèmes sur les recettes fiscales des états, le partage des richesses entre riches et pauvres ou encore l'égalité de tous face à l'impôt !

L'étude **OPEN LUX** dévoilée par le journal « Le Monde » début février est effrayante sur bien des points. On n'y apprend que le Luxembourg reste de loin, la plaque tournante financière de tous les escrocs en col blanc manipulant l'optimisation ou l'évitement fiscal des différents états pour s'enrichir.

Un pays garantissant, envers et contre tout, deux closes majeures pour les familles aisées, la discrétion comme l'avantage fiscal.

Résultat, des centaines de milliards d'euros affluent et sont dissimulés dans des sociétés offshore, sans aucune emprise ni contrôle de l'administration luxembourgeoise. Ces sociétés fantômes, sans bureau, ni salarié se logent toujours au sommet des organigrammes des groupes ou des entreprises et toujours sous le nom de

« holding » familiale ou financière. Ces sociétés structurent ainsi soient leurs groupes, leurs patrimoines, leurs investissements.

On y retrouve les grandes familles industrielles françaises comme Mulliez (Decathlon), Yves Rocher, Hermès, Bernard Arnault (LVMH), François Pinault et son fils (Kering) etc.... 37 des 50 familles françaises les plus fortunées.

On y retrouve les grandes familles industrielles françaises comme Mulliez (Decathlon), Yves Rocher, Hermès, Bernard Arnault (LVMH), François Pinault et son fils (Kering) ... 37 des 50 familles françaises les plus fortunées.

Devant autant de dérives, des questions reviennent pourtant sans cesse :

Pourquoi nos dirigeants politiques ne sont pas fichus de se coordonner pour combattre sérieusement l'évasion fiscale à l'échelle nationale, européenne, voir mondiale ?

Pourquoi autorise-t-on des montages offshore financiers, complexes, nébuleux et non déclaratifs ?

Autant de questions qui interrogent, qui surprennent. Pourtant, après la crise financière de 2008, nos dirigeants politiques européens, du G7, du G20, s'étaient tous engagés à reprendre les choses en main, à publier la liste des paradis fiscaux, à traquer les citoyens fortunés transférant illégalement leurs actifs.

Devant autant de gabegie, il est urgent d'agir avant que l'indignation des peuples ne se transforme en colère... ■



**Du 22 mars au 4 avril 2021
on vote et on fait voter
les salariés des TPE (Très Petites Entreprises)**

L'image des syndicats en 2020

Il est toujours utile de savoir comment les Français, comme les salariés perçoivent les syndicats en 2020 alors que nous sommes toujours dans une crise sanitaire, économique, sociale. C'est la demande qu'a faite la CGT auprès de Harris Interactive.

On y apprend que 47% des Français déclarent faire confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts. Les salariés placent la CFDT(42%) en tête de la confiance, suivie juste derrière par la CGT(40%).

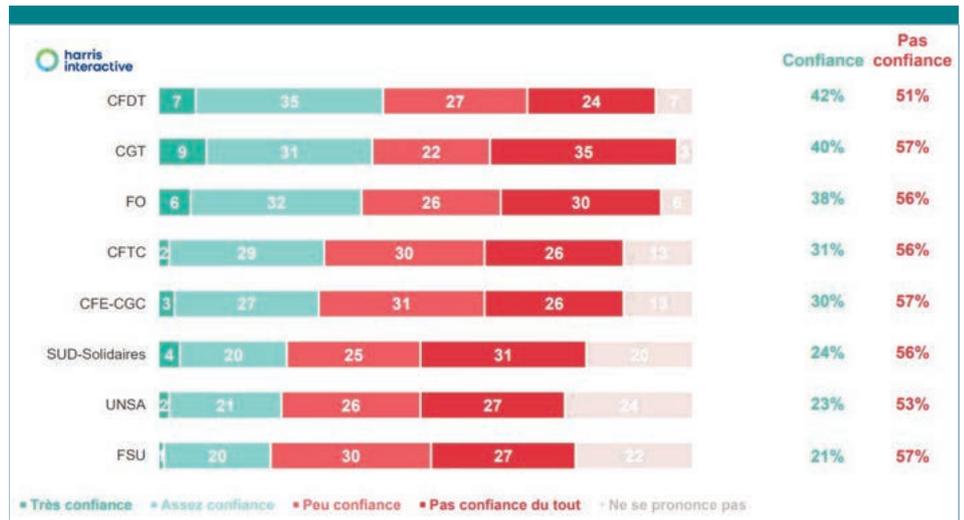
47% des Français font confiance aux syndicats : la CFDT(42%) arrive en tête, suivie de près par la CGT(40%).

Les salariés considèrent que la CFDT est plus pragmatique pour faire des compromis en temps de crise. Par contre, une large majorité perçoit la CGT, présente et combative à 72 %, disponible à 63 % et respectueuse de la vie des salariés à 61 %. La CGT est placée largement majoritaire pour la construction d'une grève, d'une lutte et défendre les acquis des salariés.

France	% jugent cela prioritaires	% jugent la CGT plus efficace sur ce sujet
L'égalité des hommes et des femmes dans le travail	56	32
L'augmentation du pouvoir d'achat	36	40
L'amélioration des conditions de travail	32	39
La lutte contre la précarité	32	35
La lutte contre le racisme	31	33
La formation et la qualification des salariés	30	33
La défense du système des retraites par répartition	28	36
La participation des salariés aux décisions	24	36
La défense de l'emploi	21	40
Une amélioration de la protection sociale	15	39
La solidarité entre salariés français et immigrés	14	34
La réinsertion des exclus	13	33
La réforme du mode de fonctionnement des syndicats	9	34
Le niveau de l'indemnisation des chômeurs	8	38
La réduction du temps de travail des salariés	7	43

Des priorités : l'égalité femmes-hommes dans le travail, l'augmentation du pouvoir d'achat, la formation et la qualification mais pas la réduction du temps de travail

Dans les attentes revendicatives, 58 % des salariés demandent en priorité de



s'occuper de l'égalité des hommes et des femmes dans le travail, suivi de l'augmentation du pouvoir d'achat (40%) et de la formation comme de la qualification des salariés (33 %).

Plus surprenant, deux tiers des salariés ne croient pas à une baisse du temps de travail sans une diminution du salaire.

Les salariés attendent plus de pragmatisme de la CGT

Quant aux attentes à l'égard de la CGT, 47 % des salariés souhaitent qu'elle soit plus réaliste dans les négociations et qu'elle trouve de nouvelles solutions à la crise économique. A l'échelle nationale, une large majorité de l'opinion souhaite que la CGT adopte à l'égard du gouvernement comme du patronat, une démarche d'ouverture au dialogue, à la négociation (85 %) et qu'elle soit force de proposition (76 %). Les Français demandent pour autant à notre organisation syndicale de rester vigilante, indépendante et combative.

Des salariés prêts à défendre leurs intérêts

Quant aux actions des salariés disposés à défendre leurs intérêts : 82 % des salariés se disent prêts à signer une pétition, 62 % à participer à une assemblée générale, 58 % à faire une grève et se syndiquer (40 %).

Justice sociale et environnementale sont liées

Enfin 68 % considèrent qu'il est indispensable d'interconnecter les inégalités sociales et la protection de l'environnement pour mieux avancer sur ces deux points.

Des chiffres à prendre pour ce qu'ils sont, mais une photographie tout de même assez précise afin que la CGT s'oriente vers plus de pragmatisme. ■

Quand environnement et emplois font bon ménage

À la demande du patronat de nos professions, une étude a été réalisée sur l’empreinte carbone de l’industrie du textile par le cabinet Cycléo.



L’objectif était de savoir bien évidemment les efforts que nos secteurs professionnels devront réaliser pour se mettre en conformité avec l’accord de Paris sur l’environnement à horizon 2050.

La principale cause des gaz à effet de serre, soit **10 % de l’empreinte carbone de l’industrie française** mais seulement **3 % liés à l’activité sur notre territoire.**

Première remarque importante, nos secteurs industriels polluent six fois plus d’émissions de CO2 par personne que la norme autorisée. Nous accumulons 442 kg d’émissions de gaz à effet de serre par personne alors que l’accord de Paris le fixe à 74 kg.

Deuxième remarque très intéressante, les importations textile seraient la principale cause des gaz à effet de serre, soit 10 % de l’empreinte carbone de l’industrie française mais seulement 3 % liés à l’activité sur notre territoire.

Troisième remarque de l’étude, la mondialisation de nos productions est entièrement à repenser en fonction des efforts environnementaux.

Mis en difficultés par ce constat, le patronat de nos professions tente de re-

prendre la main en s’appuyant sur le comité stratégique de filière Mode Luxe pour proposer une relocalisation de 25 % des activités textiles pour 2050. Un chiffre ambitieux et très prometteur pour l’emploi en France.

Le cabinet Cycléo a chiffré que « chaque point de relocalisation gagné » permettrait « d’accroître la production française de 5500 tonnes, de créer 4400 emplois

et d’économiser 140000 tonnes d’équivalent CO2 ».

Le calcul est assez prometteur, 100000 emplois pourraient revenir sur notre territoire d’ici 2050, dans nos secteurs d’activités.

La fédération THCB a toujours défendu un **label made in France et une étiquette de traçabilité** pour le consommateur



Face à cette obligation environnementale, les patrons français insistent sur la nécessité de créer une étiquette de traçabilité pour le consommateur et de développer un label made in France. Deux revendications que notre fédération CGT a toujours défendu !

Ce qui était impossible hier, devient par enchantement possible aujourd’hui. Il semblerait que les modes de consommation pour des produits français ainsi que la protection de l’environnement n’y soient pas pour rien sur la remise en cause du système de surconsommation, fabriquer en Asie, et à petit prix . Une bonne nouvelle pour nos emplois comme pour la planète ! ■

**Dans l’industrie textile,
100.000 emplois pourraient
revenir en France d’ici 2050**

Accords des minimums conventionnels

Accord de branche Maroquinerie

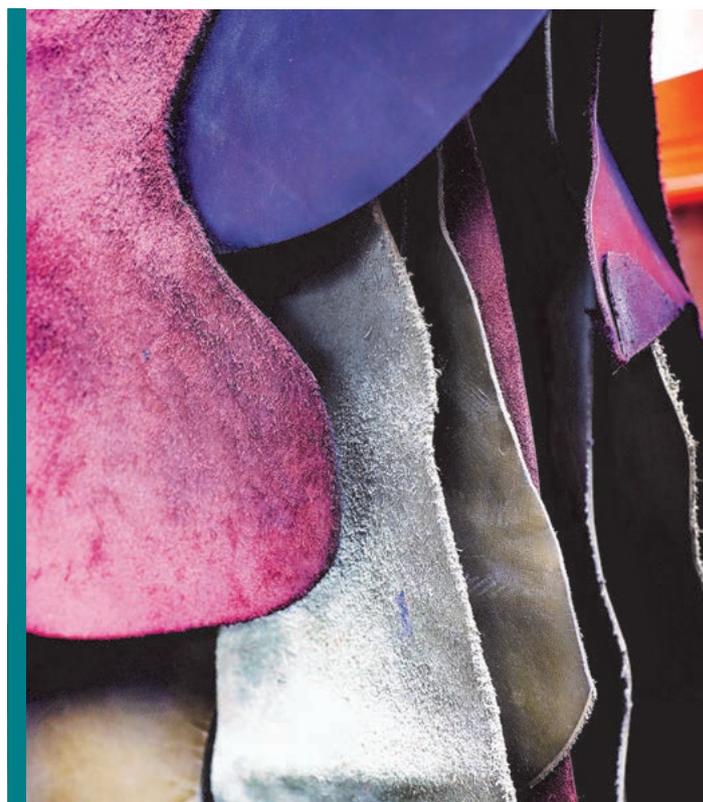
Un accord de branche sur les salaires minimaux en maroquinerie (IDCC 2528) en 2021 a été signé majoritairement par les syndicats dont notre fédération CGT.

Cet accord va permettre de revaloriser l'ensemble des ouvriers, employés, payés aux trois premiers échelons de ses conventions collectives soit 22,42 € donc 1,22 % d'augmentation.

Les niveaux suivants de la grille conventionnelle ont été revalorisés mais sur un taux moindre : 0,9 % pour les trois niveaux TAM et le premier niveau cadre et 0,8 % pour les deux derniers niveaux cadres.

Bien évidemment nous aurions souhaité que l'ensemble des taux soient supérieurs, vu la forte demande d'activité dans la profession maroquinerie mais il est important que nos salaires minimaux augmentent tous les ans pour éviter un tassement des premiers échelons de nos branches vers le SMIC.

En effet, il n'existe pas de positionnement unilatéral du patronat, donc pas d'application de l'accord, si celui de branche n'est pas validé par des syndicats représentant au moins 30 % des voix. ■



Accord de branche Textile Artificiel et Synthétique (TAS)

Notre fédération vient de valider un accord sur les salaires minimaux du secteur Textile Artificiel et Synthétique (IDCC 1942).

Cet accord revalorise l'ensemble des coefficients de la grille minima garantis de 1,3 % d'augmentation à partir du 1er février 2021. De même, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 7,03 Euros.

Un accord qui doit servir de référence dans vos Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires dans vos entreprises. ■



PRATIQUE

Retrouvez tous les accords sur le site de la fédération THCB : www.thcb-cgt.fr
(cliquer sur le menu Droit et infos pratiques puis choisir la branche professionnelle)



Egalité professionnelle Femmes-Hommes : encore plus d'actualité

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes vise à garantir les mêmes conditions et traitements en s'appuyant sur 2 idées : l'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés en raison du sexe, l'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

L'égalité de traitement professionnel, par l'employeur, des femmes et des hommes implique le respect de plusieurs principes : interdiction des discriminations en matière d'embauche, absence de différenciation en matière de rémunération, de formation, de sanction et de déroulement de carrière, obligation vis-à-vis des représentants du personnel avec mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales (BDES) et négociations. Mais aussi, l'obligation d'informer les salariés et candidats à l'embauche et de mettre en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. Cela se traduit dans les entreprises par des négociations avec les sections syndicales ou les CSE.

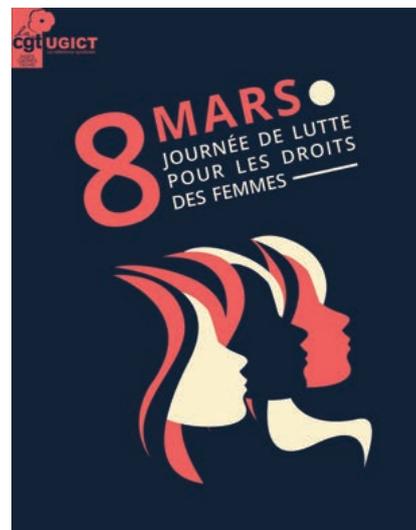
L'égalité femmes-hommes un objectif syndical prioritaire pour 58% des Français

Les différents gouvernements ont voté des textes et même mis en place un index « Égalité professionnelle » depuis 2018. Un outil ni vraiment efficace ni suffisant. D'ailleurs, dans les objectifs attribués en priorité aux syndicats par les salariés, arrive en tête l'égalité des hom-

mes et des femmes dans le travail à 58% (source Harris).

La CGT a bien conscience que ce thème est au cœur de l'action syndicale et s'engage à :

- introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...),
- mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes,
- permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial,
- aider les négociateurs en élaborant des guides – repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.



Dans ce contexte, la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, reste aujourd'hui d'une brûlante actualité puisque tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de nous en emparer pour populariser nos propositions. ■

PRATIQUE

Retrouvez actus du droit et des luttes, guides, accord type, sur le site : www.egalite-professionnelle.cgt.fr/





NAO : les délégués obtiennent des résultats encourageants

De nombreuses Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont lieu dans les entreprises en ce début d'année. Comme l'indique l'article L.2242-15 du code du travail, elles sont obligatoires dès lors qu'il y a une section syndicale et « concernent la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ». Plus encore dans cette période Covid, c'est un moment important pour les délégués et les salariés.

La situation est compliquée dans les secteurs en difficultés comme une partie de l'habillement, où les relocalisations ne sont pour l'instant que des effets d'annonces alors que l'activité partielle est, elle, très concrète...

Pour limiter les reculs, chez Chantelle les négociations se sont concentrées sur l'abondement dans le budget social et culturel. Calculé sur le total des salaires, celui-ci est très amputé par le chômage partiel. Même dans le luxe, plusieurs filiales du groupe Kering se sont permis d'évoquer des clauses d'annulation des augmentations en cas de résultats moins importants qu'espérés. Chez Lacoste dans le textile, seules des primes ont été octroyées débouchant sur un PV de désaccord.

Dans le plastique tissé ou extrudé les usines ne se sont jamais arrêtées, le cours mondial du pétrole est bas et les commandes à destination de la grande distribution sont importantes. Les accords sont positifs même dans des entreprises où la CGT vient d'être implantée, comme chez Grangers Frères. 35€ brut pour tous auxquels s'ajoute une amélioration de la prime panier. Chez Barbier, après

la grève victorieuse des 2 ateliers de recyclage en octobre, ce sont 0,28€ brut de l'heure en plus de l'augmentation des chèques vacances et de la prime d'ancienneté gagnés pour la totalité des salariés.



Dans les maroquinerie sous-traitantes Vuitton, après une année 2020 scandaleuse pour les ouvriers au regard des bénéfices du donneur d'ordre et des NAO très en dessous de l'inflation, 2021 semble de meilleure augure. Fleu-

rus (Vulca cuir, MBM ...) qui regroupe sur plusieurs usines et départements près de 1000 salariés, a accepté une revalorisation de 1,5% d'augmentation générale en plus des 20 € brut de prime mensuelle d'assiduité.

Pour celles qui travaillent en sous-traitance Hermès, un budget global intéressant est souvent obtenu, la négociation se concentrant ensuite sur sa répartition. Pour celles d'Auvergne les salaires minimums en CDI sont revalorisés à 1700€ brut et pour les autres salariés ce sont 2,5 % d'augmentation individuelle. Dans le groupe de Maroquinerie Auguste Thomas à Saulieu la délégation CGT a signé 1,2% d'augmentation générale à laquelle s'ajoutent 1,1% en individuel ainsi qu'un renforcement des ASC.

Le travail dans le cuir s'intensifie, avec des cadences accélérées et des heures supplémentaires contraintes. Le marché est en constante progression et les résultats économiques des groupes donneurs d'ordres sont gigantesques. **Il faut partout continuer à appuyer les légitimes revalorisations des salaires dans la sous-traitance.** ■

Les délégués CGT font un travail remarquable en faisant le tour des ateliers ou des services pour échanger avec les salariés en plus de mettre à jour leurs panneaux syndicaux. Ils négocient en portant la parole du plus grand nombre auprès des directions et trouvent des moyens de communication pour que leurs collègues soient informés des résultats. Pas de droits sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqué : **il est très important de valoriser les avancées auprès des salariés, puis proposer aux collègues de se syndiquer.**

