

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Janvier 2022

# 397



**AUGMENTER  
LES SALAIRES  
MAINTENANT !**



## Comme les prix, nos salaires doivent augmenter aussi !

Édito

03

Augmentez nos salaires,  
changez d'ordonnance !

CSE

04

Protocoles, accords de  
fonctionnement : alertes  
et propositions

Maroquinerie

07

Convention collective :  
un accord sur les  
minima de salaire

Informez-vous



thcb-cgt.fr



## À VOS CÔTÉS, POUR VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE

**»»» Construisons ensemble les équilibres de demain**

- »»» Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- »»» Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- »»» Analyser la situation économique et financière
- »»» Élaborer des alternatives aux transformations
- »»» Vous accompagner dans vos négociations

**Pour en savoir +**

01 53 62 71 40 • [contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) • [www.secafi.com](http://www.secafi.com)





Thomas Vacheron  
Secrétaire fédéral

## Augmentez nos salaires et changez d'ordonnance !

**D**ans nos entreprises nous connaissons les terribles conséquences des ordonnances « Macron » qui ont encore affaibli les droits des salarié.es et renforcé le pouvoir des employeurs. C'est pour cela qu'à juste titre la CGT s'était fortement opposée et mobilisée en 2017.

Les points les plus scandaleux de ces ordonnances sont l'inversion de la hiérarchie des normes avec le contournement du droit dans l'entreprise, la fusion des instances avec la suppression des CHSCT, la mise en place des Accords de Performance Collectives (APC) ou les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) avec les conséquences qu'elles ont pour les salariés. S'ajoute à ces reculs, la barémisation prud'homale qui limite les indemnités pour les salariés injustement licenciés et permet un plafond protecteur pour les patrons fraudeurs.

Depuis la mise en œuvre des ordonnances un rapport est publié chaque année. Celui de décembre 2021 est à regarder de près tellement, à mots feutrés, il reconnaît la réalité que subissent nos salariés et délégués. Le rapport pointe « les graves difficultés d'un dialogue social équilibré ». **Pour tous, excepté le Medef, les résultats sont catastrophiques. Le gouvernement a réussi à faire l'unanimité des syndicats contre lui, tous partageant un bilan très critique, plusieurs dirigeants demandant même l'abrogation.** Un représentant patronal résume les reculs : « En 1982, les salariés ont eu les lois Auroux, en 2017 nous avons eu les ordonnances Macron ».

Parce qu'elles sont inacceptables, la CGT a essayé de faire bouger les lignes pour qu'en urgence les ordonnances soient modifiées, avec des revendications concrètes comme l'arrêt des accords dérogatoires et des référendums patronaux, ainsi

que le relèvement des minimums supplétifs (seuil plancher de la loi s'il n'y a pas d'accord majoritaire d'entreprise). Mais nous avons porté aussi auprès du ministère la suppression des APC et RCC à durée illimitée. Ces accords sont sans motif économique, avec des contreparties en deçà de ce qui est prévu dans un PSE.

**Afin d'aider les délégués d'entreprise pour les élections qui arrivent, notre fédération développe des propositions pour avoir des accords ou dans le PAP, un fonctionnement des CSE plus favorables.**

L'envers de la dérégulation du droit du travail, c'est à court terme l'augmentation des profits pour les dirigeants d'entreprises. Le rapport d'Oxfam démontre à nouveau l'explosion des dividendes et du patrimoine des plus aisés, où 5 familles françaises ont vu leur fortune augmenter de 173 milliards d'euros ces derniers mois, soit près de 3 fois le budget annuel de nos hôpitaux !

**Le recul du droit du travail  
et les bas salaires  
ça suffit !**

Essence, électricité, alimentation, pour nous tout augmente... pourtant de nombreux minimums de branches sont en dessous du SMIC et trop de décisions unilatérales patronales sur les salaires sont inférieures à l'inflation. **Ça suffit : comme le propose la CGT, il faut indexer automatiquement l'augmentation des minimums de grilles des conventions collectives sur le SMIC et avoir de véritables hausses de salaires lors des NAO.**

Nous avons raison de continuer à nous mobiliser partout pour gagner des augmentations de salaires et pour vite changer d'ordonnance ! ■



### 1 Prévoir d'augmenter le nombre d'heures de délégation et le nombre d'élus titulaires et suppléants dans vos accords pour répondre à toutes les tâches du CSE.

Lors des mises en place des CSE, tous les employeurs avaient réduit fortement les droits syndicaux en prétextant qu'ils n'avaient aucun recul sur les nouvelles tâches et prérogatives de la fusion des instances (CE+CHSCT+DP). Pour ne prendre aucun risque, les employeurs s'étaient arrêtés bien souvent aux mesures supplétives (c'est le seuil plancher de la loi s'il n'y a pas accord majoritaire d'entreprise), en renvoyant les ajustements nécessaires au prochain cycle électoral. Aujourd'hui tous les rapports d'évaluations, les sondages ou les enquêtes, dénoncent le nombre insuffisant d'élus et d'heures de délégation pour accomplir toutes les missions. Tous dénoncent des ordres du jour à rallonge, l'absence de contenu dans les sujets abordés. Une dégradation des CSE qui construit du formalisme au détriment de la qualité.

### 2 Revoir les périmètres de l'instance CSE pour la rendre obligatoire dans les établissements de plus 50 salariés.

La position unilatérale de l'employeur à défaut d'accord avec les syndicats, octroyée par la loi a poussé nombre d'employeurs à s'éloigner des établissements de proximité et des salariés. De nombreux établissements n'ont plus aucune instance de représentation, ni de délégués de proximité hormis celle de l'entreprise. Nous devons absolument corriger les choses en imposant de rediscuter du périmètre de l'instance CSE pour la remettre dans chaque établissement. Si vos employeurs sont fermés à toute discussion, exiger pour le moins des délégués de proximité avec des prérogatives identiques à celles d'un élu CSE dans tous les établissements dépourvus d'instance.

### 3 Les élus suppléants doivent voir leurs fonctions renforcées par une présence régulière au CSE.

Là aussi, les employeurs ont écarté systématiquement les élus suppléants de toutes réunions et prérogatives pour les démotiver. Nous devons rediscuter partout avec les employeurs pour imposer dans les accords, leurs présences physiques à toutes les réunions du CSE ou à défaut une présence lors des trois consultations obligatoires.

### 4 Avoir une réunion par mois pour assurer un déroulement moins chargé et mieux préparé des réunions de CSE.

Rendre obligatoire dans vos accords, l'envoi des documents en lien avec l'ordre du jour, 7 jours avant une réunion et im-

poser obligatoirement des séances de CSE tous les mois à l'exception de la période estivale (août).

### 5 Les évaluations autour des ordonnances de travail montrent un affaiblissement inquiétant du rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSST) pour les salariés.

Cela n'est plus acceptable et marginalise la prévention, les risques et les accidents du travail. Nous devons exiger de retrouver toutes les prérogatives du CHSCT dans la commission SSCT (heures de délégation, missions, moyens, expertise, réunion appropriée et responsabilité pénale de l'employeur).

### 6 Pour les délégués titulaires et suppléants, prévoir impérativement plus de moyens et de temps pour assurer vos missions correctement dans la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP).

Il est nécessaire aussi de rappeler dans un article du PAP que l'entreprise ne limitera pas les mandats des élus dans le temps.

### 7 Les modalités pratiques de vote doivent être garanties par un vote papier dans l'accord préélectoral par tous les moyens.

Les élus politiques l'imposent aux citoyens partout lors des élections présidentielles ou territoriales, pourquoi imposer aux salariés un vote électronique au contour flou et au détriment de la participation de toutes les catégories socioprofessionnelles des salariés ? En effet, il est régulièrement démontré lors d'élections par vote électronique que les cadres votent régulièrement plus que les ouvriers et employés.

### 8 La durée dans le temps des accords d'entreprises ne peut pas être arbitrée à géométrie variable uniquement par les employeurs.

La durée indéterminée ou déterminée des accords d'entreprises doit être obligatoirement discutée et validée entre les parties, donc avec les syndicats.

A défaut, nous devons exiger partout des accords à durée déterminée avec tacite reconduction par période de deux ou trois ans. Cela aura l'avantage de revenir à période régulière sur des accords mal négociés suite à un contexte économique défavorable ou à une pression intense des employeurs. ■



Besoin de modèles d'accords de fonctionnement du CSE ? Contactez la Fédération THCB :  
Tél. 01 55 82 84 89 Email : thc@cgt.fr

## NAO Tannerie d'Annonay : déterminés à se faire entendre !

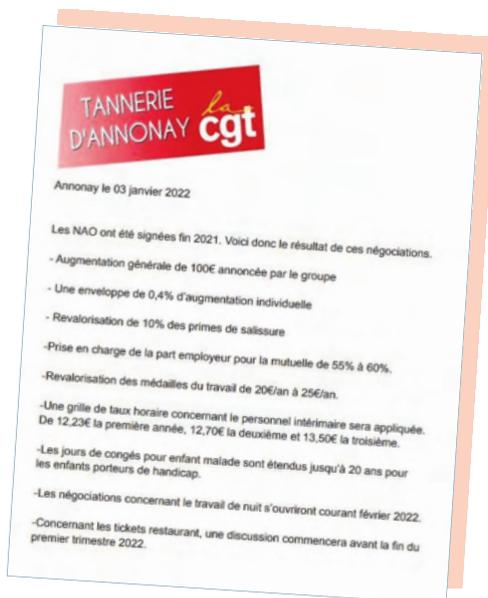
Le syndicat CGT de la Tannerie d'Annonay (Ardèche) ne s'est pas contenté d'acquiescer l'augmentation générale de 100€ brut, annoncée dans le groupe Hermès par son président. Il a aussi exigé des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) et des revendications en lien avec son établissement.

**F**ort de propositions pour les salariés et les intérimaires de son établissement, le syndicat est entré dans la négociation, déterminé à se faire entendre.

Après plusieurs séances de négociations, la direction locale a fini par lâcher en plus des 100 € d'augmentation générale pour tous les salariés du groupe, une enveloppe de 0,4 % d'augmentation individuelle, une revalorisation de 10 % des primes de salissures, une amélioration de 5% sur la prise en charge de la partie employeur de la mutuelle, une meilleure prise en charge des jours de congés pour enfants malades et les enfants porteurs de handicap.

Enfin, comme l'année précédente, le

syndicat CGT s'est fait un point d'honneur à défendre la cause des salariés intérimaires. Le syndicat a su gagner aussi dans l'accord NAO, la mise en place



d'un taux horaire qui évolue positivement sur trois années pour le personnel intérimaire fidélisé. Un bon accord où personne n'a été oublié.

**Un accord qui doit servir de référence à toutes nos bases syndicales Hermès**

Bravo à notre délégué syndical, Didier Vercasson et à toute son équipe. Un accord qui doit servir de référence à toutes nos bases syndicales Hermès pour construire leurs revendications d'établissement. ■

Vu dans  
**traits d'union**

### BON A SAVOIR

**Un syndicat qui a signé un Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) ou a présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut pas contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections.**

**A**insi un syndicat ayant pris part à une élection professionnelle peut-il légalement en demander l'annulation après proclamation des résultats de celle-ci, en invoquant une méconnaissance par le PAP de règles d'ordre public ?

Au visa de l'article L.2314-6 du code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'il résulte de l'article L. 2314-6 du code du travail que



lorsque le protocole d'accord préélectoral répond aux conditions prévues à cet article, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Toutefois un syndicat, qui, soit a signé un tel protocole, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public. ■  
Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962

# Un accord sur les minima de salaire dans la convention collective de la maroquinerie

La négociation salariale dans la branche de la maroquinerie aura eu l'avantage de remettre de l'ordre sur la grille conventionnelle. En effet, entre l'inflation galopante sur toute l'année 2021 et l'augmentation mécanique du SMIC en octobre dernier puis en janvier, plusieurs échelons de la grille conventionnelle se trouvaient en dessous du SMIC.

Les syndicats ont d'entrée de jeu exigé 5 % de revalorisation sur l'ensemble des niveaux de la grille. La forte demande de production dans la maroquinerie de luxe justifiait cette proposition. Comme d'habitude, les employeurs pensaient se satisfaire, en revalorisant uniquement que les échelons en dessous du SMIC. La détermination des syndicats à ne pas lâcher l'idée de revaloriser l'ensemble des échelons aura payé. Après trois réunions, les employeurs ont fini par accepter d'augmenter le premier niveau à 4 % au du SMIC soit 24 €. Les niveaux ouvriers, employés seront rehaussés de 3,5%, soit une augmentation mensuelle entre 50 à 62€. Les niveaux de techniciens, maîtrises verront leurs salaires progresser autour de 3 %, une progression entre 60 à 75 euros. Quant aux cadres, leurs salaires seront majorés de 2,5 %, soit 80 € en moyenne.

Grilles des salaires au 1er janvier 2022				
IDCC 2528	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1627 €	1627 €		
Niveau II	1647 €	1647 €		
Niveau III	1657 €	1657 €	1712 €	
Niveau IV			1881 €	2450 €
Niveau V			2002 €	3253 €
Niveau VI				3733 €



Retrouvez l'intégralité de l'accord sur le site de la fédération [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)

Cette hausse de l'ensemble des niveaux de la grille conventionnelle permettra d'éviter la smicardisation d'une partie de nos salariés ainsi que le tassement des niveaux. L'ensemble des syndicats devraient valider ce texte.



**Exiger à minima** dans toutes les entreprises de la maroquinerie où se négocient les NAO, **les mêmes taux d'augmentation sur la grille salariale** de l'entreprise.

Notre fédération propose d'exiger dans toutes les entreprises de la maroquinerie où se négocient les NAO, à minima, les mêmes taux d'augmentation sur la grille salariale de l'entreprise. Des majorations salariales qui évolueraient de 4% pour les petits salaires à 2,5% pour les plus hauts. Cela aurait l'avantage de stimuler les bas salaires dans toutes les entreprises sous-traitantes travaillant pour les grands groupes maroquinières.

Se mobiliser le 27 janvier, pour aussi **se faire entendre** dans les entreprises

L'action nationale interprofessionnelle du 27 janvier autour des salaires doit être aussi dans vos entreprises, une démarche pour vous faire entendre ! ■



# Grâce à la grève massive des salariés, la direction de Coveris revient à la raison

Suite à l'entêtement de la direction qui refusait d'entendre les revendications des organisations syndicales, plus de 90 % des 300 salariés du groupe Coveris de Firminy, Montfaucon-en-Velay et Saint-Pal-de-Mons se sont mis en grève pour les conditions de travail et les salaires.

**D**ans l'unité, les délégués CGT et CFDT ont cherché une issue à la négociation en faisant de nombreuses propositions. La direction a mis de l'huile sur le feu allant même jusqu'à faire reconduire la grève un jour de plus car elle ne voulait pas laisser poser un congé pour permettre à tous les salariés de reprendre ensemble le travail !

Fort heureusement, la délégation syndicale soutenue par les salariés a gardé son sang-froid et fera appliquer l'accord de fin de conflit qui permet :

- ✓ L'augmentation pérenne de tous les salaires de 60 € brut de plus par mois
- ✓ Une prime pouvoir d'achat de 200 € pour tous
- ✓ Une amélioration des conditions de travail avec un engagement de réel changement
- ✓ Aucune sanction contre les grévistes



La fédération THCB félicite le syndicat CGT pour cette lutte victorieuse. ■

Le syndicalisme CGT a une nouvelle fois prouvé son utilité dans ce groupe du textile plastique de Loire - Haute Loire. Nous invitons les salariés à se syndiquer.



Sur le site fédéral  
Spécial  
12ème  
Congrès



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 2022



thcb-cgt.fr