

PROJETS DE RÉSOLUTIONS

Spécial 12^{ème} Congrès THCB



2^{ème} Supplément
INFOS T.H.C.B
n°399
Mars 2022

12^{ÈME} CONGRÈS 21 AU 24 JUIN 2022 LA PALMYRE



RELOCALISER NOS PRODUCTIONS
POUR
LE PROGRÈS SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

Le débat est ouvert

Vous avez entre les mains les trois projets de résolutions.

- **Résolution N°1 Nos industries évoluent :** productions, consommations, marchés publics, industries du luxe et environnement
- **Résolution N°2 Prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical**
- **Résolution N°3 Une action syndicale internationale pour unir par la solidarité et la coopération les syndicats du Textile et de nos professions**

Ces résolutions sont issues des travaux de notre Commission Exécutive Fédérale (CEF). Elles sont soumises au débat dans tous les syndicats du Textile Habillement Cuir Blanchisserie. Elles permettent de comprendre les enjeux économiques et sociaux de nos industries, notre syndicalisme CGT dans nos professions et de construire les propositions de solidarité internationale.

A vous la parole sur ces 3 résolutions

Lisez, débattiez, échangez dans vos syndicats ou vos assemblées générales et faites remonter vos amendements avant le 18 mai 2022.



Une question ?

Y compris sur les modalités pratiques

01 55 82 84 89

thc@cgt.fr ou www.thcb-cgt.fr/



RAPPEL : Simple, efficace, remplissez le questionnaire en ligne sur les négociations d'entreprise en flashant le QRCode. Partagez-le avec vos élus et mandatés.



Comment se rendre au Congrès?

■ En train :

Gare de Royan (17km) + taxi ou bus
TGV La Rochelle (70km) + taxi

■ En voiture :

Coordonnées GPS
45412303 N - 1111585 O
Autoroute A10 sortie 35 Saintes - Direction Royan
puis D25 Direction La Palmyre



Crédit photos (dont Une) : Bapoushoo



Supplément n°2 au 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 2022

Nos industries évoluent : productions, consommations, marchés publics, industries du luxe et environnement



1 Depuis plusieurs années, nos filières professionnelles du textile, de
 2 l'habillement, du cuir, de la maroquinerie, des blanchisseries, s'adaptent,
 3 évoluent et se transforment au gré des enjeux stratégiques, économiques,
 4 sociaux et géopolitiques à travers le monde pour maximiser les profits de
 5 ceux qui les contrôlent.

6 Lors de notre dernier congrès, nous évoquions le fait que nos industries entraient « dans une phase apparente de
 7 stabilité avec une tendance à la relocalisation de nos usines et de nos emplois ».

8 **La crise sanitaire de la COVID-19 que nous subissons depuis mars 2020 a fortement modifié le regard**
 9 **sur la localisation des lieux de production.** Il est vrai que l'incapacité de produire en nombre des masques, des
 10 blouses pour le personnel hospitalier ainsi que pour l'ensemble de la population française, au plus fort de la crise a
 11 changé la donne.

12 **En plus des nombreuses aides fiscales et sociales déjà existantes, les centaines de milliards d'euros**
 13 **d'aides publiques, Prêt Garanti de l'Etat (PGE), chômage partiel, plan de soutien, puis plan de relance,**
 14 **etc.** engloutis pour venir en perfusion aux entreprises et au système productif, des mois durant, ont modifié
 15 l'appréciation de la population sur la localisation des chaînes de valeurs, des usines de production ainsi que de
 16 l'indépendance de notre pays et de l'Europe.

17 **A ce ressenti très fort, s'est ajouté, le choix et la nécessité d'asseoir des industries décarbonées, et**
 18 **respectant mieux les enjeux climatiques.** Ce double enjeu d'une production plus locale et plus écologique de
 19 nos usines va modifier, par la force des choses, la stratégie des employeurs et pour l'exécutif, la conditionnalité des
 20 aides publiques, des marchés publics, de la traçabilité de nos productions françaises, ou européennes, ou encore
 21 celle de mieux protéger le périmètre géographique de nos lieux de production.

22 **Trop peu d'entreprises, comme celle de Jeans 1083 ou le Slip Français, ont fait ce choix de la production**
 23 **uniquement française.** D'autres comme Hermès produisent quasiment tout sur le territoire. Si ces quelques
 24 entreprises ont fait ce choix stratégique « du produire en France », force est de constater que ce sont de trop rares
 25 exemples. C'est la même chose pour l'Etat français qui continue à attribuer le gros des marchés publics vers l'Asie
 26 ou ailleurs où le coût du travail est moins cher et les conditions de travail déplorables. En effet, la très large
 27 majorité de nos entreprises du textile, de l'habillement et de la chaussure ont uniquement gardé leurs sièges
 28 sociaux, quelques ateliers de petites séries, de niches, des ateliers de recherche ou développement, ou encore des
 29 ateliers de contrôle et de logistique, etc. **Sans parler des problématiques spécifiques des salariés de la**
 30 **sous-traitance, où les profits viennent exclusivement du moins disant social.**

31 Bref, tous se sont projetés après l'accord
32 multifibres signé le 1^{er} janvier 1995 avec
33 comme conséquence principale la disparition
34 définitive en 2005 des quotas qui encadraient
35 le commerce mondial des produits de textile,
36 d'habillement et de la chaussure.

37 Un big-bang et une restructuration majeure
38 de nos secteurs qui avait amené une
39 déferlante de produits provenant de l'autre
40 bout de la planète, des délocalisations en
41 cascade de nos industries, des contrefaçons
42 et du dumping social sur nos emplois en
43 France et des salariés surexploités.

44 C'est bien sur cette stratégie hasardeuse, d'un
45 libéralisme débridé et sauvage que se sont
46 restructurés nos secteurs.

47 La nouvelle période qui s'ouvre avec ses nouveaux enjeux va réorienter nos branches professionnelles avec de
48 nombreuses inconnues. Quelle place sera faite dans les entreprises de demain à l'emploi, à la robotique, à
49 l'intelligence artificielle, à la décarbonisation, à l'investissement pour produire moins mais mieux en respectant
50 l'environnement, à la formation ou encore au social ?

51 **Des revendications que notre Fédération THCB CGT portait seule hier, deviennent crédibles**
52 **aujourd'hui. L'encadrement des marchés publics avec un cahier des charges exigeant des normes**
53 **sociales, environnementales et locales est par exemple une revendication forte** qui s'inscrit petit à
54 petit dans la société française. D'ailleurs d'autres, comme la traçabilité des productions, associée à un label public
55 « Made in France » mérite maintenant des précisions de notre congrès pour sortir des ambiguïtés et du grand
56 n'importe quoi que nombre d'employeurs voudraient nous imposer, pour rendre leurs modèles économiques,
57 viables. Une seule opération, comme l'emballage des vêtements, des chaussures, ou de la logistique et du contrôle,
58 ne doit plus suffire à elle seule pour estampiller comme aujourd'hui un logo « Made in France ».

59 Notre congrès doit être exigeant sur ce sujet. **La part de production en France, comme celle de**
60 **l'assemblage constituant un produit fini, doit être strictement encadrée par l'Etat, avec une**
61 **proportion de production filature, teinture, tissage et confection importante sur notre territoire**
62 **pour recevoir ce label public du « Made in France ».** C'est la même chose sur la traçabilité des
63 productions. L'Europe, comme la France, doivent s'engager sur les étiquettes et par des contrôles publics pour
64 plus de transparence et de fiabilité sur l'affichage environnemental pour les choix des consommateurs.

65 De même, notre 12^{ème} congrès THCB revendique clairement que nos secteurs s'engagent sur les enjeux de
66 l'environnement. Néanmoins, la Fédération THCB CGT considère obligatoire d'introduire une taxe européenne
67 bas carbone, de transport ou douanière sur toutes les productions venant des quatre coins du monde pour
68 permettre à nos entreprises d'être compétitives. Il n'est plus possible que nos productions soient situées dans des
69 régions du monde où les normes environnementales et les normes de l'Organisation Internationale du Travail
70 (OIT) sont bafouées au profit de toujours plus de rentabilité financière.

71 **Notre Fédération THCB exige de mieux encadrer (critères et conditionnalités) les milliards**
72 **d'euros d'aides publiques (exonérations Fillon, CICE, CIR, Plan de relance...), consentis à nos**
73 **entreprises.** La naïveté et l'aveuglement du ruissellement des politiques publiques vers les entreprises doivent se
74 transformer dorénavant en contrats d'engagements réciproques, comprenant des évaluations et des contrôles par
75 les pouvoirs publics.



76 **Oui, lorsque nous versons des millions**
77 **d'euros d'aides publiques à une**
78 **entreprise, celle-ci doit s'engager en**
79 **contrepartie sur de l'investissement**
80 **productif, de l'emploi en CDI, de la**
81 **formation, de meilleures conditions de**
82 **travail, de meilleurs salaires, etc.** Le CSE
83 devrait voir ses prérogatives renforcées en
84 ayant une information - consultation éclairée
85 et obligatoire sur le fléchage des aides
86 publiques octroyées à l'entreprise ainsi que la
87 possibilité d'un droit de surseoir et d'alerte, si
88 les termes du contrat engagé ne sont pas
89 respectés.

90 C'est la même chose quand le législateur
91 décide d'asseoir un nouveau cadre d'exonération fiscale et sociale dans l'un de nos secteurs professionnels. Un
92 accord de branche devrait conditionner et quantifier obligatoirement des contreparties, sur l'emploi et
93 l'investissement productif sur les territoires avant d'appliquer l'engagement des aides publiques. Dans tous les cas,
94 les entreprises ne doivent plus pouvoir se faire aider publiquement si l'entreprise licencie, restructure ou délocalise.
95 De même, les CSE devraient pouvoir garantir une durée incompressible de maintien des emplois dans l'accord.

96 Ce changement de paradigme sur le versement et le contrôle d'aides publiques aurait, pour l'exécutif l'avantage de
97 continuer à aider les entreprises mais avec la certitude que l'argent public investi dans l'entreprise garantisse
98 réellement un ruissèlement pour le rayonnement de nos territoires, de nos entreprises et de nos salariés.

99 **Si l'on regarde nos entreprises textiles naturels, artificiels, synthétiques, plastiques, comme Barbier,**
100 **Granger, Guerin Plastiques, Domo, Coveris, Toray etc., l'argent public doit principalement servir ces**
101 **entreprises dans nos territoires à la transformation environnementale en s'orientant vers des process**
102 **industriels mixtes** entre du polyamide, du plastique pétrolier, du régénéré, du recyclé et du biodégradable.

103 Cette nouvelle approche, de l'utilisation de l'argent public, est d'autant plus nécessaire que les nouvelles
104 technologies du numérique, de la robotique, de l'automatisme vont aussi modifier les stratégies d'autres entreprises
105 en relocalisant de la production pour répondre aux contraintes environnementales et aux aspirations des
106 consommateurs mais avec très peu d'emplois. L'entreprise Petit Bateau textile 4.0 ou Le Coq Sportif avec ses
107 imprimantes 3D, toutes deux implantées dans l'Aube, ont déjà annoncé de la relocalisation de volume de
108 production sans pour autant réellement créer d'emplois.

109 **Nos industries doivent trouver un chemin pour se relocaliser, se transformer tout en étant compétitives**
110 **et protégées, mais avant tout, pour répondre aux besoins humains, sociaux et économiques.**

111 **La fédération THCB CGT fait des propositions cohérentes pour relocaliser nos productions afin**
112 **de gagner le progrès social et environnemental :**

- 113 ▪ **En exigeant un label public « Made in France » issu d'un cahier des charges rigoureux et**
114 **transparent.**
- 115 ▪ **En attribuant les marchés publics avec des critères sociaux et environnementaux.**
- 116 ▪ **En conditionnant les aides publiques à des contrats d'engagements pour la création**
117 **d'emplois stables et des augmentations de salaires, avec un contrôle des CSE.**
- 118 ▪ **En revenant sur l'accord multifibres qui a déréglementé le marché et les droits sociaux.**
119 **En créant une pénalité fiscale, carbone ou transport, européenne et solidaire qui protège**
120 **les emplois et la planète.**



Prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical



1/ Depuis sa création nous savons que ce bel outil qu'est le syndicalisme est fragile.

Comme dans d'autres périodes de l'histoire, il est aujourd'hui mal en point et pourrait même s'effondrer si nous n'en prenons soin. C'est le cas dans d'autres pays où des gouvernements de moins en moins démocratiques empêchent ce droit fondamental des salarié.e.s de s'organiser collectivement.

Ce n'est pas une fatalité car, par exemple, des méthodes syndicales actualisées ont permis aux agents publics ou aux salariés du commerce aux USA de gagner d'importantes augmentations de salaires. Ces méthodes se basent sur un syndicalisme majoritaire qui est la boussole pour améliorer la situation.

En France, après plusieurs années de défaites interprofessionnelles, les premiers reculs que nous avons imposés au gouvernement sur les retraites en 2019 et 2020 montrent qu'il est possible de gagner.

Mieux, ces derniers mois, les victoires face au patronat sur les salaires montrent qu'un syndicalisme unitaire qui cherche toujours à élargir sur des revendications fédératrices peut modifier la donne en faveur des salariés.

Trop souvent on se rend compte des conquêtes sociales lorsqu'elles disparaissent. Tous les jours, en observant les différences de droit entre les entreprises où il y a la CGT et celles où elle n'est pas, cela nous convainc de l'intérêt d'être syndiqués. Par son unique présence, le syndicalisme de propositions et d'actions parvient à créer en pratique du collectif dans l'entreprise là où il y a le moins de démocratie, là où tout est organisé vers la division et le chacun pour soi.

2/ Plus de syndiqué.e.s pour être plus fort.e.s

Dans nos branches professionnelles, le nombre de syndiqués est en repli alors que le nombre de salariés est en hausse. Ceci s'explique en partie par 2 situations : lorsque des entreprises où nous étions historiquement présents ferment, ce sont de nombreux adhérent.e.s qui s'éloignent ou partent. De l'autre côté toutes celles et ceux qui l'ont pratiqué savent qu'il est extrêmement long et difficile de s'implanter dans de nouvelles usines où le syndicalisme n'a jamais existé.

Au-delà du constat il faut être plus volontaristes et rigoureux dans la démarche de syndicalisation :

- Dans les entreprises où nous sommes présents, en améliorant la manière dont on discute avec ses collègues, en faisant davantage le tour des ateliers et des services, en utilisant plus systématiquement la formation syndicale, en construisant les réclamations et les revendications en partant des besoins de tous les salariés, de tous les collègues, en valorisant les avancées (même petites) à la suite de chaque négociation, en communiquant par mails, réseaux sociaux et sur les panneaux syndicaux. Il est nécessaire d'expliquer sans relâche aux syndiqués et aux salariés tout ce que nous faisons pour eux et avec eux. Comme leur rôle et leur nombre est devenu conséquent dans toutes nos entreprises, nous devons avoir comme objectif de plus et mieux s'adresser aux techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise et cadres, il en va de l'avenir de la CGT. Quelle que soit leur catégorie, pour avoir plus de syndiqués et représenter la diversité des salariés, il faut aussi tout simplement proposer la syndicalisation,

37 ce qui est trop rarement le cas. **Un votant CGT doit**
38 **être un potentiel syndiqué.** Nous devons accepter
39 les jeunes adhérent.es avec leur vision du monde du
40 travail et du syndicalisme, avec le souci de transmettre
41 les valeurs CGT. Nous ne construisons pas un
42 syndicalisme d'élus mais un syndicalisme de tous les
43 syndiqué.es qui part des besoins des salariés. Ce sont ces
44 dynamiques qu'il faut appuyer pour que la CGT
45 devienne un syndicalisme de masse, c'est à dire un
46 syndicalisme majoritaire dans le salariat.

47 **Parce que notre force c'est notre nombre, notre**
48 **méthode est de chercher en permanence à être**
49 **majoritaire** dans les propositions, les élections, les
50 pétitions, les actions et les grèves, et inviter dans le même temps les collègues à se syndiquer. C'est l'ensemble de
51 cette pratique syndicale qui améliore le rapport de force et permet de réelles avancées.



52 - **Dans les entreprises où nous sommes absents les membres de la direction fédérale doivent**
53 **prendre leur part dans le plan de « déploiement - syndicalisation THCB » avec le parrainage**
54 **d'une ou plusieurs entreprises dotées de très gros CSE.** L'idée est que les membres de la direction, les
55 secrétaires de syndicats et les délégués syndicaux de nos branches suivent régulièrement ces entreprises ciblées
56 dans leur groupe ou dans leur territoire qui ont un enjeu électoral important pour toute la CGT THCB.

57 **Être fort chez soi c'est obligatoire mais cela ne suffit pas, il faut être fort partout.** Nous avons de nouvelles
58 usines qui se sont construites ces dernières années, nous devons aussi travailler nos cibles avec les Unions Locales
59 et Départementales pour qu'ensemble nous réussissions à implanter de nouvelles bases syndicales. Pour y arriver,
60 le matériel syndical fédéral THCB doit être à la portée des salariés et lisible. Nos tracts, flyers, liens vers les sites
61 internet ou vidéos en ligne THCB doivent permettre à ces salariés d'être informés de leurs droits ce qui permet de
62 faire connaître la CGT sous un autre angle que la caricature pointée par les médias. Nos interventions, réunions
63 d'informations, ou documents transmis sont pour la quasi-totalité des salariés le seul contact avec le syndicalisme
64 réel, ce sont là aussi des moments où il faut être exigeants. Le matériel syndical fédéral doit être à la hauteur.

65 **En dessous depuis 2017, nous devons regagner les 4000 adhérent.es pour notre fédération.**

66 3/ Réussir les élections professionnelles pour rassembler et protéger les salarié.es

67 L'accumulation de la loi de représentativité de 2008, des différentes attaques du code du travail et de l'inversion de
68 la hiérarchie des normes bouleversées par les ordonnances Macron, permet aux employeurs de contourner
69 quasiment tout le droit dans l'entreprise. Plus encore qu'hier, les élections sont devenues centrales, parce qu'au-
70 delà de mesurer le soutien des salariés vers leurs élu.es CGT, donc le rapport de force, ce résultat détermine aussi
71 les quelques possibilités d'empêcher les mauvais coups.

72 **Dans le privé en général et dans nos professions en particulier, nous connaissons les conséquences des**
73 **ordonnances de 2017** qui diminuent les droits des salariés avec la facilitation des licenciements et la diminution
74 des attributions de celles et ceux qui défendent les salariés via la mise en place des CSE qui suppriment aussi les
75 CHSCT. Mais dans le détail, comme les possibilités de déroger au droit dans l'entreprise sur accord majoritaire
76 sont énormes, toute la pression se retrouve sur nos délégués, conséquence supplémentaire de l'inversion de la
77 hiérarchie des normes. Au quotidien cela représente une contrainte sur nos délégués, qui se traduit trop souvent
78 par la discrimination et la répression syndicale ou encore l'épuisement. Lorsque la CGT réussit à faire plus de 50
79 % des suffrages valablement exprimés aux 1^{er} tours des élections CSE, cela lui donne du poids et beaucoup de
80 responsabilité.

81 **Celles et ceux qui ont été confronté.es aux accords régressifs mesurent pleinement la violence que cela**
82 **induit.** Dans son rôle, la fédération a aidé nos élus sur des situations très difficiles qui concernent des milliers de
83 salariés, tels que les Accords de Performance Collective (APC : reculs sur les congés ou les éléments de
84 rémunération), les Ruptures Conventionnelles Collective (RCC : plan de licenciement déguisé et amoindri), des
85 accords dérogatoires du travail de nuit, des référendums patronaux (dit d'entreprise), ou des pseudos accords de
86 dialogue social.

87 Les mesures d'audiences électorales couplées aux possibilités de contournement du droit dans l'entreprise
88 transforme la nécessaire unité syndicale en compétition mortifère entre les délégués. « Quand les syndicalistes ne
89 peuvent plus se serrer la main c'est le patron qui se frotte les siennes ».

90 **Pour protéger les salariés des choix régressifs des directions, en préalable de la négociation, nos**
91 **élus doivent s'engager avec les autres organisations syndicales, par exemple dans un tract, à ne**
92 **pas déroger en dessous des mesures supplétives prévues par la loi à défaut d'accord d'entreprise.**
93 **Chaque organisation syndicale est bien sûr libre d'apprécier l'avancée d'une négociation et de**
94 **s'associer avec d'autres si besoin pour aller chercher un accord majoritaire, à plus de 50%,**
95 **condition nécessaire pour l'application d'un accord.**

96 Consciente de toutes ces possibilités de contournement
97 du droit, la fédération THCB doit encore plus et mieux
98 accompagner ses syndiqués, pour les aider dans leurs
99 réflexions, leurs propositions, leurs connaissances en
100 droit et en négociation collective. Dans ce sens, la
101 fédération a lancé un grand questionnaire auprès de nos
102 élu.es et délégué.es sur la négociation d'entreprise. Elle a
103 aussi mis en place la plateforme numérique de
104 l'Association d'Entraide à la Négociation Collective
105 d'Entreprise (www.association-ence.fr) qui a été utilisée
106 par une vingtaine de syndicats. La direction confédérale
107 essaie désormais de la mettre à disposition de tous les
108 syndicats CGT du privé.



109 **Anticiper ses élections, c'est la condition pour les réussir.**

110 Dans son entreprise, en s'appuyant sur les salariés, en valorisant son travail syndical et en communiquant
111 régulièrement, c'est le cheminement pour maintenir et élargir le soutien de ses collègues. Présenter des listes dans
112 tous les collèges, au moins dans le 1^{er} et le 2^{ème}, est souvent déterminant pour être majoritaire en nombre d'élus au
113 CSE et en représentativité dans son entreprise. Avoir de bons résultats aux CSE, c'est faire avancer les droits dans
114 l'entreprise et dans sa convention collective pour peser sur les directions. Les belles avancées de ces dernières
115 années lors des NAO sur les salaires sont souvent issues de ces réussites électorales. Globalement, **avec près de**
116 **30% de représentativité dans le textile et même 40% dans le cuir, notre travail collectif a permis**
117 **de belles performances électorales. Ces résultats électoraux très encourageants dans de**
118 **nombreux CSE doivent être réalisés dans toutes les branches professionnelles. Ils nous**
119 **permettent d'avoir un meilleur rapport de force pour négocier et même de signer seuls les**
120 **accords de conventions collectives.**

121 **Être syndiqué à la CGT c'est être libre, ce qui veut dire être indépendant de son employeur,** alors que
122 celui-ci cherche en permanence à réinstaller le lien de subordination sur le délégué qu'il considère toujours comme
123 « son » salarié. En plus de réfléchir et de proposer, la fédération permet de prendre de la hauteur pour ne pas
124 s'enfermer dans des rapports compliqués avec son employeur. Pour la CGT, le syndicalisme de classe c'est le
125 syndicalisme indépendant des patrons et des directions.

126 **4/ Attachée à son histoire, la Fédération CGT THCB s'inscrit dans le présent et prépare l'aveni**

127 Le journal fédéral, envoyé en version papier dans les boîtes aux lettres de près de 1000 délégués syndicaux, a gagné
128 en mise en page et en lisibilité. Apprécié, ce document papier et numérique doit être amené sur le lieu de travail, au
129 local syndical et CSE, mais aussi découpé pour afficher la page qui peut intéresser les salariés sur le panneau
130 syndical.

131 Le XXI^{ème} siècle est également celui du numérique, c'est pour cela que notre organisation s'est dotée d'un site
132 internet digne de nos professions qui est actualisé très régulièrement et consulté des centaines de fois chaque mois.
133 Le site doit être encore plus connu et partagé.

134 De nombreux tracts thématiques, modifiables et adaptables à chaque entreprise sont disponibles sur notre site
135 internet. Ce matériel est de plus en plus reproduit et réajusté par les syndicats car il permet de gagner en efficacité.

136 Un compte qui héberge des vidéos de la Fédération a aussi été créé (YouTube THCB CGT), il faut continuer à le
137 développer ce qui permet d'intéresser les salariés qui lisent peu.
138 Deux fois par mois et plus en fonction de l'actualité, la Fédération envoie des courriels afin de faire le lien entre les
139 envois papier et la mise à jour du site internet ou encore la revue de presse fédérale. Parce qu'être syndiqué c'est
140 d'abord être informé, chaque syndicat doit s'assurer que tous les adhérent.es reçoivent aussi ces informations.

141 **Parce que les avancées des uns servent aux autres, ces différents moyens et outils de**
142 **communication de la fédération doivent être des liens pour vos luttes. Il faut que nos syndicats**
143 **s'en emparent et valorisent sur ces outils leurs actions !**

144 **Après avoir fait valoir ses droits à la retraite, il faut continuer à être défendu et entendu, la continuité**
145 **syndicale est donc essentielle.** Le travail constant et méthodique réalisé par l'Union Fédérale Retraités THCB
146 permet le suivi et prépare l'avenir des actifs syndiqués vers une retraite active. Les syndicats doivent anticiper
147 l'avenir tant pour le renouvellement de leurs instances que pour « la vie nouvelle » des futurs retraités.

148 **Seul on va vite mais ensemble on va loin, c'est pour**
149 **cette raison qu'il est difficile mais nécessaire de**
150 **faire vivre son syndicat.** Parfois départemental avec

151 des sections d'entreprises, mais plus généralement dans
152 sa seule usine, nos syndicats THCB doivent se réunir
153 plus largement, proposer des assemblées générales de
154 syndiqués, au-delà des seuls élus, pour agir plus
155 efficacement. Pour gagner en efficacité et comme acté
156 au congrès fédéral de 2014, dès lors qu'il y a moins de
157 20 syndiqués ceux-ci doivent être constitués en section
158 syndicale rattachée à un syndicat local ou départemental
159 THCB. Nous devons continuer à amplifier cette



160 structuration, mais aussi à co-désigner avec la fédération
161 un.e secrétaire et un.e adjoint.e, ainsi qu'un.e trésorier.e et un.e adjoint.e. Une attention particulière doit être faite
162 pour mieux transmettre et partager les informations à tous les syndiqués. Il en va de même pour la formation
163 syndicale qui, trop souvent mise en sommeil avant la pandémie, peine à refaire surface aujourd'hui. Vu les enjeux
164 dans les entreprises où nous sommes présents, mais aussi pour créer de nouvelles équipes ou de nouveaux
165 syndicats, il y a nécessité de plus s'informer syndicalement par la lecture et se former CGT afin d'acquérir et
166 d'actualiser ses connaissances pour résister et gagner des avancées.

167 **Renforcer le syndicalisme c'est valoriser le fait syndical : montrer notre utilité.**

168 La Fédération se veut pratique et utile. Notre rôle est d'accompagner les délégués pour qu'ils s'appuient davantage
169 sur la diversité des syndiqués et la majorité des salariés. La fédération a besoin d'une direction représentative de
170 nos professions, forte et active dans tous les domaines, présente au plus près des salariés et des syndicats.

171 Faire du syndicalisme au XXI^{ème} siècle, c'est faire de la stratégie. C'est anticiper les élections, les négociations, le
172 calendrier patronal plutôt que de les subir. C'est chercher à comprendre les choix principaux de son entreprise, de
173 son groupe, de son secteur d'activité. La Fédération CGT THCB a un rôle important pour aider à décortiquer le
174 droit, l'actualité sociale et économique. Notre objectif est que chaque responsable, chaque militant, chaque
175 syndiqué, chaque adhérent CGT fasse un pas en avant pour que nous gagnons en efficacité collectivement. Nous
176 pouvons toutes et tous être fiers de notre engagement et du travail accompli, car il permet de protéger et de faire
177 progresser les droits des salariés.

178 **Sans nier les difficultés liées au manque de perspectives globales et la situation dans laquelle est le**
179 **syndicalisme, si nous en prenons soin, la CGT reste le plus puissant et le meilleur outil dont se sont**
180 **dotés les salariés. Pratiquer le syndicalisme majoritaire à chaque fois que l'on agit et valoriser tous les**
181 **moments que l'on réussit, sont des méthodes qui permettront un renouveau syndical tant pour la défense**
182 **du quotidien que pour mieux vivre demain.**

Une action syndicale internationale pour unir par la solidarité et la coopération les syndicats du Textile et de toutes nos professions



1 **Les traditions de solidarité internationale conduisent la CGT à poursuivre**
 2 **son combat émancipateur pour libérer les peuples de l'exploitation**
 3 **capitaliste et pour imposer un monde de paix et de liberté, pour gagner des**
 4 **droits nouveaux pour les travailleurs et travailleuses.** C'est le sens que donne
 5 la CGT à son implication dans la Confédération Syndicale Internationale (CSI) comme à la Confédération
 6 Européenne des Syndicats (CES), ainsi que dans les structures syndicales de branches professionnelles mondiales
 7 comme IndustriALL.

8 Pourtant, nous connaissons les défis que pose la précarité mondiale du travail :

- 9 - 85 % des emplois sont des emplois informels,
- 10 - 4 milliards de personnes n'ont aucune protection sociale,
- 11 - 160 millions d'enfants travaillent,
- 12 - près de 40 % des travailleurs dépassent la durée du travail considérée comme excessive, soit 48 heures par
- 13 semaine,
- 14 - 1 chômeur sur 5 seulement perçoit des indemnités.

15 **Si les syndicats peuvent affirmer sans réserve que l'essentiel du commerce mondial repose sur des**
 16 **activités qui ne respectent pas les droits les plus fondamentaux des travailleurs, nous, syndicats, avons**
 17 **un rôle à jouer** pour faire en sorte que les états respectent et ratifient les 190 conventions de l'Organisation
 18 Internationale du Travail (OIT). Au-delà de la ratification des conventions, c'est bien le défi de leurs applications
 19 réelles dans chaque pays qui se pose pour la CSI comme la CES.

20 Gagner cette conquête aurait pour objectif d'éviter que les conditions dans lesquelles se développe le commerce
 21 mondial, l'état des droits sociaux, la référence systématique à la recherche de compétitivité par le moins disant
 22 social dans le monde, influencent le quotidien de la plupart des salariés et des entreprises en France. **Lutter pour**
 23 **améliorer les droits sociaux partout dans le monde c'est faire en sorte que cesse la mise en**
 24 **concurrence des travailleurs et de leurs rémunérations.**

25 **Les salariés de nos secteurs professionnels du Textile, de l'Habilleme, du Cuir et de la Blanchisserie**
 26 **ont mesuré plus que tous autres, les stratégies obscures des multinationales et leur lot de dégâts**
 27 **collatéraux sociaux que cela a engendré.** La crise sanitaire, suite au COVID, modifie la donne et réinterroge
 28 nos chaînes de valeurs et de productions à travers le monde pour plus d'indépendance de souveraineté et
 29 d'autonomie dans nos entreprises.

30 Notre Fédération THCB doit aussi prendre sa part
31 revendicative et solidaire dans les nouveaux enjeux
32 internationaux et construire des coopérations avec
33 certains syndicats de nos secteurs à travers le
34 monde pour les aider eux aussi à s'émanciper par
35 les luttes syndicales, le développement de bases
36 syndicales dans leurs entreprises, la formation, etc.
37 Ces travailleurs doivent aussi avoir droit de vivre et
38 consommer mieux. **Cette solidarité structurée et**
39 **dimensionnée avec quelques syndicats du**
40 **Bangladesh, de l'Inde, de Chine ou de la zone**
41 **Euromed, permettrait aussi à nos syndicats en**
42 **France, comme Lacoste, Kering, Spontex,**
43 **Chamatex, Chargeurs, LVMH, Petit Bateau, Le Coq Sportif, Chantelle, Hermès, Aubade, Alder Pelzer,**
44 **etc. de mieux comprendre les nouvelles stratégies des multinationales** sur les nouveaux enjeux que sont les
45 défis démographiques, les défis environnementaux, comme les défis liés aux évolutions technologiques et
46 numériques ou à l'intelligence artificielle.



47 Autant de challenges qui appellent de nouveaux espaces d'intervention des travailleurs sur le contenu et
48 l'organisation du travail. L'exemple de la relocalisation en France pour 2023 de l'usine ardéchoise Chamatex ASF
49 4.0, spécialisée dans la chaussure de sport, produisant 500 000 paires de chaussures en «3D» par an pour un
50 effectif de moins de 50 salariés tout en bénéficiant de plusieurs centaines de milliers d'euros d'aides publiques doit
51 interroger les syndicats, les salariés, comme les pouvoirs publics.

52 **Notre Fédération THCB se fixe comme objectif d'amplifier le développement sur les trois**
53 **prochaines années des coopérations syndicales et solidaires avec plusieurs pays d'Asie (Inde et**
54 **le Bangladesh) et de la zone euro-méditerranéenne (Tunisie et Maroc) où nos champs**
55 **professionnels sont fortement représentés.**

56 Par ailleurs, face à la crise sanitaire, économique et sociale, sans précédent que nous avons vécu et la volonté très
57 forte d'une très large majorité de Français de mieux prendre en considération les enjeux climatiques et
58 d'indépendance dans leur choix de consommation ou d'achat, notre Fédération revendique de réinstaurer un calcul
59 de droits et taxes plus pénalisant sur les productions du textile, de l'habillement et de la chaussure, venant des
60 régions hors Europe afin de mieux favoriser la régionalisation industrielle de nos secteurs et de favoriser une
61 consommation bas carbone. Il n'est plus tolérable, pour des raisons humaines comme écologiques, que
62 l'implantation géographique des entreprises sur la planète soit en fonction de choix visant à contourner les normes
63 et régulations sociales ou environnementales.

64 **La Fédération THCB revendique aussi de garantir une part de fabrication plus importante dans**
65 **les productions et l'assemblage de nos vêtements et chaussures en modifiant les critères**
66 **européens sur les marchés publics nationaux.**

67 **De la même manière, authentifier le choix de consommation de nos concitoyens, nécessite un**
68 **affichage plus transparent sur la traçabilité de nos productions et d'assemblage de la part des**
69 **pouvoirs publics et de la commission européenne en mettant en avant la prise en compte des**
70 **critères sociaux et environnementaux.**

71 **La Fédération s'inscrit pleinement dans la démarche syndicale en cours, pour gagner un SMIC**
72 **européen, essentiel pour empêcher la concurrence entre les travailleurs de chaque pays au seul**
73 **profit des grands groupes.**

74 De même, elle accompagnera les démarches syndicales sur la loi « devoir de vigilance » sur les
75 donneurs d'ordre pour stopper les conséquences sociales de la sous-traitance en cascade aux
76 quatre coins de la planète. Ces dispositifs doivent réellement remettre l'engagement de la
77 responsabilité pénale des grands groupes donneurs d'ordre.

78 L'internationalisme est une composante constitutive de notre syndicalisme et la fédération
79 THCB CGT entend le faire vivre avec force pour gagner partout sur la planète de nouveaux
80 droits pour les travailleuses et travailleurs de nos secteurs.

VOS AMENDEMENTS (Résolution N°. / Ligne N°.)

.....
.....
.....
.....



Le débat est ouvert

Le succès du 12e Congrès dépend de la qualité de sa préparation.

Le 12^{ème} Congrès du Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT se tiendra à La Palmyre (Charente-Maritime - 17) du 21 au 24 juin 2022.

Transférez les 3 résolutions à tous les syndiqué.es et organisez des débats pour en discuter. Il faut tout faire pour garantir la venue d'un maximum de congressistes.



Téléchargez tous les documents pour le 12^{ème} Congrès du THCB CGT sur le site de la fédération www.thcb-cgt.fr ou en flashant le QRCode.

- Les mandats de délégués titulaires et suppléants pour pouvoir assister au congrès
- Les candidatures à la Commission Exécutive Fédérale (CEF)
- Les demandes de congé formation employeur
- Les fiches d'hébergement
- Les 3 résolutions

Une question ?

Y compris sur les modalités pratiques

01 55 82 84 89

thc@cgt.fr ou www.thcb-cgt.fr/

