

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

Juillet 2022

403

Relocaliser nos productions pour le progrès social et environnemental !



Compte-rendu du 12^e congrès



Fédération THCB CGT
21 au 24 juin 2022
à La Palmyre (17)

Informez-vous



thcb-cgt.fr

MEDEAU AVOCATS LARDAUX

03 24 33 91 91

8, BD LOUIS ARAGON 08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

leostlc.medeau@wanadoo.fr

Cabinet d'avocat **spécialisé en droit du travail,** en droit de la protection sociale, en droit pénal du travail

Depuis 1997, le cabinet assure la **défense des intérêts des salariés**, avec détermination, rigueur et efficacité.



Maître **Xavier MÉDEAU** AVOCAT à Charleville-Mézières

Spécialiste en droit du travail, Maître Xavier Médeau a prêté serment en janvier 1997.

Il s'est engagé à assister les salariés dans les cas de conflits avec leur employeur. Aujourd'hui, il est présent sur le territoire national et répond aux besoins des Institutions Représentatives du Personnel.

INSTANCES
REPRESENTATIVES
DU PERSONNEL

CONFLIT
AVEC L'EMPLOYEUR



Extraits* du rapport d'ouverture au 12^e congrès de la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT à la Palmyre (17)

Maurad RABHI, secrétaire général



Cher.es camarades,

Qu'il est bon de se retrouver ensemble dans cette salle en présentiel après des mois de confinement et de libertés entravées, au cours desquels nous avons dû masquer nos visages et mener une activité syndicale hors norme par visioconférence. Votre présence aujourd'hui, vos visages et vos sourires me comblent de joie !

Depuis notre dernier congrès à Balaruc en 2018 beaucoup d'événements se sont succédés. Crise des gilets jaunes suite à l'augmentation du prix des carburants, crise sociale avec le projet de retraite par points, crise sanitaire, économique et sociale avec le Covid, crise environnementale avec le réchauffement climatique, crise démocratique avec la montée de l'extrême droite, crise géopolitique enfin avec la guerre en Ukraine. Autant de crises dans un laps de temps aussi court, qui ont véritablement lessivé

de nombreux salariés.

Nous sortons progressivement, du moins je l'espère, d'une longue période anxiogène dont nous n'avons pas encore mesuré toutes les conséquences sur nos protections collectives et nos emplois. Ces crises ont généré des centaines de milliards d'euros supplémentaires de dette publique, une accélération des aides aux entreprises, le retour de l'inflation et de la vie chère, ainsi qu'un endettement énorme de nos régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage. Chaque fois, le président Macron a opté pour des réponses libérales plutôt que sociales aux problèmes posés.

« Le quoi qu'il en coûte du président a permis d'octroyer des milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises »

Prenons le cas des gilets jaunes, la seule réponse apportée aux salariés englués

dans la précarité et la pauvreté a consisté à augmenter la prime à l'emploi et à créer une nouvelle prime, baptisée « prime Macron », exonérée de cotisations sociales et fiscales, plutôt qu'à chercher à augmenter les salaires à commencer par le SMIC, les minima sociaux et les pensions de retraites. Sur le conflit des retraites, le projet de réforme systémique visait à diminuer le montant de nos pensions dans leur globalité, à dynamiter les régimes spécifiques et à faire travailler plus longtemps les salariés du privé et du public avec sa mesure d'âge pivot, alors même que le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) récuse les difficultés financières du système compte tenu des réformes préalablement adoptées et que la plupart des salariés ne sont déjà plus dans l'emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite aujourd'hui. La réponse à la crise du Covid par le « quoi qu'il en coûte » du président a permis d'octroyer des milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises. Certes, les dispositifs du chômage partiel et de l'activité partielle de longue durée ont été nécessaires et efficaces. Mais fallait-il dépenser l'argent public sans contrepartie ? Des entreprises en bonne santé ont été gavées d'aides publiques qui n'ont servi qu'à augmenter les dividendes au profit des actionnaires. D'autres ne se sont pas privées de licencier, de réduire les salaires, ou autres garanties des salariés à travers les accords de performance collective. 2021 aura été l'année de tous les records des dividendes versées aux actionnaires.

« Tout augmente et le gouvernement continue d'activer les mêmes leviers »

Sans surprise, la même logique est à l'œuvre aujourd'hui dans les réponses apportées à la crise du pouvoir d'achat



engendrée par l'inflation. Tout augmente et le gouvernement continue d'activer les mêmes leviers. En pleine période électorale on agite un projet de loi sur le pouvoir d'achat avec différentes mesures dont l'application est conditionnée à des plafonds de ressource de sorte que plus personne n'y comprend rien et dont le financement n'est assuré que par l'accroissement de la dette publique. Les salariés ne demandent pas l'aumône, même si les aides sont ponctuellement bienvenues évidemment, mais veulent vivre dignement de leur travail.

« 80 % des Français sont opposés à un report de l'âge de la retraite »

Les solutions préconisées ne sont pas à la hauteur. Face à l'inquiétude et aux préoccupations sur le pouvoir d'achat, d'autres solutions pourraient voir le jour. Pourquoi ne pas conditionner le versement des aides publiques aux entreprises à la signature d'un accord majoritaire sur les salaires ? Cela aurait l'avantage d'ouvrir les négociations salariales et de garantir notre pouvoir d'achat, d'assurer des rentrées de cotisations pour nos systèmes de protection sociale, de garantir des pensions plus généreuses et d'assurer de meilleurs services de soins. Ne pourrait-on encore mettre en place un mécanisme temporaire de solidarité fiscale sur l'impôt des plus fortunés ? Notre fédération et la CGT toute entière,

comme d'autres organisations syndicales ou associatives ont porté des propositions en ce sens lors des concertations avec l'exécutif. Mais le président a préféré ne pas les entendre.

L'actualité sociale nous oblige aussi à débattre de la prochaine réforme des retraites promise par Macron. Rien n'est écrit d'avance. 80 % des Français sont opposés à un report de l'âge de la retraite. La dernière tentative du pouvoir en décembre 2019 avait déjà poussé dans la rue de nombreux salariés du public comme du privé, des jeunes comme des retraités. Des manifestations importantes, malgré les



divisions syndicales, sont parvenues à enliser le projet avant que le gouvernement ne décide de le reporter puis de l'abandonner à la faveur de la crise engendrée par la pandémie. Cette fois-ci le président reprend à son compte la revendication de la droite pure et dure du report à 65 ans de l'âge de départ à la retraite. Cependant, l'élection présidentielle d'avril ne lui offre pas une assise aussi confortable qu'il aurait souhaitée. Notre organisation s'opposera fermement à ce projet de réforme injuste, qui concerne en tout premier lieu les salariés de nos secteurs. Comme toujours, la clé du succès dépendra de notre capacité à mettre les salariés en mouvement. Notre congrès

doit constituer un premier temps fort de cette bataille.

« Dans de nombreuses entreprises, des salariés revendiquent, se mettent en grève et gagnent ! »

Venons-en maintenant à nos champs professionnels. La première bonne nouvelle, c'est que dans de nombreuses entreprises, des salariés de la maroquinerie, du textile, du plastique, des blanchisseries, de l'habillement, des tanneries revendiquent des augmentations salariales, se mettent en grève et gagnent ! (lire encadré p 10). Bravo à tous et toutes, qui ont eu le courage de se battre. Ces victoires appellent d'autres, principalement dans toutes les entreprises sous-traitantes de la maroquinerie de luxe où les salaires sont proches du SMIC et les profits chez les donneurs d'ordre exorbitants. Le secteur de la maroquinerie de luxe n'a jamais connu la crise et les carnets de commandes débordent ! Pourtant la branche patronale pleure et traîne toujours des pieds pour réévaluer les minima conventionnels suite à la deuxième augmentation du SMIC début mai, alors que celle du textile la fait. L'inflation devrait grimper aux alentours de 7,2 % en 2022. Le SMIC suit l'inflation et augmente mécaniquement dès que celle-ci franchit un palier de 2 % en cours d'an-



née, c'est la loi. Le SMIC risque donc probablement d'augmenter encore en octobre. Nous poussons dans toutes les branches pour qu'à chaque augmentation du SMIC les minimas conventionnels soient réévalués d'autant. Cela afin d'éviter l'écrasement de nos grilles conventionnelles, entraînant une dévalorisation de nos compétences et un déclassement de nos professions. Dans ces conditions, on comprend qu'il vaut mieux obtenir une hausse de salaire plutôt qu'une prime Macron.

« Les modifications des instances pour renforcer prétendument le dialogue social les ont au contraire fortement affaiblies »

Un mot sur les conséquences de la loi travail de 2017. Les modifications des instances pour renforcer prétendument le dialogue social dans l'entreprise les ont au contraire fortement affaiblies, les droits syndicaux rabougris et les négociations se sont fortement tendues. Les accords de performance collective dans les groupes HEXEL ou KALHYGE en 2020, l'accord



de rupture conventionnelle collective chez MARCK & BALSAN et l'accord de dialogue social chez Hermès en 2021 en sont d'illustres exemples. C'est encore plus parlant avec les nombreux accords sur le « temps de travail » à l'appui desquels les employeurs ont pu procéder à de fortes amplifications horaires sans pour autant payer les heures supplémentaires. Enfin pour finir sur ce point, vous dire que notre

plate-forme AENCE sur le droit du travail va être reprise par la confédération et étendu à l'ensemble des syndicats de la Cgt.

Venons-en, maintenant à la situation de l'emploi dans nos champs professionnels. Les difficultés d'approvisionnement de masques et de blouses pendant la crise Covid, ainsi que les impacts sur l'environnement de l'industrie textile, considérée comme la deuxième industrie la plus polluante dans le monde, ont eu pour conséquences de mettre nos secteurs industriels fortement sous pression, ainsi que nos dirigeants politiques.

« Un mouvement de fond autour d'une nouvelle donne environnementale »

Je dirais même que l'une des premières prises de position de la classe politique aura consisté à remettre en cause la stratégie industrielle des dernières années de la *fast fashion* et d'admettre l'absence de souveraineté industrielle. En remettant ainsi en cause certaines productions façonnées à l'autre bout du monde et à tout petit prix,





le gouvernement cherche sans doute à se protéger de la colère des consommateurs qui exigent des productions plus écoresponsables. Ce mouvement de fond autour d'une nouvelle donne environnementale va contraindre dans les prochaines années nos employeurs à repenser leurs chaînes de valeurs et leurs productions. Et nos dirigeants politiques à repenser des politiques publiques autour d'une économie plus verte et plus vertueuse, en commençant par l'attribution des marchés publics. Nous le mesurons déjà dans les comités stratégiques de filières au niveau national où nous siégeons. Nos employeurs traînent des pieds, demandent du temps et des dérogations. Ils réclament en contrepartie des aides publiques pour modifier leurs stratégies industrielles suite à la loi climat et résilience de 2021 par exemple, en n'hésitant pas à faire miroiter dans la balance de dizaines de milliers de créations d'emplois si l'état met la main au portefeuille. Nous devons, nous syndicalistes, nous assurer que le mouvement qui s'opère et qui prendra plusieurs années ne se fasse pas sans nous, au détriment de l'emploi et de nos droits.

« Relocaliser, mais comment ? »

Oui, nous aurons à réfléchir pendant le congrès sur une nouvelle conciliation entre les exigences industrielles et environnementales, c'est évident ! Sachez enfin que de nombreux projets de relocalisation des productions sur le territoire fourmillent sur le papier. Nos employeurs, qui ont bien compris l'enjeu de l'économie verte et durable, exigent en retour de l'investissement public pour l'acquisition de nouveaux bâtiments ou de parcs machines et



s'orientent tous azimuts vers du matériel robotique, numérique, informatique avec l'objectif de réduire fortement le nombre des emplois. Notre fédération n'est pas sur l'idée de tourner le dos aux nouvelles technologies, mais il s'agit cependant de nous assurer des contreparties concernant l'emploi et le développement de nos secteurs dans les territoires.

« Les employeurs ne se gênent pas pour bousculer et harceler les nouvelles bases »

Venons-en pour finir à la vie de notre fédération. La syndicalisation se stabilise autour de 3500 FNI. De nouvelles bases émergent principalement dans la maroquinerie. Mais force est de reconnaître que tout reste fragile et qu'il faut construire sans cesse car les employeurs ne se gênent pas pour bousculer et harceler les nouvelles bases. Il nous faudra du temps et de la formation pour accompagner ces jeunes syndicats. C'est entre autres pour cela que notre fédération a modifié le journal fédéral en vue de le rendre plus accessible à tous. Et développé un nouveau site internet plus interactif sur l'activité et les luttes de nos secteurs professionnels, avec des tracts sur les NAO, les élections professionnelles, la syndicalisation, etc , facilement accessibles et modifiables pour une adaptation à la réalité de chacune des entreprises, avec un lien pour accéder à nos articles juridiques. Vous pouvez même échanger vos expériences avec d'autres ou encore réaliser des adhésions en ligne. Ce nouvel outil que Gisèle fait vivre au quotidien pour la fédération doit vous aider dans l'exercice de vos activités syndicales. Qu'elle en soit ici chaleureusement remerciée.

« C'est une nouvelle équipe fédérale qui s'installe »

Un mot pour terminer sur la composition de notre direction fédérale. De solides camarades très expérimentés comme Christian, Josiane, Kader, Patrice ou Laurence vont quitter leur mandat après des années de bons et loyaux services au sein de notre fédération. Nous consacrerons jeudi un moment fraternel pour les remercier comme il se doit. Notre prochaine direction va se renforcer avec de nouvelles candidatures. Nous aurons, dans la foulée du congrès, à reconstruire de nouvelles équipes pour nous renforcer dans les commissions paritaires. Nous devons sans doute travailler autrement dans notre commission exécutive pour lui donner une fonction plus dirigeante. Quant à notre secrétariat fédéral, il s'est fortement modifié ces dernières années. Kheira est partie en retraite. Marie, notre secrétaire admi-



nistrative, est en convalescence depuis le dernier congrès et ne reviendra sûrement plus. C'est donc une nouvelle équipe fédérale qui s'installe. A mes côtés, Thomas et Patricia solidement ancrée sur l'administration financière de notre fédération, s'est ajoutée Gisèle pour la communication ainsi que Marianne, nouvellement arrivée avec un profil plus axé sur le juridique.

Elle vous aidera sur toutes les questions de droits que vous rencontrez, à éclaircir les accords ambigus et nous envisageons même d'organiser et de vous proposer des formations fédérales. Enfin, les trois années qui viennent doivent servir aussi à finaliser une nouvelle direction fédérale où les postes les plus importants seront réexaminés et réattribués.

Vive le 12e congrès THCB !
Vive la Fédération THCB !
Vive la CGT !

* Vous pouvez retrouver l'intégralité du rapport sur notre site fédéral : www.thcb-cgt.fr



Des délégués à l'offensive sur les salaires !

En réaction au bilan présenté par Maurad Rabhi, les délégués ont témoigné de leur quotidien au cours du mandat qui vient de s'écouler. Quel que soit leur secteur d'activité (textile, habillement, cuir, blanchisserie), toutes et tous ont pu débattre de l'importance des questions liées au pouvoir d'achat et aux questions environnementales.

■ Demander la lune

Cécile GODART (ETAM) ouvre le bal sur la question des NAO : « on a réussi au forceps, avec 2% d'augmentation générale au 1^{er} février 2022, on a demandé la lune et on y est arrivés. La direction voulait absolument imposer une enveloppe au mérite, de 1% pour les employés et agents de maîtrise, nous n'étions pas d'accord mais avons signé quand même sinon ce n'était rien, nous avons aussi arraché pour les cadres 1,5% d'augmentation ».



Sylvie BONNAMY (MENDES)

enfonce un coin sur la répartition des richesses : « nous travaillons

pour la maison Saint Laurent. On nous dit que la CGT est indécente quand elle demande 100 euros d'augmentation générale. Pourtant notre entreprise, malgré le Covid a engrangé les profits. Bizarrement, juste avant notre première réunion NAO, la direction a annoncé le versement de 1000 euros de prime soumise à cotisations. Cela a évidemment démotivé les salariés, nous avons eu en plus 1,5% d'augmentation générale, et individuelle, (à la tête du client donc !) de 1,4%. Malgré la démonstration que les 100 euros n'étaient pas une utopie à la CGT, les salariés ne sont pas allés plus loin, on n'a pas réussi à les faire bouger davantage, mais ce n'est déjà pas rien ! J'aimerais souligner l'importance d'avoir un expert à ses côtés. Nous avons été informés grâce au nôtre, que notre

groupe, Kering, a été condamné à un redressement fiscal et à remettre les bénéfices dans la maison mère alors qu'ils étaient en Suisse. Cela a permis de faire signer un accord permettant de voir enfin notre participation aux bénéfices : 30500 euros pour chacun au titre de 2021 ! ». Si la question salariale a bel et bien dominé les débats, progrès technologique et questions environnementales se sont invités dans les échanges.

■ Redonner de la valeur aux métiers

Jean-Paul CLAIRAY, retraité, interpelle : « la pandémie nous a fait mesurer l'ampleur de la casse industrielle, il faut assurer notre indépendance, on devrait créer aussi au sein de notre commission exécutive fédérale un collectif de réflexion autour des sujets industrie, technologies, et innovation ! ».



Une attente partagée par **Isabelle NOCUS (LACOSTE)** :

« avec les nouvelles technologies, de nouveaux métiers apparaissent. D'autres ont disparu et on n'a plus personne pour former les nouvelles personnes en cas de relocalisation. Est-ce que la fédération peut réfléchir sur ces sujets ? Cela doit être l'occasion de parler revalorisation salariale, de redonner de la valeur à nos métiers... ».



Pascal LUCANI (retraité) rebondit sur la question écologique et souligne la nécessité d'harmoniser les règles à l'échelle

européenne, notamment : « celles-ci ne sont pas les mêmes pour tous, les teintures par exemple sont moins contrôlées dans d'autres pays européens qu'en France ».



Vincent GOUTAGNY (TORAY) insiste pour sa part sur l'importance d'obtenir des contreparties aux mil-

lions d'euros d'aides publiques versées aux entreprises : « qui est contre l'écologie ? Personne ! Mais pour nous à la CGT, il est important de faire la part des choses entre les intérêts du patronat qui capte les aides et les nôtres ».

■ Pas d'aumône, l'argent est là !



Hassen NASSI (TEXTILE DE BELMONT)

renchérit sur le sujet : « le plastique, comme chez

Barbier, est aujourd'hui en question. Sur ce sujet-là, se pose la question de la continuité des emplois, nous ne sommes pas suffisamment informés ! On est tous ok pour l'écologie mais derrière il y a des emplois, des familles. Quel travail mener dans la fédération ? Les syndicats doivent s'emparer de ces sujets et ne pas les laisser aux mains du Medef, du gouvernement ».

Chez **BARBIER**, (emballages plastiques), justement impactés par la transition écologique, les négociations salariales sont aussi à l'ordre du jour comme le relate



Eric BONY :
« En octobre 2020, nous avons fait grève, après neuf jours, nous avons eu une aug-

mentation, en octobre 2021, rebelote, pour l'obtention de la prime Macron, après trois jours de grève, nous avons obtenu 1000 euros. Nous continuons le combat suite aux augmentations successives du Smic ». Le combat encore toujours, désormais contre une inflation galopante, longtemps reléguée aux oubliettes...

Pour **Vincent GOUTAGNY (TORAY)** : « à 7%, elle est en train de changer nos vies. Maurad a raison de dire qu'on ne veut pas l'aumône. Ca tombe bien, de l'argent il y en a ! Les victoires obtenues chez nous ont donné envie à une entreprise voisine, d'en faire autant, ils ont eu 80 euros ! Mais attention, c'est du provisoire, ce qui est gagné en mai est mangé en septembre, nos aînés avaient l'échelle mobile des salaires, on doit revenir à l'indexation des salaires sur l'inflation. Mais nous serions plus forts si nous pouvions coordonner nos luttes, y compris si on n'est pas de la même fédération ». Coordonner les luttes, y compris entre actifs et retraités !



Marie-Hélène BOURLARD , retraitée, insiste : « Même à la retraite, il faut continuer, et c'est ensemble

qu'on va y arriver, actifs et retraités ! La mobilisation paie, ceux qui se battent, obtiennent. Si Macron a annoncé que les pensions seraient revalorisées de 4%, c'est parce qu'on s'est mobilisés ! ».

■ Impulser les mobilisations

Mais il arrive souvent que les directions d'entreprise viennent perturber la donne,



comme le relate **Sophie PEREZ (INITIAL)**. « Au cours des NAO, on a eu 1,7 % d'augmentation,

un mouvement social s'est mis en place sur tous les sites de France et cela a été très bien suivi mais notre direction a donné une prime Pepa (dite Macron ou gilets jaunes) de 700 euros, forcément cela a anesthésié la mobilisation ! Mais nous avons pu avoir des améliorations au niveau de la participation et des améliorations sur le temps de travail ». Difficile aussi, parfois, d'impulser les mobilisations !

Au micro, **Anne Sophie ESTEVES (HERMES)** interpelle : « comment faire si les salariés ne veulent pas suivre la grève ? S'ils ont peur parce que nouvellement embauchés ? Les jeunes, tu leur parles retraites, ça ne les intéresse pas, que faire ?



« Il faut trouver quelque chose qui parle à tous, répond **Nicolas CALLENS (HEXCEL)**. Les

jeunes vont peut-être être plus intéressés par les vacances, le salaire... Les anciens vont s'intéresser à la retraite. Ce qui est sûr, c'est que l'inflation concerne tout le monde, les jeunes et les vieux ! ».

En réponse à Anne-Sophie, **Boujemaï CHIGRI (PEAUDOUCE)**, le concède : « aujourd'hui, c'est plus difficile de militer, il faut regarder l'intérêt des salariés... Dans une entreprise, il y a toujours des revendications, et si les gens ont peur

de parler, pourquoi ne pas installer une urne pour recueillir leur opinion ? ».

■ Créer du lien avec les salariés

Véronique BUTTEZ (POLYTECHNYL), insiste également sur l'importance du dialogue : « avant chaque CSE deux délégués passent parmi les salariés pour recueillir leurs questions et on essaie de donner des réponses la semaine d'après, ça marche très bien ! ».



En réaction aux questions d'Anne Sophie, **Fabrice SOUVETON (THCB 43)**, répond : « il est important d'afficher

tout ce qu'on arrive à obtenir ! Rassure-toi, si les salariés ne sortent pas de suite, tant que tu les écoutes et que tu portes leurs revendications, tu as déjà gagné ! ».



Communiquer, créer du lien, c'est aussi le crédo de **Gaëlle PRESLES (ATELIERS DU MEYGAL)** : « nous avons re-

cueilli 90% des voix aux élections et j'ai donné de ma personne ! Je suis passée dans tous les ateliers pour faire voter les gens sur leur téléphone, le vote étant électronique. On a réussi à garder une heure d'information collective par trimestre. ». Et de poursuivre sur les avancées obtenues en matière de pouvoir d'achat : « en décembre on a eu un bout de prime Pepa (dite Macron ou gilets jaunes) de 600 euros, ainsi qu'une prime de présence sur laquelle on n'était pas d'accord mais lors des NAO on a demandé à faire transformer cette prime en fixe avec une pétition à la clé revendiquant 120 euros bruts, j'ai eu 144 signatures sur 146 présents avec 114 personnes prêtes à débrayer, ils nous ont prises au sérieux, car ils détestent la grève, nous avons obtenu 120 euros dont 80 sur le fixe et 40 euros sur la prime de présence ! ».



Des luttes gagnantes

Dernièrement, deux entreprises de la maroquinerie se sont distinguées.

La maroquinerie ARCO à Châteauvieux d'abord, 550 salariés se sont mis en grève, principalement des femmes. Après trois journées, un protocole d'accord a été signé entérinant une augmentation générale des salaires de 128 € brut par mois, la majoration des heures de nuit, le maintien des primes, un forfait mobilité de 100 €/an et une journée payée par enfant malade. Première grève et première victoire pour ce jeune syndicat CGT.

La CDM à Montrichard en Loire-Atlantique a vu une centaine de salariés en grève. Ils ont gagné 6% d'augmentation générale, la revalorisation du budget social et culturel ainsi qu'une prime de 400€. Ils ont obtenu l'engagement d'une discussion en fin d'année pour l'octroi d'un 13ème mois et le report de la mise en place de la modulation du temps de travail.

Les retraites s'invitent peu dans le débat

« Le pouvoir d'achat c'est en ce moment la préoccupation de tous, insiste **Hassen NASSI**, avec ce sujet tout le monde nous suivra, mais je voudrais aussi évoquer les retraites, jeune je n'y pensais pas mais avec cette politique, je risque de bosser jusqu'à 65 ans ! On nous parle d'espérance de vie à 80 ans mais j'ai vu des copains partir à 61 ans et mourir quelques mois après sans pouvoir en profiter ! Il faudrait aussi pouvoir revenir au calcul des pension sur les dix meilleures années ! ».

La retraite ? Le sujet s'invite, de fait très timidement dans les débats, même si **Irving BUCHMEYER (TARKETT)**

se demande comment se préparer aux mauvais coups du gouvernement à la rentrée, ce à quoi **Fabien LEBOURG (NOVACEL)** répond : « les retraites, à chaque fois qu'il a fallu se mobiliser on l'a fait, la retraite à points, c'est pas le Covid qui l'a foutue en l'air, c'est nous ! ».



Des luttes pour l'emploi

Il n'empêche, le sujet, dont les contours sont sans doute encore trop flous, peine à s'imposer dans le débat et s'éclipse de nouveau... au profit, une fois de plus, des salaires.



« Malgré le Covid, notre entreprise a engrangé des résultats record en 2021, égrène **Stéphane VEYET (HERMES)**, tous les secteurs marchent bien : maroquinerie, montres, textile, etc. on a bien eu quelques primes mais ce n'était pas au niveau. Pour nous couper l'herbe sous le pied, la direction a annoncé des hausses de salaires, 100 euros en 2019, idem en 2022 etc. Derrière pour nous, c'est compliqué, forcément ! Et on a beau nous

dire que nous sommes une grande famille, les conditions de travail sont très dures, il y a des troubles musculosquelettiques, des démissions, on est soumis à des cadences infernales etc ».

Si certaines entreprises n'ont pas connu la crise, d'autres ont connu de grandes difficultés comme **HEXCEL** : « nous avons été très frappés par le Covid, raconte **Nicolas CALLENS**, car nous travaillons pour l'aéronautique, sur notre site, l'usine a fermé au premier confinement puis nous avons eu de l'Activité Partielle Longue Durée (APLD). Sur deux autres sites, à 80 kilomètres, la CGT n'étant pas présente, les autres syndicats y ont signé un accord de performance collective qui a acté la suppression du treizième mois, il y a aussi eu un PSE, alors que sur notre propre site, il n'y a eu aucune perte d'emploi. C'est une grande fierté pour nous, ce résultat, est le fruit du rapport de force et montre que dans une même entreprise les choses diffèrent si la CGT est présente ou pas !

PLASTICA FRANCE (ex SES), a aussi été le théâtre d'une lutte exemplaire pour l'emploi. « Il y a deux ans, SES était en



redressement judiciaire, relate **Yoan FIALON**. Une offre de reprise faite par un entrepreneur local prévoyait la suppression de la moitié des emplois, un autre entrepreneur ivoirien, **PLASTICA**, reprenait l'ensemble des salariés. Nous avons décidé, avec les salariés de soutenir ce dernier. Hélas, le tribunal de commerce a favorisé le premier moins disant socialement. Un drame ! On s'est mis en grève, on avait peu d'espoir que le procureur fasse appel du jugement car cela n'était jamais arrivé en France. A quelques heures de l'ultimatum, grâce à notre lutte, le procureur a fait appel. A notre grande joie **PLASTICA** a remporté la mise, tous nos emplois sont sauvés et nous allons avoir une usine toute neuve et plusieurs millions d'euros d'investissement, c'est notre histoire, l'union fait la force ! ».

Lutter pour les salaires quand l'entreprise est en danger, c'est aussi possible, comme le raconte **Brice MORMANN (ADLER**



PELZER) : « Le textile automobile rencontre aujourd'hui des difficultés, notre activité (Ex Faurecia) a été cédée, on a grâce à un accord APLD

pu garantir les emplois à un an, mais un accord APLD c'est bien mais cela installe aussi les gens dans la précarité... Cela dit, pour les NAO, on a eu 2,1% d'augmentation générale, ce n'est pas exceptionnel mais dans cette situation compliquée, ce n'est pas si mal ». D'où l'intérêt de toujours se mobiliser.

« J'ai toujours dit aux salariés, si vous voulez quelque chose il faudra bouger, ajoute **Pascal ROUGER CAGE (ARCO)**.



Vous pouvez perdre 100 euros pour une grève mais après si vous gagnez 100 euros d'augmentation, cela sera tous les mois ! Les Nao ont eu lieu en mai, on a affiché les propositions de la direction qui étaient catastrophiques, ça a été un raz de marée ! Il y a eu 2,5 jours de grève, on a fait un questionnaire pour recueillir les doléances des salariés, au menu des hausses de salaires, mais aussi le mal être au travail. On a obtenu au final tout ce qu'on a demandé ! Soit 128 euros brut, une journée de congés pour enfant malade, la majoration des heures de nuit, l'étalement des jours de grève, un forfait mobilité étendu aux intérimaires, etc.

Même lutte victorieuse pour **Emmanuel Gravier (TRICOTAGES DES VOSGES)** « Sur les NAO, on a convaincu le patron qu'il n'était pas possible de recruter et de fidéliser les jeunes, on a fait notre propre grille qu'on lui a mise sous le nez, surprise, il a tout recalculé sur notre base ! Nous avons eu une revalorisation des salaires de 2,2 % pour ceux au-delà de 1900 euros et de 3 % en juillet, ça fait plus de 5% cette année.

Je suis super content et on a trois syndiqués de plus ! ».



D'autres délégués affichent leurs résultats, comme **Florence MAREY (SPONTEX)** : on a eu 2,8% d'augmentation avec

deux heures de grève, tous services confondus, ou encore 3% d'augmentation chez **VISKASE (Cyrille PRIGENT)**, ou encore une revalorisation de la grille d'ancienneté chez **MARCOPHARMA (Tony CARDON)**.

Véronique COURTOIS (CDM) insiste : « 110 personnes ont été en grève pendant trois jours après une insatisfaction sur les NAO, mais au-delà de la grève on a appris à connaître les salariés, jauger la souffrance de chacune ! Nous avons obtenu 6% d'augmentation générale et 7 syndiqués de plus !

La syndicalisation, atout maître pour gagner comme le rappelle **David GODARD (TARKETT)** : « le travail syndical paie, les salariés obtiennent des choses grâce à la CGT et aux élus, nous sommes le syndicat qui signe le plus d'accords, on n'est pas obtus, nous apportons des solutions !



LYDIE TROTTIER (MENDES) renchérit « Avant le mot syndicalisation me faisait peur, cela fait des années que j'ai rejoint la CGT, je suis désormais convaincue que le syndicat respecte les idées de chacun, mon seul regret ? Ne pas avoir rejoint la CGT avant ! » ■



Des résultats encourageants

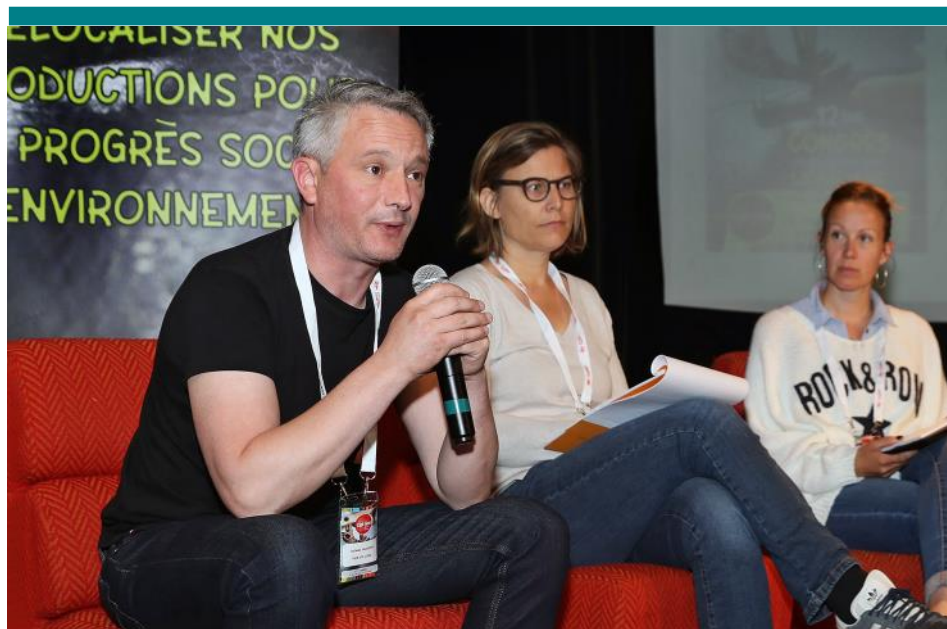
HEXEL, MARCK & BALSAN, GRANGER, PORCHER, COVERIS, VUITTON, LADM, MMD, TORAY, LA MAROQUINERIE DE SEMUR, DOMO, ADLER PELZER, CHARGEUR, BARBIER...

La liste est longue des entreprises en lutte et les résultats encourageants avec des hausses de salaires allant de 25 à plus de 120 euros bruts par mois.



Négociation collective : la nouvelle donne

La fédération THCB a lancé un questionnaire auprès de ses adhérents afin de recueillir leur ressenti d'élus et / ou de mandatés après la mise en place des ordonnances Macron. Sur les 132 répondants, une large majorité témoigne d'un dialogue social dégradé dans les entreprises.



« Moins de droits pour les salariés et plus de pouvoir pour les employeurs », c'est le bilan que l'on peut tirer des ordonnances Macron, lance Thomas VACHERON, membre de la direction fédérale, avant de détailler les résultats de la consultation en ligne organisée par la fédération et dont la synthèse a été restituée au cours du congrès.



Pour rappel, ce questionnaire mis à disposition de tous les élus titulaires, suppléants, DS, DSC, RSS, visait deux objectifs : consulter ces derniers sur la conduite de leurs négociations au quotidien et étudier comment la nouvelle donne a été assimilée par les syndicats. Celle-ci est connue : « les indemnités prud'homales sont barémisées, les licenciements facilités, on a diminué les droits des élus, des délégués, ainsi que leur nombre d'heures de délégation, aujourd'hui toutes les organisations syndicales sont contre les ordonnances Macron. C'est un patron qui le dit : « en 1982, les syndicalistes ont eu les lois Auroux, nous les patrons, on a eu les ordonnances Ma-

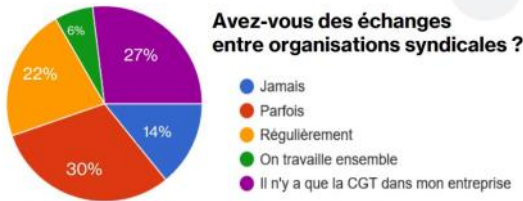
cron en 2017 », poursuit Thomas VACHERON. 132 élus et mandatés ont répondu au questionnaire, une majorité (53%) étant issu du textile, 31,1% du cuir, 9,8% de la blanchisserie et 6,1% de l'habillement. 87,9% des répondants sont élus, 34,1% sont délégués syndicaux. Majoritairement ceux qui ont répondu travaillent dans des entreprises de 50 à 300 salariés (67,4%).

« quand des syndicalistes ne peuvent plus se serrer la main, c'est le patron qui se frotte les siennes »

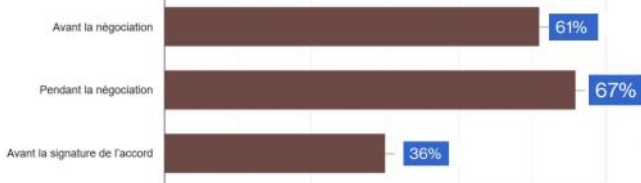
Pour 34,8% des répondants, la CFDT est également dans l'entreprise, FO pour 12,9% ou encore la CFE-CGC pour 28%. « La représentativité est un élément extrêmement important pour la signature d'accords d'entreprises. Quand il y a d'autres syndicats, il y a des échanges avec eux. C'est un sujet compliqué car au quotidien vous êtes nombreux à nous dire qu'on critique parfois plus son collègue syndicaliste que son patron, aujourd'hui la concurrence mortifère organisée entre les syndicats fait qu'on oublie la formule qui veut que quand des syndicalistes ne peuvent plus se serrer la main, c'est le patron qui se frotte les siennes », pointe Thomas VACHERON.

31,1% des répondants indiquent d'ailleurs avoir parfois des échanges avec les autres organisations, 19,7% régulièrement et 15,2% jamais. Des échanges qui se tiennent plutôt pendant la négociation (68,4%). Très majoritairement les élus et mandatés utilisent par ailleurs les outils de la CGT pour se préparer à la négociation (44,8% l'UL, 41,9% l'UD, 43,8% la fédération THCB), mais aussi les experts (42,9%)

Echanges entre syndicats



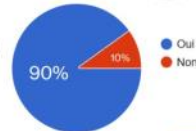
• Si vous avez des échanges avec d'autres syndicats c'est le plus souvent :



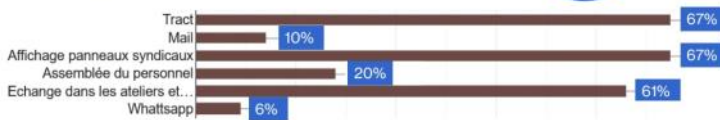
• Prenez-vous le temps d'échanger avec les salariés pour élaborer vos propositions ?



• Prenez-vous le temps de communiquer vos propositions auprès des salariés avant négociation ?

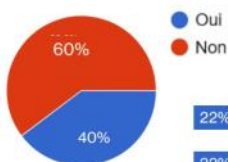


• Si oui, par quel moyen ?



Echanges avec les salariés

• Avez-vous déjà entendu parler de l'inversion de la hiérarchie des normes ?

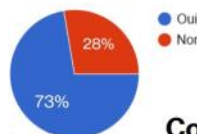


• Pouvez-vous dire ce que cela représente pour vous ?



Inversion de la hiérarchie des normes

• Ressentez-vous un durcissement des directions pour obtenir un accord d'entreprise ?

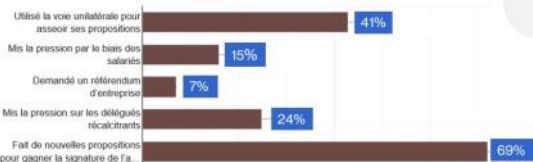


• Si oui, par quel moyen ?



Conditions de négociations

• Lorsque votre direction n'a pas réussi à faire valider un accord majoritaire (à + de 50%), celle-ci a déjà :



ou encore les avocats (24,8%).

A noter enfin, et c'est une bonne chose, que 88,6 % des répondants prennent le temps d'échanger avec les salariés pour élaborer leurs propositions et 89,4% celui de communiquer celles-ci aux salariés avant négociation. Tracts (67,4%), panneaux syndicaux (67,4%), échanges dans les ateliers (62,9%), assemblées du personnel (18,9%) sont plébiscités pour informer les salariés même si les mails (9,8%) et WhatsApp (6,1%) tirent aussi leur épingle du jeu.

Des négociations plus difficiles

Au cours des quatre dernières années, 85,6% des répondants ont été confrontés à une NAO, « fort heureusement nous maîtrisons de plus en plus ces négociations pour améliorer le rapport de force et gagner des avancées sociales », se félicite Thomas VACHERON. Par ailleurs, parmi les accords régressifs liés aux ordonnances Macron, celui lié au temps de travail (travail de nuit, heures sup, seuil de déclenchement de paiement des heures supplémentaires...) ressort le plus souvent (31,8%), en outre 21,2% des répondants ont négocié un accord sur le dialogue social. Enfin, 20,5% ont négocié un accord d'activité partielle longue durée (APLD), en lien cette fois-ci, avec la crise sanitaire et non les ordonnances. A noter également que 58,3% des répondants n'ont jamais entendu parler de l'inversion de la hiérarchie des normes ! (Lire aussi l'interview de l'avocate Anne Braun p 17).

Sortir d'un carcan mortifère

« Autant d'éléments qu'il faut toutefois maîtriser pour ne pas se faire arnaquer dans la négociation », insiste Thomas VACHERON. Fait saillant de l'enquête : 72% des répondants observent le durcissement de leur direction pour obtenir un accord d'entreprise : « pas une semaine ne se passe sans qu'on ait un délégué en train de craquer, nous devons donc nous interroger, comment s'appuyer sur les nôtres, sur les salariés, pour partager au maximum l'information et tenter de sortir de ce carcan mortifère, où tout repose sur une personne et où l'on finit par craquer avec à la clé de la discrimination syndicale ». Parmi les types de pression citées, 76,4% des sondés évoquent les « fausses bonnes intentions », (je fais mine de te caresser d'un côté pour te frapper de l'autre) 15,7% le harcèlement et 39,3 % l'intimidation. A 62,1%, les répondants estiment que les négociations se sont dégradées dans leur entreprise suite aux ordonnances Macron. ■

Témoignages

Dans la suite de la restitution de l'enquête sur la négociation collective, cinq élus ont évoqué la façon dont ils ont vécu dans leur entreprise la négociation collective. Au menu, nombre d'accords régressifs comme la rupture conventionnelle collective, l'accord de performance collective ou encore la négociation sur le dialogue social.



Si à l'échelle confédérale il faut continuer à demander l'abrogation des dispositifs tels que la rupture

conventionnelle collective (RCC) ou l'accord de performance collective (APC) à l'échelle fédérale, nous devons poursuivre les débats. Aborde-t-on de la même façon un APC lorsque l'entreprise gagne de l'argent comme chez HEXCEL ou chez KALHYGE qui en perd ? Devons-nous négocier des licenciements collectifs comme chez MARCK & BALSAN alors que l'entreprise n'est pas en difficulté économique ou encore des accords temps de travail qui suppriment les heures supplémentaires, amplifient les horaires et aggravent les conditions de travail. Nous devons poursuivre la réflexion et nous entendre sur une démarche commune et pragmatique au cours du prochain mandat fédéral.

Céline DALLERAC, déléguée syndicale MARCK & BALSAN
Une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) surprise



Nous avons fusionné en janvier 2021 et formons aujourd'hui une seule entreprise de près de 500 salariés. En mars

2021, le CSE central a été mis en place et nous avons gagné. Le lendemain, tous les CSE étaient convoqués à une réunion d'information consultation portant sur la réorganisation de la plateforme couplé à une rupture conventionnelle collective (RCC) qui concernait une trentaine de salariés tous sites confondus. La direc-



tion nous a demandé de rendre un avis la semaine suivante. Sortis de l'état de choc que l'on venait de subir et accompagnés par la fédération, nous avons réussi à faire appliquer le droit et à faire respecter le délai légal de 30 jours. L'entreprise n'étant pas vraiment en difficulté, un PSE n'était pas envisageable, la direction a donc choisi une RCC conditionnée à un accord d'entreprise, la pression était très forte, la direction a réussi à empêcher la tenue d'une expertise en mettant la pression sur les élus les plus faibles.

Nous avons ensuite gagné encore un peu de temps en faisant en sorte que la consultation du CSE central soit donnée après la consultation de tous les établissements. Nous avons cherché à comprendre tous les détails du projet de la direction et à obtenir des reclassements en interne plutôt que des départs et nous avons fait ouvrir de façon anticipée tous les postes à pourvoir jusqu'à la fin de l'année. Nous avons conditionné une hypothétique signature à des contrepar-

ties pour les salariés au moins égales à un PSE et des engagements en termes d'emploi et de reclassements. Nous nous sommes appuyés sur les salariés en affichant nos explications dans les usines et en explicitant tous les risques que le projet engendrait, certains salariés concernés étaient impatients que tout s'arrête car c'était très pénible pour eux, et nous poussaient à signer rapidement. Au bout de quelques mois, nous avons obtenu 4 reclassements en interne et 2 salariés ont eu une mobilité géographique, pour le reste des salariés qui ont quitté l'entreprise, nous avons obtenu un congé mobilité de 6 mois, un budget de formation global de 80 000 euros, un budget individuel de création ou de reprise d'entreprise de 6500 euros, une aide à la mobilité, en plus de l'indemnité conventionnelle, une indemnité supra-légale de 3000 euros et 500 euros par année d'ancienneté, une indemnité de reclassement rapide de 4500 euros.

En terme de bilan, nous avons réussi à faire modifier le projet initial de la direc-

tion de faire partir un maximum de personnes, nous avons maintenu le syndicat CGT et recruté de nouvelles personnes.

Ludovic RABUT, délégué syndical central KHALYGE

Accord de Performance Collective (APC) : négocier avec un pistolet sur la tempe !



KHALYGE qui connaît des difficultés financières comprend 2800 salariés en France répartis sur 30 usines. Nous

avons subi un accord de performance collective (APC) en été 2020. Dès le départ la direction a fait du chantage à l'emploi, et au dépôt de bilan faute de signature (la CGT est majoritaire à 60%). La direction a mandaté un administrateur du tribunal de commerce, il s'agissait donc de négociations tripartites. Le projet de la direction était de baisser les rémunérations de 20%, là on est très loin des NAO ! En gros, ils laissaient le salaire de base et baissaient la variable: prime panier, ancienneté, etc.

Sur les sites, on a lutté, on a fait grève, certains sites ont eu 8 jours de grève consécutifs à 100% de grévistes, on s'est aussi fait aider par un expert, mais il faut avoir conscience que celui-ci ne doit pas jouer le rôle d'un délégué syndical, la stratégie doit être impulsée par le délégué. Nous avons au cours de la lutte constaté que tout ce qui était variable n'était pas contractualisé donc, si les salariés ne souhaitaient pas que l'accord s'applique à eux ce n'était pas un licenciement mais une démission, nous avons fini par trouver la parade pour qu'il y ait une modification du contrat de travail !

■ Des salariés acteurs de leur avenir

Mais les gens étaient rincés au bout de trois mois de lutte, chaque cas est particulier et c'est ce qui est dur dans une négociation, le collègue de 59 ans qui a plutôt intérêt à partir, celui de 30 ans

qui vient de construire sa maison et qui veut rester... On a quand même rendu les salariés acteurs de leur avenir pour que tout ne repose pas sur les épaules du syndicat, dans lequel il y a eu des tensions, quand il y a des accords régressifs comme cela, c'est très compliqué... C'est pourquoi nous avons, avec la fédération, impulsé sur l'ensemble des sites concernés des assemblées du personnel : 70% des salariés ont été consultés et 65% ont demandé à valider l'accord qui a donc été signé par la CGT. Avec des « si » on peut bien sûr refaire le monde, donc si cela été à refaire, on aurait peut-être mis plus de mesures d'accompagnement pour les salariés. Lors des renouvellements de CSE, nous avons des craintes et beaucoup à perdre, mais en rendant les salariés acteurs de leur avenir nous avons marqué des points, du coup, sur quasiment tous les sites la CGT sort majoritaire, c'est le côté positif ! Maintenant il faut continuer à se battre, ce sont des accords qu'on ne souhaite à personne ! On négocie avec un pistolet sur la tempe !



Eva PATTE, déléguée syndicale CDM

Temps de travail, à nos conditions !
Je suis déléguée

syndicale pour un sous-traitant de Louis Vuitton qui emploie 427 salariés. Nous avons eu à gérer deux accords relatifs au temps de travail. Le premier concerne le travail du soir. 90 personnes à ce jour travaillent, sur la base du volontariat de 16h30 à 23h30 avec des heures supplémentaires, avec repos compensateur et prime panier à 6,70 euros sur la base de l'Urssaf, (la direction n'a pas voulu aller au-delà), et ce pour un an. Cela prend fin en septembre. Nous travaillons déjà sur le sujet notamment pour augmenter la prime panier. Et il y a un an, nous avons aussi été convoqués pour mettre en place le travail de nuit pour le secteur coupe. C'est aussi sur la base du volontariat avec 32 heures par semaine payées 35, du lundi au jeudi de 23h30 à 8 h avec aucune heure supplémentaire, 15 minutes de pause à 2 h du matin et à 6 h, non rémunérées et 20 minutes rémunérées à 4h30. La prime panier est à 6,70 euros et la prime de nuit est de 1,70 euro brut, ils n'ont aucun pont récupéré. L'accord dure un an. La direction nous propose maintenant l'annualisation du temps de travail accompagnée d'un treizième mois, cette proposition pitoyable est assortie de la disparition d'un certain nombre d'acquis comme le compte épargne temps par exemple, il y a aussi beaucoup d'incertitudes sur les intérimaires, les temps partiels concer-



nés, les femmes de ménage, etc. Nous avons donc répondu que ce sujet n'avait rien à faire dans les NAO car c'était une demande de leur part et pas la nôtre, nous ne sommes pas opposés à discuter temps de travail et nous avons fait un listing de nos revendications et de ce que nous ne voulions pas.

Stéphane VEYET, délégué syndical central, HERMÈS
Accord dialogue social : éviter la régression



En 2019, nous avons accepté sereinement d'ouvrir une négociation avec la direction sur le dialogue social car nous

étions tous persuadés après la présentation de celle-ci, que l'accord allait améliorer les échanges de la négociation et les droits syndicaux dans les établissements du groupe. Nous avons tous déchanté quand le premier projet a été présenté aux syndicats et vite compris en lisant le texte que l'objectif sous-jacent était de limiter le droit de grève, de mettre à égalité avec nous les syndicats libres dans les négociations comme lors des élections professionnelles, d'encadrer conjointement avec la direction la communication des syndicats auprès des salariés, des pouvoirs publics ou des journalistes ou encore d'obliger à faire une partie de nos journées de formations réglementaires en commun avec les managers des établissements. Dix points particulièrement nocifs pour l'indépendance des syndicats ! Avec la fédération THCB et ses avocats, nous avons démontré que le projet d'accord constituait une entrave caractérisée au fonctionnement et à l'indépendance des organisations syndicales. Notre fédération a interpellé toutes les fédérations de syndicats sur la nocivité du projet d'accord. De notre côté, nous avons argumenté en négociation tous les points bloquants et exigé leur modification auprès de notre direction. Une condition indispensable pour ne pas entamer de procédure juri-

dique. Après de fortes tensions avec la direction, tous les arguments amenés par la CGT ont finalement été retenus.

Même si l'accord dialogue social n'est pas à la hauteur de ce qu'on attend d'un grand groupe comme HERMÈS, nous avons réussi malgré tout à faire valoir l'intérêt des salariés et des syndicats. Nous n'avons pas signé car un article de l'accord sur la discrimination salariale des élus du personnel et mandatés a été réécrit après la négociation. Cet article empêche en effet l'ensemble des délégués de faire réévaluer leur situation, si besoin, par les services des ressources humaines du groupe.

Brice MORMANN, délégué syndical central (ADLER PELZER, ex Faurecia)

Accord de transition : maintenir les accords et usages



Nous avons été confrontés à un accord de transition lors de la vente de la division acoustique de Faurecia, au groupe Adler Pelzer.

La difficulté pour nous, c'est que ni l'un, ni l'autre ne voulait discuter avec les organisations syndicales sur « un accord de transition » garantissant nos accords collectifs, le maintien de l'emploi ou encore nos usages. Par contre, une pression de Faurecia a été particulièrement forte pour rendre rapidement un avis de la cession au CSEC (Comité social et économique central). Nous étions certes très forts dans notre établissement avec une représentativité à 90 % mais pas assez sur l'ensemble du groupe où la CGT ne pèse que 47 %. Nous avons mis la pression sur le CSEC pour qu'une négociation s'ouvre sur nos sujets d'inquiétude avant de rendre un avis. Une fois cette étape gagnée, avec nos experts, notre avocat et la fédération, nous avons essayé de garantir par écrit le



maintien pendant trois années de tous les accords collectifs et tous les emplois de nos établissements par Adler Pelzer ou Faurecia. Personne ne voulait s'engager sur le moindre sujet sans remettre en cause l'équilibre du projet de vente qu'on ne connaissait pas dans le détail. En revanche, tous nous disaient « ne vous inquiétez pas tout va bien se passer ». Après que nous ayons convaincu toutes les organisations syndicales d'avoir obligatoirement un accord de transition, les directions ont accepté le principe et inscrit seulement de ne pas remettre en cause les accords collectifs pendant 18 mois, tout comme les usages existants.

Sur l'emploi, les directions n'ont pas voulu s'avancer mais ont accepté de modifier l'accord APLD en application, pour garantir qu'aucun licenciement collectif ne pouvait avoir lieu, sans une dégradation de plus de 30 % du chiffre d'affaires. Tout le cheminement des garanties a été très compliqué ! Les textes étaient proposés en anglais, les discussions CSEC et la négociation tendues avec Faurecia et Adler, les termes juridiques incompréhensibles sans l'aide d'un avocat et l'information au compte-goutte. Après trois mois d'acharnement, deux syndicats ayant la majorité dans le groupe ont fini par céder à la pression de Faurecia, validant la vente et l'accord de transition à minima, d'où l'importance de soigner nos relations avec les autres organisations syndicales. Nous restons très inquiets pour notre avenir. ■

L'avis de l'avocate, experte en droit du travail

Inversion de la hiérarchie des normes, mesures supplétives... Kesaco ? L'avocate Anne Braun a exposé les enjeux de la négociation collective après le big bang des ordonnances Macron.



En tant que négociateurs dans les entreprises, vous indiquez ressentir une pression de plus en plus forte. Cette tension vient des multiples réformes récentes. Le dernier changement en date étant la mise en place d'une nouvelle architecture du Code. Le législateur en a profité pour réécrire le Code du travail de façon à mettre en avant les possibilités de déroger de façon défavorable aux salariés mais gardez à l'esprit qu'en l'absence d'accord, s'appliquent les mesures supplétives (lire encadré)". Cette réécriture du Code est l'aboutissement d'un mouvement de fond qui est celui de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Auparavant la loi fixait un socle auquel on pouvait déroger, mais toujours de manière favorable aux salariés. C'était l'objet de la négociation. Or aujourd'hui le patronat a réussi à dévoyer l'objectif de la négociation collective en faisant un outil de flexibilité. Dès 1982, le législateur a permis de faire moins bien que la loi. Ces dérogations (dans un sens défavorable aux salariés) se sont multipliées et se sont de plus en plus

ouvertes à la négociation d'entreprise. La digue des accords de branches a aussi sauté. Avant 2004, les délégués syndicaux, disaient : « au pire, si ma négociation d'entreprise n'est pas bonne, l'accord de branche s'applique », il y avait donc cette protection de la branche, aujourd'hui, ce n'est plus vrai. Pour beaucoup de sujets, c'est l'accord d'entreprise qui s'impose même s'il est moins favorable que la branche. C'est dans l'entreprise que tout se joue car l'employeur va pouvoir déroger à la loi et à l'accord de branche. On comprend alors pourquoi toute la pression se reporte sur vous!

■ Des leviers à activer

Mais si on renverse la perspective, on peut se dire que c'est l'employeur qui a besoin de vous pour négocier car la négociation lui est devenue favorable. Et vous pouvez activer certains leviers. Il faut bien connaître son environnement. Par exemple les organisations représentatives, et savoir combien elles pèsent dans la négociation. Si la CGT est majoritaire, la signature des accords dépendra exclusivement de vous ce qui constitue une position stratégique. Si les autres OS peuvent signer seules, il faut alors essayer de s'engager sur une plateforme commune en deçà de laquelle personne ne signera et reprenant à minima les mesures supplétives. Cette plateforme sera transmise aux salariés afin de marquer l'engagement de chaque syndicat. Il faut aussi connaître son entreprise (bénéfices, dividendes...). L'outil pour cela c'est la BDES, il ne faut pas hésiter à travailler avec le CSE qui peut solliciter des experts. Il faut aussi impliquer les salariés dans la négociation. En effet, le Code du travail autorise leur intégration dans la délégation. Ce sont souvent d'excellents relais pour expliquer ce qui se passe dans les négociations, cependant, ils ne dispo-

L'exemple des heures sup'

La nouvelle architecture du Code du travail est la suivante : tout d'abord sont indiquées les mesures d'ordre public. Par exemple, les heures sup donnent « droit à une majoration salariale (...). Ensuite, bien plus loin, est précisé le champ de la négociation. Ainsi, pour les heures sup, le taux de majoration négocié « ne peut être inférieur à 10 % ». Enfin, plusieurs articles après est précisé ce qui se passe en l'absence d'accord. Ce sont les mesures supplétives : la majoration des heures sup est de « 25 % pour les huit premières heures (...) Les suivantes donnent lieu à (...) 50 % ». Avant, le syndicaliste voyait dans le même texte de loi que la majoration était de 25% et 50%, et au minimum de 10%. Les discussions débutaient sur la base des 25% et 50%. Aujourd'hui, tout est chamboulé ! Le patron dit « c'est 10 % », en vous montrant l'article qui traite du champ de la négociation. Ainsi, vous avez tendance à tort à prendre comme base ces 10 %. Alors que si vous avez conscience qu'en l'absence d'accord on reste à 25 et 50% de majoration, c'est bien le socle de la négociation !

sent pas de statut protecteur. Enfin, essayez de négocier des moyens (heures d'information syndicale entre les séances de négociation, etc.) L'employeur qui sera souvent à l'origine de la demande de négociation accèdera plus facilement à ces demandes. Quand on arrive à actionner ces leviers, il se passe forcément quelque chose puisque l'on reprend la maîtrise des négociations ! ■

Extraits du rapport financier

Le rapport financier couvrant les quatre années écoulées depuis le 11^{ème} congrès de la fédération THCB a été présenté par Boujemaa Chigri



Nous le répétons à chaque congrès, nos comptes fédéraux sont passés chaque année par les fourches caudines de nos experts-comptables comme du commissaire aux comptes depuis que la loi de 2010 impose un examen des comptes aux syndicats dépassant un certain budget. Nos comptes sont d'abord contrôlés par les experts comptables puis présentés par le commissaire au compte à notre commission exécutive fédérale qui les valide avant d'être publiés sur le site des journaux officiels. A cela et conformément à nos statuts fédéraux, la commission financière de contrôle, composée de trois membres de la commission exécutive est restée en place et donne son avis à la CEF sur le fonctionnement des finances fédérales.

Plusieurs remarques sur l'activité de ces quatre dernières années :

La première concerne nos ressources exceptionnelles qui contribuent à consolider notre budget fédéral. Si nous pouvons considérer que cela est une solution temporaire pour rééquilibrer nos comptes, forcer de constater que c'est surtout une source d'inquiétude importante dans la construction de nos bud-

gets et de la pérennité de notre fédération. Ces recettes exceptionnelles restent aléatoires et ne permettent pas de nous projeter vers l'avenir. Il suffit de se pencher sur les années 2020/2021, période pandémique, pour comprendre que le poste ATMP a fondu de 80 à 90 % par rapport aux années 2018/2019

Le second constat est que la forte limitation de nos déplacements et de nos activités syndicales pendant la période du Covid entraîne moins de dépenses, donc une situation financière plus équilibrée entre les recettes d'un côté et nos dépenses de l'autre.

Enfin nos partenaires paritaires sur la prévoyance et la santé sont restés présents et solidaires pendant toutes les périodes du Covid, ce qui a consolidé notre partenariat.

À propos de la masse salariale de la fédération :

Plusieurs mouvements et embauches ont augmenté temporairement notre masse salariale. L'embauche de Thomas en 2018, en remplacement de Philippe Legrand, puis l'embauche de Laurence en remplacement de Kheira Boulou partie à la retraite en 2021 sont venus augmenter le poste salaire en 2019 et 2021.

À cela, la fédération prend le reste à charge de Marie Montes, notre secrétaire administrative en maladie depuis novembre 2019. Si son salaire est garantie par les indemnités journalières de la sécurité sociale et de notre prévoyance, la fédération maintient malgré tout le 13^e mois, la prime vacances ainsi que les

contributions employeur pour une somme globale avoisinant 700€ mensuels. Sur nos salaires, sachez que Maudrad continue à être pris en charge à 50 % par la confédération pour ses activités au Conseil économique, social environnemental (CESE). De même, Thomas a pris des responsabilités importantes au sein de la Confédération, laquelle prend en charge une partie de son salaire.

Pour le poste fonctionnement, les dépenses sont en baisse.

Le Covid a fortement ralenti notre activité de fonctionnement et de déplacement durant deux années. Malgré tout, nous avons dû maintenir à l'identique les contrats des photocopieurs, les impressions de bulletin fédéraux, les enveloppes, les assurances, la téléphonie, la machine à affranchir, le site fédéral, etc. Notre fédération continue donc à maintenir une gestion rigoureuse pour la continuité et le développement de l'activité de notre fédération.

Pour conclure, nous ne devons pas relâcher nos efforts et persévérer dans la syndicalisation. C'est la seule manière de garantir nos valeurs, notre indépendance et l'avenir de notre fédération. C'est l'engagement de chacune et chacun d'entre nous qui contribuera à la réussite de notre fédération. ■

Chaleureux remerciements à toute l'équipe de la CFC !

La fédération adresse ses remerciements fraternels aux camarades de la CFC : Fatiha Abidi, Abdelkader Kourat et Alain Peyrelon.

Mention spéciale à Patricia, pour la tenue irréprochable des comptes, sa disponibilité et sa gentillesse !

Le congrès en photos



Panorama des branches : quelles perspectives ?

Eric Fritsch-Renard, expert du cabinet Secafi a présenté la situation de l'emploi dans le textile, l'habillement, le cuir et la blanchisserie, avec pour fil rouge, la question des relocalisations.

Le dernier congrès de la fédération THCB qui s'est tenu à Balaruc en 2018 montrait que l'emploi relevait la tête ! Bonne nouvelle, en dépit de l'impact de la crise sanitaire, la tendance semble se confirmer. En 2021 les branches THCB comptaient en effet, selon l'Ursaff, 160 000 salariés (hors intérimaires), en 2019, 162000 personnes et en 2020 (année Covid), 154000 personnes. A noter toutefois que le rebond post Covid n'est pour l'heure pas complet et se ressent différemment selon les secteurs.

Dans le **textile**, l'emploi est passé de 39700 salariés environ en 2020 à près de 40 000 en 2021, une légère hausse marquée par une baisse des activités historiques et une consolidation dans les textiles techniques : « le secteur demande beaucoup d'investissements et reste très modeste en termes de création d'emplois, pointe Eric Fritsch-Renard. Les relocalisations y sont possibles à la faveur de recherche d'indépendance pour des filières telles que l'aéronautique ou encore le domaine spatial ».

L'**habillement** reste pour sa part en repli avec un léger mieux en 2021 (environ 48800 salariés contre 47900 en 2020) qui permet seulement de retrouver le rythme d'avant Covid. Dans ce secteur, des noms emblématiques de marques telles que le Slip Français, Saint James ou encore Lacoste montrent que les relocalisations sont possibles mais l'impact



sur l'emploi reste très limité, d'autant que la concurrence de l'Italie pour le luxe ou des pays de l'Est ou du Maghreb est importante. « Il y a très peu d'emplois de production, note ainsi Eric Fritsch-Renard, les emplois créés le sont plutôt dans les sièges sociaux, le développement des ventes par Internet dynamisant par ailleurs la demande de spécialistes en logistique ou en informatique ». L'essor des ventes de seconde main accroît aussi le besoin en nouvelles compétences en matière de réparation de pièces ou en service après-vente.

■ La magie du cuir

« La branche cuir, c'est le truc magique de la fédé », lance Eric Fritsch-Renard : on y compte 2000 salariés de plus chaque année ! Dans le cuir, la crise sanitaire s'est à peine vue, avec plus de 35000 emplois en 2021. Tirée par le luxe, la filière dispose de trois leaders mondiaux (Hermès, Vuitton, Chanel), qui jouent le jeu de la localisation

puisque la quasi-totalité de leurs usines sont en France. « Il manque en revanche pas mal de tanneries en France et l'Italie squatte une bonne partie du secteur », nuance Eric Fritsch-Renard. Si le Made in France s'impose dans le secteur, on note aussi coté environnemental une forte pression sur la question du bien-être animal avec l'apparition de cuirs alternatifs. Autre marqueur du secteur : une forte pénibilité du métier assorti d'une insuffisante répartition des richesses.



Enfin, dans la **blanchisserie**, la croissance des emplois a été fortement freinée par le Covid, le secteur affichant le plus fort recul de la fédération en raison de la fermeture des hôtels. Dans cette branche à l'abri pour une large part des délocalisations, on enregistre un rapide rebond post Covid (33500 emplois en 2019, 31200 en 2020 et près de 32500 en 2021), mais le secteur se distingue toujours par la très forte pénibilité des métiers et la faiblesse des salaires. ■

ZOOM

Quel avenir pour les plastiques ?

La loi anti gaspillage pour une économie circulaire se fixe pour objectif d'éliminer les plastiques à usage unique en 2040. C'est à dire demain ... Les entreprises qui travaillent dans ces secteurs doivent être préparées. « Il existe deux options, résume Eric Fritsch-Renard : se dire que les déchets sont notre champ de pétrole, il faut alors agir sur la récupération du plastique et donc structurer la filière logistique en amont, recycler et donc travailler sur le champ de l'innovation, nous aurons des besoins en compétences, avec le

plastique on peut par exemple fabriquer des revêtements de sols, etc. et enfin distribuer et donc changer les usages. » Et de poursuivre : « En CSE posez des questions sur ces sujets et demandez par exemple si le recyclage peut être vecteur d'emplois ». Autre option, valoriser les compétences, en développant de nouveaux matériaux pour remplacer le plastique (comme le bambou), ce que l'on appelle le plastique bio-sourcé. « Soyez en alerte, avertit Eric Fritsch-Renard, si vous travaillez dans ce secteur et que l'on n'y parle pas de ces sujets, alors dans quelques années, votre entreprise risque de disparaître. C'est maintenant qu'il faut poser ces questions ».

Résolution 1 - Débats

Irving BUCHEMEYER a présenté la première résolution du congrès 1 intitulée « Nos industries évoluent : productions, consommations, marchés publics, industrie et environnement ».



Parmi les propositions phares portées par la fédération THCB, qui entend « faire des propositions cohérentes pour relocaliser nos productions afin de gagner le progrès social et environnemental », figure notamment l'exigence d'un label public Made in France issu d'un cahier des charges rigoureux et transparent. La fédération revendique aussi que les marchés publics soient attribués avec des critères sociaux et environnementaux, de conditionner les aides publiques à des contreparties en matière de création d'emplois stables et d'augmentation de salaires avec contrôle des CSE, de revenir sur l'accord multifibres qui a déréglementé le marché et les droits sociaux et, enfin, de créer une pénalité fiscale carbone ou transport européenne et solidaire qui protège les emplois et la planète.

Ouvrant le débat, David LUCAS (TARKETT) insiste sur les aides publiques : « notre entreprise en a reçu beaucoup pour moderniser mais les contreparties en termes d'emploi n'étaient pas au rendez-vous. Certaines aides n'apparaissent par ailleurs pas chez le donneur d'ordre, parfois c'est un presta-

taire ou un sous-traitant qui en bénéficie. Il faut être vigilant sur ce point ».

Irving BUCHEMEYER réagit : « les aides publiques, ce sont aussi les exonérations de cotisations sociales, il faut prendre cette problématique dans sa globalité ».

Christiane CLÉMENT (CHANTELLE) s'interroge pour sa part : « Quand on travaille pour d'autres marques, on a un problème, on ne sait pas d'où viennent les tissus de la sous-traitance, du coup quelle est la part réelle du Made in France » ?

Nicolas CALLENS (HEXCEL) insiste quant à lui sur l'importance de l'implication des donneurs d'ordre : « nous fabriquons de la fibre carbone pour Safran et Airbus, c'est grâce à l'exigence de ces donneurs d'ordre qui ont touché pas mal d'aides qu'on fabrique ce matériau Made In France à Roussillon, sans cela notre usine n'aurait pas vu le jour. Demain, les réservoirs des voitures à hydrogène seront faits à partir de fibre de carbone, si on veut qu'ils soient aussi Made in France, il va falloir créer des liens avec les donneurs d'ordre automobile ».

Maurad RABHI insiste : « Je suis au comité stratégique de la filière textile habillement, nos patrons ne se gênent pas pour demander toujours plus d'aides publiques, que cela soit pour investir dans des machines, des bâtiments, etc., les patrons ne nous disent pas tout ce qu'ils reçoivent et nous avons besoin des experts pour le savoir. Ils reçoivent aussi de l'argent pour la formation et tous les dispositifs de mobilité ou de reconversion sont aussi payés par les aides publiques. Les entreprises demandent à la collectivité de financer leur activité mais elles gardent les dividendes pour elles ! On ne peut pas continuer sans exiger des contreparties sur l'emploi ou les salaires ! Quant au Made in France, les patrons le conçoivent à leur sauce et ont compris quel enjeu cela représentait pour les consommateurs mais en réalité, ils n'ont pas du tout envie de relocaliser les emplois, mais au contraire, de continuer de produire à bas coût. Au sein du comité de filière, ils poussent donc pour qu'une seule opération opérée en France dans la production soit suffisante pour avoir l'étiquette Made in France. On risque donc de nous enfumer sur ce sujet, il ne faut donc pas lâcher ni à l'échelle nationale, ni dans les entreprises ». ■



Table ronde

En amont de la présentation de la résolution 2 intitulée « prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical », les délégués ont échangé sur la représentativité et la syndicalisation, avec un mot d'ordre : « pas de droit sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqués » !



reste certes une cible mais où il est très compliqué de s'implanter.

La blanchisserie, enfin, est un cas atypique : chez INITIAL et KALHYGE, des bases organisées sont présentes et font de très bons scores mais chez ELIS, le leader du secteur, la CFTC est omnipotente (74%), avec à la clé manipulation et moins disant social : « c'est un problème non seulement pour les salariés d'ELIS mais aussi pour les autres de la branche qui est tirée vers le bas », regrette Thomas VACHERON.

Sophie PEREZ (INITIAL BLANCHISSERIE) réagit : « nous sommes 2000 salariés, 300 syndiqués. En matière de représentativité, nous sommes à 84% et nous progressons ! Par contre, au niveau de la branche, nous subissons la situation d'ELIS décrite par Thomas. C'est une catastrophe. Ils écrasent tout à l'échelle des accords de branche et quand on arrive en négociation on nous dit ne vous plaignez pas, vous êtes payés 30% de plus que chez ELIS qui est la référence. On arrive à faire mieux mais

« Sur la représentativité, nous avons fait du bon boulot, nous avons globalement progressé, et la CGT reste la première organisation syndicale de toutes nos branches », se félicite Thomas VACHERON, membre du bureau fédéral.

pèse 40% dans la totalité de la branche.

Dans l'habillement, (où la CGT est en recul à 26%), le secteur a été bouleversé avec la fermeture d'unités en raison, notamment, du Covid. Il ne reste ainsi quasi exclusivement que du luxe, qui

Dans la branche Textile industrie (textile naturel, artificiel et synthétique) la CGT se hisse ainsi au coude à coude avec la CFDT alors que cette dernière avait 9 points de plus au précédent scrutin. (avant 2017) « Dans cette convention, nous avons pu réouvrir des négociations à chaque augmentation du Smic avec clause de revoyure », indique Thomas VACHERON.

Dans la branche Cuir, la CGT pèse notamment 60 % chez les sous-traitants, (là se trouve la moitié des emplois), « c'est à dire, là où les conditions sont les plus dures, les salariés font confiance à l'outil syndical », note Thomas VACHERON qui rappelle que la CGT





c'est un combat permanent. Sinon dans notre groupe, nous sommes à 13% de syndicalisation, c'est plus compliqué au niveau des cadres et agents de maîtrise mais ça bouge un peu au niveau des commerciaux ». **Ludovic RABUT (KHALYGE)** abonde sur la branche blanchisserie : « Chez ELIS, la CFTC signe tout et n'importe quoi, on nous a mis sous le nez un accord pénibilité qui dit que les salariés ne sont pas impactés par les fortes chaleurs, ni par le travail répétitif, un comble ! »

Maurad RABHI réagit : « : sur ce sujet, la fédération est intervenue à diverses reprises au plus haut niveau sous différents gouvernements, parfois même avec FO ou la CFDT et auprès de la direction générale du travail. Mais ELIS c'est 25 000 emplois non délocalisables ! Il y a donc de la part des pouvoirs publics la volonté de ne pas voir. Sincèrement, on n'y arrivera pas sans l'intervention de vos patrons (**KALHYGE et INITIAL**) qui déplorent la situation qui les pénalisent sur les accords commerciaux mais qui les arrangent bien quand il s'agit de ne pas augmenter les salaires. Cela dit, on pourrait tenter de bouger différemment, pourquoi pas en commun avec les autres organisations syndicales concernées par le problème ».

Fabrice SOUVETON (THCB 43) insiste pour sa part sur l'importance de la représentativité : « anticiper les élections, c'est être gagnant ! Avant le premier tour de scrutin, il faut faire un ap-

pel pour tenter de compléter les listes, les équipes peuvent en effet être fragiles si les listes ne sont pas complètes, ensuite il faut bien préparer le protocole pour voir quels éléments on peut valoriser afin que les salariés se sentent concernés par l'élection, et il faut des tracts pour appeler au vote ! Ça vaut le coup d'aller vers les salariés ! Je fais mon mea culpa auprès de **Gaëlle PRESLES (ATELIERS DU MEYGAL)**, je pensais qu'avec le vote électronique, le syndicat allait se faire défoncer et bien non ! Elle est allée voir tout le monde, tous les salariés, et elle a fait un score énorme ! Sinon en matière de syndicalisation, comment en arrive-t-on à avoir des luttes exemplaires dans des entreprises sans arriver à faire un syndiqué ? C'est un souci. Quand on rend un service, derrière, il faut qu'il y ait un retour. A l'UL, on établit un listing, on dit : on t'écoute mais on prend tes coordonnées, après quand tu reviens pour la seconde, troisième fois on dit : il faut que tu adhères et on explique pourquoi. Car pour qu'il y ait des syndicats, il faut des syndiqués ».

Même remarque pour **Irvin BUCHMEYER (TARKETT)** : « on a 17% de taux de syndicalisation, c'est encore trop peu, mais on a des élus sur le terrain en permanence, c'est la base pour syndiquer, on n'avait pas le réflexe de proposer la carte, on a pris le pli ».

Jean-Marie KOUTCHINSKI (retraités Ile de France) aborde la question spécifique des maisons de couture :

« on a à Paris, des ateliers chez Hermès, Chanel etc. La CGT y est quasiment absente, or Paris, capitale de la mode et du luxe doit aussi être celle de la reconnaissance des salaires, nous sommes demandeurs d'un travail commun avec les UD et UL, cela doit être un objectif de travail de congrès ».

Sylvie BONNAMY (MENDÈS) poursuit : « dans la couture parisienne, cela devient très dur de syndiquer. Il y a beaucoup de sièges sociaux mais des ateliers et des petites mains presque plus et dans la couture parisienne, on ne négocie pas comme dans une usine ! » **Cécile GODART (ETAM)** insiste aussi sur la difficulté à mobiliser les salariés : « c'est compliqué, de faire en sorte que les gens se sentent concernés. Ils râlent sur les retraites mais quand on leur demande de venir manifester on te répond : je vais perdre des heures, manifestement ils préfèrent bosser 3 à 5 ans de plus ! », mais conclut sur une note positive : « nous éditons chaque année un petit calendrier sur lequel on note tout ce que l'on a obtenu, les NAO etc... on a un très bon retour la dessus ».

Cyrille PRIGENT (VISKASE) aura le mot de la fin ! « Pour aller chercher des syndiqués, il faut avant tout que l'on soit utiles, simples et efficaces, camarades ! ». **CFQD ! ■**



Adresse aux partants

Maurad Rabhi a tenu à saluer les dirigeants sortants de la fédération THCB CGT, autant de camarades qui ont marqué la fédération par leur engagement.



Christian LAROSE

Christian a connu et travaillé avec six secrétaires généraux de la CGT. Il a débattu et défendu les salariés auprès de nombreux grands patrons, ministres et même présidents de la République. Il peut sans problème, parler d'un de ses voyages pour la fédération syndicale mondiale en URSS ou des conflits les plus emblématiques.

Le tricard de Troyes

Christian a démarré sa carrière à Troyes dans une bonneterie en 1965. En 1968, il est élu dans son entreprise, militant du syndicat et à la direction fédérale quand les événements de mai se déclenchent. En 1971, après deux tentatives de licenciement, son directeur finira par licencier tout le service de la bonneterie et réembauchera six mois plus tard tous les salariés sauf Christian. Banni par les patrons de la région, Christian ne pourra plus travailler pendant 5 ans, et devient le tricard de Troyes.

Le poids de la solidarité

Les délégués du textile s'organiseront sous la responsabilité de Chantal Gervais pour lui assurer un petit salaire. Chris-

tian s'en souviendra, n'hésitant pas à rappeler, qu'il n'aurait jamais pu faire ce parcours dans la CGT sans la fraternité du syndicat. C'est aussi pour cela que Christian aime les gens. Georges Séguy secrétaire général de la CGT lui propose en 1976 de monter à Paris comme permanent. Christian devient ensuite secrétaire général adjoint de la fédération textile en 1979.

Christian enchaîne les formations syndicales et celles de dirigeants dans les écoles du parti communiste. L'époque oblige...

Christian est élu secrétaire général du textile en 1982. Christian s'entoure d'une direction fédérale solide et engage une grande bataille contre la délocalisation alors que les casses de nos usines se multiplient.

Le goût des provocations

C'est aussi sur une autre bataille revendicative en 1998 que Christian mène le fer dans la CGT : la diminution du temps de travail dans nos professions.

Comme Christian aime les provocations dans une CGT trop fermée, trop idéologique à son goût, il invite Guillaume Sarkozy, président des industries textiles à venir débattre à la CGT, sur le premier accord 35 heures signé par une fédération CGT. Toute la confédération est en ébullition ! C'est au final, Louis Vianney secrétaire général de la CGT qui débattre sur les risques du compromis et de la signature de cet accord dans la CGT. La suite nous donnera raison ! Les 35H se sont généralisées et la CGT a amorcé sa mue. Christian est comme cela, ferme dans ses convictions, un brin provocateur, travailleur, clairvoyant. Il écoute et aime les gens. Louis Vianney lui demandera en 2001 de siéger au conseil économique et social, après plusieurs mandats dans la direction nationale de la CGT. Il quitte son poste de secrétaire général de



la fédération au congrès de Gérardmer en juin 2003. Au Conseil économique et social, il siègera 12 ans, et sera vice-président.

Du bannissement à la Légion d'honneur !

Martine Aubry le sollicitera pour un rapport sur le SMIC en 2003. Jacques Chirac l'invitera en 2006, à venir débattre sur la désindustrialisation de la France, quant à Bernard Thibault, il le sollicitera régulièrement. Christian a reçu la légion d'honneur et l'ordre nationale du mérite. J'ai eu la chance moi-même de le connaître lors du conflit à Cellatex en 2000.

Depuis, nous ne nous sommes plus jamais quittés. Il m'a proposé de venir à la fédération pour être permanent et par la suite secrétaire général. J'ai énormément appris à tes côtés. Tu m'as conseillé et protégé des coups tordus qui pouvaient surgir dans la CGT et à l'extérieur lorsque j'étais au bureau confédéral. Je t'ai entendu rappeler, chaque fois que cela est nécessaire que « diriger ce n'est pas commander » ou encore « il faut bannir la suffisance et la haine qui sont toujours mauvaises conseillères », ou alors « on a le droit d'être en désaccord mais il y a une manière de le dire ».

Sache que j'ai toujours avancé avec ces recommandations. Nous avons énormément échangé sans jamais se trouver en désaccord d'orientation, et toujours dans le respect.

Christian, ta grande expérience et ton empathie font que tu es aujourd'hui estimé et respecté par tous.

Tu quittes la commission exécutive aujourd'hui mais tu restes dans ta fédération, proche de nous. Nous continuerons à te solliciter sur les enjeux importants et à venir débattre avec la nouvelle direction fédérale.

Merci Christian pour la belle personne que tu es ! ■



Josiane BLANC, des convictions dans un gant de velours et de gentillesse

Apprentie dans le textile, elle subissait déjà son premier licenciement. Cap ensuite sur les usines de la chaussure, comme Clerget en 1968. Josiane y connaît sa première grève, prend sa carte à la CGT et participe à la grève générale interprofessionnelle de mai 1968. C'est à Playtex que cette femme

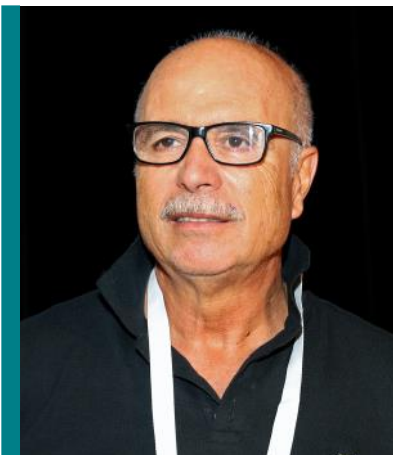
de conviction dans un gant de velours et de gentillesse fourmillera ses véritables armes syndicales dans les années 1970. Cette entreprise faisait travailler un millier de femmes dans des conditions déplorables.

Pas folle la guêpe !

Josiane décide de se battre. Avec quatre jeunes camarades encartées comme elle au parti communiste, Josiane organise la CGT dans son entreprise. La direction usera de tous les stratagèmes pour casser ce nouveau syndicat. Mais les cinq copines avaient prévu leur coup en syndiquant dans l'ombre une petite armée de 300 salariées. Pas folles, les guêpes ! Au bout de neuf tentatives de procédures, les ouvrières finiront par imposer la CGT dans l'entreprise. Les luttes et les petites victoires s'enchaîneront les années suivantes.

Franc parler

En 1982, au tournant de la rigueur, les Playtex répondent par trois semaines de fort ralentissement de la production : la direction lâche un 13^{ème} mois et des hausses de salaire ! Josiane intègre l'équipe de la fédération de l'habillement en 1983. Elle y participe à la fusion des fédérations textile habillement cuir de la CGT en 1985 sous la responsabilité de Christian Larose et de moi-même par la suite, jusqu'à sa retraite. Josiane a tout fait à la fédé ! J'ai moi-même rencontré Josiane pour la première fois, sur mon conflit à Cellatex en 2000. Lors de mes débuts à la fédération, Josiane restera d'un appui sans faille. En 2007, elle quitte la fédération pour une retraite bien méritée. Josiane s'investit alors auprès des retraités pour toujours revendiquer. Merci pour ces milliers de conseil et moments chaleureux, fraternels ! ■



Kader CHIGRI, blagueur et travailleur

Kader a démarré sa carrière professionnelle, non pas dans le textile mais dans la métallurgie en 1972. Mais, après quelques mois de travail, il râle sur les conditions de travail. La direction suspecte déjà chez lui, une personne un peu trop contestataire et se sépare de lui en le remerciant.

Kader s'en souviendra, même s'il faut admettre que l'employeur avait eu le nez fin dans cette affaire ! Dans les années 1972, on quittait une entreprise pour

une autre très rapidement.

En entrant dans le groupe Boussac, fleuron industriel dans le textile, Kader se syndique à la CGT, dès la première année. C'est dans ce groupe que Kader va fourbir ses armes syndicales. En 1974, il rejoint la CGT, devient délégué du personnel et syndique à tour de bras les salariés au point que son atelier est très vite surnommé « l'atelier rouge ». Investi dans le comité de groupe et le comité central, il ferraillera contre la direction Boussac lors des grandes restructurations du groupe jusqu'au rachat de Peaudouce, son entreprise par un groupe suédois S.C.A.

Kader a toujours assimilé dans sa vie militante que le rapport de force, et la négociation d'entreprise devaient impérativement s'adjoindre par un syndicat fort. C'est ainsi, que durant une décennie, il va labourer avec d'autres pour syndiquer les salariés dans son entreprise mais aussi dans son nouveau groupe.

De 160 syndiqués à la CGT, il va en quelques années, dépasser les 660 adhérents. Fin négociateur, bon développeur, il sera très vite repéré par Christian La-

rose pour venir diriger avec d'autres, la direction fédérale.

Kader a accumulé beaucoup de responsabilités au bureau fédéral, à la commission exécutive, à la commission de contrôle, à la direction des cadres de la CGT (UGICT).

C'est encore vers Kader qu'on s'appuie dans les années 2010 pour animer la fédération lorsque j'étais embourbé dans mes négociations interprofessionnelles et mes responsabilités confédérales et Christian, sur ses importantes responsabilités au conseil économique et social.

Toujours disponible, blagueur et travailleur, Kader aura impulsé dans la fédération et dans sa région du Nord Pas de Calais, une orientation syndicale sur deux jambes. La première, pour proposer, négocier et valider des accords, la seconde pour contester, rassembler et peser pour l'intérêt des salariés. Une approche équilibrée pour engranger des victoires et ne jamais être pris à défaut dans la CGT.

Kader, merci pour ces années de travail. Nul besoin de te dire qu'à la fédération, tu seras toujours chez toi. ■

Alors que l'inflation galopante pénalise les salaires et que notre système de retraite est, de nouveau menacé, une motion relative à ces deux sujets a été votée à l'unanimité.



L'urgence c'est d'augmenter les salaires et les pensions, pas l'âge de départ à la retraite !



Dans nos branches professionnelles du Textile, de l'Habillement, du Cuir et des Blanchisseries nos salaires sont bas et nous sommes nombreuses et nombreux à vivre à peine au-dessus du SMIC. Nous reprenons à notre compte le slogan des panneaux syndicaux des salariés soustraitants dans la maroquinerie : « *tout augmente, le carburant, l'alimentation... ainsi que le prix de vente des sacs à main... et nos salaires?* ». Nous sommes très impactés par la vie chère et l'inflation qui sont renforcées par la spéculation. Sur les prix des produits de premières nécessités, il est nécessaire de mettre des règles dans cette économie en surchauffe qui ne profite qu'à quelques-uns. **Il est urgent d'augmenter le SMIC et les salaires.** Partout nous mettons en avant les plus de 100€ brut gagnés dans plusieurs usines, car les avancées des uns servent aux autres. Pour ne plus voir nos fiches de payes rongées par l'inflation nous portons aussi la proposition d'indexer automatiquement les minimums des conventions collectives, des niveaux et des échelons sur les augmentations du SMIC. Plutôt que des accords à la

baisse sur le temps de travail ou des primes non cotisées au bon vouloir des directions d'entreprise, nous revendiquons de vraies augmentations car elles sont nécessaires pour aujourd'hui (salaire net) et utile pour demain (salaire brut) en cas de maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité et pour améliorer nos retraites !



Comme 70% de la population, tous les syndicats sont opposés à un nouveau recul sur les retraites. Le président qui n'a pas de majorité, veut faire travailler plus longtemps les anciens qui ne peuvent plus, ce qui empêcherait d'accéder à un travail les jeunes qui n'en n'ont pas. Les mêmes qui nous licencient avant 60 ans, veulent nous faire travailler des trimestres supplémentaires ou repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans ! C'est un projet injuste et injustifié.

La CGT revendique le retour à la retraite à 60 ans avec aucune pension en dessous du SMIC. Pour que le montant de nos retraites ne soit pas aussi bas, nous portons le retour au calcul des pensions sur les 10 meilleures années. Plusieurs solutions existent pour gagner ces avancées comme l'égalité des salaires homme - femme, l'élargissement de l'assiette de cotisations sur toutes les primes, ou l'augmentation des cotisations sociales dites patronales plutôt que de continuer à les exonérer par milliards sans aucun contrôle ni contrepartie.

Dans cette période d'instabilité politique, la mobilisation syndicale unitaire sera centrale pour empêcher les mauvais coups comme pour gagner du progrès social et environnemental. Chaque syndiqué.e CGT de la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie va avoir un rôle important à jouer.

La Palmyre, le 23 Juin 2022



Le congrès en chiffres



La moyenne d'âge des délégués était de 49 ans. 47 délégués soit près de 40% participaient à leur premier congrès

Parmi ces délégués, on comptait

- 74 ouvriers (62%)
- 31 techniciens et agents de maîtrise (26%)
- 2 cadres (1%)
- 13 retraités (11%)

135 congressistes, 120 délégués plus 15 invités étaient présents au 12^e congrès de la fédération THCB.

Sur les 120 délégués :

- 54 femmes
- 66 hommes

Soit un taux de participation féminine (45%) en forte hausse par rapport au précédent congrès de Balaruc en 2019 (36,8%) et de Bourgoin Jallieu en 2014 (25%) !

Parmi les 120 délégués

- 55 étaient issus du textile (46%)
- 7 de l'habillement (5%)
- 25 de la maroquinerie (21%)
- 20 de la blanchisserie (17%)

La plus jeune déléguée était Eva Patte, 32 ans (CDM Maroquinerie). Le plus ancien était Bernard Bourlon, (retraité) et ses 79 printemps !

- 15% n'ont jamais fait de formation syndicale
- 56% ont suivi la formation de niveau 1
- 21% ont suivi la formation de niveau 2 ou un stage économique et social
- 8% ont suivi la formation de niveau 3

85 délégués déclarent lire la presse confédérale CGT (NVO, Ensemble...) ou la presse fédérale (journal ou site)



Les résolutions 1 (Industrie), 2 (Syndicalisation, lire aussi p 22) et 3 intitulée « Une action syndicale internationale pour unir par la solidarité et la coopération les syndicats du textile et de toutes nos professions » ont été votées l'unanimité.

Lisez les résolutions !

Retrouvez-les en intégralité sur notre site : thcb-cgt.fr



Le congrès aura été aussi l'occasion de saluer le départ à la retraite de :



Patrice HOUZIAUX,
Ave Cesar !

Patrice a fait ses classes syndicales à Arras dans le Nord, chez Rhône-Poulenc textile puis dans la Drôme chez Solvay et enfin Domo. Entré au bureau fédéral, il animera les négociations de la branche textile artificiel et synthétique, et restera toujours fidèle au

poste, jusqu'à la retraite. Son expression fétiche ? Ave César ! À bientôt et merci pour toutes ces années !



Laurence LAMBOUR,
Rôleuse dans l'âme !

Laurence, c'est 43 années de bons et loyaux services dans la même entreprise, Petit Bateau ! Éluée CGT dès 1980, elle sera réélue jusqu'à son départ à la retraite en 2021. Elle a aussi été membre de la CE et du bureau fédéral. Laurence, merci pour ton engagement et... ton tem-

pérament ! Tu es une vraie rôleuse dans l'âme mais derrière ta voix rauque se cache une belle personne, et très dévouée pour les autres !

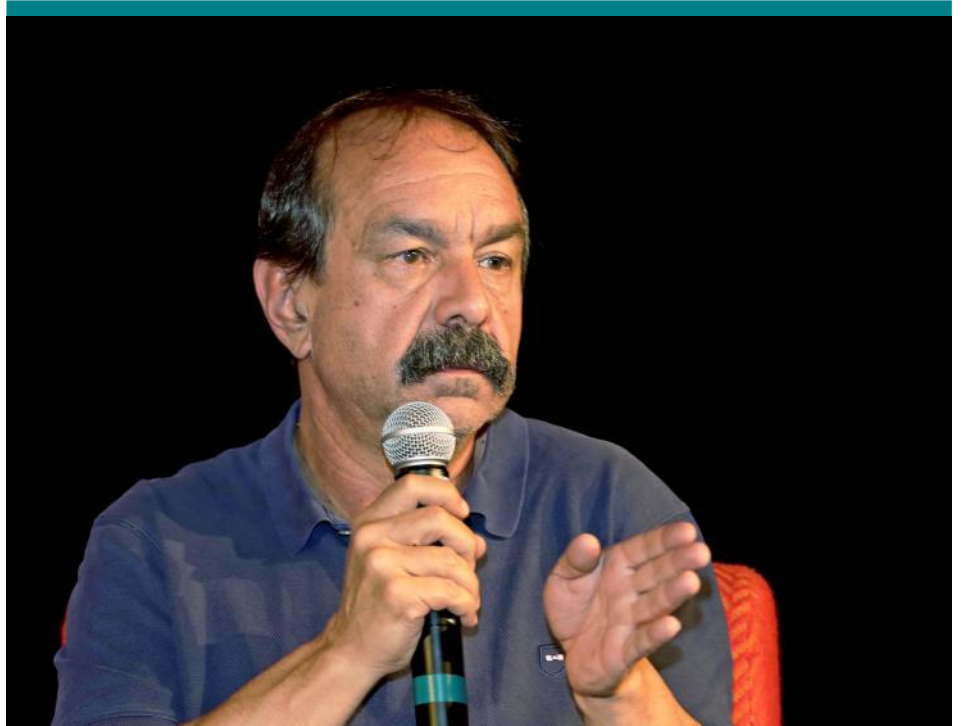
L'invité

Philippe MARTINEZ a annoncé son choix de ne pas renouveler son mandat au prochain congrès confédéral. Invité par la fédération THCB, le secrétaire général de la CGT a évoqué les défis que doit relever notre organisation syndicale. Morceaux choisis.

« La CGT est certes une organisation de classe mais elle doit s'intéresser au monde du travail qui évolue. Quand j'ai commencé dans mon entreprise (Renault), nous étions 20 000 et nous avions tous la même convention collective, là où je suis aujourd'hui nous ne sommes plus que 12000, il y a un noyau de 9000 personnes qui sont toujours Renault et les autres représentent 40 conventions collectives différentes, si on veut être le syndicat de tous, on ne peut plus oublier les autres. Le monde tel qu'il est ne nous va certes pas mais tous ceux qui subissent ce monde-là, sont dans le camp du travail ! Le jeune qui travaille le dimanche, c'est un ennemi de classe ou n'a-t-il que cela pour manger ? Tous ceux qui ne sont pas dans le camp du capital ont leur place à la CGT.

■ Un syndicalisme solidaire

La CGT se doit aussi d'être utile et efficace. C'est comme ça qu'on est jugé. Vouloir changer le monde, c'est bien mais celui qui n'a rien à bouffer va nous dire : « j'ai besoin de réponses tout de



suite ! », si on n'arrive pas à changer le quotidien, on n'est pas crédible ! Il y a donc bel et bien une part de « syndicalisme au service des salariés », dans notre démarche, on ne vend évidemment pas des assurances, mais nous devons être là pour aider, avec tous les outils dont dispose la CGT. Je pense

même que lorsque l'on est adhérent à la CGT, on devrait avoir des droits supplémentaires par rapport à des collègues. Les salariés des petites entreprises qui n'ont pas de CSE regardent les autres comme des privilégiés car ils ont un CSE qui leur permet de partir en vacances à moindre coût, etc. Ces salariés se disent : « les privilégiés, c'est eux car moi je n'ai pas droit à tout cela ». Il faut dénoncer ceux (patronat, gouvernement...) qui entretiennent ces différences dans le monde du travail mais aussi faire en sorte que ceux qui ont un CSE puissent aider les autres à partir en vacances, avoir accès à un centre comme celui de la Palmyre où nous nous trouvons.

Il s'agit donc d'avoir un syndicalisme solidaire.

■ Pas de bouton magique

Ce matin, on a déjà discuté démocratie dans l'entreprise. Le sujet est aussi d'actualité chez nous. Qui décide dans la CGT ?



Je suis contre l'idée qu'il y aurait chez nous ceux qui savent et ceux qui appliquent les décisions de ceux qui savent. La richesse de la CGT, ce sont ses militants au contact du monde du travail ! Gardons-nous de devenir une CGT avec ceux qui pensent dans leur bureau à la future grève générale, et qui disent « allez les gars, faites la révolution ! ». Ce type de démarche n'a jamais marché et ne marchera jamais ! Les grèves sont toujours parties des entreprises, il n'y a jamais eu de bouton magique. Par ailleurs, j'estime que la CGT est trop cloisonnée. Je suis pour le fédéralisme, pour les fédérations, mais s'il y en avait un peu moins, on ne s'en porterait pas plus mal ! S'agissant des UD, des UL, on peut réfléchir aux périmètres de certaines d'entre elles en fonction du lieu de travail des salariés. Pourquoi ne pas avoir des UL mobiles sous forme de camping-cars de sorte que ce soit la CGT qui aille au-devant des salariés et non l'inverse ? D'autre part, il faut décloisonner ! Sur les questions industrielles, quand on est dans la même filière, automobile par exemple, évidemment que l'on reste sur son champ fédéral mais quand on est sous-traitant d'Airbus, il faut arriver à se parler entre salariés relevant de champs fédéraux distincts pour savoir pourquoi un APLD (Activité Partielle de Longue Durée) est en route, par exemple. Entre camarades d'une même filière, cela per-



met d'être plus forts face au patron. Dans la même confédération, si on vit les uns à côté des autres, ça ne marche pas. Je n'ai par exemple jamais fait adhérer quelqu'un à la fédération de la métallurgie, mais à la CGT, oui !

■ Une CGT féministe

J'ai décidé sans pression aucune de mettre fin à mon mandat, ma durée moyenne dans mes mandats c'est 7 ans, il vaut mieux partir quand on est en pleine forme, donc secrétaire général

aura été mon plus long mandat [8 ans], il faut savoir renouveler même si je m'éclate dans ce que je fais. La CGT aura 128 ans l'an prochain, et elle n'a à mes yeux qu'une seule tare, celle de n'avoir jamais eu de femme à sa tête. Et pourtant la CGT est féministe ! Nous sommes la seule confédération à avoir une direction nationale à parité et sommes de tous les combats. Bien avant Me Too, nous nous sommes dotés d'une cellule de veille contre les violences faites aux femmes. Il y a donc nécessité qu'une femme dirige la CGT. J'ai proposé le nom de Marie BUISSON mais je ne décide pas seul. Nous allons respecter les règles statutaires, la CE Confédérale actuelle a voté très largement pour cette proposition. Le congrès confédéral va ensuite élire la future CEC et c'est ensuite le CCN (Comité Confédéral National) qui élira le bureau confédéral, l'administrateur-trice et le ou la secrétaire générale. Je suis le premier secrétaire général à ne pas être ouvrier, ce qui était déjà une évolution, Marie est secrétaire générale de la FERC, la CGT là aussi a de nouveau à regarder du côté du monde enseignant, de la recherche et de la culture !

Le choix de Marie BUISSON est aussi un signe d'ouverture.» ■



La nouvelle direction fédérale



La nouvelle Commission Exécutive Fédérale (CEF) a été élue à l'unanimité (cependant Fabrice SOUVETON a recueilli 3516 voix sur 3696 FNI)

- **Ludovic RABUT**
KALHYGE (01)
- **Kader KOURAT**
TORAY (01)
- **Omar AIT EL AOUD**
TORAY (01)
- **Vincent GERMAIN**
PETIT BATEAU (10)
- **Maurad RABHI**
CELLATEX (08)
- **Irvin BUCHEMEYER**
TARKETT (08)
- **Brice NORMANN**
ADLER PELZER (08)
- **Isabelle NOCUS**
DEVANLAY LACOSTE (10)
- **Sandrine MATHE**
AUGUSTE THOMAS (21)
- **Gregory SEGUIN**
POLYTECHNYL SAS (21)
- **Celine DALLERAC**
MARCK ET BALSAN (36)
- **Tayeb ZEGRID**
OREP PACKAGING (37)

- **Véronique LEJEUNE**
HERMES LES ABRETS (38)
- **Hassen NASSI**
TEXTILES DE BEAUMONT (38)
- **Nicolas CALLENS**
HEXCEL FIBERS (38)
- **Stéphane VEYET**
THCB ISERE HTH (38)
- **Eva PATTE**
CDM (41)
- **Christian VIAL**
INITIAL (42)
- **Pascal FACY**
THCB 43 - BARBIER (43)
- **Fabrice SOUVETON**
THCB 43 - GUERRIN (43)
- **Thomas VACHERON**
THCB 43 - ECOCERT (43)
- **Gaëlle PRESLES**
THCB 43 - ATELIERS DU MEYGAL (43)
- **Sylvie BONNAMY**
MENDES (49)
- **Christiane CLÉMENT**
CHANTELLE (51)

- **Liliane LALIC**
KALHYGE (57)
- **Marie Hélène BOURLARD**
RETRAITE UFR (59)
- **Tony CARDON**
MACOPHARMA (59)
- **Boujemaa CHIGRI**
PEAUDOUCE (59)
- **Hélène DELFORGE**
THCB ARRAS (62)
- **Audrey ROUGANNE**
THCB HERMES SAYAT (63)
- **Christine MORAT**
MHM (73)
- **Christina DA CUNHA**
THCB ILE DE FRANCE HERMES MSA (75)
- **Sophie PEREZ**
INITIAL (88)
- **Mohamed BIRECHE**
INITIAL (93)

17 femmes, 20 hommes

La Commission Financière de Contrôle (CFC)

- **Laurent DO COUTO**
TORAY (01)
- **Fatima ZAHHAF**
DEVANLAY LACOSTE (10)
- **Fatiha ABIDI**
KALHYGE (68)



Le bureau fédéral



Omar AIT EL AOUD
TORAY (01)



**Maurad RABHI a été élu secrétaire général
de la Fédération THCB par le 12^{ème} congrès**



Irvin BUCHEMEYER
TARKETT (08)



Brice NORMANN
ADLER PELZER (08)



Isabelle NOCUS
DEVANLAY LACOSTE (10)



Hassen NASSI
TEXTILES DE BEAUMONT (38)



Eva PATTE
CDM (41)



Thomas VACHERON
THCB 43 ECOCERT (43)



Christiane CLEMENT
CHANTELLE (51)



Boujemaa CHIGRI
PEAUDOUCE (59)



Audrey ROUGANNE
THCB HERMES SAYAT (63)

Paroles de délégué.es



Céline DALLERAC, MARCK&BALSAN

« Ca booste d'entendre les témoignages des camarades »

J'ai adhéré à la CGT en 2015 et je suis déléguée syndicale depuis octobre 2020. Depuis la fusion de mon entreprise, nous avons d'importants défis à relever : la direction veut faire tomber nos accords d'entreprise comme celui relatif au temps de travail ou aux indemnités maladie. Aujourd'hui hélas on ne se bat pas pour obtenir de nouvelles choses mais pour maintenir ce que nous avons ! Et nous avons dû affronter une Rupture Conventionnelle Collective (lire aussi p 14). Le plus difficile dans l'exercice de mon mandat est sans doute de réussir à faire passer des messages, même si on s'emploie à faire des supports écrits, on n'arrive pas toujours à se faire comprendre... Ma plus grande satisfaction ? Constaté que l'on peut apporter une aide concrète comme lors des Nao et voir ensuite la reconnaissance des salariés ! C'est mon premier congrès, l'ambiance est très bonne et ça booste vraiment d'entendre les témoignages des camarades ! Cela montre qu'on peut surmonter des difficultés et nous donne des idées pour la suite. J'ai vu avec intérêt que dans d'autres entreprises, les filles ont eu l'idée de se regrouper entre élues une fois par an dans un contexte autre que l'entreprise, afin de pouvoir réfléchir tranquillement en dehors des sollicitations des gens, c'est une idée que j'aimerais bien reprendre à mon compte.

Audrey ROUGANNE, MANUFACTURES D'AUVERGNE

« Chez nous le mal-être au travail a explosé »

Je suis syndiquée depuis 2013, je suis aujourd'hui déléguée syndicale, élue au CSE et secrétaire du comité de groupe. Je viens d'une famille très engagée, on a même retrouvé une carte de la CGT de mon arrière-grand-père qui date de 1923 ! J'ai eu un congé parental et à mon retour, je n'ai pas retrouvé l'entreprise que j'avais quittée. Celle-ci a été reprise par HERMÈS dans les années 2000, les embauches ont été massives ce qui est une bonne chose mais le mal être au travail a explosé. Après le Covid, on a senti un durcissement sur l'exigence de productivité, en raison de la forte demande de la clientèle, d'ailleurs chez HERMÈS tous les secteurs sont au vert, l'horlogerie, le textile etc. Des collègues font 45 minutes de route pour venir au travail, avec les hausses des prix des carburants, le pouvoir d'achat est aussi un enjeu. Mais nous avons pas mal de primes, et même des hausses de salaires, je viens d'apprendre que nous aurions 100 euros bruts de plus dès juillet, même si ce n'est pas assez, j'ai bien conscience que ce n'est pas partout la même chose, la direction achète souvent la paix sociale... Ici dans ce congrès, cela fait du bien de voir des gens qui ont la banane, les discussions sont enrichissantes, j'ai été très intéressée d'apprendre que chez KERING, les salariés ont bénéficié d'une participation de plus de 30 000 euros grâce aux informations des experts économiques.



Gaëlle PRESLES, LES ATELIERS DU MEYGAL

« La question qui domine dans les esprits, ce sont les salaires »



Je suis secrétaire du CSE et déléguée syndicale. Durant nos NAO, nous avons tout misé sur la question des salaires, dans la perspective d'arracher une belle augmentation. On s'occupe aussi beaucoup des conditions de travail. Depuis un an, 5 minutes de réveil musculaire ont été instaurées sur le temps de travail, c'est une revendication de notre part. Nos métiers comportent beaucoup de gestes répétitifs, il y a des troubles musculo squelettiques... Avec trois autres personnes, j'ai été formée par un coach sportif sur le sujet. Au syndicat, nous sommes aussi très attentifs à la façon de parler, au ton employé par les managers... C'est mon deuxième congrès fédéral, par rapport au premier congrès, la question qui domine dans les esprits, ce sont les salaires ! Le sujet des retraites me semble encore trop flou. Dans les débats, j'entends des choses intéressantes notamment sur la grève, jusqu'ici ma direction a toujours reculé devant les menaces de grève comme cela a été le cas dernièrement mais j'avoue que j'étais un peu inquiète à l'idée de fragiliser les CDD au moment où on a failli sauter le pas, alors entendre ici des expériences sur le sujet m'aide beaucoup.

Je suis secrétaire du CSE et déléguée syndicale. Durant nos NAO, nous avons tout misé sur la question des salaires, dans la perspective d'arracher une belle augmentation. On s'occupe aussi beaucoup des conditions de travail. Depuis un an, 5 minutes de réveil musculaire ont été instaurées sur le temps de travail, c'est une revendication de notre part. Nos métiers comportent beaucoup de gestes répétitifs, il y a des troubles musculo squelettiques... Avec trois autres personnes, j'ai été formée par un coach sportif sur le sujet. Au syndicat, nous sommes aussi très attentifs à la façon de parler, au ton employé par les managers... C'est mon deuxième congrès fédéral, par rapport au premier congrès, la question qui domine dans les esprits, ce sont les salaires ! Le sujet des retraites me semble encore trop flou. Dans les débats, j'entends des choses intéressantes notamment sur la grève, jusqu'ici ma direction a toujours reculé devant les menaces de grève comme cela a été le cas dernièrement mais j'avoue que j'étais un peu inquiète à l'idée de fragiliser les CDD au moment où on a failli sauter le pas, alors entendre ici des expériences sur le sujet m'aide beaucoup.

Paroles de délégué.es

Sophie PEREZ, INITIAL (58)

« Faire comprendre qu'une hausse des salaires est préférable à une prime »

En début d'année, la direction de notre groupe nous a fait une proposition indécente d'augmentation à 0,8 % et nous avons réussi à bien mobiliser sur le sujet, chez nous, la CGT est majoritaire à 84 % sur un groupe de 2000 personnes. Mais la direction a réussi à tout anesthésier avec une Prime PEPA à 700 euros ! Difficile de faire comprendre aux salariés qu'avec une prime, ils pourront juste se racheter une machine à laver et qu'il vaut mieux une augmentation de salaire ! Nous devons faire face à d'autres enjeux, comme le respect de notre accord relatif à l'organisation du temps de travail (OTT) au niveau local. Il y a beaucoup à faire sur les conditions de travail, la direction veut imposer le lean management ou encore le tracking des chauffeurs qui n'est rien d'autre que du flicage... On subit aussi les ordonnances Macron, avec l'appauvrissement des heures de délégation, notre temps de présence en réunions s'est accru : en tant que déléguée centrale je suis deux à trois jours par semaine à Paris alors que je viens des Vosges, cela a un gros impact sur la vie personnelle, les gens pensent qu'on fait du tourisme ! Heureusement on travaille super bien en équipe avec Christian (délégué central adjoint), on partage et on délègue beaucoup avec les camarades sur le terrain, avoir du détachement est un vrai atout !



Ludovic RABUT, KALHYGE

« Il y a de la fraternité dans ce congrès »

Je suis délégué syndical central depuis trois ans et syndiqué depuis 2016. J'ai adhéré à la CGT car je trouvais qu'il y avait beaucoup d'injustices sur mon site, des accords d'entreprises non respectés, comme celui du temps de travail etc.. La CGT est sortie majoritaire aux élections sur mon site et au niveau du groupe. Au moment des premières élections, nous avons été vendus en 2017, un accord de transition a été mis en place puis un Accord de Performance Collective (APC) en avril 2020, car l'entreprise est dans une situation financière difficile. Cela a été une période très difficile à traverser, il faut composer avec différentes individualités dans le

syndicat, et surtout tu te bas pour perdre le moins possible, alors qu'au départ, tu ne fais pas du syndicalisme pour cela ! Et le tout avec des négociations qui sont biaisées, avec à la clé une menace de dépôt de bilan. Mais je considère que cette expérience a été enrichissante dans ma façon de voir les choses, et cela a aussi été une remise en question pour moi. Je vis ici mon premier congrès, on voit quand même qu'il y a beaucoup de discrimination vis à vis du syndicalisme. Mais le point positif est sans doute de voir qu'il y a de la fraternité, on peut débattre avec des camarades de différents secteurs que l'on n'a pas l'occasion de voir souvent.

Eva PATTE, CDM

« Renforcer le travail entre salariés des donneurs d'ordre et sous-traitants »

Je suis adhérente à la CGT depuis 2015, je suis par la suite devenue déléguée syndicale et secrétaire du CSE car nous avons monté un syndicat après un PSE dans mon entreprise. Cela a été au départ compliqué, j'ai dû prendre énormément de temps pour me former, j'ai fait des stages et beaucoup de terrain. Dans mon entreprise, sur la question des salaires, nous avons fait trois jours de grève en juin 2022. Sur 400 personnes, une centaine ont débrayé, nous avons notamment obtenu 6 % d'augmentation avec clause de revoyure, et nous avons aussi réussi à augmenter le budget du CSE. C'est la détermination des salariés qui a payé, on attend d'ailleurs 6 ou 7 nouveaux syndiqués ! C'est mon premier congrès, et on se rend compte que tout le monde a les mêmes préoccupations : les salaires, les conditions de travail. Au vu des débats, le sujet qui m'interpelle vraiment et sur lequel je ne veux pas lâcher, c'est la différence de traitement qui existe entre les sous-traitants et les donneurs d'ordre. Nous sommes par exemple sous traitants de LVMH et ne sommes pas considérés comme chez le donneur d'ordre alors que nous faisons la même chose. Il faut vraiment qu'on impulse un travail syndical commun sur ce sujet à la fédération !



Le congrès en photos



Hommage aux disparus





Le congrès en photos



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 JUILLET 2022



thcb-cgt.fr