

Infos

Juillet 2018

N° 359

t_{extile} h_{abillement} C_{uir}

Édité par la fédération textile habillement cuir - CGT
263, rue de Paris, case 415 - 93514 Montreuil



Retrouvez-nous
sur le site :

www.thc-cgt.fr

Un congrès qui donne la pêche !



**Compte-rendu du 11^e congrès
de la fédération THCB CGT
du 26 au 29 juin 2018
à Balaruc (34)**

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Élus, votre accompagnement au quotidien

- Connaître plus précisément vos droits et moyens d'action
- Anticiper la situation sociale, économique et financière
- Agir sur la Santé au travail
- Construire un dialogue social de qualité

FORMATION

NÉGOCIATION

CONSEIL

EXPERTISE

contact@secafi.com
Tél. : 01 53 62 70 00
www.secafi.com



EXTRAITS DU RAPPORT D'OUVERTURE AU 11^E CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE CGT À BALARUC LES BAINS (34)

MAURAD RABHI, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



Cher(e)s Ami(e)s, Cher(e)s Camarades,

Depuis notre dernier congrès à Bourgoin Jallieu, il y a quatre ans, les réformes se sont multipliées, les tensions sociales aussi. Mais si chacun d'entre nous peut sans doute faire valoir une victoire syndicale dans une entreprise, un territoire, voire une profession, nous n'avons pas été en capacité d'infléchir les grandes réformes d'inspiration libérales qui ont impacté négativement la vie des salariés. Je pense, entre autres, aux lois, El Khomri et ordonnances Macron, sur l'évolution du marché du travail, qui ont modifié profondément la construction du droit et la norme sociale au niveau de l'entreprise. Ces échecs nourrissent de sérieux doutes sur l'efficacité de l'action syndicale. Pourtant, depuis trois ans, la CGT,

comme d'autres organisations syndicales, a durci le ton et appelé des dizaines de fois à fouler le pavé de nos grandes villes, à bloquer l'économie et à débrayer en masse ! Alors, pourquoi cette inertie chez les salariés, les retraités, les chômeurs ? Pourquoi cette chape de plomb sur nos têtes ? Notre congrès fédéral est le lieu où nous devons échanger collective-

« Pourquoi cette inertie chez les salariés, les retraités, les chômeurs ? Pourquoi cette chape de plomb sur nos têtes ? »

ment sur nos forces, mais aussi sur nos défaillances. Nous devons être capable de débattre sans tomber dans la sinistrose, mais avec l'objectif au contraire d'identifier et de proposer ensemble des

solutions.

Un certain nombre de conditions doivent être réunies pour réussir : la revendication doit être claire et précise pour être validée par les salariés ; elle doit être crédible pour favoriser l'adhésion et l'engagement ; enfin l'unité syndicale est une question incontournable pour instaurer le rapport de force qui conduira à la victoire. Quelles sont les difficultés auxquelles nous nous heurtons aujourd'hui ? Sans prétendre à l'exhaustivité, je propose de mettre trois problématiques en débat.

La première renvoie aux difficultés que nous rencontrons pour expliquer le sens des réformes aux salariés. Ils se mobilisent mieux s'ils sont convaincus qu'il est possible de faire autrement, mais nos propositions alternatives sont trop souvent inaudibles. La complexité croissante des textes ne nous facilite pas la tâche. Finie la réforme des retraites qui reporte l'âge de départ, la convention d'assurance chômage qui réduit la durée d'indemnisation ou encore la réforme du travail qui prescrit la fin du CDI. Les patrons et les gouvernements ont compris qu'il était plus facile d'atteindre ces objectifs en divisant les salariés entre eux.

La seconde problématique est celle l'unité syndicale. Les divisions syndicales se sont accentuées.

La CFDT, principalement sa direction nationale, s'est enfermée dans un syndicalisme d'accompagnement des réformes pourvu qu'elle soit l'interlocutrice privilégiée du



politique ou du patronat. Cela lui a souvent réussi, sauf qu'aujourd'hui, le président Macron semble renvoyer la CFDT dans ses filets et s'en servir seulement pour déminer le terrain sur les réformes compliquées, comme celle de la SNCF.

Force Ouvrière a, quant à elle, développé une démarche incompréhensible. Elle a été capable d'apposer sa signature sur des textes réduisant le montant des indemnités des chômeurs âgés, puis de se lancer dans une démarche contestataire en exigeant le retrait de la loi El Khomri, pour enfin apporter sa caution aux ordonnances Macron !

Je ne m'attarderais pas sur la CFTC, ni la CGC qui, dans la dernière période, sont plus sur une démarche existentielle que syndicale. Quant à la CGT, les crises successives de 2013 et 2014, à savoir la succession de Bernard Thibault et des « affaires » de

Thierry Lepaon, ont poussé Philippe Martinez à ressouder l'organisation lors du congrès confédéral de Marseille, sur une ligne plus contestataire, voire identitaire. Les grèves à répétition, l'ab-

sence de perspective et de résultat, ont épuisé nombre de militants, qui se sont retranchés vers leurs entreprises ou des enjeux plus professionnels qu'interprofessionnels. S'est ajoutée la perte d'influence de notre organisation, qui a dû céder à la CFDT sa première place dans les entreprises du privé.

La CGT se retrouve donc isolée et affaiblie et n'est plus en capacité de jouer le rôle de leadership du syndicalisme comme auparavant. Les directions syndicales nationales sont devenues inaudibles auprès des salariés. Nous ne gagnerons pas si nous n'avons pas la volonté de trouver ensemble un chemin revendicatif commun avec les autres organisations, à commencer par la CFDT et FO. Pour peser, nous sommes obligés d'adopter une stratégie unitaire. Disant cela, je n'ai pas le sentiment d'abandonner le moins du monde mes convictions. J'ai



surtout la volonté d'avancer dans l'intérêt des salariés !

Nous savons que l'unité syndicale ne peut se faire autour de la seule CGT et sans respecter l'identité de chacun. Le concept du syndicalis-

me rassemblé, initié par Louis Viannet et poursuivi par Bernard Thibault, est toujours d'actualité. Plutôt que de le faire siffler comme

« L'unité syndicale est un combat ! Les salariés la réclament car c'est une condition du succès ».

au congrès de Marseille, il est urgent de l'adapter aux conditions d'aujourd'hui. L'unité est un combat ! Vous la réalisez le plus souvent dans vos entreprises, les salariés la réclament car c'est une condition du succès.

La dernière problématique concerne notre projet revendicatif commun et le rôle et la place du syndicat. La CGT est parfois davantage tournée vers le terrain politique plutôt que syndical, ou engagée dans une démarche plus critique que constructive. A quoi sert-il, de battre le pavé drapeau CGT en main le 5 mai dernier pour faire la « fête à Macron » ? Quel est

le message revendicatif adressé aux salariés, si ce n'est celui qui conduit à brouiller les frontières entre objectifs politiques et syndicaux ? La journée du 26 mai organisée autour du mot d'ordre « Marée

populaire » a-t-elle vraiment permis le rassemblement des salariés autour de leurs revendications ? Ce genre de manifestation ne menace-t-il pas d'hypothéquer nos capacités de rassemblement

en écartant celles et ceux qui ne se reconnaissent pas dans l'offre politique au côté de laquelle nous défilons ?

L'histoire nous a enseigné que nous n'avions rien à gagner et beaucoup à perdre à cultiver la confusion entre acteurs politiques et syndicaux.

Cela ne veut pas dire qu'un militant de la CGT n'a pas le droit d'avoir des convictions politiques, bien évidemment. Mais il ne doit pas les exprimer avec le drapeau CGT en main. Nous sommes une

« Un militant de la CGT a le droit d'avoir des convictions politiques, bien évidemment. Mais il ne doit pas les exprimer avec le drapeau CGT en main »

organisation syndicale ouverte à tous les salariés, actifs ou privés d'emploi, retraités, quel que leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses, c'est l'article premier des statuts de la CGT. Nous défendons jalousement notre indépendance syndicale, qui constitue aussi la meilleure garantie pour tous ceux que nous défendons. Le syndicalisme aura encore de nombreux défis à relever. Emmanuel Macron, est décidé à démanteler notre modèle social. Notre système de retraite par répartition, notre sécurité sociale, nos services publics risquent d'être bousculés, voire dynamités par une politique ultra libérale. Venons-en maintenant à nos champs professionnels : la première bonne nouvel-



le, c'est que la CGT THCB est de loin, en 2017 la première organisation syndicale avec 27,6 %, la seconde étant la CFTC avec 26,8 %, suivie de la CFDT avec 24,9 %. La position surprenante de la CFTC s'explique uniquement par le comportement frauduleux du groupe Elis où cette organisation syndicale représente, à elle seule, plus de 98 % des voix dans toutes les entreprises du groupe qui compte 25 000 salariés en France. Cherchez l'erreur !!

L'autre bonne nouvelle, c'est que

les salariés dans nos secteurs votent massivement, quand ils en ont l'occasion, à hauteur de 73%.

« Notre indépendance syndicale constitue la meilleure garantie pour tous ceux que nous défendons »

Nos champs professionnels comptent 190 000 salariés, mais seulement 75 000 sont inscrits sur une liste électorale. La majorité des salariés dans nos secteurs n'ont donc pas la chance d'avoir un syndicat dans leur entreprise, qui est le plus souvent une TPE. La CGT est implantée dans 45 % des entreprises où il existe un collège électoral. Quand la CGT est présente dans l'entreprise, les salariés lui font massivement confiance. Mais on mesure aussi notre manque à gagner dans les entreprises où nous sommes absents, et l'impérieuse nécessité de travailler pour nous y implanter en créant de nouvelles bases !

En termes de représentativité, la CGT « pèse » 28,46 % dans le textile, plus de 54 % dans les TAS,



39,73 % dans l'habillement, 34,36 % dans la maroquinerie, 20 % dans les blanchisseries malgré les magouilles d'Elis, 53 % dans les

« Nos secteurs se portent mieux. Le textile en France recrute, mais peine à trouver de la main d'œuvre formée et qualifiée.

cuirs et peaux, 39 % dans la couture parisienne et 26 % dans les cordonneries. Cela nous confère de grandes responsabilités pour négocier les accords et avenants

conventionnels. Là aussi, nous avons besoin de renforcer nos équipes. Avec la loi Macron, de nombreux patrons voudront donc discuter, à partir de 2019, des contrats de chantier, du CDD, du forfait

jours, voire du conseil d'entreprise en lieu et place des CSE en l'absence d'implantation syndicale dans l'entreprise.

Sur la loi Macron, les premiers accords CSE s'avèrent être plus une machine à broyer les droits syndicaux et à réduire le dialogue social, que l'inverse.

Examinons maintenant l'emploi. Globalement, nos secteurs se portent mieux. Pour la première fois depuis plus de trente ans, le texti-

le en France recrute, mais ironie du sort, peine à trouver de la main d'œuvre formée et qualifiée. C'est particulièrement visible dans le secteur de la maroquinerie où des usines se créent.

Le secteur des blanchisseries s'est aussi repositionné autour de grands groupes que sont Elis, Rentokil et RLD rebaptisé Kalhyge. Seul l'habillement est à la traîne. Nous aborderons plus largement l'évolution de l'activité dans nos secteurs avec nos experts, demain matin. Mais, je vous rassure, nos syndicats n'ont pas été que spectateurs dans le repositionnement, le développement ou l'investisse-

développement et Porcher achète à tour de bras de nouveaux métiers à tisser à Badinières et à la Tour du Pin. Warvik a même racheté Cordetech, ex-Miliken en Ardèche l'année dernière.

Enfin, lors de notre dernier congrès, je vous faisais part de la difficile bagarre syndicale et juridique, que les 180 salariés de l'habillement, le syndicat CGT et notre fédération menaient contre le ministère des armées concernant les fermetures en cours des Ateliers de Maîtres Tailleurs à l'arsenal de Toulon et de Brest. Nous avons obtenu que le tribunal administratif, puis le conseil d'état,



reconnaissent le statut public et non privé des salariés, alors que l'arsenal prétendait le contraire ! Cette victoire juridique a interdit le licenciement des 180 salariés et l'Armée a même été

contrainte de leur retrouver un

emploi au sein de leur base navale. Ces luttes victorieuses témoignent de notre capacité à nous battre et à faire des propositions. Au chapitre du pouvoir d'achat toujours, comment la fédération pourrait-elle ne pas se satisfaire des succès juridiques enregistrés sur les licenciements économiques ? Au total, plus de 10 000 salariés de nos secteurs, au cours

contrainte de leur retrouver un emploi au sein de leur base navale.

Ces luttes victorieuses témoignent de notre capacité à nous battre et à faire des propositions.

Au chapitre du pouvoir d'achat toujours, comment la fédération pourrait-elle ne pas se satisfaire des succès juridiques enregistrés sur les licenciements économiques ? Au total, plus de 10 000 salariés de nos secteurs, au cours

« Une nouvelle génération de dirigeants est maintenant en place. »

de la dernière décennie ont pu voir leur licenciement économique



requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un mot sur nos branches. Sous la contrainte, la loi El Khomri a imposé aux patronats et aux organisations syndicales de soumettre à la direction générale du travail, des propositions de rapprochement de secteurs professionnels pour toutes les branches en-dessous de 5 000 salariés avant décembre 2018. Notre fédération a proposé de se rapprocher autour de filières, en regroupant, sous la fédération la plus importante, les petites dans des annexes spécifiques, ce qui garantira le maintien des conventions collectives de chacun.

Evoquons maintenant la situation de notre fédération. Celle-ci compte environ 4 000 adhérents pour un peu moins de 200 000 salariés. La CGT est absente dans 55 % des entreprises de nos secteurs. Chaque fois que nous créons une nouvelle base la CGT

obtient de très beaux résultats. La crise interne à la Confédération avec l'affaire Lapaon ou l'absence d'un camarade en charge de la syndicalisation, ne justifient pas à eux seuls cette érosion. Je reconnais néanmoins que nous subissons beaucoup de rétention dans le règlement des cotisations de nos syndiqués rattachés aux unions locales ou dans les syndicats multipro. (...)

Examinons maintenant notre situation financière. Le seul critère qui permet de juger de l'amélioration de la situation, c'est l'évolution du poste « cotisations syndicales ». La situation des finances sera saine lorsque ce poste constituera la principale ressource du budget fédéral. Or, c'est très loin



d'être le cas ! Les cotisations syndicales ne comptent que pour 21 % dans notre budget. Nous compensons donc cette difficulté par des ressources extérieures. Le problème, c'est que ces ressources extérieures ne sont pas extensibles et pas stables. Bref, nous jonglons en permanence, même si personne ne s'en aperçoit.

Le rapprochement avorté avec la fédération des verres et céramiques n'était pas non plus

innocent. Au-delà du projet politique visant à peser plus fortement dans la CGT, il y avait aussi la volonté d'apporter des solutions à l'épineuse question des finances.

Certes, tout cela fait partie de ma responsabilité, mais il est aussi de ma responsabilité de vous dire que c'est collectivement que nous avancerons régulièrement, en sensibilisant le congrès sur l'impérieuse nécessité de faire plus de syndiqués !

Pour terminer, abordons la question de notre direction fédérale. Une nouvelle génération de dirigeants est en place. Nous allons faire rentrer dans notre commission exécutive de nouveaux militants, sans bousculer toutefois l'équilibre global, et commencer à préparer l'avenir en travaillant à la construction d'une nouvelle direction pour la fédération !

*** Vous pouvez retrouver le rapport dans son intégralité sur notre site fédéral : thc-cgt.fr**



UN RAPPORT OFFENSIF, DONT LES SALARIÉS DÉBAT- TENT

Le texte présenté par Maurad Rabhi a été l'occasion de réagir à chaud. La question des luttes, de l'unité syndicale, de la formation ou encore du rôle du politique, ont animé les discussions. Mais c'est la question de la syndicalisation qui s'est taillée la part du lion.

Avoir conscience de sa force

S'interroger sur les faiblesses de la CGT ? Une évidence pour **Vincent Goutagny (Toray)**, « Mais attention ! Le monde du travail n'est pas moins fort, mais il n'a tout simplement pas conscience de sa force, laquelle est intacte, pensons au conflit à la SNCF, qui a montré depuis trois mois toute sa force. Le problème c'est que beaucoup de nos collègues n'en ont pas conscience et pensent qu'ils sont impuissants par rapport à ce patronat. On doit prendre exemple sur les luttes dont Maurad a parlé pour convaincre ». Le militant insiste aussi sur le sujet de l'unité syndicale : « une nouvelle période s'ouvre, avec une partie du patronat qui a décidé de se passer des syndicats, on peut faire comprendre que les syndicats mous n'ont plus leur place. Nous faisons face à un patronat de combat, les syndicats qui veulent discuter ou négocier une virgule n'auront plus leur place. Du coup, seuls les syndicats combattifs et déterminés peuvent convaincre des militants de base CFDT ou FO, de faire des choses avec nous ! Quant au rôle du politique, je pense qu'il est en effet utile d'avoir des idées politiques quand on est militant syn-



dical, mais on pourrait se dire qu'avec un bon bulletin de vote, on pourrait s'épargner des grèves, des mobilisations, mais la vérité, c'est que ça ne marche pas, on ne doit rien attendre d'un changement politique regardons ce qu'il s'est passé en Grèce... Notre force est donc ailleurs, dans la place que nous occupons dans l'économie, notre capacité à mener de grandes grèves victorieuses qui ont pu avoir un impact sur la vie des salariés ». Unité syndicale ?

Yvan Reynaud (Chomarat Le Cheylard), réagit : « nous



sommes passés d'une entreprise à une autre, on a donc revendiqué une prime de vente de 5000 euros bruts mais la CFDT était contre, moi je veux bien que l'on parle de convergence des luttes mais dans la réalité, c'est compliqué ! On a quand même arraché 2000 euros. Ce que je vois dans mon entreprise, c'est que la CFDT est élue et s'occupe de l'arbre de Noël, mais quand les salariés ont des soucis, c'est la CGT qu'ils vont voir et ça j'en suis fier ».

Des luttes avec des résultats inattendus !

Fabien Lebourg (Novacel), aborde quant à lui l'épineuse question de la syndicalisation. «



On a sauvé des gars sur le site, mais après ils refusent de prendre leur carte », se désole le militant, qui poursuit sur la nécessaire formation des militants à la nouvelle donne en matière de dialogue social : « On a failli arrêter les formations relatives à la mise en place du comité économique et social, faute de participants ! ». D'où l'intérêt d'insister encore et toujours sur la nécessaire mise à niveau des militants. Sur ce sujet, **Hassen Nassi (Textiles de Belmont)** réplique : « il faut que nos délégués syndicaux s'emparent du sujet avant de tout se faire imposer par les directions patronales, insiste-t-il mais nous devons aussi nous réjouir de voir d'une part autant de monde à ce congrès et de voir émerger des luttes avec des résultats comme l'on en espérait même pas ! Ce qu'il faut faire comprendre c'est que ce que l'on ne peut pas avoir de droit, il faut l'obtenir de force ! Quant à la syndicalisation, c'est vrai que c'est dur, chez nous, tous les copains en font, pas seulement le délégué syndical, à qui on ne peut pas demander de tout faire, et il faut avoir conscience que bien souvent, les salariés ne sont pas au courant de certains dispositifs comme le crédit d'impôt accordé sur les cotisations

syndicales, or l'on sait que bien souvent, c'est le volet pécunier qui empêche les gens de prendre une carte ».

Vous allez y arriver !

Une victoire, de beaux résultats arrachés lors d'une lutte peuvent-ils changer la donne ? Assurément

pour **Pascal**

Facy

(**Barbier**) :

« en trois-

quatre ans,

nous

sommes pas-

sés de 35 à 70 syn-

diqués CGT dans notre entreprise qui compte 500 salariés. On y

est arrivés car on s'est bagarrés sur les congés payés, les arrêts

maladie, après avoir gagné, on a proposé les cartes. La leçon à

tirer de tout cela c'est qu'il ne faut pas perdre espoir, vous allez y

arriver ! ». Même optimisme chez Pascal Lucani (THCB Troyes)

: « Les luttes ne sont pas vaines, même si on avance doucement

doucement car notre branche a pris d'énormes coups ». Avancer

doucement doucement mais à des rythmes différents !



Des jeunes moins combattifs ?

Prenant le

micro,

Thierry

Sevestre

(**Novacel**)

s'interroge

sur la jeunesse

actuelle et le syndicalisme : « les jeunes sont moins combattifs, plus repliés dans leurs foyers, les yeux rivés sur leur téléphone à la pause clopes, les gens se divisent entre eux se réjouissent de voir



les acquis de certains tomber comme ceux des cheminots sans que pourtant cela ne leur apporte rien dans leur propre vie, ma boîte marche très bien et c'est plus difficile de syndiquer quand une boîte marche

bien ». **Olivier**

Paradis

(**Porcher**)

rebondit : «

on est passé

par un gros PSE

et on a sauvé 138

emplois, on a gagné un procès

sur la question des médailles du travail, dans la foulée, on a proposé aux gens de prendre leur

carte, et là tu as les jeunes qui vont te dire c'est un business, nous on leur répond, non ce sont nos convictions ». Jeunesse, jeunesse

...**Brice**

Mormann

(**Faurecia**) adoucit un peu le propos : « J'entends le souci avec les

jeunes. Mais moi quand j'avais 20 ans, mon père me parlait CGT

du matin au soir, et moi ça me passait au-dessus de la tête car

je pensais plutôt à cavalier après les filles, mais aujourd'hui avec le

recul je constate que son discours a porté et n'a pas été vain, au contraire ! ». Ne rien lâcher

donc ... « chez moi, on arrive même à syndiquer des intérimaires, on a 106 syndiqués sur

320 personnes », poursuit-il. En la matière, chacun y va de sa

méthode, **Boujema**

Chigri

(**SCA**), lui revendique haut et fort le fait de demander à l'avance

cinq années de cotisations pour les dossiers importants à

défendre sur le credo : « tu te syndiques, je te défends, on

explique qu'aujourd'hui si plus personne ne cotise, alors il n'y a tout simplement plus de syndi-

cat ».



Parler avec tous

Et puis sans doute faut-il adapter la donne à de nouvelles catégories de salariés qui émergent : « le salariat a évolué, souligne

Laurence Lambour

(**Petit Bateau**),

c'est encore

difficile de

discuter

avec des

techniciens

et des cadres

même si on a

réussi à syndiquer une cadre

récemment, on a besoin de

renouveler notre discours,

notamment vis-à-vis des jeunes

car nos méthodes leur passent

un peu au-dessus ». L'évolution

du salariat ? Un vrai enjeu pour la

fédération, d'autant que dans les

professions, les ouvriers cèdent

(en nombre) peu à peu la place

aux techniciens et

aux cadres.

Francine

Delhoum

(**Aubade**)

évoque son

expérience : «

on a eu deux

cadres syndiqués

mais la répression a été très dure

pour elles, la direction a marqué

un coup d'arrêt à leur évolution.

Mais depuis quelque temps, on

voit des choses évoluer. Le direc-

teur financier est venu demander

de l'aide à la CGT, idem pour un

autre haut cadre. La leçon à en

tirer, c'est qu'on doit s'occuper

de tous, tout le monde ne veut

pas dire qu'il est à la CGT mais je

suis sûre d'une chose, c'est qu'ils

voteront pour nous ». Un pas est

donc franchi.



« Quand la CGT gagne »

Le rapport d'activité a aussi évoqué diverses victoires arrachées dans nos branches en matière d'emploi, et ce notamment chez Bergère de France, Chantelle, Noyon, ECCE, Trèves, CVC, Lacoste, Porcher, Kalhyge (ex RLD) ou encore Les Ateliers des Maîtres Tailleurs des Arsenaux de Brest et de Toulon. Autant de luttes victorieuses à mettre à l'actif de la CGT, partout, les syndicats ont ferrailé avec les directions et ont modifié les propositions ou les stratégies initiales des patrons. Sans omettre la très emblématique victoire aux Tanneries du Puy, rachetées par Hermès en 2015 et aujourd'hui en plein développement. Une « success story » qui a d'ailleurs fait l'objet de la projection d'un film de dix minutes lors du congrès. Pour mémoire, une visite des tanneries, alors en redressement judiciaire avait été organisée lors du 9^e congrès de la fédération au Puy en Velay (43). Un beau chemin parcouru grâce à la CGT.

Chantal Gervais (retraîtée) le



reconnait volontiers : « Nous les anciens, on a notre part de responsabilité dans cette affaire, j'ai connu énormément de plans sociaux et on ne savait pas comment s'adresser aux cadres et techniciens. On pensait qu'ils étaient différents. Sauf qu'aujourd'hui, il y a 500 cadres chez Lacoste, pas 500 ouvriers, il faut s'emparer de cette question ! ».

L'enjeu de la formation professionnelle

Rebondissant sur l'actualité récente,

Philippe Petitgenay (Fiberweb)

interpelle les délégués sur l'enjeu de la formation professionnelle : « laquelle est issue des accords de Grenelle de 1968, et revendication de la CGC à l'époque », rappelle le militant. « En juillet, il y a aura le vote sur la formation professionnelle, l'un des enjeux, réside dans la suppression du congé individuel de formation (CIF) aujourd'hui transformé en compte de formation (CPF). Le dispositif est aujourd'hui transformé en financement et non plus en heures de formation, ce qui est un recul. Les organismes paritaires que sont les OPCA vont disparaître au profit, d'un seul opérateur France Compétences ». **Boujemaa Chigri** renchérit : « aujourd'hui, il y a aussi des changements à l'échelle des régions, il



va y avoir des baisses de dotations, des appels d'offre vont être fait au profit du privé et au détriment du service public qu'est l'Afpa. Pôle Emploi va dire aux chômeurs, vous avez 3 ou 400 euros pour vous former, or, on le sait une formation ça coûte au moins 5000 euros. Je l'ai vu à mon UL, on demande déjà au chômeur de trouver sa propre formation avec un budget précis, à 30 euros de l'heure, mais vous avez déjà vu des formations de 10 heures, vous ? ». **Pascal Lucani** interroge : « que va devenir le Fongecif, cet organisme paritaire est très important ! ». La réponse de **Philippe Petitgenay** fuse : « il va disparaître ! Et être remplacé par un CPF transférable ! ».

Attirer les jeunes

Sur le registre de la communication, **Sophie Perez (Initial)** le dit dans ambages : « les tracts, le contact physique, ok ! Mais on doit aussi revoir notre politique pour les jeunes. Je le vois dans notre salle de congrès, les moins de 25 ans ne sont pas nombreux ! Ce qui fait rager, c'est de voir que dans les manifs la CFDT, ils ont beau être dix, ils ont un tel déploiement de couleurs qu'on a l'impression qu'ils sont 100 ! Il faut remédier à cela ! ».



». **Serge Charrier (Solvay Rhodia)**

abonde : « la CFDT est passée pre-





mière organisation dans le privé alors qu'elle est inexistante dans les luttes, mais elle est très présente en matière de communication, et sur les réseaux sociaux ».

Même difficulté pour **Fabien Lebourg (Novacel)** à

appréhender l'unité syndicale dans son entreprise : « Quand on obtient des résultats, c'est grâce à la seule CGT, chez nous la

CFE-CGC et la CFTC bouffent dans la main des tauliers, quand j'entends qu'il faut s'unir avec

eux, c'est dur ! Ce sont les rois du stylo ! ».

Capter tout le monde

Enfin , concernant l'avenir du



textile **Hassen** le martèle : « vous n' imaginez pas à quel point le textile évolue, on parle aujourd'hui

Elections : des résultats en hausse

Chez Barbier en Haute Loire, la CGT a obtenu 64 % des voix, soit + 13 % par rapport aux dernières élections. Chez Kalhyge, à Faulquemont, les salariés ont voté à 70 % pour la CGT, à 64 % à Bourg en Bresse et à Marseille à 45 %. Chez Hermès, scores intéressants également pour la CGT avec respectivement 60, 30 et 50 % à Nontron, Montbron, et Saint Junien. Dans l'Aube, à France Teinture, la CGT a recueilli 60 % des voix.

d'hui de textile intelligent, dans le bâtiment, l'automobile, l'aérospatiale... , tout cela va évoluer à une vitesse spectaculaire On doit

être présent sur toutes les stratégies patronales qui découlent de ces évolutions, on a de plus en plus d'employés, de techniciens, le problème est que ces derniers, ont des carrières à assumer, ont peur de s'engager, ils nous regardent faire la grève, nous critiquent mais prennent les augmentations de salaire qu'on réussit à engranger par la lutte ! Là je leur dis, si vous n'êtes pas d'accord avec nous, ne prenez pas les augmentations ! Ceci étant, on doit réfléchir à comment mieux capter ces gens-là et travailler sur la syndicalisation des cadres ».



Le congrès en photos



Le congrès en photos



Dialogue social : le big bang

Le Comité social et économique (CSE) voulu par les ordonnances, est un véritable changement de paradigme. L'ancien inspecteur du travail Gérard Filoche et l'avocate Evelyne Bledniak ont été invités au congrès pour outiller les délégués.



G é r a r d Filoche : « Tout ce qui est mis en place est une contre révolution, en gros depuis un siècle, nous avons bâti un droit basé sur le fait que l'état

de droit dans l'entreprise devait l'emporter pour protéger les salariés. Cela a changé le jour où François Hollande a dit : « nous allons adapter le droit du travail aux besoins des entreprises ».

Une attaque brutale et frontale

Et Emmanuel Macron s'attaque maintenant à tout cela. Les ordon-

nances servent à cela. Il l'a dit dans son livre « Révolution » : Je veux une société post salariale. Je dis aux gens, ne cherchez pas de travail, cherchez des clients ! Après les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les CHSCT, il veut supprimer les cotisations sociales...C'est la première fois que l'on a une attaque aussi brutale et frontale ! Mais il va perdre car aujourd'hui, 90 % des actifs sont

salariés.

« Tout est question de rapport de forces »

Pour revenir sur les ordonnances, ayez à l'esprit que ce n'est plus la loi qui l'emporte, mais que le contrat l'emporte sur la loi ! Et quand il n'y a plus la loi et que vous êtes tout le temps en train de négocier des contrats, c'est comme si vous étiez dans votre maison, que vous n'aviez plus de mur autour de vous et que vous deviez quand même installer des meubles, vous protéger, vous chauffer... Pour les comités d'entre-

mal, il peut en rester 150 000 ! Si votre patron est intelligent, il va vouloir garder tout comme avant. S'il est du genre à dire, moi j'en ai marre des syndicats, il va proposer le minimum du minimum et vous dire barrez-vous ! Et comme la loi n'existe plus, c'est donc une question de rapport de forces.

Une société meilleure

Quand les gens sont subordonnés, en contrepartie ils ont des droits... Il n'y a en France que 3 % d'entreprises qui ont plus de 50 salariés. Avec 8 millions de salariés chez les plus de 50 et 8

millions chez les moins de 50. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il y a environ 22 000 CHSCT en France. Et malheureusement, ce qui relève de l'hygiène, de la sécurité, c'est le dernier point à l'ordre du jour. On commence



prises et toutes les instances représentatives du personnel, on estime qu'il il y avait, tous syndicats et entreprises confondus, 425 000 élus et mandatés du personnel (délégués syndicaux, du personnel membres du CHSCT, du CE, délégués aux Prud'hommes...). L'estimation probable, c'est qu'il va en rester 200 000. Mais si on se bat bien dans les entreprises, il peut en rester 250 ou 300 000. Si on se bat

souvent sur les salaires, la durée du travail... Pour les ordres du jour des CE, il faut imposer de traiter ces questions ! Il ne s'agit pas de la question du nombre de membres qu'on va sauver mais aussi prolonger les réunions, et imposer ces questions, c'est à nous de résister car on est les plus nombreux, et ces institutions on les reconstruira et c'est ainsi que nous aurons une société meilleure ! ».



Evelyne Bledniak

« L'an dernier, je formais des gens sur la loi Travail et leur disait : « le pire n'est jamais sûr », à

l'époque on hurlait contre cette loi, mais finalement, les ordonnances sont là. Il y a volonté de créer de longue date un code du travail spécifique à chaque entreprise. Le rapport de Virville de 2002 préconisait déjà la fusion des instances, mais il n'y est pas parvenu. En 2004, la loi sur le dialogue social évoquait la question de l'inversion de la hiérarchie des normes, mais il y avait certains verrous qui n'ont pas sauté. Certains en rêvaient, Macron l'a fait, partant du principe que la loi Rebsamen sur l'instance fusionnée n'a pas fonctionné, donc il a accéléré le processus.

S'emparer du nouveau cadre

Au 1 janvier 2020, on a donc plus que des CSE. Alors que fait-on de ce cadre ? Il faut évidemment résister. Il faut tenter de mettre en place quelques grands principes. Premièrement, le savoir, c'est le pouvoir. Cette loi est révolutionnaire, tout bouge ! C'est un nouveau cadre dont vous devez vous emparer et le comprendre. Si vous ne comprenez pas le principe, les termes de la négociation vont être difficiles, ne restez pas sur l'ancienne façon de raisonner. Il faut acquérir des bases sur les principes. Par exemple, il y avait un tableau avec des effectifs et le nombre de mandats, dire je suis dans telle tranche, donc j'ai tant d'élus etc.. Non ! Ce n'est pas ça. Si vous n'avez pas d'accord, vous avez juste un socle. Le nombre d'élus est négociable et peut passer en dessous ! Autre exemple : il n'y a plus besoin d'accord sur le vote électronique, pire, je peux avoir un

accord au niveau du groupe qui va s'imposer à l'ensemble des entreprises, on est sur une différence de logique ! Depuis le 1er mai 2018, les accords doivent ainsi être signés à plus de 50 % des voix exprimées en faveur des organisations syndicales (OS) représentatives, alors s'il y a des OS non représentatives dans votre entreprise, vous sortez vos Cerfa et vous recalculiez les pourcentages sur la base des OS représentatives. Les non représentatives, on les évacue du calcul ! La Loi n'est jamais neutre!

Anticiper pour ne pas subir !

Second thème : dès lors que tout se négocie, il faut se préparer pour ne pas arriver démunis, en clair, anticiper pour ne pas subir ! Ayez des arguments concrets, regardez ce qui est important dans votre entreprise. Dans quel ordre, souhaitez vous abordez les

L'imagination doit être au pouvoir

choses, DP, CE, CHSCT ? Par exemple, dans certaines entreprises, l'instance de sécurité et santé au travail va être plus importante que dans d'autres car il y a des risques chimiques fondamentaux par exemple. Il y a des obligations côté employeur qu'il faut faire entendre pour renforcer les moyens des élus et de l'instance CSST . Pourquoi ne pas créer d'autres commissions ? L'imagination doit être au pouvoir.

CSE : la nouvelle donne

Les nouvelles attributions et le fonctionnement de cette future instance unique, qui sera progressivement mise en place à partir du 1er janvier 2018 et qui s'imposera à toutes les entreprises au 1er janvier 2020. Ce n'est un secret pour personne, les ordonnances Macron ont pour objectif politique d'affaiblir massivement les moyens des instances représentatives du personnel (IRP). Le remplacement progressif des délégués du personnel, des CHSCT et des comités d'entreprise par une instance unique, le Conseil Social et Economique (CSE) pourrait avoir pour conséquence de diminuer d'un tiers le nombre des élus et mandats.

Troisième thème : pour les CCE, comités d'établissements, les entreprises à structure complexe... Les entreprises ne veulent pas de CSE d'établissements. Pourquoi ? car ceux-ci, compte tenu du fait que leurs prérogatives économiques sont très réduites, s'occupent donc potentiellement de la santé de la sécurité, des conditions de travail avec un ensemble de prérogatives en termes d'enquêtes, d'inspection, d'expertise. Ce sont en quelque sorte, les anciens futurs ex CHCST, donc battez-vous sur ces enjeux ! N'hésitez à monter son dossier pour saisir la Direccte, dans un délai de 15 jours suite à la décision de l'employeur : donc anticipez !!

Alertez les salariés

Quatrième thème : posez-vous la question de la mobilisation des salariés. Il y a la question du rôle des délégués du personnel ; expliquez tout cela aux salariés. Le nerf de la guerre c'est l'argent, les budgets vont changer ! Y compris en matière d'activités sociales et culturelles, tous les accords de branches tombent en matière d'IRP, c'est un thème sur lequel vous pouvez mobiliser !

Dernière chose : prenez garde à la façon dont l'accord est rédigé. Si le texte ne retranscrit pas précisément ce que vous avez négocié, vous aurez des difficultés d'application. Lisez, relisez et faites relire vos accords !!!

CSE : Aence, une aide pour les syndicats

Ne restez pas isolés ! La fédération lance une plate-forme numérique interactive pour outiller les élus dans la négociation collective d'entreprise. Mode d'emploi .



Les nouvelles dispositions législatives modifient les règles du droit du travail en renvoyant une très large partie des négociations dans l'entreprise. De ce fait, la fédération a mis en place la structure AENCE (association d'entraide à la négociation collective) pour aider les syndicats. Cette association s'articule autour de trois grands axes : une partie juridique, une partie formation des militants à la négociation et une partie suivi des accords. « L'association agrégera divers types d'acteurs, résume Omar Seghrouchni, de la société Stragis, en charge du développement de la plateforme, comme les adhérents (syndicats d'entreprise) et les partenaires avocats ». Le principe est simple, un adhérent

pourra ainsi soumettre en ligne dans un espace sécurisé le brouillon de son accord, y déposer des documents provisoires, et se voir conseillé par d'autres adhérents. Si un conseil juridique s'avère nécessaire, il pourra alors solliciter l'expertise



des avocats Xavier Medeau et Marie Lardaux, tous deux avocats de la fédération. « Nous avons passé une convention avec eux, l'objectif est que le délégué reçoive une réponse en 48 heures maximum, souligne Maurad Rabhi, secrétaire général de la fédération. La négociation collective d'entreprise ne

doit pas être une affaire de spécialistes, on a vu trop de syndicats dépenser des fortunes en honoraires d'avocat, pour des résultats quasi nuls. Au contraire, de bout en bout, le délégué doit rester maître de sa négociation ». L'espace dédié aux adhérents comprendra aussi des actualités sociales et juridiques, mais aussi une importante bibliothèque de textes de loi de référence. L'outil sera aussi dédié, entre autres, d'un mode de relance

par mail ou SMS pour les accords d'entreprise signés pour une durée déterminée, d'un espace vidéo partagé : une connexion par Skype pourra être établie pour dialoguer avec d'autres adhérents et d'une rubrique foire aux questions (chaque adhérent aura la possibilité d'y poser sa propre question). Chaque syndicat disposant d'une ou

plusieurs personnes de référence qui pourront se connecter à la plateforme au travers d'un identifiant et d'un mot de passe. Le tarif d'adhésion est fixé en fonction de la taille de l'entreprise, avec un esprit de solidarité entre les grandes et petites entreprises. L'adhésion peut se faire par le biais du 0,2% du fonctionnement ou par les syndicats.

Table ronde renforcement, syndicalisation : un enjeu majeur

Déjà largement abordée lors des débats relatifs au rapport d'ouverture, la syndicalisation a fait l'objet d'une table ronde animée par Thomas Vacheron, en présence de Brice Mormann et Nathalie Prudhomme.



Thomas Vacheron (THCB Le Puy en Velay) a introduit le débat en traçant un lien direct entre représentativité, situation dans les branches de la profession et syndicalisation, en insistant sur la nécessité de « progresser là où sommes présents, et nous implanter là où nous sommes absents ».

Nathalie Prudhomme (Ateliers d'Armançon) a abordé d'emblée les freins qu'elle a connu dans son entreprise en la matière ! « La CFDT était chez nous, on a créé notre syndicat, en 2013, nous avons eu nos premières élections dans la foulée, on a fait 50 %, nous avons dix syndiqués. Nous avons fait grève en 2014, actuellement on est une quarantaine de syndiqués sur 660, ce n'est pas énorme, personnellement je n'arrive pas à trouver les arguments. On est majoritaire à

57 % suite aux élections, je suis fière de ces résultats, mais en matière de syndicalisation, c'est plus dur, j'ai même des mandats qui ne font pas grève et ça ça me saoule ! » **Brice Mormann, (Faurecia)**, poursuit : « en 2009, il y avait 5 syndicats dans mon entreprise, je me suis rapproché de la CGT et me suis présenté aux élections, on a dû changer de délégué syndical à l'époque car nous n'avions plus qu'une vingtaine de syndiqués et cela ne se passait pas bien, on est passé à 50 dans les quelques semaines suivantes. On a remporté les élections la même année sur deux collèges. Neuf ans plus tard, seule la CGT est sur le site avec 106 syndiqués sur 290 salariés, c'est pas mal, il y a eu un déclic, il y a eu des décisions pas simples à prendre, mais cela a été

fait dans l'intérêt du salariat ». **Fabrice Souveton (THC Le Puy en Velay)**, égrène les initiatives mises en place dans son département de Haute Loire : plan de syndicalisation, carte du salariat mise en place par l'UD et retraçant les entreprises de plus de dix salariés indiquant leur localité, leur champ professionnel, les effectifs, la convention collective, la date prévue des élections etc... Les moyens déployés par le syndicat départemental sont impressionnants, mais attention, avertit le militant : « se développer, c'est essentiel, mais ne pas perdre là où on est, c'est primordial, or cela nous

est déjà arrivé ! Il faut avoir des objectifs atteignables et ne pas se disperser au risque de perdre des syndiqués là où l'on est déjà. L'un des enjeux essentiels dans la période est par exemple d'aider les camarades dans les boîtes pour la mise en place des CSE ».



Luc El Manoubi (Initial Toulouse)

soulève pour sa part un point relevé par de nombreux camarades : « les gens disent, on vote pour vous, je ne me syndique pas ». **Kader Chigri (SCA)** répond : « Il faut dire aux gens, si tu votes pour nous, on défend tes droits, mais si tu te syndiques, on défend tes inté-

rêts. On a perdu la première place dans le privé, il faut mettre les bouchées doubles, la confédération doit aussi mettre le paquet, brûler des pneus c'est bien, mais ça ne suffit pas ! ». **Boujemaa Chigri (SCA)** abonde : « c'est plus facile de convaincre une direction quand le nombre de syndiqués est important, même si tu as de bons scores aux élections ».



Albert Simond (Solvay Rhodia), pose quant à lui la délicate question de la continuité syndicale : « une façon de perdre les syndiqués, ce sont les départs en retraite ! ».

Josiane Blanc (retraîtée, THCB La Tour du Pin), livre son expérience : « on envoie un courrier aux futurs retraités sur la base du Cogitiel, on offre déjà un an d'abonnement à Vie Nouvelle, toute la question est de savoir comment aller plus loin ».



Reprenant le micro, **Brice Mormann** fait quant à lui le lien entre syndicalisation et unité syndicale : « des gars m'ont dit, vous faites ch., vous n'êtes pas foutus de vous entendre. On discute énormément avec FO, la CFDT. Il y a des bons et des mauvais partout... En réussissant cela, retracer des liens avec les autres, j'ai pu faire des cartes supplémentaires ! ». Montrer encore et toujours sa présence sur le terrain : « C'est primordial, affirme **Irvin Buchemeyer (Tarkett)**, la syndicalisation, c'est un processus long et puis tout le

monde ne sait pas faire, moi je préfère laisser ce boulot à ceux qui savent mieux faire que moi. Mais au final, ça marche, on a même réussi à syndiquer des cadres à la Défense et à monter une liste, on a halluciné ! ». **Laurence Lambour (Petit Bateau)** s'interroge pour sa part sur sa stratégie : « Sur 900 salariés, nous sommes 21 syndiqués. Moi, je ne sais pas faire, je me bats pour tout le monde, je vais partout, mais je ne propose jamais la carte. Et quand on obtient de bons accords je ne sais pas communiquer dessus ! », se désolait-elle. Faire des cartes et parler de ce que l'on fait, pas évident non plus

pour **Yohan Fialon (SES)** : « les gens travaillent dans la misère, mais on a obtenu des primes, des bons d'achats, des chèques vacances à 100 %, du mieux sur les salaires. On a fait quelques cartes, mais nous avons besoin d'être formés pour mieux faire ». Se syndiquer, ça coûte cher ! comment faire face à cet argument ? : « On nous dit souvent on n'a pas les moyens »,



explique **Cécile Godard (Etam Lingerie)**, chez nous c'est un peu le monde des Bisounours, les gens ne veulent pas manifester

contre la loi travail, même quand on leur explique que cela ne va pas continuer comme ça... ». **Sandrine Mathe**, elle est un peu en colère : « Les gens perdent du salaire pour aller aux obsèques de Johnny ou au match de foot, mais pour se syndi-

quer, ils n'ont jamais d'argent, comment faire ? ». Et comment aussi, donner confiance quand les entreprises menacent : « nous avons



une direction bien pourrie, raconte **Francine Delhoum (Aubade)**, les gens nous font confiance pour défendre leurs droits mais ils ont peur quand ils voient ce que l'on subit en tant que syndicalistes ». Syndiquer, oui mais pas à n'importe quel prix ! « On a eu un syndiqué qui revendiquait son vote FN, on l'a viré. Je préfère avoir des syndiqués qui tiennent la route plutôt que d'avoir l'extrême droite chez nous », poursuit **Fabien Lebourg (Novacel)**. « Je suis d'accord, répond **Brice Mormann**, le problème c'est que tout le monde ne dit pas forcément ce qu'il pense ».

Concluant le débat, **Thomas Vacheron** rappelle l'importance de parler du crédit d'impôt de 66 %, alors que les petits salaires sont légion dans la profession : « on a réussi à obtenir que même ceux qui ne paient pas d'impôt reçoivent un chèque du fisc. Il reste une bataille à mener, faire en sorte que les salariés qui sont aux frais réels puissent eux aussi bénéficier de ces 66 %, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui.

Quant à la continuité syndicale, on peut envisager des pistes, payer un an de cotisation, au moment du pot de retraite, l'abonnement à Vie nouvelle, et encore et toujours valoriser tout ce que l'on fait ».

Représentativité THCB : la CGT toujours en tête !

Au total : 100 000 inscrits

Moyenne CGT : 27,6%

CFTC : 26,8%, CFDT : 24,9%, FO : 11,6%, CGC : 5,8%

Représentativité dans les branches THCB

Cycle janvier 2014-décembre 2016

Textile : 39200 inscrits

CGT : 30,26%

CFDT : 36,59%

Habillement : 12500 inscrits

CGT : 41,54%

CFDT : 34,34%

Maroquinerie : 11600 inscrits

CGT : 35,09%

FO : 29,07% - CFDT : 23,37%

Blanchisserie : 23500 inscrits

CGT : 19,19%

CFTC : 80,81%

Chaussures : 4500 inscrits

CGT : 17,03%

CFDT : 36,7%

Textile Artificiel et Synthétique : 2600 inscrits

CGT : 55,76%

CFDT : 31,61%

Couture parisienne : 1500 inscrits

CGT : 39,47%

Unsa : 23,38% - CFDT : 18,57%

Cuir et peaux tanneries : 700 inscrits

CGT : 56,2%

CFDT : 26,5%



La représentativité, c'est quoi ?

La loi du 20 août 2008 fixe les règles de représentativité dans l'entreprise. Le texte stipule que 10 % des voix nécessaires dans l'entreprise pour qu'un syndicat soit considéré comme représentatif. « Cette loi a exacerbé la concurrence entre organisations syndicales », analyse Thomas Vacheron. Il y a un an, la CGT, pour la première fois de son histoire a dû concéder à la CFDT, sa place de première organisation syndicale dans le secteur privé (18 millions de salariés). « Il ne faut pas être fataliste et se demander comment faire pour redresser la barre », poursuit Thomas Vacheron qui rappelle que bien des patrons violent la loi en n'organisant pas d'élections dans leur entreprise. Autre piste pour renverser la donne : cibler les entreprises où la CGT n'est pas présente et s'y implanter. Car partout où le vote CGT est possible, les salariés l'utilisent en masse ! Dans le seul secteur du textile, il existe 36 entreprises de plus de 100 salariés où la CGT est absente. Au boulot camarades !

Emploi : le textile reprend forme !

Une photographie de l'emploi dans les secteurs du textile, habillement, cuir et blanchisserie a été présentée par Eric Fritsch-Renard, expert du cabinet Secafi.



Bonne nouvelle, le secteur redresse la tête ! Si, depuis la crise de 2008, 44 000 emplois au global avaient été perdus dans les industries textile, habillement, cuir, maroquinerie (qui concentrent 166 850 emplois au total), un ralentissement de la baisse est constaté depuis ces trois dernières années. Seuls 160 emplois ont en effet été détruits en 2016. « La maroquinerie, en hausse pour la 7ème année consécutive

(elle occupait 20 627 personnes en 2016 contre 15 967 en 2009), et les textiles techniques compensent les autres sous-secteurs en recul », a souligné Eric Fritsch-Renard. Selon l'union des industries textiles (UIT), les effectifs de la seule industrie textile ont par ailleurs augmenté en 2017 pour la première fois depuis 40 ans, pour atteindre 60 351 salariés, soit + 2000 salariés sur un an. Les trois premières régions textiles sont l'Auvergne Rhône Alpes (17 460 salariés), les Hauts de France (11 700 salariés) et le Grand-Est (10 877 salariés). Et même si selon un sondage réalisé par l'IFOP pour l'UIT, l'industrie tex-

tile est en perte de vitesse pour 71 % des Français, cette proportion est moindre pour les jeunes de moins de 24 ans (59 %), et s'accompagne d'un jugement optimiste sur la capacité du textile à s'intégrer dans l'industrie du futur : recyclage, circuits courts, digitalisation... En la matière, formation et recrutements restent des enjeux majeurs. Si certains sous-secteurs jouent le rôle de locomotive, d'autres souffrent encore, c'est le cas de l'habillement/couture qui employait au total 40 000 personnes en France en 2016 et a perdu un tiers de ses emplois en huit ans. La blanchisserie, quant à elle, est en légère baisse, avec 19 506 emplois en 2016 contre 20 283 en 2007. Le secteur a connu une importante structuration de ses leaders et poursuit sa concentration, au détriment des blanchisseries de détail qui ont toutefois vu leurs emplois augmenter de 300 en 2016.

Conditions de travail : des disparités

En la matière, les résultats sont très contrastés : le taux de fréquence* d'accident du travail étaient ainsi de 23,9 % en 2016 pour le textile, 9,8 % pour l'habillement, 15,2 % pour le cuir et la chaussure et ... 34 % pour la blanchisserie. Le taux de gravité**, s'établissait à 1,4 % dans la fabrication textile, 0,9 % dans le cuir et la chaussure, 0,6 % dans l'habillement et 3 % dans la blanchisserie de gros. « Ces chiffres sont importants mais je suis sûre qu'ils sont en deçà de la réalité, a réagi l'avocate Marie Lardaux, qui se consacre particulièrement aux maladies professionnelles et aux accidents du travail. Par méconnaissance sur le lien entre votre santé et ce que vous vivez au travail. Vous respirez tous les jours des produits chimiques... J'attire votre attention sur ce qui peut être fait en matière de prévention, ou encore pour accompagner les salariés dans leur déclaration. Gardez à l'esprit que la respon-

sabilité de l'employeur est engagée, il faut se demander quels EPI (équipements de protection individuelle) ont été mis en place. Vous pouvez demander des expertises, une procédure de reconnaissance en faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée. On ne peut pas être malade de son travail ».

* nombre d'accidents avec arrêts de travail supérieurs à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois, par million d'heures de travail

** nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1000 heures travaillées.



Maroquinerie de luxe

Donneurs d'ordre, sous-traitants : quelles différences ?

L'enquête menée pour le compte de la fédération auprès de centaines de salariées et présentée par les déléguées Eliane Chagot et Sandrine Mathe met en lumière l'existence d'une filière à deux vitesses.

En forte croissance, la maroquinerie de luxe (Hermès, LVMH...) qui affaiblissait en France, un chiffre d'affaires de 3 milliards d'euros en 2016 contre 1,8 milliard en 2010, offre des rémunérations et des conditions travail très différentes, selon que l'on travaille chez un donneur d'ordres (DO) ou un sous-traitant (ST). Tel est l'enseignement principal du questionnaire proposé, auquel ont répondu 834 salariées de la filière, issues de 9 entreprises différentes, dont 6 sous-traitants et 3 donneurs d'ordre. Chez les ST, les rémunérations sont ainsi scotchées à la grille de qualification et l'ancienneté ne donne pas lieu à des évolutions automatiques, alors que la moitié des salariées des DO en ont. 35% des salariées des DO

ont une rémunération au-dessus de la grille de qualification, contre seulement 6% chez les ST. Les primes (13e mois, intéressement...) sont générales chez les DO, alors qu'un tiers des salariées des ST n'en ont pas. Toutes les salariées se retrouvent sur la nécessité de revendiquer un salaire décent, à plus de 80% d'entre elles, objectif toutefois différencié en termes de montants entre ST (près de 40% des salariées voudraient avoir 200 euros en plus, contre un peu

plus de 20% chez les DO).

Une valeur ajoutée très mal répartie

A ce sujet, Eric Fritsch-Renard, de Secafi rappelait lors de la présentation de son enquête (lire page précédente), que si des augmentations de 500

euros étaient accordés dans la maroquinerie de luxe, on n'enlèverait qu'à peine 1% de marge aux entreprises ! La valeur ajoutée du secteur étant très mal répartie (voir aussi schéma ci-dessous). En matière de conditions de travail, la polyvalence est demandée pour 85% des salariées des ST, et 49% chez les DO. La demande de flexibilité se reporte fortement chez les ST, où elle n'est pas rémunérée, selon 92% des répondantes. La situation est jugée de correcte à très

bonne chez les DO (95%) et mauvaises et très mauvaises, à 60% chez les ST. En cause, une exigence accrue (délais), facteur de stress et de dégradations des relations entre salariés et encadrement. « De plus en plus de DO veulent que les ST travaillent tout le temps, sans congés payés, ni rien », souligne Sandrine Mathe (Maroquinerie de Saulieu). Par ailleurs, 18% des répondantes déclarent être confrontées à une maladie professionnelle (généralement des troubles musculo-squelettiques), le bruit est également jugé comme étant une importante source de pénibilité. « En dessous d'un certain niveau de décibels,

les patrons pensent que ce n'est pas un problème mais entendre boum, tchak pschitt pendant 8h45, c'est très pénible », explique Eliane Chagot (MMD). 66% des répondantes estiment d'ailleurs que les syndicats devraient revendiquer plus pour les conditions de travail, 59% sont prêts à soutenir la revendication CGT des 32H. En termes d'accords de modulation de temps de temps de travail, ils sont jugés positifs à 89% chez les DO mais seulement 52% chez les ST.



Revendiquer pour obtenir une meilleure répartition de la valeur ajoutée

Matières Premières	Fabrication	Frais généraux, création, communication	Distribution (logistique, boutiques ...)	Profits
300 € 15 %	300 € 15 %	300 € 15 %	500 € 25 %	600 € 30 %



PORTRAIT



José Baladeira
(Spontex Beauvais)

L'émblématique figure de Spontex, José Baladeira raccroche les gants et prend une retraite bien méritée. Mais il a pris soin de laisser son entreprise avec un accord CSE négocié aux petits oignons, que vous pouvez retrouver sur le site fédéral !

Les habitués de la fédé connaissent par cœur son débit de mitraillette, son accent du Nord (venue du Portugal, sa famille a posé ses valises dans la région de Beauvais quand il avait dix ans), et son franc parler. José vient de fêter ses 60 ans et son départ à la retraite ! « J'étais secrétaire du CE et délégué syndical mais j'ai pris ma retraite en juin, avec le dispositif carrières longues. Je prépare la relève depuis trois ans. Je pense laisser une automobile en état de marche, aux pilotes de la faire fonctionner, sans perdre trop de points ! (rires)

« Je me suis syndiqué à la CGT en 1978 car j'ai horreur de l'injustice. Je travaillais chez Massey Ferguson à Beauvais, une boîte de 2000 salariés. Il y a eu un premier plan social à l'époque et j'étais dedans. Je fai-

sais les piquets de grève. Je suis arrivé chez Spontex comme ouvrier le 30 avril 1979 et me suis syndiqué en juin. J'ai été élu la première fois en 1982 comme délégué du personnel, et en 1989 délégué syndical. Je suis devenu technicien en 1996, suite à un combat syndical collectif. Le combat syndical c'est pour la collectivité, on était 15 dans l'histoire !

© DR

Nous sommes parvenus à bâtir un vrai rapport de forces en salle de contrôle, là où je travaillais.

Militer, 24h sur 24

Il n'y avait que des syndiqués. En cas de grève, tout s'arrêtait. Je suis devenu secrétaire du CE en 2004, puis secrétaire de l'UL depuis 1997. Le syndicalisme, c'est aussi de l'investissement au détriment de la vie de famille. Ma femme mériterait une médaille ! Quand tu es militant, c'est du 24h sur 24 ! Quand il y a des grosses grèves, il faut être là. Aujourd'hui dans l'entreprise, rien en se fait sans nous ! A Spontex, où les gens votent pour nous à 90 %, on fait grève, chaque fois qu'il y a un mouvement de la CGT. Il y a eu de grosses grèves en 1999, en raison de la renégociation d'une convention collective de m... L'on perdait au total 25000 euros, pendant onze jours, la boutique a été fermée, on a gagné et on a gardé tous nos acquis. On a refait 19 jours un an après, sur le sujet des congés payés. On a de nouveau gagné. Cette entreprise, c'était le village d'Astérix, c'est nous et les autres.

Virer les mauvaises herbes

Les directions ne font rien sans nous. Aujourd'hui on a 135 syndi-

qués sur 238 salariés. On vient de signer un accord de CSE dont on n'a pas à rougir avec le maintien de la présence des suppléants, les réunions mensuelles... On a gagné sur tout. Ce qui est particulier, c'est le lien entre les salariés et nous. Ce qui est primordial, c'est de ne pas avoir de casseroles au cul, et de montrer l'exemple. C'est toujours l'exemple et l'investissement qui comptent. La syndicalisation est primordiale. Dans notre syndicat on décide tout ensemble, si un délégué syndical signe un accord sans demander l'avis aux syndiqués, il faut le virer, il ne sert à rien ! Ce sont des choses qui arrivent, des gens qui signent sans rien dire à personne. Les mauvaises herbes, il faut les virer car souvent elles poussent plus vite que les bonnes herbes, il faut donc désherber. Le mec qui prend ses heures pour aller faire du jardin, il faut le dégager, il ne sert à rien. On est venus à la confédé au moment de l'affaire Lepaon. On est venus dire qu'il fallait arrêter les conneries. On a fait virer des syndicats véreux de l'aéroport de Beauvais. Je reste toujours secrétaire de l'UL pendant deux ans, je continue donc à oeuvrer dans le syndicalisme. Mon message aux délégués ? Ayez toujours en tête la syndicalisation. Les camarades me demandent comment tu fais, comme si c'était facile ! Par boutade, je réponds, je tape sur les gens, mais plus sérieusement, je pose toujours la question, pourquoi les gens ne se syndiquent pas selon vous ? Et là on a toutes sortes de réponses, l'argent, etc... Alors je finis toujours par une question : leur avez-vous au moins posé la question ? Et souvent, on te répond non, donc tout commence par là ! »

Extraits du rapport financier

Le rapport financier couvrant les quatre années écoulées depuis le 10^e congrès de la Fédération THCB a été présenté par Irvin Buchemeyer.

Depuis la loi de 2010 sur le financement des organisations syndicales, nous sommes dans l'obligation d'avoir un expert-comptable et un commissaire aux comptes qui certifient nos comptes de résultat et valident le bilan. Ces comptes sont présentés et validés par la commission exécutive fédérale. Ils sont ensuite consultables sur le site des journaux officiels.

Par ailleurs, et conformément à nos statuts, la commission financière de contrôle reste en place. Elle permet aussi, tous les six mois, d'avoir un regard et un avis sur les comptes de la fédération. Plusieurs remarques sur l'activité de ces quatre dernières années. La première, c'est que nous sommes plus ou moins dans une situation financière équilibrée entre les recettes et les dépenses.

La seconde concerne les ressources exceptionnelles. Elles sont venues consolider notre budget fédéral, ce qui est une bonne chose mais aussi source d'inquiétude, car les ressources exceptionnelles restent aléatoires. Elles viennent compenser la baisse du poste cotisations syndicales. Le poste contributeur s'est



consolidé par notre partenariat avec Malakoff Médéric et Klesia.

Plusieurs postes se réduisent comme la formation professionnelle et syndicale ou encore le poste juridique. Ces postes avaient permis depuis 2009 d'améliorer significativement nos recettes.

Depuis, nous avons sollicité à deux reprises la commission du FNI en 2016 et 2017 pour renforcer notre activité.

En matière de cotisations syndicales, celles-ci représentaient 31 % de nos recettes en 2014, aujourd'hui elles ne représentent plus que 23,87 % en 2016. Concernant 2017, je crains que cela soit sur la même trajectoire!

Venons-en aux dépenses :

Pour ce qui est des salaires : la masse salariale a baissé avec le non remplacement de Philippe Legrand.

Pour le poste fonctionnement, les dépenses sont les suivantes :

Entretien photocopieurs, impression du bulletin fédéral, enveloppes, assurance, flyers, téléphone, machine à affranchir...

Ces dépenses sont en baisse. Nous avons négocié auprès des fournisseurs les coûts du bulletin, photocopieurs, enveloppes... ce qui représente une économie de 24294 euros entre 2014 et 2017.

En dépit de ce bilan à quasi équilibre, n'oublions pas que nous cumulons des dettes de charges locatives auprès de l'Aful-SCER. Le commissaire aux comptes n'a pas validé les comptes pour 2015, du fait de cette dette.

En conclusion, nous ne devons pas relâcher nos efforts et persévérer dans la syndicalisation. C'est la seule manière de garder notre indépendance, nos valeurs et notre fédération. Un grand merci à Patricia pour la tenue irréprochable des comptes !

**Vive notre 11^e congrès THCB !
Vive notre CGT !**

Un grand merci à toute l'équipe de la CFC !

La fédération adresse ses remerciements les plus chaleureux aux camarades de la CFC : Philippe Duc, Abdelkader Kourat, Gisèle Wojciekowski et Sandrine Braun.

Mention particulière à Patricia, toujours disponible pour répondre avec patience et gentillesse aux questions des camarades !

Accord classification textiles

Halte à la smicardisation de nos branches ! Hassen Nassi et Boujemaa Chigri ont présenté l'accord de classifications dans la branche du textile. L'occasion de mesurer ensemble, ses points forts et ses points faibles. Extraits.



Bon nombre de nos bases syndicales ont dû déployer des efforts considérables en raison de l'attitude de leurs DRH.

Augmentations de salaires

Certains de nos syndicats avaient fait part de leurs inquiétudes légitimes, en doutant des éventuelles améliorations que pourrait apporter cette nouvelle classification. Dans l'ensemble, nous constatons collectivement que d'une part, la mise en œuvre de l'accord en général, n'a pas occasionné de problèmes majeurs dans les entreprises et que d'autre part, l'accord a permis par la suite de contribuer, pour de nombreux salarié(e)s de PME, à des augmentations de salaires et à faire connaître les compétences professionnelles des salariés.

Comme pour tout accord, il appartient à chacune de nos bases de s'assurer de sa bonne mise en œuvre.

Le débat que l'on vous propose ce matin est d'évaluer ce qu'a été l'accord classifications dans vos entreprises. Il est intéressant de noter aussi que depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, nos négociations de branches ont été réévaluées à deux reprises sur les salaires réels de tous les niveaux et de tous les échelons de la branche à hauteur de 2,2 %.

Ce n'est pas négligeable pour les faibles salaires et évite le tassement et la smicardisation de nos métiers. Cet accord aura au moins eu le mérite de corriger les aspects confus dans la définition de certains emplois, tout en incorporant des clauses qui n'autorisent aucune forme de régression dans son application.

Ce débat de ce matin doit également permettre d'améliorer encore les échanges que nous aurons avec les tanneries, comme avec la maroquinerie. En effet, ces deux branches ont soulevé une volonté forte d'inscrire dans l'agenda social de 2019, une négociation sur les classifications de leurs métiers ».

« Au regard de la « smicardisation » importante des professions de la branche, il n'était plus tolérable qu'au détriment de leurs salariés, des employeurs puissent continuer à se satisfaire de cette situation. Par conséquent, l'objectif de notre démarche fédérale a consisté à y remédier en permettant de gommer efficacement la notion de salaire réel, pour mieux faire reconnaître celle du salaire de qualification, représentatif des professions de la branche. Ainsi, en ayant pris part à la construction de cet accord et pour en avoir été l'un des signataires, notre fédération a contribué à rendre légitime pour l'ensemble des salariés, non seulement la reconnaissance pour leurs compétences, mais aussi l'assurance d'être à minima, rémunérés en fonction des salaires applicables dans la branche textile. L'accord de branche est l'aboutissement d'un long travail dont la méthode de classification a été établie avec les organisations syndicales. Nos représentants ont fait valoir nos points de vue, de telle sorte qu'un grand nombre de critères spécifiques soient définis pour chaque niveau et échelon permettant de donner de la cohérence aux emplois de la branche sans pouvoir

y déroger.

Des freins patronaux

Il est bon de rappeler avec quel acharnement plusieurs employeurs ont tenté de faire connaître leur désaccord (...) Notre fédération intervient dès qu'elle constate des dérives, notamment lorsqu'elle a été avertie par nos bases syndicales de déclassements volontaires de techniciens à des niveaux d'employés. Sur ce point, nos échanges avec l'UIT ont permis de mettre très vite un terme à ce problème. La branche patronale s'est vue contrainte de rappeler aux

L'accord a abouti à des hausses de salaires

employeurs, dans un courrier, les clauses de l'article 3.5 relatives à la non-remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut et au salaire, celles-ci interdisent tout déclasserement pour les salariés. Actuellement, il n'y a pas de recensement précis qui permet d'assurer définitivement que l'accord de classification est d'actualité dans la totalité des entreprises entrant dans son champ d'application. Néanmoins, il est certain qu'il l'est partout où nos bases syndicales sont implantées. Son application n'a pas été sans peine.

Débat

Témoignant de leurs succès ou de leurs difficultés à mettre en œuvre les classifications, les délégués ont porté une appréciation positive sur la démarche entreprise par la fédération.



« Chez nous les classifications ont été mises en place unilatéralement par le patron. Cela a été fait correctement et nous n'avons pas connu de perte de salaires, environ 70 à 80 salariés ont vu leur salaire réévalué, c'est donc une bonne chose, mais le souci concerne la rémunération des futurs embauchés », souligne **Irvin Buchemeyer (Tarkett)**. Même inquiétude chez **Manu Gravier (Tricotages des Vosges)** ou encore **Joël Jasserand (Cheynet)** « avec la nouvelle grille, certains techniciens se sont retrouvés à des niveaux ouvriers, sans perte de salaire bien sûr, mais quid des nouveaux embauchés ? On a alors dit aux salariés si vous êtes mécontents de votre niveau, alors faites un recours. 75 d'entre eux l'ont fait ! ».

Stéphane Veyet (Ateliers AS)

témoigne : « les classifications ont été mises en place il y a trois ans par une décision de la direction, nous sommes parvenus à faire en sorte que le salaire minimum d'embauche ne bouge pas et cinq



salariés ont eu une augmentation entre 2 et 100 euros. ». **Boujemaa Chigri (SCA)** rappelle pour sa part que « les conventions collectives doivent être un minimum là on nous ne sommes pas organisés. Le problème, c'est quand les gens n'évoluent jamais, or les classifications permettent de le faire ! ».



Christian Larose (THCB Aube)

reprend la balle au bond : « il faut se rendre compte d'où l'on vient. Notre profession a été smicardisée pendant des années, le Smic faisant la loi dans le textile. Les gens n'ont jamais été payés à leur valeur professionnelle. Cet accord est très important et même sous-estimé, les patrons ont bien compris une chose, c'est que l'on demanderait des hausses de salaires ! La CGT a pesé beaucoup dans cet accord qui va mettre un bordel terrible dans les boîtes car il y a beaucoup de patrons qui faisaient leur popote dans leur coin. Dans cette affaire, certains employeurs nous ont dit : il peut y

avoir des déclassements, on leur a répondu qu'on était au Smic, on n'a donc pas fait ça pour avoir des déclassements. Quand tu vois le prix auxquels sont vendus les articles Lacoste et la valeur à laquelle les gens sont payés ! J'ai été 25 ans dans cette fédération et ai souffert de voir les gens payés au Smic, avec un rendement exigé ! ».

Fathia Abidi (Kalhyge)

poursuit :

« chez nous la classification a été mise en place en



2011 mais elle est nulle, nous n'avons aucune reconnaissance et les délégués sont discriminés, nous n'avons jamais eu d'augmentation. Nous aimerions avoir l'aide de la fédé sur ce point ».

Brice Mormann salue quant à lui, les négociations mais dans son entreprise les choses ont été plus compliquées : « La CGT n'était pas majoritaire, j'ai tout de suite vu le danger. Ils n'ont pesé aucun poste, notre seule victoire a été d'amener des techniciens de maintenance au niveau V, on a aussi pu avoir des hausses de salaires, repositionner 80 personnes et 50 personnes ont pu avoir des augmentations. Maintenant, on travaille sur le repositionnement des intérimaires ».

Concluant le débat, **Maurad Rabhi** se satisfait : « on a défini un cadre et une feuille de route, la pesée des postes a été déterminante sur le sujet. Les classifications ont stimulé les salaires et de faire une évaluation. Nous envisageons, dans les prochains mois, d'ouvrir des négociations en matière de classifications dans les secteurs de la maroquinerie et des tanneries. Des secteurs où l'on a encore du mal à recruter du fait de la smicardisation des emplois. »

Motion du congrès THCB CGT sur l'avenir des retraites

Face à la réforme systémique que nous promet l'exécutif, une motion relative aux retraites a été votée à l'unanimité



Après avoir attaqué le pouvoir d'achat des retraités en leurs imposant une baisse de revenu par l'augmentation de la CSG –alors que les pensions n'ont pas ou peu été revalorisées depuis 2013– et au moment où les plus riches bénéficient d'exonérations fiscales sans précédent, le gouvernement voudrait modifier sérieusement notre système de retraite par répartition.

Ce système mis en place à la Libération a permis de répondre à une grande aspiration d'un droit à la retraite par solidarité.

Depuis 1993, ce système a subi bien des agressions conduisant à l'augmentation des inégalités et à la baisse des pensions. Pour autant, les interventions de Macron, appuyé par le Medef, constituent une attaque d'une toute autre ampleur, d'une toute autre gravité !

L'objectif de l'exécutif est de ne plus lier retraite et cotisation socia-

le (salariale et patronale) et de permettre de substantielles économies aux dépens des futurs retraités et des retraités actuels. Le but est de baisser la part attribuée aux retraites qui représente aujourd'hui 14 points du PIB (Produit Intérieur Brut).

Il faudra cotiser plus longtemps pour avoir une retraite correcte !

Pour cela, il voudrait supprimer notre système actuel pour le remplacer par un système dit par « points ».

Les conséquences non annoncées seraient un recul sans précédent.

Toute référence à l'âge de départ en retraite serait supprimée, il faudrait cotiser plus longtemps pour avoir une retraite correcte !

C'est l'explosion des inégalités. Derrière la formule commerciale « un euro cotisé, un euro versé » se cache l'abandon de celles et ceux qui temporairement ne cotisent

pas (chômage, maladie, maternité, handicap, licenciement...) C'est la fin d'un régime de solidarité, c'est la voie encore plus directe à l'assurance individuelle !

C'est enfin le moyen d'exonérer les entreprises des cotisations retraites, par une exonération supplémentaire. Ce sera l'Etat – donc nous les contribuables – qui se substitueront aux chefs d'entreprises et les parlementaires, en fonction de leurs priorités, décideront, eux, des règles modifiables en permanence...

C'est aussi un moyen d'individualiser les retraites et de diviser les salariés pour, au final, mettre à bas

l'ensemble des différents régimes. Le collectif et l'obligatoire seraient remplacés par l'individuel.

A travers ce projet de réforme se profile un nouveau recul social, le plus grand depuis la dernière guerre mondiale.

Agissons aussi pour faire annuler les dispositions de l'accord majoritaire retraite complémentaire (signé par le Medef et la CFTC, CFDT, CGC le 30/10/2015, qui entend appliquer une minoration de 10 % pendant trois ans aux personnes qui feront liquider leur droit à la retraite, en application de la loi, à 60 ou 62 ans.

Le congrès THCB CGT décide d'informer les salariés de nos professions sur les dangers et les conséquences des intentions de Macron et du Medef et appelle tous les salariés à agir pour leur future retraite.

Le congrès en chiffres



Le rapport de la commission des mandats a été présenté avec brio et humour par Boujemaa Chigri, membre du bureau fédéral.

125 délégués venus de 11 régions différentes étaient présents au 11^e congrès de la fédération THCB, dont :

- 79 hommes
- 46 femmes

Soit un taux de participation féminine de 36,8 %, un taux en hausse par rapport, au précédent congrès de Bourgoin Jallieu (25 %) en 2014, même si l'on reste loin de la parité...

Parmi les 125 délégués,

- 57 étaient issus du textile (45,6%),
- 6 de l'habillement,
- 13 de la blanchisserie (10,4%),
- 3 des tanneries (2,4%),
- 14 de la maroquinerie (11,2%),
- 4 du plastique (3,2%),
- 12 du TAS (9,6%)
- 16 retraités

La moyenne d'âge des délégués était de 50,12 ans. Près d'un délégué sur trois participait à son premier congrès.

On compte

- 79 ouvriers (63,2%),
- 11 employés (8,8%),
- 14 techniciens (11,2%),
- 4 agents de maîtrise (3,2%),
- 1 cadre (0,8%)

Le plus jeune délégué était Julien Decrant, 27 ans (Ateliers AS). Le plus ancien était notre camarade Robert Scutenaire qui affiche 77 printemps !

- 67% des délégués ont suivi une formation syndicale de niveau 1
- 28% des délégués ont suivi une formation syndicale de niveau 2
- 8,8% des délégués ont suivi une formation syndicale de niveau 3

- 34% d'entre eux lisent la NVO
- 20% lisent Vie Nouvelle
- 55% lisent Ensemble



Résolutions

Les résolutions syndicalisation, industrie/social et Europe ont été votées à l'unanimité. Concernant l'Europe, une mise au point a été faite au congrès par le rapporteur Kader Chigri pour réaffirmer notre appartenance à la CES (confédération européenne des syndicats) et à la CSI (confédération syndicale internationale). Cette mise au point fait suite à des débats dans la CGT où certaines organisations ont fait le choix de rejoindre la FSM (Fédération Syndicale Mondiale). Position en désaccord avec la confédération. Le fédéralisme ne veut pas dire : « je fais ce qui me plaît, il est vrai qu'aujourd'hui plus qu'hier, la confédération a du mal à faire respecter nos règles de vie et nos statuts afin de ne pas faire trop de vagues. Cette inaction de la direction confédérale sur notre activité internationale peut engendrer d'autres problèmes sur notre démarche syndicale et l'unité des structures au sein de la CGT ».

*Vous retrouverez l'intégralité des résolutions votées au congrès dans le bulletin du mois de septembre.



LA NOUVELLE DIRECTION FÉDÉRALE



CHIGRI Abdelkader (59) - CHIGRI Boujemaa (59) - CHOLLET Simon (10) - CLEMENT Christiane (51) - DELFORGE Hélène (62) - DO COUTO Laurent (01) - FACY Pascal (43) - FURIC Nathalie (77) - GAUVAIN Jacky (14) - HOUZIAUX Patrice (26) - LAMBOUR Laurence (10) - LAROSE Christian (10) - MATHE Sandrine (21) - METALLIER Stéphane (93) - MINCKE Céline (10) - MORAT Christine (73) - MORMANN Brice (08) - NASSI Hassen (38) - PICOUT Marc (62) - PRUDHOMME Nathalie (21) - RABHI Maurad (08) - RIOTTE Zineb (47) - VACHERON Thomas (43) - VEYET Stéphane (69) - WOJCIEKOWSKI Gisèle (77) - ZEGRIR Tayeb (37)

La commission financière et de contrôle
ABIDI Fatiha (68) - KOURAT Abdelkader (01) - PEYRELON Alain (43)

La nouvelle commission exécutive fédérale élue : ACHOUCH Saïd (59) - AIT EL AOUAD Omar (01) - BLANC Josiane (38) - BONNAMY Sylvie (49) - BONY Eric (43) - BOULOU Kheira (31) - BUCHEMEYER Irvin (08) - CAR-RASCO Esteban (10) - CHAGOT Eliane (26) -



LE BUREAU FÉDÉRAL



AIT EL AOUAD Omar -
Toray (01)



BONNAMY Sylvie -
Mendès (49)



BOULOU Kheira -
Boyé (31)



BUCHEMEYER Irvin -
Tarkett (08)



CHIGRI Boujemaa -
Ex. SCA (59)



FURIC Nathalie -
Initial (77)



HOUZIAUX Patrice -
Solvay Rhodia (26)



MORAT Christine -
MHM (73)



MORMANN Brice -
Faurécia (08)



NASSI Hassen -
Textiles de Belmont (38)



PRUDHOMME Nathalie -
Maroquinerie de Seaulieu
(21)



VACHERON Thomas -
THCB Le Puy en Velay
(43)



RABHI Maurad -
Ex. Cellatex (08)

**Maurad Rabhi a été réélu
Secrétaire général
de la fédération THCB par
le 11^e congrès**

Paroles de délégués

C'est leur premier congrès, sauf pour Jean-Paul Clairay, l'un des plus anciens du congrès ! Ils racontent leur première ou ... énième fois !



Jean-Paul Clairay, retraité

« **Etre tenace et patient** »

« J'ai commencé à 14 ans dans le tissage, puis je suis rentré au moulinage chez Chavanoz, filiale de Rhône Poulenc Textile où j'ai fait 37 ans et demi pour y finir ma carrière en teinture. Mon engagement à la CGT date de mon arrivée à Aubenas en 1975. Je trouvais l'organisation dynamique, revendicative et je me suis engagé comme élu. J'ai rencontré la fédé au congrès de Roanne et y ai passé plus de 20 ans à la CE fédérale puis au bureau. Cela me fait plaisir de voir que ce congrès est rajeuni ! Des choses se passent dans nos professions, des ateliers s'ouvrent de nouveau, l'emploi redémarre. Les jeunes s'engagent pas mal, on a des ouvriers plus pointus, et on devrait avoir un regard plus attentif sur les autres catégories. Notre syndicalisme doit évoluer, les techniciens, les cadres ne sont pas tous les copains des

patrons. Le syndicalisme m'a appris à être patient, tenace, on peut avoir des échecs mais dans les échecs, on se construit. Il faut résister même si on se prend des coups de pieds aux fesses. Notre fédé a toujours aidé les militants, deux fois on a voulu avoir ma peau, deux fois la fédé m'a sauvé.

Christiane Clément (Chantelle)

« **Je sors grandie de ce congrès** »

J'ai adhéré à la CGT il y a 12 ans quand les filles du syndicat sont venues me chercher, à l'époque j'étais dans mon coin ! Je suis devenue très vite suppléante DP puis au CE avant de devenir déléguée syndicale. On a mené des batailles sur les conditions de travail, les salaires... Plus récemment, on a travaillé sur l'aménagement du temps de travail avec l'équipe syndicale, suite à la transformation de notre site de production en site de développement, après la fermeture de l'usine de Lorient. Je suis devenue récemment DSC car celui de Lorient est parti en plein PSE, c'est un boulot impressionnant. Ce premier congrès me permet de tirer des expériences et de les mettre en pratique ! Par exemple, en revenant de Balaruc, je suis décidée à organiser une heure d'information syndicale pour mieux communi-

quer sur ce qu'on fait, car il y a eu des incompréhensions dans l'entreprise sur notre action, alors qu'on défend tout le monde. Ce congrès ca me donne la pêche car on récolte beaucoup d'informations, j'en sors grandie !



Akim Allal, Ideal Fibres

« **Ce qui marche, c'est qui tu es, pas l'étiquette syndicale** »

Je suis rentré dans mon entreprise en 2001 et ai adhéré à la CGT en 2007. Au congrès, un thème m'a interpellé, la syndicalisation, ce n'est pas si simple, on nous demande toujours plus mais sur le terrain, le contexte est particulier d'une boîte à l'autre. Avant, notre UL nous fixait des objectifs mais sur le terrain, ce n'est pas possible, il y a beaucoup de petits salaires, c'est bien de parler du crédit d'impôt, mais ca reste dur. Les gens viennent se syndiquer quand ils n'ont plus le choix, je ne me sens pas de dire : « tu viens, je t'aide, mais tu te syndiques », ça ressemble à du chantage, cela dépend comment tu présentes les choses, si tu mets la personne à l'aise, ça peut mar-

cher, mais si le gars est braqué, tu peux même le payer aux élections, le mec s'il est forcé, il va peut-être se syndiquer mais après il va partir, mieux vaut avoir des gens vraiment convaincus et qui vont rester. Ce qui marche dans une boîte, c'est la personne que tu es, pas l'étiquette syndicale.

Saïda Makhoulf, Satab

« **Monter un syndicat à terme** »

J'ai adhéré à la CGT en novembre 2017. Il y a deux ans déjà, j'avais essayé de monter un syndicat dans notre entreprise qui est sous-traitante pour Dior Chanel, LVMH... avec l'aide du syndicat THCB de Haute Loire. Mais je suis tombée enceinte. De nouveau, là on a eu envie de faire des choses, car il y a un très mauvais climat dans l'entreprise, qui est très mal gérée. A l'automne dernier, j'ai été élue DP et ma camarade Dalila au CE (également déléguée au congrès, NDLR). On a eu 87% des voix ! Ce n'est pas simple, on nous surveille énormément, mais on ne lâche rien, nous n'avons plus rien à perdre. Les salariés attendent qu'on monte au créneau sur les salaires mais aussi sur les comptes, on voudrait demander une expertise. Nous sommes aidées par le syndicat THCB de Haute Loire, on aimerait monter un syndicat à terme. Les salariés sont très surpris de voir arriver la CGT, ils viennent nous voir en cachette et nous demandent s'ils doivent se syndiquer, je réponds toujours oui et ça marche !



Nicolas Callens (Hexcel)

« **Convaincre tout d'abord** »

Je travaille dans une entreprise nouvellement créée, j'adhère à la CGT depuis 2017. Je me suis rapproché du syndicat de la plateforme chimique, car à mes yeux, la CGT que je connaissais déjà par l'engagement de mon père, était le syndicat le plus fort et le plus revendicatif. Le démarrage de l'usine a pris du retard, du coup il y a beaucoup de problèmes liés à la sécurité et à la santé au travail qui sont négligés. Ce congrès est une excellente expérience pour moi, j'ai écouté avec attention les questions liées à la syndicalisation. Chez nous, c'est dur car nous sommes dans une entreprise où les jeunes embauchés étaient auparavant au chômage et ils ont peur. Et dans notre entreprise, notre patron voulait surtout pas de la CGT... Je pense que la clé pour nous est d'y aller petit à petit pour convaincre les gens, sans être virulent.



Saïd Achouch Ideal Fibres

« **S'adresser à tous** »

Il y a 3 ans, on m'a proposé de me syndiquer car on manquait de suppléants. A l'époque, pour moi, tous les syndicats, que cela soit la CGT, FO, la CFDT... étaient tous pareils. J'étais dans l'entreprise depuis 2010. C'est en militant que je me suis rendu compte de la différence entre l'action de la CGT et celle des autres syndicats. En plus, en négociant avec ma casquette de délégué syndical, j'ai vu que d'autres délégués, sous d'autres étiquettes négociaient pour eux et non pas pour l'ensemble des salariés. C'est choquant. Je pense qu'il n'y a pas une et seule bonne méthode pour faire de la syndicalisation, chez nous la CGT pèse 45%. Si ça marche, c'est parce qu'on agit, comme sur les congés payés par exemple.. où j'ai lancé un Prudhommes seul sur la question. On s'ouvre aussi aux ouvriers, aux techniciens... Le congrès, ici, c'est important, en termes de partage d'expériences.



PORTRAIT



Pascal Lucani, (THCB Troyes)

Après des années de bons et loyaux services Pascal, quitte la commission exécutive de la fédération THCB. Sans regret ! Car il a déjà passé le flambeau à ses camarades, sa femme et sa fille, rien de moins !

« En mai 68, j'avais 16 ans. Je travaillais dans l'alimentation comme magasinier. On a fait grève même si je ne savais pas ce qu'était le syndicalisme ! Mais on est tous partis dans la mobilisation, portés par les anciens ! J'ai été très heureux d'en voir les retombées, comme la hausse du Smig, je me suis montré très rapidement sensible aux inégalités. Je suis né et ai grandi en Algérie, gamin, les injustices me sautaient déjà aux yeux j'ai vu mon père trimer du matin au soir et revenir me chercher le soir pour qu'on aille pêcher la nuit, il revendait les poissons pour améliorer le quotidien. Plus âgé, dans ma boîte, il fallait que je prenne la parole, mes origines italiennes sans doute ! Les copains me missionnaient pour porter les revendications. J'ai eu pas mal de boulots j'ai aussi travaillé dans la métallurgie, ou encore dans la papeterie chez Bolloré à Troyes.

Le déclic

Quand j'ai été licencié, des copains m'ont dit d'aller à la Bourse du travail

de Troyes, j'y rencontre un camarade de la CGT, Stephan qui me dit : « assieds toi gamin, je m'en occupe ». Grâce à lui, la boîte où je bossais m'a payé ce qu'elle me devait. Cela a fonctionné comme un déclic pour moi !, J'ai fait mes premiers pas comme contrôleur dans le textile

chez Gillier en 1976, une entreprise reprise par la suite par Lacoste. 500 femmes travaillaient alors en confection, nous étions 800 au total. J'ai été au comité d'entreprise puis délégué syndical. Le patron, il devenait fou avec moi avec ma liste de questions au CE ! J'appuyais partout : salaires, convention collective, conditions de travail, le credo c'était à travail égal, salaire égal !

Le frisson de la lutte

Et puis 1981 arrive, là on négocie les 39 h payées 40, rien de facile dans tout cela ! C'était la révolution, on tractait, tout le monde a bougé sur cette revendication, j'en ai encore des frissons ! Je me vois encore jeune militant, monter avec ma blouse bleue, suivi par un cortège de salariés dans le bureau du patron ! On a gagné après une journée de grève. Ensuite les lois Auroux ont amené beaucoup de changements en matière de conditions de travail, on a fait avancer les choses à l'échelle du CHSCT, alors que les ouvrières étaient payées à l'activité, et on a gagné ! Par la suite des grèves ont été organisées, notamment au magasin Lacoste pour les salaires, un gros travail a été mené avec la fédé et Christian Larose, j'ai passé près de dix ans dans cette boîte puis j'ai été licencié. J'ai ensuite travaillé dans d'autres secteurs mais j'aimais le textile, on me prédisait que je

n'y retournerai jamais compte tenu de mon passé syndical mais j'ai retrouvé une place chez Poron en 1992.

La fédé m'a fait grandir

Au début je rasais les murs, la CFDT était majoritaire, quand je me suis rapproché d'eux pour me plaindre de mon salaire ils m'ont répondu : « estime toi heureux d'avoir un boulot » J'ai appelé le secrétaire de l'UD CGT qui m'a nommé délégué syndical. Un an après le groupe Zannier débarque. Des anti-syndicalistes qui voulaient tout délocaliser ! La CGT est alors devenue majoritaire, on a pris tous les postes ! Sur l'accord 35h, un travail formidable a été mené, également avec la fédé, la CFDT et la CGC ont fini par bosser avec nous et on a eu les 35 h payées 39, sous diverses formes selon les statuts des salariés. Mais Zannier donnait de moins en moins de boulot et a fermé un an avant ma retraite et l'envoi de la production en Turquie. Ce que je retiens de mon engagement à la fédé où j'ai été élu 23 ans à la CE ou au Bureau ? C'est elle qui m'a appris à grandir, j'y ai connu la solidarité, l'amitié, avec des camarades formidables. L'école de la fédé m'a aidé dans mon activité syndicale à la boîte. Aujourd'hui, je fais confiance aux jeunes, la relève est là et c'est bien. Je le vois même chez ma fille qui est dans la police et s'est engagée à la CGT. Et ma femme, cela fait longtemps que je lui ai donné l'envie. Elle est déléguée chez Casino, c'est une grande bagarreuse ! Que dire aux nouveaux qui arrivent ? De ne pas avoir peur, la lutte est quotidienne, même en tant que retraité, j'ai envie de me battre, les gens il faut leur dire, je te défends mais tu te syndiques, il faut aller voir tout le monde, même si les gens ne sont pas d'accord avec nous, il ne faut envoyer balader personne et montrer qu'on est à l'écoute ».

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont destinés à la communauté et ne constituent ni une recommandation ni une sollicitation de souscription. Ils sont fournis par Malakoff Médéric en tant que prestataire de services financiers. Malakoff Médéric est une société cotée en bourse sur le marché réglementé de Paris. Malakoff Médéric est une société cotée en bourse sur le marché réglementé de Paris. Malakoff Médéric est une société cotée en bourse sur le marché réglementé de Paris.



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

Le congrès en photos



Le congrès en photos



EXTRAITS DES CONCLUSIONS DU 11^E CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION THCB CGT - KHEIRA BOULOU – MEMBRE DU BUREAU FÉDÉRAL



Bonjour à tous chers Camarades,
Nous avons été accueillis dans le centre Touristra « Le Solehau » par un personnel qui a été très présent, et convivial et nous a très bien reçus. Merci à Josiane, Boudji et son équipe, qui m'ont beaucoup aidée tout le long du congrès ainsi que les copains qui ont installé et désinstallé la salle tout au long de la semaine. Merci !

Merci aussi à nos invités Xavier Médeau, Evelyn Bledniak, Gérard Filoche, Serge Boushet, Eric Fritsch Renard, Eric Aubin, invités qui ont largement contribué à nos travaux. Merci également à Mohamed Oussedik, secrétaire général de la fédération Verres et céramiques, qui est parmi nous depuis hier.

Notre 11e congrès fédéral THCB a souligné et même distingué plusieurs choses. 125 délégués étaient présents, les débats ont été riches ! On nous avait dit « Le textile vous existez encore ? » Hé oui, non seulement on est là, mais nos secteurs embauchent !

Auparavant je disais que le monde

du travail est complètement bouleversé, le monde du travail n'est pas moins fort qu'avant, mais on perd toute confiance. Nous n'avons jamais été plus alertes, plus forts, vous l'avez démontré d'abord par les luttes que vous avez menées et que vous mènerez demain. Vous l'avez démontré également par tous les accords que vous travaillez tous les jours, le PAP, le CSE, le règlement intérieur... Lorsque vous travaillez ces accords, vous avez tous BAC + 5. N'oubliez pas, à cause ou grâce aux ordonnances Macron, c'est à VOUS de faire le DROIT dans votre entreprise.

Chez Spontex, José Baladeira a réussi à négocier un accord exemplaire, je vous invite à en prendre connaissance, vous pourrez vous le procurer, dès la semaine prochaine sur notre site fédéral. Je ne vous dirai qu'une seule chose « Osez José ! ». On a dit le monde du travail a changé, on a dit le droit c'est nous qui le faisons à l'entreprise, on va le gagner. Mais on doit aussi le gagner avec les autres organisations syndicales, l'unité syndicale doit se construire.

Une CGT forte pour faire progresser nos droits

Cécile de chez Etam l'a dit « On n'est pas à notre poste de travail ». Hé oui, c'est vrai, mais tu n'es pas n'importe où ! Tu te formes pour pouvoir mieux informer et défendre les intérêts des salariés. Donc, tu remplis pleinement ton mandat. Alors rassures-toi Cécile, tu fais exactement ce qu'il faut. La syndicalisation est vitale. Yoan de SES l'a dit « On est une famille, pas touche à nos délégués ».

J'ai été très agréablement surprise

de voir que vous avez fortement porté la question de la syndicalisation. Vous avez bien raison, car vous avez compris l'importance de la syndicalisation dans les entreprises. Il n'y a pas de recette, ni de potion miracle pour faire des syndiqués, donc Laurence toi qui nous a expliqué tes difficultés, tu as une bonne équipe et Thomas Vacheron nous a donné des pistes pour syndiquer, maintenant c'est à nous tous, ensemble, d'œuvrer pour une vraie campagne de syndicalisation.

Camarades, revalorisons nos élections professionnelles, revalorisons nos luttes et toutes nos actions, faisons parler de nous, du THCB.

Nous devons veiller tous ensemble à nous renforcer, nous rassembler, être solidaires jusqu'au bout, quoi qu'il arrive. Mais je vous fais confiance, car je connais votre détermination. Le combat contre l'extrême droite est également venu dans le débat par Fabien de Novacel et Brice de Faurécia, ils l'ont souligné et ils avaient raison.

Le congrès a décidé de voter une motion sur l'avenir des retraites, car le gouvernement veut modifier en profondeur notre système de retraite par répartition.

Je remercie tous les copains qui ont travaillé sur nos trois résolutions que nous avons votées ensemble.

Ces résolutions seront la ligne directrice à suivre pour les trois prochaines années. Elles vont nous faire évoluer, nous faire grandir, elles nous donnent la force et les moyens pour combattre, nous défendre, lutter et nous imposer contre les mauvais coups du patronat et du gouvernement.

Chers camarades, merci d'être venus et je vous souhaite un bon retour !