



- Editorial : Retraites : une réforme idéologique Page 3
- Décryptage de la réforme des retraites Pages 4 à 7
- Toray : une grève pour les conditions de travail Page 8
- Kalhyge : grève à Deauville sur les salaires Page 8
- Résolution 1 : Faire encore progresser la syndicalisation dans nos branches : un enjeu capital pour gagner une force capable de développer les luttes afin de faire avancer le progrès social Pages 9 et 10
- Résolution 2 : Pour être forte et active, l'industrie doit se nourrir du social Pages 10 et 11
- Résolution 3 : L'Europe syndicale doit être plus proche des problèmes des salariés Page 12

ÉDITORIAL

RETRAITES : UNE RÉFORME IDÉOLOGIQUE

DÉCRYPTAGE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

TORAY : APRÈS 21 JOURS DE GRÈVE, VICTOIRE SUR TOUS LES POINTS



Retrouvez-nous sur le site :

www.thc-cgt.fr

RETRAITES : UNE RÉFORME IDÉOLOGIQUE



Maurad RABHI,
Secrétaire général.

Le gouvernement vient d'ouvrir la boîte de Pandore des régimes de retraite par points. Pourtant 70 ans que notre système par répartition a fait ses preuves et garantit les pensions de retraite des salariés. Un système bien rôdé, solidaire et contributif où les fonds privés sont restés en-dehors du mécanisme des retraites. Un système loin d'être obsolète ou intenable financièrement.

Certes, le papy-boom a créé quelques difficultés de financement.

Certes, la baisse de la fécondité est venue affaiblir la solidarité intergénérationnelle.

Certes, l'instabilité économique a créé des millions de chômeurs qui ne peuvent pas contribuer aux régimes de retraite.

Mais la question essentielle est de savoir si tout cela réunissait un big-bang des régimes de retraite ? NON, NON et NON ! La réforme sys-

témique des retraites ne se justifie pas ! D'autant plus que ce système par points sur l'ensemble de la carrière, a comme objectif la baisse générale des pensions et l'idée de faire travailler les salariés plus longtemps.

D'ailleurs, les pays d'Europe qui ont mis ce système de pensions de retraite de leurs concitoyens baisser et l'âge de la retraite s'éloigner ! Ce sont d'ailleurs malheureusement les salariés plus cabossés durant leur carrière professionnelle, par le chômage, les petits boulots, la maladie, qui se voient fortement pénalisés dans un système par points et qui continuent à travailler jusqu'à 70 ans !

L'autre enjeu d'un système par points est d'ouvrir une petite partie du marché des retraites aux assurances privées, c'est ce qu'on appelle la capitalisation des retraites.

En effet, en plafonnant la

valeur du point au-delà d'un certain seuil, ce système pousse les salariés aisés vers les assurances privées.

La CGT doit maintenant s'engager plus fortement dans le travail d'explication auprès des salariés, afin que les mobilisations s'intensifient demain. Nous devons partout expliquer que rien ne justifie ce big-bang idéologique. C'est en effet un enjeu primordial.

Défendre notre système de retraite solidaire et par répartition, c'est s'assurer que nos droits à la retraite seront garantis, nos pensions stables et la solidarité, vers les plus faibles, assurée.



DÉCRYPTAGE DE LA RÉFORME DES RETRAITES



Le haut commissaire à la réforme des retraites, Monsieur DELEVOYE, vient de dévoiler une ébauche du futur système de retraite répondant à l'objectif visé par le président de la République. Il est temps pour la fédération de décortiquer les pistes avancées, de donner notre avis et de mettre en avant nos propositions.

Tout d'abord, il faut se rappeler qu'au lendemain de la deuxième guerre mondiale, à un moment où la France devait se relever de celle-ci, où elle devait se reconstruire, il a été fait le choix de mettre en place une sécurité sociale solidaire assurant une

couverture sociale et un revenu de remplacement permettant à tous les assurés d'avoir un revenu face aux aléas de la vie. Le principe étant : **« je cotise selon mes moyens, je reçois selon mes besoins »**. C'est ce principe qui est remis en cause.

Une branche vieillesse de la sécurité sociale a été créée et un système de retraite solidaire par répartition qui a survécu à tous les soubresauts de la vie a vu le jour.

Pourquoi nous sommes si attachés à ce système?

Tout d'abord, contrairement à ce qui est dit, ce système reste finançable sans difficulté majeure !

La répartition, c'est à la fois le financement des pensions actuelles par les cotisations des actifs et en même temps l'acquisition de droits à retraite lorsque l'heure est venue.

Le pendant d'un système par répartition, c'est la capitalisation qui ne garantit en rien la pension

qui sera servie puisqu'elle est liée aux aléas de la bourse. Nombres de fonds de pension aux Etats unis ou bien en Europe ont fait faillite et les retraités ont vu leurs pensions partir en fumée.

Le système par répartition après 2007 et la crise financière, a été mis en avant et reconnu comme étant une garantie pour le financement des pensions à nos retraités. Tout le monde y reconnaissait une vertu d'amortisseur permettant la cohésion sociale du pays.

Pourtant, la bataille pour toujours plus de capitalisation est bel et bien présente aujourd'hui. Beaucoup des plus riches y voient une manne financière qui leur échappe et qu'ils voudraient bien s'accaparer.

Notre système est solidaire. Il existe une solidarité intergénérationnelle puisque ce sont les actifs qui paient les retraites de leurs aînés. Il existe également une solidarité intra-générationnelle puisqu'il y a des éléments correcteurs qui permettent de maintenir un certain niveau de retraite (droits familiaux, droits conjugaux, période de chômage, etc).

Analysons les pistes du haut commissaire :

L'universalité est portée comme une avancée, c'est vite oublier comment se sont construits les différents régimes de retraite avec les spécificités des métiers et la reconnaissance de la pénibilité.

La CGT propose depuis longtemps une maison commune des régimes de retraite qui permettrait de piloter ces régimes et d'en assurer l'existence et le

financement en harmonisant par le haut les droits des retraités.

Pour les revenus au-delà de 120 000 euros par an, les salariés ne pourront plus cotiser au dessus de 3 fois le plafond de la sécurité sociale, soit environ 10 000 euros par mois. Ce qui ouvre la porte à la capitalisation. Or, on sait que notre système social de retraite tient parce qu'il est solidaire et que les hauts revenus

cotisent à hauteur de ce qu'ils perçoivent. Ce qui assure un niveau de recettes certain.

Nous passerions d'un système par annuités à un système par points: qu'est ce que cela veut dire ?

Avant 1993, la retraite des salariés du privé était calculée sur les 10 meilleures années. Ce calcul permettait d'éliminer les années

de précarité, de chômage et les premières années durant lesquelles son salaire est le plus bas. Lorsqu'en 1993, avec la réforme dite "BALLADUR" du nom du premier ministre de l'époque, le calcul de la retraite des salariés du privé est passé sur les 25 meilleures années, le premier effet a été d'intégrer des années moins bonnes et de faire baisser le niveau des pensions de près de 16 %. Avec un système par points, c'est l'ensemble de la carrière qui va être prise en compte et donc intégrer toutes les années de précarité, de chômage, de bas salaire etc. D'où une baisse du niveau des pensions qu'il nous faudra subir.

Nous avons une connaissance parfaite des systèmes à points, puisque les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC sont des régimes à points.

Pour répondre aux problèmes financiers posés, quatre facteurs ont été activés ces dernières années:

Tout d'abord, la valeur d'achat du point. Pour une même somme, vous avez moins de points quand la valeur d'achat augmente.

Ensuite la valeur de service du point. Pour un même nombre de points, vous avez moins d'Euros car la valeur de service baisse.

Puis, il a été mis en place un taux d'appel. Il sera de 127 % au 1er janvier 2019. Cela veut dire que 27 % des cotisations n'ouvrent aucun droit à retraite donc ne donnent aucun point. Ce taux d'appel sert uniquement à équilibrer les comptes.

Donc, ce système par points ne donne aucune indication sur le montant de votre future retraite puisque ces valeurs sont revues

chaque année en lien avec la situation des régimes. C'est ce qu'on appelle le pilotage automatique des retraites.

Enfin, un âge pivot à atteindre pour percevoir sa retraite complémentaire sans décote a été actée dans l'accord d'octobre 2015 signé par certaines organisations syndicales et le patronat (la CGT n'est pas signataire). Cet âge pivot a été fixé à 63 ans. Cela signifie que nous pouvons toujours partir à 62 ans si nous remplissons toutes les conditions (âge, nombre de trimestres) mais avec une décote de 10 % pendant 3 ans. En réalité, le niveau de pension est tel que les salariés sont et seront contraints de travailler plus longtemps.

C'est justement ce à quoi réfléchit le gouvernement. Sur la base de cet accord, il prendrait la même mesure pour le régime par points qui sera mis en place. L'objectif est clair, retarder l'âge effectif de départ en retraite sans modifier l'âge légal de départ en retraite qui restera 62 ans.

La prise en compte des primes versées aux fonctionnaires dans le calcul de leurs retraites est une revendication de la CGT depuis toujours. Cependant, elle doit être mise en parallèle avec la fin de la règle qui aujourd'hui, leur permet de bénéficier d'une

retraite calculée sur les 6 derniers mois de salaire. Qu'en sera-t'il avec le passage à un

régime par points?

De plus, il semblerait juste pour la CGT que l'ensemble des primes versées aux salariés du privé soit, elles aussi, prises en compte, y compris les primes de participation et/ou d'intéressement. Le forfait social qui a été porté à 20 % durant le dernier quinquennat et qui répondait en partie à cette revendication a été quasiment supprimé par le pouvoir en place. Notre fédération revendique l'intégration de toutes les primes des salariés du privé.

Si nous pourrions être satisfaits qu'un nombre de points soient accordés dès le premier enfant, encore faut-il en connaître les modalités. Qui percevra ces points? La mère, le père, les deux? Quel sera le nombre de points accordés? Que représentera-t-il au moment de la liquidation de ses droits?

Un minimum de pension serait accordé aux retraités ayant travaillé toute leur vie à temps partiel ou avec des revenus modestes. La CGT revendique un minimum de pension à hauteur du SMIC. Ce qui doit conduire à une revalorisation significative de toutes les pensions. La pension moyenne étant de 1300 euros, comment envisager un minimum de pension au SMIC en





laissant les autres à un tel niveau ?

On nous avance une prise en compte de la pénibilité dans ce nouveau système. Nous n'oublions pas que le président de la république s'est refusé d'utiliser le mot "pénibilité" depuis sa campagne présidentielle et qu'il a tout simplement mis au rebut ce qui existait depuis 2013. A savoir

prise en compte de la pénibilité par un départ anticipé en retraite. En tout état de cause, il y avait un commencement de financement qui n'existe plus.

La question du pilotage est une question importante et éminemment politique. La modification des règles en matière de retraite faisait l'objet d'un débat chaque année à l'Assemblée Nationale à

un financement patronal d'un compte pénibilité pour chaque salarié. Si ce n'était pas la panacée pour la CGT, c'était une étape pour aboutir à une vraie

l'occasion du PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale). Depuis plusieurs années, ce n'est plus le cas et les règles peuvent changer sans ce débat.

Certains y voient la possibilité d'un pilotage automatique qui permettrait d'ajuster le niveau des dépenses au niveau des recettes. Nous passerions donc à un système à prestations définies, à un système à cotisations définies. Lorsque M DELEVOYE affirme que l'on n'augmentera pas la part du PIB (produit intérieur brut) consacrée aux retraites, c'est à dire 14 %, en réalité, ça veut dire que les pensions baisseront car si vous avez la même assiette à servir à plus de retraités, l'équation est claire. Nous devons garantir aux retraités un taux de remplacement de 75 % et une pension au minimum au SMIC quelle que soit la tuyauterie utilisée. C'est cette finalité là qui garantirait un bon niveau de pension à l'avenir.

Propositions CGT

La CGT propose de revenir sur une retraite à 60 ans avec la prise en compte de la pénibilité par un départ anticipé. La situation de l'emploi ne s'est pas améliorée depuis le passage à la retraite à 62 ans et la porte se ferme pour les jeunes qui pourraient accéder à un emploi. De plus, il ne faut pas édulcorer la question de la santé au travail et de l'espérance

de vie qui commence à stagner. En effet, si l'espérance de vie a augmenté, c'est sous l'effet à la fois de l'amélioration des technologies en matière de santé et de l'abaissement du temps de travail sur une vie.

Quant au financement, la CGT porte:

- la mise à contribution des revenus financiers des entre-

prises,

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- l'augmentation des cotisations face au plus grand nombre de retraités.

- l'augmentation des salaires et des pensions qui aurait un impact positif sur les recettes des caisses sociales et sur la consommation.

La fédération THCB est attachée au régime par répartition solidaire. Elle combattra toutes les pistes qui consisteraient à reculer l'âge effectif de départ en retraite et toutes mesures qui auraient un effet négatif sur le montant des pensions. C'est exactement les deux objectifs visés par le projet présenté par le haut commissaire à la réforme des retraites.

Valeur d'achat du point :

C'est la valeur à laquelle le salarié doit payer ses points. Plus le prix est élevé, moins de points sont acquis pour le même montant. Exemple :
- si le point vaut 2 euros: pour 100 euros, vous aurez acquis 50 points
- si le point vaut 2,50 euros, vous aurez acquis 40 points

Valeur de service du point:

C'est la valeur à laquelle le salarié convertit ses points en Euro le moment de la retraite venu. Plus le prix est bas, moins la pension sera élevée. Exemple :
- si le point vaut 2,50 euros, pour 100 points, vous aurez 250 euros
- si le point vaut 2 euros, pour 100 points, vous aurez 200 euros

Régime à cotisations définies :

On fige le niveau de cotisations et on ajuste le montant des prestations. Pour une même assiette, il y aura plus de retraités à servir. Donc baisse des pensions

Régime à prestations définies :

Il est défini le besoin de financement des retraites et il est ajusté le montant des cotisations pour garantir un certain niveau de pension.

Taux d'appel:

Taux qui n'ouvre pas de droit ou de point et qui est mis en place pour équilibrer le régime. Exemple :
Taux d'appel à 127 %, cela veut dire que pour les 27 % payés en plus du prix, vous ne percevez pas de points.

Taux de remplacement

C'est le pourcentage de pension par rapport à ses derniers salaires. Exemple : si vous perceviez 2000 euros de salaire en activité, 75 % de 2000 = 1500 euros de retraite



TORAY : UNE GRÈVE POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL !



Les choses couvaient depuis quelques mois. Managers et direction avaient décidé, ensemble, de mettre un tour de vis sans précédent à Toray concernant les conditions de travail et la surveillance des salariés.

Plusieurs mesures semblaient déjà surréalistes, comme les caméras de surveillance un peu partout dans l'entreprise. Une modification du règlement intérieur permettait même aux contremaîtres de pouvoir contrôler les salariés prenant leur poste de travail avec des tests salivaires ou des éthylotests afin de mesurer l'alcoolémie ou d'autres substances d'une personne.

Des tests inadmissibles et inappropriés sans accident grave, sans procédure permettant la confidentialité des informations par un médecin. Le syndicat CGT avait pourtant alerté, à maintes reprises, du mécon-

tentement des salariés et des conséquences de l'application de ces mesures.

Le DRH de l'entreprise, fidèle à son entêtement, a voulu passer « en force », sans entendre ce qui se passait réellement. Il aura fallu le licenciement d'un salarié pour faute grave, pour mettre le feu aux poudres, alors que cette personne rencontrait des difficultés personnelles !

Après plus de 10 jours de grève par une bonne centaine de salariés, la direction a été obligée d'admettre ses erreurs de procédure et de rétro pédaler en proposant un protocole de fin de conflit. Plusieurs points ont été gagnés ! La direction a proposé de suspendre toutes les nouvelles mesures arrêtées dans le règlement intérieur et de les renvoyer à un groupe de travail, sous la responsabilité de la commission

santé, conditions de travail. Ce groupe devra soumettre ses propositions lors d'une réunion du CSE, mais pas avant juin prochain.

Deuxièmement, pour le salarié licencié, la direction a été contrainte, suite à la demande du syndicat, de verser l'équivalent d'une année de salaire et de lui octroyer un accompagnement renforcé. En effet, le salarié ne souhaitant pas réintégrer l'entreprise, a préféré profiter de cet argent pour régler ses problèmes personnels. Quant aux heures de grève, la direction est restée arc-boutée, mais a accepté l'étalement sur plusieurs mois et la non prise en compte des jours de grève dans le calcul du 13e mois et de la prime d'intéressement.

A l'heure où nous écrivons ces lignes et après 21 jours de grève, un protocole est en cours de signature. La direction a été contrainte de prendre en charge entre 20 et 30 % d'heures de grève sur des compteurs heures supplémentaires, repos compensateur, pénibilité, etc... et d'augmenter la prime de départ du salarié licencié à un an et demi de salaire, soit 63.000 euros. La centaine de salariés et le syndicat CGT peuvent être déjà fiers d'avoir fait reculer la direction sur tous les points. Un conflit exemplaire qui fera réfléchir cette direction lors des prochaines négociations sur le CSE, les NAO ou le règlement intérieur !

KALHYGE : GRÈVE À DEAUVILLE SUR LES SALAIRES

Plusieurs salariés du service de distribution de la blanchisserie industrielle Kalhyge 2 à Deauville se sont mis en grève pour exiger une revalorisation de leur pouvoir d'achat et de meilleures conditions de travail. Bien évidemment, notre syndicat CGT était aux côtés des chauffeurs en lutte !

Après trois jours de grève, un protocole d'accord en six points a été trouvé, portant sur les salaires, la mobilité et les conditions de travail. Cette grève aura permis d'engager

des mesures pour les prochaines NAO prévues en fin d'année pour l'ensemble des salariés du groupe.

Elle aura également permis de réitérer la confiance envers notre syndicat CGT lors des élections professionnelles le 18 octobre à Deauville. De belles vic-

toires à mettre au profit des délégués CGT.



RÉSOLUTION N° 1

FAIRE ENCORE PROGRESSER LA SYNDICALISATION DANS NOS BRANCHES : UN ENJEU CAPITAL POUR GAGNER UNE FORCE CAPABLE DE DEVELOPPER LES LUTTES AFIN DE FAIRE AVANCER LE PROGRES SOCIAL

Notre fédération a toujours combattu en faveur de la sécurisation des emplois et luttera davantage encore contre toutes les nouvelles conditions qui au contraire sécurisent les licenciements. Pour cela, il faut partout une CGT forte et active.

C'est dans cet état d'esprit que ce 11ème congrès fédéral sera un moment démocratique important pour décider, pour définir et adopter collectivement et prioritairement des mesures concrètes et appropriées pour améliorer la syndicalisation. Il y a lieu de souligner que nos efforts entrepris sur ce sujet demeurent insuffisants. Il y a urgence à se fixer le cap d'une démarche de progression comportant des objectifs chiffrés et mesurables pour réussir à corriger nos faiblesses dans ce domaine. La moyenne des résultats de mesure d'audience syndicale de nos branches (THCB), nous placent en tête avec un score de 30.66% devant la CFDT à 22.46%, ce qui est un élément essentiel. Cependant, la situation fait ressortir les faiblesses que nous avons collectivement à mettre en application un plan de syndicalisation efficace pour syndiquer davantage les salariés.

• Contre les reculs du droit du travail, il nous faut développer un syndicalisme de résistance

Le droit du travail continue d'être détérioré par une succession de lois et de décrets qui ont modifié en profondeur les règles de la représentativité des syndicats dans les entreprises. C'est dans ce contexte difficile que nos forces syndicales devront davantage se renforcer pour évoluer efficacement. Les ordonnances Macron, dans la continuité des lois El Khomri ont inversé la hiérarchie des normes et ont porté un coup grave au code du travail. La fusion des IRP s'est élargie au CHSCT pour devenir le conseil social

et économique (CSE). Les règles en matière de négociation obligatoire en entreprise avaient déjà connu quelques modifications avec la loi REBSAMEN en 2015 par accord collectif majoritaire. Mais aujourd'hui, elles le sont davantage depuis septembre 2017 avec l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, qui réforme le Code du travail, en facilitant désormais la conclusion d'accords collectifs en l'absence de délégué syndical. Cela offre la possibilité à certaines entreprises de conclure un accord collectif directement avec les salariés, par la voie du référendum. **À présent, il nous faut retenir que la loi impose un taux de représentativité de 50% au lieu de 30%, pour considérer que la signature d'un accord par un syndicat soit valable.** C'est dire l'importance des coups portés contre le syndicalisme. Les entreprises de nos branches n'échapperont pas à ces bouleversements. Il faut donc dès à présent, des syndicats puissants et majoritaires pour résister à ces changements. Force est de constater que le recensement de nos bases syndicales fait ressortir une quantité importante de syndicats d'élus sans pratiques syndicales. **Continuer à tolérer leurs existences sans agir pour modifier cette situation, c'est accepter ces reculs.** Cela n'est plus acceptable. Laisser les choses en l'état, c'est se résigner à admettre nos faiblesses, et la baisse de 10% de syndiqués de notre fédération à la fin de l'exercice de l'année 2016 par rapport à 2012. **Il est donc nécessaire de nous orienter collectivement vers un redressement progressif pour atteindre un objectif de 5000 syndiqués.** La syndicalisation, c'est aussi l'affaire de tous les militants de nos branches. Il appartient donc à chacun d'y contribuer à sa façon, dans son entreprise. Il est inutile de rap-

pelez que cette démarche ne doit exclure aucune catégorie professionnelle. Ouvriers, employés, techniciens, cadres et retraités, toutes et tous doivent pouvoir naturellement, trouver leurs places dans notre fédération pour contribuer à la renforcer, ceci afin d'agir partout sur le terrain.

Les luttes pour le progrès social se gagnent en premier lieu dans les entreprises. Par conséquent, il faut intensifier nos efforts de syndicalisation dans nos branches et de formation de nos militants, mais aussi s'améliorer pour faire progresser nos moyens de communication aux salariés y compris celles où la CGT n'est pas implantée. Ces enjeux sont capitaux. Il faut fournir une communication simple, compréhensible et une présence de terrain permanente pour que les salariés appréhendent mieux les aspects de ces nouvelles règles réformant le code du travail et pour qu'ils adhèrent à nos actions syndicales. **Nos objectifs de syndicalisation doivent aussi être orientés vers les entreprises où il n'y a pas de bases syndicales pour en créer de nouvelles,** mais aussi renforcer leurs parrainages permanents par nos syndicats THCB régionaux et départementaux. Consolider leur enracinement dans l'entreprise par la pratique syndicale doit être une priorité. La fédération est constamment engagée dans une réflexion sur l'outil syndical le plus efficace et le plus en lien avec les salariés, c'est la raison pour laquelle notre site fédéral continue de s'améliorer en matière de communication afin de fournir à nos bases syndicales de l'information en continu pour favoriser les échanges et le partage des connaissances respectives de nos militants. Avec ce site, les équipes doivent trouver de nouveaux outils techniques et pratiques (applications, simulateur, etc...) Il faut

accentuer nos efforts collectifs et optimiser nos actions au plan de la structuration syndicale. C'est une priorité et un engagement pris lors de notre 10e congrès. La fédération maintiendra un haut degré d'attention à tous nos militants pour leur fournir en tout point, l'aide indispensable à leurs besoins.

Aussi pour lui permettre d'optimiser ses actions dans ce sens, la fédération s'est renforcée en se dotant de ressources supplémentaires. Le plan de syndicalisation fédéral déjà en place continue de progresser pour être plus opérationnel et fournir l'aide nécessaire pour s'améliorer syndicalement, aux petites comme aux grosses structures syndicales. Il permet de mesurer les progrès de nos syndicats mais aussi de les aider à corriger leurs défaillances en matière de syndicalisation d'une manière constructive. Les outils et les méthodes de ce plan de syndicalisation seront aux services de nos syndicats pour mieux les servir et les accompagner dans leurs démarches de syndicalisation.

• Des évolutions industrielles qui ouvrent des possibilités intéressantes pour élever le taux de syndicalisation dans nos branches

Contrairement aux idées reçues sur nos industries en France, la progression permanente de certains secteurs d'activités de nos branches en matière d'innovation, continue de fournir des champs d'applications à de nouveaux matériaux tel que le composite et le carbone. Pour plusieurs filières textiles très actives dans le domaine du médical, de l'aéronautique, du balistique, de l'aérospatiale, du nautique, du bâti-

ment, et de l'automobile, les progrès technologiques sont nombreux dans plusieurs de nos branches. C'est le cas aussi avec l'utilisation de la découpe laser dans l'industrie de la chaussure, ou dans l'habillement avec l'apparition récente des équipements de protection individuelle connectés de très hautes performances (gilets équipés de capteurs, chaussures de sécurité géolocalisées), conçus pour améliorer la sécurité des chantiers dans le domaine du bâtiment. Il ne faut pas non plus oublier la naissance d'articles textiles « intelligents » captant l'énergie, transmettant des informations d'ordre physiologique, aux vertus curatives ou à mémoire de forme..., qui feront partis de nos futurs besoins de consommation courante. Les créations d'emplois dans ces secteurs vont progresser dans les 10 prochaines années en raison des besoins croissants de ces marchés. Plus que jamais, progresser syndicalement et majoritairement dans les entreprises de nos branches, c'est devenir l'interlocuteur incontournable en matière de dialogue social sur tous les sujets stratégiques de leur avenir.

• Construire des syndicats qui fédèrent nos adhérents et nos militants

Compte tenu des exigences impératives dictées par un contexte actuel dégradé, le droit social doit à tout prix être développé en s'appuyant sur la résistance de nos forces syndicales, La syndicalisation, qui est un élément essentiel pour la construction du rapport de force, doit progresser durablement. Aussi, les syndicats du THCB ont décidé de

s'engager à :

Contribuer à mener collectivement une campagne de sensibilisation pour inciter chacun de nos militants à s'impliquer pour atteindre l'objectif de 5000 syndiqués pour la fin de ce mandat.

Appliquer les mesures appropriées et à participer activement à la réduction du nombre de syndicat d'élus en mettant en œuvre des actions concrètes pour atteindre un taux supérieur à 10% de ces syndicats, en les aidant à faire progresser le nombre de syndiqués dans leurs entreprises.

Atteindre l'objectif d'un minimum de 80% de syndiqués à la pratique du prélèvement automatique et atteindre partout le taux de cotisation de 1%. Pour mettre en œuvre les orientations décidées, l'implication des syndiqués est essentielle, mais cela ne peut se faire sans moyens financiers. Tous les syndicats doivent donc mener une bonne politique financière. Les syndiqués doivent être régulièrement sensibilisés à ces questions.

La direction fédérale soumet ce projet de résolution à chacune de nos bases organisées pour permettre à toutes et à tous dans chaque organisation, de débattre, de proposer et d'amender ces résolutions qui seront proposées lors de notre prochain congrès fédéral.

Il s'agit de créer les conditions d'une CGT plus forte dans nos branches pour être plus actif sur le terrain, dans les luttes et pour faire avancer la démocratie et le progrès social. L'avenir de notre syndicalisme dépend, dans notre fédération, de l'engagement de tous

RÉSOLUTION N° 2

POUR ÊTRE FORTE ET ACTIVE, L'INDUSTRIE DOIT SE NOURRIR DU SOCIAL

Dans nos branches du THCB, aussi bien que dans les autres secteurs industriels, la politique du patronat et des gouvernements successifs a mis à mal l'emploi par les délocalisations intensives, les ventes de secteurs entiers ou par l'essaimage de productions un peu partout dans le monde. Ces stratégies essentiellement financières ne recherchent que le profit à court terme tout en

bénéficiant, par ailleurs, des exonérations massives de cotisations sociales. Ces sommes colossales qui devraient servir à l'emploi, la formation, les salaires, l'embauche sont détournées de leur but. Le patronat empoche des milliards d'euros d'aides diverses accordées aux entreprises sous couvert de compétitivité. Le CICE, le pacte de responsabilité, les accords de compétitivité,

la loi El-Khomri et maintenant les Ordonnances Macron concourent à cela sans aucune contrepartie sur le plan social. Cela contribue, au contraire, à diminuer les salaires, à supprimer des acquis issus de la lutte des salariés, à fragiliser la protection sociale. Cette gestion ultralibérale est contraire à l'intérêt des industries, des salariés, du pays. Chaque élu CGT doit connaître le

montant des aides publiques allouées aux employeurs afin de les porter à la connaissance des salariés de l'entreprise.

La fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT souligne l'importance de se réappropriier la bataille pour l'industrie française en lien avec le développement des acquis sociaux, ceci pour mettre fin à la chute de l'emploi. Plutôt que de multiplier les cadeaux au patronat, il faut, au contraire, valoriser le travail, augmenter les salaires, développer la formation et, en même temps, développer la recherche et les investissements productifs.

Nous estimons que notre secteur professionnel a des filières d'exception et une main-d'œuvre très qualifiée. Augmenter les salaires est nécessaire. Les élus d'entreprises de la fédération doivent porter des revendications fédératrices pour tous les salariés. Cela constitue les atouts principaux de notre industrie. Travailler dans nos secteurs requiert de véritables qualifications qui doivent être rémunérées à leur juste valeur.

L'avenir de nos professions THCB et de ses emplois, dépend fortement de l'existence d'une solide capacité productive sur le territoire national. La nécessité d'enraciner l'industrie dans les territoires nécessite de s'appuyer sur les technologies d'avenir pour assurer un développement durable en liaison avec le développement de l'emploi.

L'industrie doit tenir compte des exigences d'une économie réduisant considérablement les rejets de CO2 et les déchets de toute nature. Elle doit se préoccuper des territoires dans lesquels elle exerce ses activités et dont elle tire richesse et compétences.

• Se battre pour des industries d'avenir

Nos industries sont dans une phase apparente de stabilité avec des investissements productifs, cette tendance se vérifie dans les branches comme le textile, les cuirs, l'habillement et la blanchisserie. Des usines sont relocalisées et des emplois créés.

Il s'agit de savoir comment la société d'aujourd'hui va passer des acti-

vités et des emplois industriels d'hier, souvent menacés, aux activités et aux emplois de demain, plus nombreux, plus qualifiés, plus pérennes. La fédération THCB se doit de coordonner les informations sociales et économiques des entreprises de sous-traitance afin d'interpeller et de mettre la pression sur les donneurs d'ordre. En ce sens, il faut s'opposer à la sous-traitance tous azimuts et responsabiliser davantage les donneurs d'ordre.

Cette perspective de développement durable appelle une vague d'investissements dans la formation et la qualification pour saisir l'opportunité de ces métiers d'avenir. Le développement de la recherche et de l'innovation technologique doit s'appuyer impérativement sur le social.

Parler d'industrie, c'est parler de « réponse aux besoins », de coopération en lieu et place de la concurrence, nous avons besoin de recherche de nouvelles technologies, mais aussi de garanties collectives, de formation initiale et continue, de qualification reconnue, de diminution du temps de travail, de sécurité sociale professionnelle, de nouveau statut du travail salarié, de droit d'intervention des salariés et de leurs syndicats dans les entreprises. Il s'agit de mettre en place un statut social qui respecte le salarié et qui vise à son bien-être sur les lieux de travail. C'est un réel atout pour la compétitivité des territoires et des industries elles-mêmes.

• **La cohérence économique et sociale doit être globale, elle crédibilise nos propositions, notre analyse et notre action.**

Dans une période où le chômage ne diminue pas dans notre profession, il est urgent de desserrer l'étau de la finance et de la mettre au service de l'industrie et sûrement pas l'inverse. Il faut donner des perspectives à l'ensemble des salariés, des contrats pros et des apprentis, en matière de statut social.

Pour que la société évolue au gré des savoirs et des intelligences, les développements sociaux et économiques doivent se nourrir mutuellement, c'est indispensable.

La France, historiquement renommée pour ses « droits de l'homme » et sa puissance industrielle, est appauvrie par des législations de plus en plus régressives, asservies aux politiques patronales. C'est un non-sens.

Les salariés sont accusés de « coûter trop cher », ils sont culpabilisés quotidiennement, sommés d'accepter la baisse des droits et des salaires au nom de la sacro sainte compétitivité. Le stress, le mal-être, la peur du lendemain, sont très mal vécus par des millions de salariés alors que les profits tirés du travail n'ont jamais été aussi élevés. Une partie de ces profits doit être utilisée pour améliorer les conditions de travail et la formation des salariés.

Pourtant, l'emploi, le social ont besoin d'instances représentatives fortes sur le terrain et au niveau national. Or, les ordonnances et lois successives sont plus que jamais nocives. Ces textes Macron font tomber un à un les acquis et les garde-fous sociaux essentiels. Face à cette nouvelle menace d'une application sauvage de l'économie du marché que veut instaurer le gouvernement actuel, il faut se battre au niveau des branches, des entreprises ou établissements pour avoir des garanties solides en matière de contrat de travail, de salaires, de plein emploi pour toutes les catégories de salariés. Il faut créer un rapport de force durable pour obtenir de nouveaux droits ainsi que davantage de moyens pour les IRP, cela pour mieux défendre les intérêts des salariés.

Nous pouvons affirmer qu'un pays sans une industrie forte est un pays sans avenir.

L'industrie doit donc se transformer pour répondre aux besoins humains, sociaux et économiques. Il s'agit donc de développer une stratégie industrielle et sociale sur le long terme. Cela passe par la prise en compte de l'avenir des salariés.

RÉSOLUTION N° 3

L'EUROPE SYNDICALE DOIT ÊTRE PLUS PROCHE DES PROBLÈMES DES SALARIÉS

Dans la crise de confiance des citoyens européens et les désaccords qui divisent les états membres, l'union européenne doit se réinventer économiquement et socialement. Le syndicalisme européen entend peser fortement sur un axe social à la hauteur des attentes des travailleurs européens quelles que soient leurs branches.

L'Europe est vécue par bon nombre de salariés comme une menace permanente parce qu'elle permet leur mise en concurrence avec d'autres salariés européens. Le premier réflexe est souvent la demande de fermeture des frontières et le repli sur soi. Dans de nombreux états de l'union l'absence de projets porteurs et les séquelles des crises ont fait grimper en flèche l'euro-scepticisme. Pour la CGT, la mise en concurrence des travailleurs est inacceptable et ce sur toutes les dimensions : l'emploi, le salaire, les conditions de travail ainsi que sur la protection sociale.

Toutes les déréglementations, dérégulation à l'échelle européenne ou internationale conduisent à une détérioration des conditions de vie des salariés, cela alimente le moins-disant social au service des multinationales dans le monde.

Les travailleurs du textile, de l'habillement, des blanchisseries et du cuir en Europe et dans le monde subissent de plein fouet cette politique antisociale qui engendre des drames dans certains pays comme le Bangladesh. Les accidents se multiplient, il y a déjà eu des centaines de morts. Ces salariés continuent de subir le chantage à l'emploi des multinationales du textile et de l'habillement. Suite à ces tragédies, un accord pour la sécurité des usines de confection au Bangladesh a été signé pour trois ans. Cet accord arrive à terme en 2018. Les signataires s'engagent à le prolonger de trois ans.

À ce jour, aucune marque française n'a signé cet accord. Le collectif éthique sur l'étiquette et les syndicats CGT des entreprises concernées vont se mobiliser afin d'obliger les entreprises à généraliser cet accord. Notre fédération a publié plusieurs déclarations pour soutenir les travailleurs du Bangladesh. Depuis ces drames, plus de quatre ans ont passé. Le temps est venu

d'exiger la transparence sur les entreprises de nos branches d'industrie. De ce fait, une coalition de neuf syndicats parmi lesquels on trouve industriALL Globale Union (auquel notre fédération est adhérente), ainsi que des organisations internationales de défense des droits humains ont proposé ensemble le « pacte pour la transparence ». Cette coalition a interpellé 72 entreprises, pour leur demander d'adhérer à ce pacte et pour le mettre en œuvre avant le 31 décembre 2017. A ce jour, 22 marques et enseignes, dont 13 connues sur le marché européen, se sont engagées à publier des informations sur la filière d'approvisionnement. C'est un début, mais il faut poursuivre notre action.

• L'Europe sociale a du mal à se construire.

Au mois d'avril 2017 la commission européenne proposait d'organiser un sommet social européen à Goteborg (Suède) afin de finaliser et d'adopter une déclaration baptisée socle européen des droits sociaux.

Cette déclaration a effectivement été adoptée à l'unanimité des 27 pays membres le 17 novembre 2017. C'est un texte dont le poids symbolique est important mais sans portée juridique contraignante pour l'instant. Le texte égrène 20 principes et droits censés être respecté sur tout le continent européen, comme le droit à l'enseignement et à l'orientation professionnelle, l'égalité des chances et de traitement, notamment entre hommes et femmes. Il fait aussi mention d'un « salaire minimum approprié devant être garanti, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins des travailleurs et de leur famille compte tenu des conditions économiques et sociales des pays concernés, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi ». La lutte doit porter sur l'application réelle de ces importants principes.

La CGT avec la CFDT, FO, CFTC et L'UNSA avait d'ores et déjà adressé une lettre aux députés européens français pour leur exposer les revendications syndicales qui lient l'économique et le social.

Dans les instances syndicales européennes notre fédération s'implique fortement pour dénoncer le dumping social au service des grands groupes de nos branches indus-

trielles. Notre fédération est présente et active lors des réunions organisées par IndustriAll qui touchent à l'activité de nos branches, que ce soit le textile, l'habillement, les blanchisseries ou la tannerie. Cette dernière risque d'ailleurs de subir à moyen terme une chute importante du niveau de sa production européenne. C'est dû essentiellement à des restrictions à l'exportation mises en œuvre par un nombre croissant de commerciaux qui pénalisent le cuir européen pour avantager les importations à faible coût. Cette convergence syndicale entre la CGT et la confédération européenne des syndicats a abouti à une plate-forme revendicative précise qui s'appuie sur :

- la prévalence des droits sociaux et des droits des travailleurs sur les droits économiques et sur les intérêts privés des firmes multinationales.

- le renforcement des droits des travailleurs pour définir par la négociation collective leurs conditions de travail et d'emploi.

- Un salaire minimum dans les pays de l'Europe, et une augmentation générale des salaires.

- Une protection sociale de haut niveau, et une retraite digne pour tous.

- La garantie du principe à travail égal salaire égal partout en Europe.

- L'application du droit du travail du lieu effectif de l'activité professionnelle s'il est plus favorable aux travailleurs.

- La portabilité des droits pour les travailleurs.

La plate-forme mérite d'être diffusée et discutée dans les entreprises afin qu'elle devienne une revendication appuyée par les salariés.

Notre activité syndicale au niveau européen est indispensable pour faire avancer les droits sociaux à la hauteur des attentes des travailleurs européens. Notre fédération est présente à toutes les réunions organisées par industriAll qui touchent à l'activité de nos branches et elle appuie son action.

Nous voulons rester une force de proposition dans les débats de notre fédération européenne. Il faut poursuivre en ce sens pour agir efficacement et ainsi mieux défendre les intérêts des salariés de nos industries.