



- Extraits du rapport d'ouverture Pages 3 à 7
- Une région marquée par le textile Page 7
- Vigilants et mobilisés, les délégués débattent Pages 8 à 11
- Bangladesh : tisser la solidarité Pages 12 et 13
- Syndicalisation : quels enjeux ? Pages 14 et 15
- Lejaby : «cette victoire est aussi la vôtre» Pages 16 et 17
- Bonne nouvelle, Raymond rempile Page 18
- Des réserves reconstituées Page 19
- Débat sur la résolution n° 2 Structuration du THCB sur le terrain Pages 20 et 21
- Le congrès côté chiffres Page 22
- Protection sociale, le hold-up Pages 23 à 25
- Paroles de délégués Pages 26 et 27
- Une retraite en chanson... Page 28
- Les moments forts Page 29
- Conclusions et direction fédérale Pages 31 et 32

Compte-rendu du 10^e congrès de la fédération textile habillement cuir blanchisserie Cgt du 3 au 6 juin 2014 à Bourgoin Jallieu (38)



Le congrès a fait une ovation à Amirul Haque Amin, président de la Fédération des travailleurs de l'habillement bangladais (NGWF)

PUBLICITE MEDEAU

EXTRAITS DU RAPPORT D OUVERTURE AU 10^e CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE CGT À BOURGOIN JALLIEU - MAURAD RABHI, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL -



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

Permettez-moi, comme il est de coutume, de commencer mon intervention en remerciant tous ceux qui se sont impliqués afin que notre 10^e congrès fédéral se déroule dans les meilleures conditions.

Hassen, Patrice, Josiane, Joseph, ainsi que les Unions locales du Nord Isère et d'autres se mobilisent depuis des mois afin que chaque problème trouve sa solution. Soyez-en ici remerciés chaleureusement par l'ensemble du congrès.

Permettez-moi également de saluer chacun des congressistes, mais aussi la secrétaire générale de l'UD de l'Isère, Lynda Bensella, c'est une amie aux convictions bien trempées, et enfin Jérôme Vivenza qui suit nos travaux pour la confédération.

Depuis notre dernier congrès en Haute-Loire, il y a quatre ans, le

paysage politique, syndical, économique et social, en France et dans le monde, s'est beaucoup transformé avec la crise. Cette crise qu'on croyait cyclique et conjoncturelle s'avère, en réalité, permanente et durable. Elle offre l'occasion aux gouvernants de réviser à la baisse les droits des travailleurs. Partout en Europe, le libéralisme fait des ravages. Flexibilité, sous-emploi, remise en cause des conventions collectives et du droit du travail, simplification et facilité de licenciements, recul de l'âge des départs à la retraite, des services publics etc. Jamais le monde du travail n'a été aussi malmené.

La crise n'épargne pas la France non plus. N. Sarkozy balayé après un mandat de présidence, on pensait alors avoir fait le plus dur ! Mais François Hollande qui s'était engagé au meeting du Bourget à s'attaquer au monde de la finance a rapidement tourné casaque pour devenir son laquais. Alors que nous étions en droit d'attendre la mise en œuvre d'une politique progressiste assise sur la relance des salaires, des pensions,

des grands projets pour dynamiser l'emploi, nous sommes aujourd'hui confrontés à une remise en cause de tous nos acquis sociaux et à la crise d'austérité la plus sévère de ces trente dernières années. François Hollande affiche aujourd'hui sans complaisance sa proximité avec l'idéologie libérale et patronale. Il a trompé le peuple de gauche, voilà la vérité.

Ce fut le cas avec sa réforme des retraites : l'augmentation de la durée des cotisations nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein, conduit à reculer l'âge du départ à la retraite ou à réduire le montant des pensions.

C'est vrai aussi avec la réforme dite de la sécurisation de l'emploi qui vise en réalité à flexibiliser le marché du travail et à faciliter les licenciements en s'efforçant de priver les représentants des salariés des recours juridiques pour les contester.

Enfin, la réforme de l'assurance-chômage se traduit globalement par une réduction des droits des demandeurs d'emploi, en particulier par l'application d'un différé du versement des allocations chômage pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Une nouvelle étape a sans doute été franchie avec le pacte de responsabilité, dont il faut souligner la particularité. Le relevé de conclusion n'a été signé que par une minorité de syndicats et pas par la CGT. Jamais un gouvernement n'a été aussi généreux

avec le patronat : en plus des 20 milliards d'euros du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE), le gouvernement octroie 10 milliards de plus d'exonérations de cotisations sociales, soit un total de 30 milliards. Tout cela au détriment du financement de notre système de protection sociale. C'est un cadeau sans aucune contrepartie obligatoire, notamment en matière d'emploi. Car le versement de ces aides publiques n'est aucunement conditionné à la conclusion d'accords majoritaires dans les branches ou entreprises sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la pénibilité ou la formation des salarié, comme on aurait pu l'espérer. Tout cela peut constituer des objectifs, certes, mais rien d'autre que des objectifs!

Ce tableau n'est pas très optimiste. Mais notre congrès a le devoir d'affronter la situation et d'en débattre. Nous devons, ensemble, discuter du syndicalisme et des revendications qu'il nous faut construire. Et ce, alors que le syndicalisme confédéré est dispersé, divisé, à l'image de ce qui s'est passé le 1er mai dernier. La Cgt, la FSU et Solidaires ont manifesté à Paris, FO est allé de

son côté à Lyon, et la CFDT, dont le leader a dit qu'il n'avait rien à partager avec la CGT, a fait un rassemblement avec 200 participants sur la place Stalingrad à Paris. Tout cela donne une triste image. Pourtant, les luttes unitaires, à l'image de ce qui s'est passé le 15 mai dans la fonction publique ou le 22 mai chez les cheminots, existent et s'amplifient. Les retraités ont manifesté dans l'unité ce 3 juin à Paris. Dans nos professions, aussi, nous mesurons la colère des salariés. Chez Porcher, Initial Rentokil ou Barbier, c'est l'ensemble des salariés des différentes entreprises du groupe qui débrayent et gagnent. Chez Barbier (Haute-Loire), ce sont plus de 60 € d'augmentation par mois pour tous les salariés, le paiement de la mutuelle par le patron à hauteur de 86 %, c'est également 10 % de plus sur la participation aux bénéfices, l'arrêt de la répression syndicale. Tout cela suite à une NAO (négociation annuelle obligatoire) sous tension.

La question pour nous, syndicalistes, c'est comment faire en sorte que le problème des uns ou des autres devienne le problème de tous ! Certains théorisent sur

l'idée qu'il existerait en France deux types de syndicalistes : ceux

Dans nos professions, aussi, nous mesurons la colère des salariés

qui ne comprendraient rien et se cantonneraient à la contestation et ceux qui comprendraient tout et seraient censés négocier. Cette vision du syndicalisme est caricaturale. Nous considérons que la contestation est évidemment nécessaire, mais refusons de nous laisser enfermer dans ce seul schéma. Nous devons être attentifs à la manière dont le monde, la société et l'entreprise évoluent. Réfléchir, accepter et même cultiver le débat d'idées, dans la Cgt et avec les autres. Enfin, il nous faut toujours proposer des perspectives et des solutions crédibles à l'appui de revendications construites avec les salariés.

A propos de représentativité, il serait utile que nous ayons un débat sur la conduite à tenir dans une négociation lorsque l'influence de la CGT est telle qu'elle lui permet seule de valider ou non un accord. C'est-à-dire dans les cas où nous recueillons plus de 50 % des voix. Ou lorsque nous pouvons user de notre droit d'opposition, seuls ou avec d'autres, face à un accord validé par des syndicats recueillant plus de 30 % des voix.

Nous avons déjà rencontré ce problème dans des négociations ardues, chez Initial Rentokil sur la prime d'intéressement ou chez Faurécia sur des mesures sociales à mettre en œuvre dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. La responsabilité de signer ou de ne pas signer est lourde de conséquences. Ce débat est d'autant plus nécessaire que la loi dite de «



sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 offre à l'employeur la possibilité d'engager des négociations sur le maintien de l'emploi, en échange de dérogations par accord majoritaire sur les clauses essentielles du contrat de travail comme les salaires, la durée du travail ou la mobilité. Ce sont des accords de « chantage à l'emploi », qui entérinent des reculs sur les droits des salariés et nous risquons parfois de nous retrouver dans des positions difficiles.

Dans tous ces cas, on remet en cause la hiérarchie des normes en renvoyant vers les syndicats d'entreprises recueillant plus de 50 % des voix, la responsabilité des mauvais choix, avec tout ce que cela peut entraîner en terme de culpabilisation. Nous aurions aimé que l'accord majoritaire puisse être utilisé de la même manière dans les négociations sur les salaires, l'emploi ou la formation. Et pas seule-



ment pour servir les intérêts des employeurs. Mais il faut bien nous adapter et donc réfléchir à notre stratégie syndicale.

J'en viens maintenant à la situation de l'emploi, des salaires, des conditions de travail dans nos professions. Depuis notre dernier congrès au Puy en Velay, bon nombre d'entreprises se sont réorganisées ou ont licencié : SCA, Meryl Fiber, VSV, Doré Doré, Sodimétal, Bihr, Fontanille, Mermet, Sodimatex, Trèves, Descamps, Lejaby, TTI, etc...

Malgré tout, les salariés se battent avec leurs délégués pour préserv-

er l'emploi. Dans plusieurs endroits, nous avons même pu remettre en cause la fermeture qui était présentée comme inéluctable et réussi à conserver les emplois. Souvenez-vous, les Tanneries du Puy étaient en redressement judiciaire lors de notre dernier congrès. Les congressistes avaient fait le déplacement pour visiter l'entreprise. La détermination des salariés et de la CGT a fini par payer. L'entreprise a été rachetée et fonctionne aujourd'hui encore à plein régime.

Même chose chez Albany International. Les actionnaires ont

annoncé la fermeture de l'usine de St Junien dans la Haute-Vienne en prenant la fuite. La méthode a provoqué une grande indignation et le syndicat Cgt, aidé de toutes les structures de la Cgt a engagé une procédure pour entrave au bon fonctionnement de l'entreprise, tout en organisant la lutte sur le terrain. L'émotion était telle, que le ministère du Travail a du intervenir en rappelant au groupe ses obligations. Après une intense bagarre, la direction a annulé en Préfecture de Limoges son plan de fermeture. Si l'entreprise tourne toujours, c'est bien grâce à la lutte

de toutes et tous.

Autre victoire, et quelle victoire ! Celle des salariés de Lejaby à Yssingeaux. Qui aurait parié, après l'annonce de la fermeture de l'entreprise par le tribunal de commerce, que les choses allaient s'emballer jusqu'à devenir un des sujets phare de la dernière campagne présidentielle sur « le produire en France » ?

Les salariés avec leur syndicat Cgt, la fédération, l'Union départementale de Haute-Loire ont su déjouer toute instrumentalisation pour exiger le maintien de leur outil de travail et continuer à pro-

duire en France. Devant la pression médiatique et les initiatives organisées sans relâche par les salariés, le candidat président Sarkozy a dû intervenir pour présenter un projet crédible avec un sous-trai-

tant de LVMH. Raymond Vacheron, membre du bureau fédéral et du syndicat local, s'est dépensé sans compter pour aider les salariés à rester unis, solidaires et déterminés.

Ce projet dans la maroquinerie a permis d'offrir une formation, puis un emploi à tous. Solidaires, les salariés d'Yssingeaux ont continué de se battre pour leurs collègues de Lejaby licenciés à Rilleux la Pape, Bourg en Bresse, Bellegarde ou Le Teil. Un nombre conséquent d'emplois a pu être sauvé.

Dernier exemple, le conflit en

cours dans les ateliers des Maîtres Tailleurs des Arsenaux de Toulon et Brest. Là, c'est l'armée française qui veut délocaliser les derniers ateliers de l'habillement militaire. La bagarre dure depuis bientôt 4

Nous devons être attentifs à la manière dont le monde, la société et l'entreprise évoluent

ans. Le syndicat Cgt, soutenu par la fédération, a même engagé une action au tribunal pour faire reconnaître le caractère public du statut des salariés, car le donneur d'ordres est l'Armée à 100 %. Le Conseil d'Etat devrait se prononcer en octobre prochain. Ici se joue la responsabilité de l'Etat au regard de l'emploi en France à travers ses marchés publics.

Autre sujet de satisfaction pour la fédération, l'action qu'elle mène avec ses avocats Xavier Médeau, Yvan Léostic et Christophe Bastiani, depuis des années pour faire condamner les patrons qui ont restructuré ou fermé des entreprises et licencié sans tenir compte des obligations légales qui leur incombent. Plusieurs milliers de salariés du secteur ont ainsi vu leur licenciement économique requalifié en licen-

ciement sans cause réelle et sérieuse avec un dédommagement financier à la clé : à la Confection de l'Alloeu, à Tergal Industrie, à Fourmies, chez Kélian, Gep, Pindièrre, Sacair, Lejaby, Sétilla, etc...

Venons-en maintenant aux conditions de travail et aux salaires dans nos professions.

Depuis quelque temps, les patrons propagent une nouvelle et redoutable méthode d'organisation du travail, le « lean management ». Etre plus polyvalent et plus responsable, faire toujours plus vite, en chassant les temps morts pour toujours plus de productivité. Bien sûr, tout cela en gardant le même salaire. Les exemples recueillis chez TDV dans les Vosges ou Petit Bateau à Troyes montrent que la méthode aboutit à une très forte dégradation des conditions de travail, une absence de reconnaissance du travail bien fait, à une culpabilisation de celles et ceux qui « traînent » et enfin, à des licenciements. Nous sommes très loin du bien-être des salariés, **le lean management est une méthode vicieuse et perverse** qui nuit à leur santé et vise, au bout du compte, à gommer l'action revendicative et syndicale. Nous devons

aussi voir ensemble, pendant ce congrès, comment mener la bataille pour le respect de la santé des salariés, la reconnaissance de la qualification et bien évidemment, le salaire « adéquat ».

Abordons maintenant la question de la syndicalisation dans nos professions.

Il faut bien nous adapter et donc réfléchir à notre stratégie syndicale

Le sujet est difficile, mais nous devons y réfléchir pour mieux appréhender cette question. Depuis l'adoption des nouvelles règles de représentativité, les salariés expriment davantage leur confiance en la Cgt. Nous avons développé notre audience dans de nombreuses entreprises, jusqu'à recueillir la majorité absolue des voix dans un certain nombre de cas.

Notre fédération compte actuellement 4.500 adhérents environ pour un peu moins de 190.000 salariés dans l'ensemble de nos branches. Nous mesurons tous l'importance des marges de progression dont nous disposons pour gagner la bataille. De congrès en congrès, le niveau de l'adhésion s'érode, sous l'effet



notamment des plans sociaux, surtout lorsque nous disposions de forces organisées importantes, comme c'était le cas chez SCA dans le Nord, par exemple.

Concernant la fédération, ce 10e congrès acte notre changement de logo. C'était nécessaire pour permettre aux salariés des blanchisseries de trouver toute leur place dans notre fédération. Donc, nous vous proposons que notre fédération s'intitule désormais : « fédération textile habillement cuir blanchisserie Cgt - THCB Cgt »

Concernant la situation financière de la fédération, nous avons reconstitué les réserves. Philippe Petitgenay vous présentera une synthèse des grands postes de recettes et de dépenses. J'attire votre attention sur la loi du 5 mars 2014 concernant la transparence du financement du dialogue social et les conséquences financières qu'elle peut entraîner pour une fédération comme la nôtre. Mais aussi pour le financement de la formation économique et sociale des délégués élus ou mandatés dans les entreprises.

La loi sur la transparence du financement du dialogue social peut avoir de lourdes conséquences.

Après une concertation entre le gouvernement et les confédérations, la loi doit mettre en place, dès 2015, un fonds paritaire des-

tiné à se substituer à l'ancien mécanisme pour garantir le financement, la transparence et la présence des organisations syndicales et patronales dans les instances institutionnelles, à coût constant nous dit-on. Pour cela, chaque entreprise va verser entre 0,2 % et 0,014% de sa masse salariale à ce fonds. Soit une somme globale allant de 60 à 90 millions d'euros, qui devra être ensuite répartie entre les organi-

La loi sur la transparence du financement du dialogue social peut avoir de lourdes conséquences

sations. Après une négociation portant sur la répartition de cet argent aux confédérations, un décret sera publié fin juillet 2014 pour préciser tout ce qui dès lors ne sera plus financé par l'employeur et les structures institutionnelles (formation, chômage...). C'est là que les choses se compliquent.

En effet, il semblerait que ne seraient plus financés par l'entreprise, à la fois : les salariés détachés auprès d'une organisation syndicale, la formation syndicale à travers le 0,008 pour mille, la formation économique, la formation CHSCT, la formation

juridique pour les élus et mandatés. Plus financés non plus au bénéfice des fédérations les formations ATMP, ainsi que le reliquat de la formation de branche (Forthac). Ce ne sont plus les entreprises qui vont payer ! Donc le coût pédagogique de la formation, ainsi que les pertes de salaires des militants seront renvoyés à la responsabilité de chaque organisation.

Enfin, abordons la question de notre direction fédérale. Nous devons trouver le bon dosage pour permettre aux jeunes de prendre leur place en s'appuyant sur des militants plus anciens afin de profiter de leur expérience. C'est tout l'enjeu du renouvellement naturel d'une direction syndicale. Lors du dernier congrès, le bureau fédéral avait été fortement renouvelé, à l'occasion de ce congrès nous vous proposerons une commission exécutive fédérale renouvelée à 50 % par des militants d'entreprises, mais un bureau quasiment identique.

Pour finir, un certain nombre d'anciens, comme Chantal, Bernard, Joël, Catherine et d'autres ont fait le choix de ne plus figurer en première ligne, je veux ici les remercier chaleureusement pour leur dévouement et leur travail sans faille à la fédération depuis plus de 20 ans pour certains.

UNE RÉGION MARQUÉE PAR LE TEXTILE !

Secrétaire générale de l'UD CGT de l'Isère, Lynda Bensella a souhaité la bienvenue aux congressistes de la fédération, en rappelant les liens très forts qui unissent la région Rhône-Alpes au textile depuis le XIX^e siècle. C'est en effet après la révolte des canuts à Lyon que l'industrie s'est développée dans le Nord Isère. Aujourd'hui, le département compte ainsi de grands groupes de tissu technique. Lynda a d'ailleurs tenu à saluer les camarades en lutte de l'usine Porcher.



VIGILANTS ET MOBILISÉS : LES DÉLÉGUÉS DÉBATTENT...

A l'issue de la présentation du rapport d'activité de Maurad Rabhi, les délégués ont passé au crible plusieurs sujets d'actualité. Au menu des débats : lean management, financement des syndicats, montée du FN, mais aussi ... combativité de la CGT.

GARDER LA CONFIANCE DU MONDE DU TRAVAIL



S'exprimant au sujet des orientations prises par la confédération, **José Baladeira (Spontex)** s'est interrogé au sujet de la réforme du financement et de l'impact qu'elle pourrait avoir sur la formation des militants : « comment la confédération a-t-elle pu laisser faire cela ? On l'aura jamais le pognon ! » s'est inquiété l'élu.



Pascal Lucani (syndicat local de

Troyes) a pour sa part souligné l'évolution du monde du salariat, « la question est de savoir de quel syndicalisme nous avons besoin, le salariat n'est plus le même qu'il y a 20 ans, le monde du travail nous fait confiance, mais comment faire alors que nos gros bastions industriels ont disparu et que l'on a du mal à convaincre et à mobiliser? »

LA MANIF DES RETRAITÉS, UNE CLIQUE POUR LE GOUVERNEMENT



Chantal Gervais (retraîtée Troyes), s'est quant à elle émue des résultats électoraux du FN : alors que l'on célèbre le 70e anniversaire du Débarquement, ça perturbe, comment en est-on arrivés là ? Ceci étant Maurad nous a donné des résultats comme ceux obtenus chez

Barbier (lire aussi plus bas) qui peuvent nous faire espérer, et les retraités qui ont manifesté à 20 000 le 3 juin, c'est une claque dans la gueule du gouvernement. Cela montre que quand l'unité est assez large, on arrive à rassembler ! Quant au lean management, nous avons débattu sur le sujet lors de notre dernière commission exécutive, cette méthode entraîne de fortes dégradations des conditions de travail mais comment faire pour la combattre et former des militants sur la question ?

LE FN RECLERA QUAND LA COMBATIVITÉ REPARTIRA



Vincent Goutagny (Toray Films) a insisté pour sa part sur la combativité dont doit faire preuve la CGT : « Hollande est pire que Sarkozy, il est même prêt à se

NAO gagnantes chez Barbier

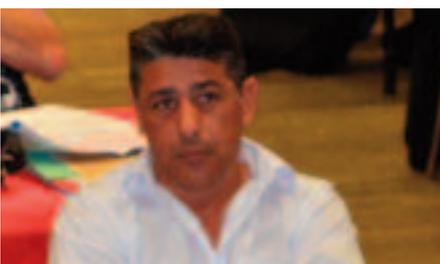
« Le 6 janvier 2014, dès 5 h du mat, 80% du personnel de production en grève chez Barbier pour faire plier la direction lors des NAO ; après 3 jours de grève, la direction a décidé de négocier et de signer un protocole d'accord portant entre autres sur plus de 60 euros mensuels d'augmentation, la prise en compte de la mutuelle pour 86% du montant, l'augmentation de 10% de la prime de participation aux bénéfices... c'est 60% de plus que ce que proposait initialement la direction, du coup, de nouveaux salariés ont rejoint la CGT chez Barbier. En étant solidaires, combatifs et unitaires, on peut faire reculer les patrons les plus virulents », souligne Pascal Facy, délégué syndical de chez Barbier,

suicider politiquement comme le montrent les résultats des élections municipales et européennes. Il ne fera pas autre chose que ce que Pierre Gattaz lui demande, c'est-à-dire nous faire les poches. Il n'y a rien à attendre de ce gouvernement, alors que faire ? Nous avons la responsabilité de nous trouver en tête des contestations car nous sommes le syndicat qui a le plus d'aura dans le monde du travail. Or nos manifs ne font plus recette, la CGT doit se positionner plus clairement en opposition. Quant au FN, il reculera quand la combativité repartira! »

LE LEAN MANAGEMENT, MÉTHODE SOURNOISE QUI MONTE LES SALARIÉS LES UNS CONTRE LES AUTRES



Le débat a été particulièrement nourri au sujet du lean management. **Emmanuel Gravier (Tricotages des Vosges)** a ainsi expliqué que la méthode, qui engendre de fortes dégradations des conditions de travail a été mise en place dans son entreprise lors de la création du label Vosges Terres Textile ;il rejoint Chantal Gervais sur la nécessité de se former sur la question.



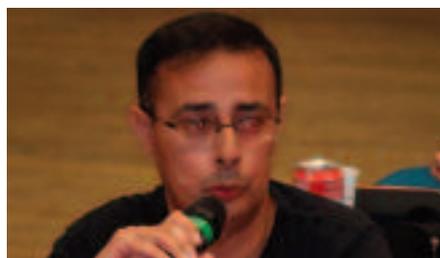
Hassen Nassi (Porcher) a rappelé que le lean management est

arrivé sournoisement dans les usines par le biais de petits groupes de travail, avec l'instauration à la clé de petites primes de performances. « Si ça va mal, l'on rejette la faute sur l'autre, la direction se met en retrait et pénalise. La formation ? Oui, mais le travail doit d'abord se faire sur le terrain. Le lean management est une organisation du travail liée au rendement. Ses fruits vont dans la poche du patron, les conséquences sont dramatiques avec des dépressions à la clé pour les salariés. Pour nous, cela fait un peu de fric avec de petites primes mais pour eux, c'est tout bénéf'. Quand les primes baissent, on cherche les coupables, c'est le règne de l'individualisme.



Même son de cloche chez **Boujema Chigri (SCA)** : « on monte les gens les uns contre les autres, puis après c'est la mise en concurrence avec d'autres pays comme la Pologne où les gens sont payés 200 euros par mois ».

LA CASSE DES OUVRIERS



Khaled Ben-Harb (maître tailleur) a renchéri : « Nous fabriquons des vêtements pour les militaires. Le lean management, je ne savais pas ce que c'était.. jusqu'au jour où une personne s'est suicidée dans l'entreprise,

j'ai réalisé qu'on était en plein dedans, le lean management ce n'est pas nouveau, c'est la casse des ouvriers avec un monde industriel qui s'organise ».



Même méconnaissance, au départ, du lean management pour **Marie Andrée Smaga (Bidermann)** : « au départ, on ne savait pas ce que c'était, puis cela nous est tombé dessus, avec à la clé des primes pour le présentisme, pour la productivité... La prime était alléchante à ce moment-là, beaucoup de gens tombent dans le panneau, je préviens les camarades, si cela arrive chez vous, prévenez le personnel, les gens vont tomber dedans !! (...) Je partage aussi le constat de José sur le fait que la CGT doit s'exprimer plus haut et plus fort, notamment sur la question du relèvement des seuils pour créer les comités d'entreprises et avoir des délégués du personnel, c'est un moyen pour le Medef de nous imposer un recul social sans précédent ».

AVOIR UNE VRAIE CULTURE SYNDICALE CONTRE LE FN



Serge Charrier (Solvay Rhodia) a poursuivi le débat sur la question du FN : « Il y a de plus en plus de gens qui votent FN y compris des élus CGT. Sur notre site à Valence, on a la chance d'avoir des anciens

avec une vraie culture syndicale. Mais il faut aussi arrêter de faire les pleureuses, sinon on va finir à la CGT comme les maquisards du XXIe à se dire entre nous comment faire ? Il faut prendre cette question en compte au niveau fédéral et confédéral, ou alors des jours noirs nous attendent ! José Baladeira (Spontex) s'est aussi inquiété de l'image de la CGT sur la scène nationale : « on démontre qu'on ne pèse rien et on ne dit rien ! Quand j'entends dire qu'on ne manifeste pas contre le pacte de responsabilité, ça fait chier ! Quant aux élections européennes, et bien on n'est pas surpris ! J'appelle la CGT à réagir vite ! Je m'interroge aussi sur la suppression des seuils d'effectifs dans les entreprises, comment se fait-il qu'à ce jour la CGT n'ait toujours pas communiqué la-dessus ? »

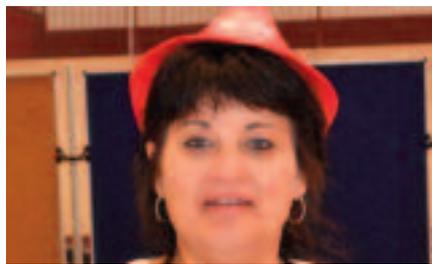
LE PATRONAT NE CÈDE QUE PARCE QU'IL A PEUR



Raymond Vacheron (syndicat local THC Haute Loire) a bien volontiers concédé que « la situation est difficile mais il faut essayer de démonter ce qui est désespérant.. Aujourd'hui, c'est difficile car la mondialisation nous percute et la précarité dans les boîtes est par exemple un moyen d'organiser la concurrence entre nous. Mais il faut avoir conscience que le patronat ne cède que parce qu'il a peur. Il faut savoir aussi que les acquis ne sont jamais acquis. Le droit syndical date de 1884, nos anciens se sont battus pour les congés payés, le syndi-

calisme, c'est de la résistance et du progrès social encore et toujours ».

MIEUX VALORISER LES LUTTES



Isabelle Nocus, (déléguée syndicale Devanlay) a dit partager pour sa part les inquiétudes de José Baladeira « en matière de formation, on aura des problèmes avec le nouveau mode de financement. Pour ce qui concerne la lutte et l'engagement, il y a 40 ans, les gens aussi avaient des familles à nourrir et pourtant ils étaient plus combattifs ! On s'est hélas aujourd'hui donné d'autres priorités, on ne met pas assez en valeur ce qu'on gagne et on ne valorise pas assez le résultat de nos luttes. Quant au FN, mon rôle de déléguée syndicale n'est pas de dire aux gens de ne pas voter FN, mais de leur dire d'aller voter car des gens se sont battus il y a longtemps pour obtenir le droit de vote..



Mieux communiquer sur les luttes c'est aussi un objectif partagé par **Laurence Lambour (Petit Bateau)** : « on obtient en effet énormément de choses, par le biais d'une lutte on a eu des augmentations allant jusque 190 euros par mois mais nous n'avons pas assez parlé ; J'ai trop tendance à me dire que je fais

mon boulot de syndicaliste sans valoriser ces résultats ».

LE FAIT DU PRINCE ?

Raymond Vacheron (syndicat local THC Haute Loire), a renchéri « Aujourd'hui, on doit nous entendre plus. Or, beaucoup de choses poussent à l'institutionnalisation du syndicalisme. Concernant la réforme du financement du dialogue social, l'on nous dit qu'il sera versé à chaque organisation syndicale une quote-part mais n'oublions pas qu'en parallèle, on ratiboise les droits ! Idem pour les seuils d'effectifs ! Or, on ne lutte pas seulement pour les syndiqués mais pour tous les salariés. Il est très important que la CGT se fasse entendre à tous les niveaux. Les formations sont très importantes, si on doit quémander de l'argent pour la formation, cela veut dire que ce sera le fait du prince, c'est ce que veut le gouvernement. Il faut de la visibilité, on ne veut pas quémander du fric, on veut que tout soit clair !

RASSURER LES ORGANISATIONS



Venu assister aux débats de la journée, **Eric Laffont (administrateur confédéral de la CGT)** s'est exprimé : « au sujet des financements, nous sommes déjà intervenus sur ce sujet lors des CCN décentralisés, il n'y aura pas de négociation avant l'automne, la date d'application de la réforme devrait être repoussée au 1 janvier 2016. Je rejoins Raymond sur la question de l'institutionnalisation de la CGT et rappelle que la CGT est financée à 74 % par les

cotisations. Il y a deux poids deux mesures car l'on mesure la représentativité des patrons mais les organisations syndicales disposeront quant à elles d'une somme forfaitaire. Mais je veux vous rassurer aucune organisation ne perdra un seul euro, la confédération qui fera office de réceptacle de l'argent redistribuera à l'euro près ».

RESTER INDÉPENDANTS VIS-À-VIS DE TOUS



Christian Larose (ancien secrétaire général de la fédération) a repris la balle au bond : « les camarades ont soulevé des inquiétudes de fond. Je rappelle

que la question de l'indépendance se pose non seulement vis-à-vis du patronat mais aussi au sein de l'organisation syndicale. Les fédérations ne doivent à l'avenir pas être pénalisées par la confédération au prétexte qu'elles seraient de mauvais coucheurs ou ne suivraient pas telle ou telle ligne. On ne doit pas être en panne sur les questions de formation à cause du fric, la question est cruciale dans notre fédé qui concentre bas salaires et licenciements en masse !

Chantal Gervais (retraîtée) a ajouté : « à la CGT, sur les questions importantes, la riposte n'est ni assez rapide, ni assez forte. Sur la formation, on ne doit donc pas attendre que les choses soient en place pour les dire ! »

RESTER VIGILANTS

Concluant le débat, **Maurad Rabhi (secrétaire général)** a renchéri : « Dans nos profes-



sions, les pertes de salaires sont totales lors des formations qu'elles soient économiques, Chsct ou juridiques, à partir du moment où les nouveaux modes de financement sont inscrits dans la loi, les entreprises ne vont pas payer deux fois. Alimenter le fonds prévu par la loi et abonder ailleurs ! Si la clé de répartition interne à la Cgt ne nous fait pas retomber sur nos pieds, c'est simple, on ne sera plus en capacité de former ! Il ne s'agit pas de faire le procès de qui que ce soit, mais il faudra être vigilants et mobilisés sur la clé de répartition dans la Cgt ! » .

L'ANI contraint à être plus réactif pour les actions en justice



« Nous travaillons depuis plus de 10 ans avec la fédé sur le plan judiciaire, notre objectif étant d'éviter au maximum les pertes d'emploi. Il faut sensibiliser les militants au réflexe d'avoir recours à un expert juridique et notamment aux avocats. Les procédures sont de plus en plus complexes. La loi de juin 2013 qui découle de l'ANI détricote les droits des salariés, elle a remis à plat les règles et garanties, mais l'on a trop souvent dit que cette loi ne laissait plus de champ de manœuvre et que la possibilité de recours aux tribunaux était de l'histoire ancienne. En réalité, les choses sont plus complexes. La grosse différence c'est que les possibilités de recours sont enfermées dans des délais plus brefs : il fait faire plus vite et avoir une

réactivité plus importante du syndicat mais il est encore possible de faire des choses. », **Xavier Médeau, avocat de la fédération.**

BANGLADESH, TISSER LA SOLIDARITÉ !

Amirul Haque Amin, président de la Fédération des travailleurs de l'habillement bangladais (NGWF) était notre invité. Une ovation a été faite à ce militant venu témoigner des pratiques scandaleuses des multinationales, un an après le drame du Rana Plaza.

Maurad Rabhi avait au préalable rappelé dans son rapport d'activité que la Fédération CGT THCB ainsi que la fédération CGT du commerce venaient de se porter civile dans la plainte déposée par trois associations internationales Sherpa, Peuples solidaires et le collectif Ethique sur l'étiquette à l'encontre du distributeur français Auchan suite au comportement inadmissible de ce groupe. Cette action symbolique auprès du Procureur de la République de Lille a pour objectif d'obliger Auchan à respecter ses engagements sur le dédommagement des familles comme il s'y était engagé sous les feux des projecteurs après le drame.

EXTRAITS DE L'INTERVENTION D'AMIRUL HAQUE AMIN

« Notre fédération, indépendante et progressiste a été créée en 1984. Elle regroupe 42 syndicats d'entreprises et 1221 comités soit un total de 48175 adhérents dont la majorité sont des femmes.

Merci à vous tous de m'avoir invité. C'est une opportunité unique qui m'est donnée de venir témoigner de nos conditions de travail, de nos luttes et de nos succès avec vous. Dans le temps, les industries du textile et de l'habillement se sont développées dans les pays occidentaux développés comme la France, désormais la plupart de ces industries se trouvent dans les pays du Sud comme le Bangladesh.

Chers amis et camarades ; il y a actuellement 5000 usines du textile au Bangladesh, le nombre total de salariés du textile est de 4

millions, 85 % d'entre eux sont des femmes. Le textile est l'industrie principale du pays, c'est également le principal pourvoyeur de devises étrangères avec une contribution de 79 % aux exports. La plupart de nos exportations vont en Europe,



dont la France. Bien que le secteur soit le secteur le plus important dans le pays, force est de constater que les droits fondamentaux des travailleurs ne sont pas respectés. Ces salariés ont les rémunérations les plus faibles, les

heures de travail les plus longues et des conditions de travail ne respectant pas les normes de sécurité. Beaucoup d'entre eux n'ont pas de contrat de travail, de carte d'identité, de grille salariale. La plupart d'entre eux n'ont pas accès à un logement décent, à la sécurité sociale... La plupart des entreprises n'offrent pas de transport collectif. La plupart des travailleurs travaillent de 14 à 16 heures par jour et dans beaucoup de cas 7 jours par semaine. A l'heure actuelle, le salaire minimum pour un ouvrier non qualifié est de 53 euros par mois et de 68 euros pour un ouvrier qualifié. Nous avons obtenu 70 % d'augmentation grâce à de fortes mobilisations organisées à la suite du drame du Rana Plaza.

DES DROITS INEXISTANTS

Les travailleurs ont des droits syndicaux (notamment de se syndiquer, de s'organiser et



d'avoir des conventions collectives en vertu des conventions de l'OIT 87 et 98). Mais en réalité, ces droits sont inexistants. Les femmes sont celles qui rencontrent le plus de problèmes. Dans beaucoup de cas, elles n'ont pas de congés maternité. La plupart des usines n'ont pas de garderies, les femmes doivent garder leurs jeunes enfants dans des taudis ou les envoyer à des centaines de kilomètres de leur lieu de travail, à la campagne chez leur grand-mère. Elles font face à des discriminations de tout ordre, (salaires, droits, dignité...) Pour ce qui concerne le Rana Plaza, vous avez tous entendu parler de cet immeuble qui s'est effondré le 24 avril 2013. 1138 personnes sont mortes. 2000 autres ont été blessées. Plusieurs centaines d'entre elles ont perdu leurs mains ou leurs jambes. Beaucoup sont handicapées. Plusieurs centaines d'enfants ont perdu leurs parents. Beaucoup d'entre eux à la fois père et mère. Personne ne sait ce qu'il va advenir de ces orphelins. Toutes ces victimes attendent une indemnisation. 29 multinationales étaient liées au travail des salariés du Rana Plaza. 11 d'entre elles refusent toute indemnisation parmi elles, Carrefour, Auchan ... Quelques-unes ont

consenti à un petit effort, c'est le cas de Camaieu.

LUTTONS ENSEMBLE !

Amis et camarades, les droits syndicaux ne sont toujours pas respectés dans notre secteur. La semaine dernière, le 22 mai, l'un de nos membres a été kidnappé, torturé, ses jambes cassées... Deux autres ont été torturés, l'un de nos sièges a été saccagé. 155 de nos membres ont été licenciés au mépris du droit. Tous ces actes sont le fait de 5 patrons d'usines qui ont embauché des hommes de main pour intimider des syndicalistes. Pour mettre fin à ces faits d'armes anti syndicaux, pour assurer une indemnisation des victimes du Rana Plaza, pour assurer des salaires décents, et la sécurité sur les lieux de travail, pour établir l'égalité des droits pour les femmes, nous avons besoin de votre aide et de votre coopération. Nous savons que chez vous

aussi, les choses s'aggravent. Les entreprises délocalisent vos industries chez nous pour s'assurer plus de profit. Nous savons que votre sécurité sociale est menacée, que vos acquis sont en danger. Pour changer cela, nous devons lutter ensemble, en France et au Bangladesh, pour de meilleures conditions de travail, des droits améliorés et tout simplement pour un monde meilleur! Merci à tous.»

Amin a ensuite répondu à quelques questions émanant de la salle. Il a notamment assuré que des liens de solidarité s'étaient déjà tissés de longue date avec les travailleurs du Népal, du Sri Lanka du Pakistan... Mais que les travailleurs avaient besoin de plus de coopération avec les pays occidentaux. S'il se félicite des liens noués avec la France, il a aussi insisté sur le fait que d'autres coopérations doivent être entreprises entre pays occidentaux (notamment de l'Union européenne) pour faire pression sur les multinationales. Le boycott n'est selon lui pas une bonne solution dans la mesure où cette pratique menacerait les emplois au Bangladesh et ne ferait que reporter le problème ailleurs.



SYNDICALISATION, QUELS ENJEUX ?



Introduisant le débat sur le sujet, Philippe Legrand a rappelé que la fédération comptait environ 4500 syndiqués, un chiffre en stagnation

« Sur le FN, regardons d'abord notre qualité de vie syndicale, juge Philippe Legrand, il n'est pas question de dire « tu voteras cela ou cela » mais il est clair que nous avons besoin de militants formés pour expliquer ce qu'est le Front National et pourquoi nous n'en voulons pas. »



Helène Vaast (Selmo Jelem) qui annonce avoir 4 syndiqués de plus dans son entreprise, venus « par conviction », explique que le travail syndical y est pour beaucoup. Les NAO ont par exemple permis d'obtenir 3,1 % d'augmentation, alors que dans le luxe s'il n'y a pas de crise, il n'y a pas non plus de partage des richesses. Sur le plan politique, la position est claire, hors de question d'avoir des syndiqués à n'importe quel prix.

José Baladeira (Spontex) estime qu'il faut lier la syndicalisation au rapport de forces. « Chez nous, on s'oblige à une discipline syndicale. Nous avons au moins une fois par mois une réunion des DP,

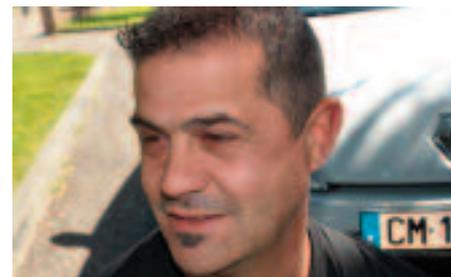
un conseil syndical où les décisions sont prises en commun. Et le premier point à l'ordre du jour, c'est la syndicalisation ! Tous les élus sont collecteurs. Nous avons 125 syndiqués sur 256 salariés au total alors que nous faisons 90 % aux élections, nous avons donc des progrès à faire. Mais si les choses se passent bien, c'est aussi parce que les élus prennent leur mandat à cœur. Nous avons aussi instauré certaines habitudes. Quand on embauche les intérimaires en CDI, ce sont les délégués qui en font part à la personne concernée. Toutes les personnes embauchées, reçoivent un courrier d'accueil de notre part détaillant l'histoire sociale de la boîte et les accords d'entreprise qui ont été obtenus. Il faut savoir que très peu de syndicats se réunissent, or c'est un point très important dans la syndicalisation. »

Pour **Hassen Nassi (Porcher)**, le parrainage est un élément important. « Si démocratiquement, on laisse la parole aux salariés, si on obtient des choses à plusieurs alors cela donne confiance. Les NAO, ça se prépare en amont, en allant à la rencontre des salariés, un délégué syndical, seul ne peut rien faire ! Il faut interroger les salariés sur leurs besoins, sinon on se casse la gueule ! Petit à petit, par un, par deux, par dix, les gens prendront leur carte, et ce doit être un mouvement durable et consolidé ».



S'occuper des nouveaux arrivés,

c'est le credo de **Fabien Lebourg (Novacel)**, « Quand un intérimaire arrive dans l'entreprise, on s'occupe de lui, nous avons 7 à 10 % d'intérimaires. Notre position est claire, on milite pour l'embauche, au syndicat, on défend les intérimaires, ils sont donc ok pour se syndiquer, on se bat aussi en matière d'évolution de carrière. Pour ce qui concerne le FN, on préfère avoir des syndiqués de qualité, notre ligne est claire, on n'accepte pas un salarié encarté au FN dans le syndicat. Pour ce qui concerne la continuité syndicale, on pense désormais aux retraités qu'on syndique d'office ».



Fabrice Sauveton (Guérin Plastics) estime pour sa part qu'il faut aussi démontrer que le syndicat ne sert pas qu'à taper sur le patron, mais peut aussi aider et assister un salarié en cas de besoin. Et de citer l'exemple d'un salarié convoqué pour une faute grave et que la CGT a assisté, l'intéressé a au final écopé d'un simple avertissement...

Vincent Goutagny (Toray Films) renchérit sur la nécessité d'avoir une vie syndicale de qualité, une réunion hebdomadaire est organisée avec la CGT où tous les sujets sont abordés, ces réunions servent à conserver cohérence et unité. « Nous organisons aussi des stages d'accueil pour tous les nouveaux syndiqués, histoire de ne pas se tromper de boutique » Sur ce point, **Khaled Ben-Harb**

(Maître Tailleur) ajoute « concernant le FN, il faut que les syndicats fassent de la politique avec un grand P, on ne peut pas s'épargner le constat des élections, on doit se déboucher les oreilles, on doit en passer par là ! »

Boujemaa Chigri (SCA) a apporté son témoignage alors que son entreprise a fermé. « Il y a encore 120 syndiqués, alors que la boîte est fermée depuis 3 ans car on suit les copains. On se rencontre plusieurs fois par an, les gens sont toujours syndiqués car ils sont reconnaissants mais ce n'est pas toujours évident, c'est un combat de tous les jours.»



Pascal Facy (Barbier) ajoute : « il faut se souvenir du slogan de Krasucki, il faut « être au plus près des salariés », il faut donc les informer, les consulter et faire la différence entre un non syndiqué et un syndiqué.

Chantal Gervais (retraîtée Troyes) insiste pour sa part sur la continuité syndicale qui doit faire partie de la syndicalisation : « Il ne faut pas oublier de syndiquer les retraités, quand quelqu'un a été syndiqué toute sa vie, on ne peut pas le laisser partir et le succès de l'action du 3 juin doit nous renforcer et nous faire percuter. »



Khadija Khadraoui, (Rentokil Initial Brie Comte Robert)

témoigne pour sa part sur l'importance du terrain :

« Nous sommes 450 syndiqués CGT pour 3200 salariés, c'est le fruit d'un vrai travail de terrain avec nos 22 délégués, on reste toujours en communication et on se voit régulièrement, c'est très important d'autant que la pression patronale et les intimidations sont très fortes chez nous. Dès que quelque chose se passe dans une entreprise, on communique par mail, les patrons veulent casser la CGT, mais tant qu'on reste soudé, on tient le choc.

Philippe Legrand a également ouvert le débat sur la syndicalisation des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et des cadres, l'évolution du salariat se traduit par l'accroissement des salariés dans cette catégorie, or, il faut s'y prendre différemment pour syndiquer ces gens qu'on a mis quinze ans à avoir. »



Sylvie Bonnamy (Mendes Angers) réplique « Les Etam ? Au début j'étais contre le fait de les syndiquer mais on s'est aperçu du changement du salariat avec moins d'ouvriers et plus d'Etam dans nos boites. Aujourd'hui, on a 50 % d'ouvriers et 50 % de cadres, il faut donc discuter avec toutes les catégories de salariés et c'est ce que l'on fait depuis un ou deux ans. C'est très difficile, j'avais presque réussi à en mettre sur une liste CGT et à les syndiquer mais il y a un problème de harcèlement et les personnes ont eu peur. Il faut donc continuer le boulot. »

Hassen Nassi (Porcher) s'inter-

roge aussi sur la place que prennent les Etam dans les entreprises : « quand il y a des grèves, les Etam sont ceux qui sont derrière les rideaux dans les bureaux et ne font pas grève, le blocage de la production se fait, mais tout autour les services tournent. Or, dans le temps on constate que la proportion des ouvriers baisse dans les boîtes alors que celles des Etam augmente, les personnes comme les Etam ne réagissent souvent que quand elles sont touchées directement, individuellement. Ils arrivent avec la mine déconfite, car ils figurent sur la liste des pendus.»

Khaled Ben Harb de Toulon, poursuit :

« Ma boîte devait fermer en 2008, si elle tient, c'est grâce à l'action syndicale qui l'a sauvée. Nous sommes d'ailleurs passés depuis de 4 à 26 syndiqués CGT mais le problème, c'est la fidélisation des salariés. Quand on sent la mort approcher, on va tous à l'église ! Quant au FN, je dois dire que je suis rassuré par les jeunes qui sont descendus dans la rue contre l'extrême droite, rappelons-nous de mai 68 qui a démarré avec la jeunesse.



Jeunesse toujours avec **Patrick Garaud (Initial Brie Comte Robert)** « on doit aussi se demander si nos modes de communication sont adaptés aux jeunes ? Ne pourrions-nous pas communiquer de façon systématique avec eux via les réseaux sociaux ? »

LEJABY : « CETTE VICTOIRE EST AUSSI LA VÔTRE »

Emotion lors de la projection du très beau documentaire retraçant la lutte victorieuse des Lejaby réalisé par la journaliste Michèle Blumental*

À l'issue de la projection, Bernadette Pessemesse, déléguée syndicale CGT du site d'Yssingeaux (Haute Loire), Raymond Vacheron, du syndicat local THC CGT de Haute Loire et Brigitte Figueroa (ex Lejaby Bellegarde) ont apporté leur témoignage, morceaux choisis :



Bernadette Pessemesse, déléguée syndicale. « En 1996, à Lejaby nous étions 1200. À la faveur de rachats successifs et de dégraissages, sur les 8 sites qui existaient, nous sommes passés à 4. Un plan social en 2010 a entériné la fermeture de Bellegarde dans l'Ain. Le jour de l'annonce de la fermeture d'Yssingeaux, nous étions au Puy en Velay devant la permanence de Laurent Wauquiez, (maire de la ville et alors ministre, NDLR), c'est à ce moment-là que nous avons décidé qu'il fallait occuper notre site, faire en sorte que les salariés se rendent tous les jours à l'usine, sinon c'était fichu. On a fait en sorte d'attirer l'attention, au départ, nous étions même parties sur l'idée d'une grève symbolique, cela a suscité l'intérêt des médias, tous les jours, nous tenions des assemblées générales pour prendre les décisions, on a écrit des chansons, on a fait des courriers aux politiques... Nous avons compris que si nous étions dispersés, nous ne gagnerions pas. Aujourd'hui, sur les 93 salariées de Lejaby Yssingeaux,

78 travaillent pour le repreneur Sofama. Celles qui n'y sont pas ont préféré partir.

Des filles qui n'avaient jamais bougé se sont battues comme jamais

Nous avons dû nous former à un nouveau métier, la maroquinerie de luxe, nous sommes sous-traitants de LVMH, le métier est très différent. Je voudrais dire aujourd'hui que cette lutte a été exemplaire. Grâce à elle, non seulement les emplois de Lejaby ont été sauvés mais nous sommes en plus à une trentaine de nouveaux emplois créés dans la nouvelle entreprise des Ateliers du Meygal. À ce jour, l'effectif total est de 106 personnes plus des intérimaires. Notre message contre les licenciements s'adresse à tous ceux qui sont menacés de perdre leur emploi. La fédération THCB nous a apporté son soutien militant et dès le début, la CGT de Haute-Loire a su fédérer les forces pour nous aider. Des filles qui n'avaient jamais bougé se sont battues comme jamais. Merci à Raymond, merci à Maurad, merci à la fédé, cette victoire est aussi la vôtre. »

La politique, ça sert !

Brigitte Figueroa, ex Lejaby de Bellegarde: « on a fait partie de la même entreprise (que les files d'Yssingeaux NDLR) mais

nous n'avons pas connu la même fin. Nous avons été licenciées en 2010 et pourtant nous nous sommes mobilisées ! En février 2012, les filles à Yssingeaux étaient à la veille des présidentielles et Wauquiez était alors ministre. Pendant

9 mois, on s'est battues et nous n'avons pas eu un seul repreneur alors qu'à Yssingeaux il a fallu quelques jours pour en trouver. C'est bien la preuve que les politiques peuvent faire s'ils en tirent un intérêt électoral ! Chez nous les salariées sont toujours au chômage et n'ont rien retrouvé. Et au moment où l'on devait toucher nos indemnités après le congé de reclassement, la boîte s'est mise en cessation de paiement, donc on n'a plus eu droit à nos primes supra légales alors que l'on avait occupé notre boîte et signé un protocole d'accord avec la direction ! On a donc dû mener un autre combat très difficile et l'on a rien obtenu des politiques qui nous ont mis de la poudre aux yeux ! Le seul soutien que nous ayons eu c'est celui de la fédération et je lui dis un grand merci, c'est notamment



Maurad Rabhi, secrétaire général de la fédération Thcb CGT: La mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle

Qui aurait parié après l'annonce de la fermeture que les choses allaient s'emballer jusqu'à devenir un des sujets phare de la dernière campagne présidentielle sur le « produire en France » ? Les salariés avec leur syndicat CGT, la fédération, l'UD de Haute Loire ont su déjouer toute instrumentalisation pour exiger le maintien de leur outil de travail et continuer à produire en France. Devant la pression médiatique et les initiatives organisées sans relâche par les salariés, le candidat président Sarkozy a dû intervenir pour présenter un projet crédible avec un sous-traitant de LVMH, Sofama. Raymond Vacheron, membre du bureau fédéral et du syndicat local s'est dépensé sans compter pour aider les salariés à rester unis, solidaires et déterminés. Ce projet dans la maroquinerie a permis d'offrir une formation, puis un emploi à tous. L'entreprise dispose à l'heure actuelle d'un bon carnet de commandes. C'est un exemple concret de la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle que nous revendiquons à la CGT. Solidaires, les salariées d'Yssingeaux ont continué de se battre pour leurs collègues de Lejaby licenciés à Rillieux la Pape, Bourg en Bresse, Bellegarde ou le Teil. Un nombre conséquent d'emplois a pu être sauvé.

grâce à elle qu'on a pu quand même sortir la tête haute de ce conflit et obtenir nos indemnités en négociant avec la direction nationale du régime de garantie des salaires (AGS). Les salariés en France ne sont pas traités de la même façon selon l'endroit où ils se trouvent.

Comme des reines

Raymond Vacheron, syndicat local THC Haute-Loire : «attention, même chez Wauquiez, beaucoup de boîtes ont fermé. Le fait est que les filles d'Yssingeaux se sont battues comme des reines et Wauquiez ne vaut rien ! Ce qui est intéressant c'est de tirer les leçons de cette lutte. Les filles d'Yssingeaux ont pu médiatiser la lutte car elles ont aussi profité des luttes précédemment engagées dans d'autres sites. Certes la situation politique était

particulière en raison des élections présidentielles à venir, mais elles se sont battues ! Les médias ? Oui ils ont accompagné le mouvement, mais si les filles s'étaient contentées de pleurer leur rage devant les caméras, ils auraient vite tourné les talons. Leur grande force a été de transformer leur rage en force collective. Elles ont fait des choses qu'elles ne pensaient sans doute jamais pouvoir faire, des gens qui n'avaient jamais fait grève ont fait des choses incroyables. Si elles avaient juste revendiqué une prime extra-légale, les gens se seraient dit elles veulent juste de l'argent, là ce qui était fort c'était qu'elles revendiquaient de garder leurs emplois et elles ont réussi !»

***Le dvd est disponible sur commande à la fédération au tarif de 10 €.**

Et les autres ex Lejaby ?

Deux autres entreprises ont été créées après la liquidation de Lejaby fin 2011. La première, Monette, a été créée en mars 2013 par Assya Hiridjee (co-fondatrice de Princesse Tam Tam) avec le soutien d'Arnaud Montebourg. L'entreprise emploie notamment 13 ex-Lejaby dans un atelier de Bourg en Bresse (Ain). Monette a été placée en liquidation judiciaire le 13 mars 2014, elle vient de retrouver un repreneur mais son avenir reste incertain.

Les Atelières de Villeurbanne (Rhône) ont quant à elles été lancées en Scop fin 2012 avec 30 ouvrières dont plusieurs ex-Lejaby. Cet atelier qui travaille toujours pour la maison Lejaby comme donneur d'ordres a fait face cette année à une série de difficultés financières et lancé une souscription. Même si ces deux entreprises sont en difficulté, il faut mesurer que la lutte a permis de sauver ces emplois.

BONNE NOUVELLE, RAYMOND REMPLI ! AVEC 40 ANS DE SYNDICALISME AU COMPTEUR, IL VOULAIT QUITTER LA CE FÉDÉRALE. RATÉ, LES CAMARADES L'ONT RATTRAPÉ PAR LES BRETelles !



« On veut pas être licenciés, on veut garder notre emploi !!! », Dans le documentaire consacré aux Lejaby, le leitmotiv est déclamé d'une voix de stentor par Raymond Vacheron.

« La qualité d'un militant, c'est de tenir dans la durée »

Raymond ? Une figure qui affiche la bagatelle de 40 ans de syndicalisme ! S'il joue les modestes et refuse catégoriquement, au premier chef, qu'on lui dresse le portrait, il devient intarissable dès lors qu'il s'agit de causer syndicalisme. Syndicaliste, ce bon vivant amateur de pêche et de randonnées l'est depuis 1973, alors tout juste âgé de 20 ans. Direction la CFDT, « qui venait d'arracher le 13^e mois dans ma boîte Elastelle, donc respect ! Là, je deviens délégué tout de suite, j'étais collecteur, ma première grève je l'ai menée en 1977, l'un des seuls hommes au milieu des femmes. En 1981, j'ai mené une lutte qui a duré 9 mois pour sauver ma boîte, j'ai négocié avec Pascal Lamy, alors directeur de cabinet de Pierre Mauroy, pendant 12 heures consécutives. Rien n'était possible, puis à 3 h du matin, une solution a été trouvée, si on avait lâché un quart d'heure plus tôt, on aurait tout perdu. J'ai appris qu'il ne fallait

jamais rien lâcher, la boîte a redémarré ! ». Devenu responsable national CFDT, il quittera l'orga, comme tant d'autres, lors du conflit des retraites de 2003, direction la CGT. « J'étais accueilli à bras ouvert à la fédé », raconte celui qui y a exercé des responsabilités pendant plus de dix ans et sera également perma-

nent à l'UD de Haute Loire pendant 14 ans. Avec quelque 120 grèves au compteur, Raymond a tiré quelques leçons : « Les conflits qui m'ont le plus marqué, ce sont les conflits qui durent, la qualité d'un militant, c'est de tenir dans la durée, des militants qui font une belle grève et qui disparaissent, il y en a plein, des militants qui durent, moins ! La lutte de Lejaby a été exceptionnelle car je pensais que ce serait une lutte pour l'honneur, je peux le dire maintenant ! Mais même pour l'honneur, il faut le faire !

Remonter la clé

Le souci permanent que j'ai est de mobiliser le maximum de gens. Mon objectif n'est pas de mener une lutte radicale, une lutte peut être très radicale, mais il faut du monde avant tout ! Je déteste le syndicalisme de délégation où tu parles pour les salariés mais où tu n'as jamais personne derrière toi, l'important c'est de fédérer. Par ailleurs, l'on ne peut pas avoir des salariés motivés si on n'a pas des militants motivés, ce sont les militants qui tirent, l'histoire humaine est ainsi faite, martèle ce féru d'histoire sociale, même quand je suis

découragé, j'essaie de ne jamais décourager personne ». Cet optimisme résolu est palpable lors du visionnage du DVD sur le conflit des Lejaby, il faut le voir remonter la clé d'une salariée qui pense que tout est fichu. Mais l'on a aussi en tête un précédent conflit chez Guérin Plastics en 2010, certains militants qui mènent là leur première grève (gagnante) regrettent que les non grévistes recueillent, eux aussi les fruits du conflit. La réponse de Raymond fuse : « mais toi tu n'as jamais fait grève pour avoir des congés payés, d'autres l'ont fait avant toi et pourtant tu en bénéficies ! » Pour lui, les choses sont simples : « quand tu fais une grève une première fois, tu passes un cap dans ta vie, tu sais que c'est possible, et en même temps, tu trouves toujours que les non grévistes t'ont affaibli et c'est vrai, mais il faut mettre les camarades dans le sens du mouvement, s'ils ont certains acquis, c'est parce que d'autres ont fait grève avant eux, c'est comme ça qu'ils acceptent de comprendre, qu'à un moment donné un salarié peut basculer ! J'ai une confiance absolue dans l'humanité, j'aime les gens, les bagarres, les débats collectifs... Mais on se doit aussi d'être modestes, il y a une chose qui ne se transmet pas c'est l'expérience ! Le savoir oui, mais pas l'expérience ! ». Le temps de la retraite venu, Raymond était bien décidé à quitter la CE fédérale. « Mais la seule personne à voter contre, c'était moi ! Et s'il y a des milliers de personnes à qui tu peux dire non, il y en a quelques-unes auxquelles tu ne peux pas ! » Ses camarades de la fédé ont bien appris la leçon, ils n'ont rien lâché et l'ont rattrapé par les bretelles, Raymond fera donc un nouveau mandat à la CE fédérale !

EXTRAITS DU RAPPORT FINANCIER

Le rapport financier qui couvre les quatre années écoulées depuis le précédent congrès du Puy en Velay a été présenté par Philippe Petitgenay.

Notre fédération assure toujours une gestion rigoureuse pour la continuité et le développement de notre activité. Depuis 2010, les comptes fédéraux sont présentés, puis validés à la Commission

E x é c u t i v e
Fédérale par l'expert et le commissaire aux comptes chaque année. Un expert vient donc vérifier nos comptes et un commissaire aux comptes vient valider les écritures comptables en fin d'exercice. La commission financière de contrôle a été maintenue, elle est composée de camarades d'entreprise. Si l'activité de la fédération au cours de ce mandat a été affectée par la crise, la fédération est bel et bien là et toujours indépendante! En terme de recettes, l'on note une maîtrise des dépenses et une certaine stabilité mais l'on ressent un peu les effets de la crise sur l'exercice 2012 (l'exercice 2013 n'est pas encore clos), et ce notamment sur les cotisations. En termes de recettes ATMP, l'exercice 2011 a été une très forte année, notamment en matière d'organisation de journées de formations. Avec la réforme de la formation professionnelle, l'on s'attend toutefois à une baisse des recettes en 2015. D'une manière générale, l'activité fédérale est soutenue ce qui permet des rentrées d'argent et nous finissons les précédents exercices avec des excédents, si on écarte les dettes cumulées,

ainsi que les loyers qu'on devrait payer chaque mois à la confédération.

En termes de dépenses, les salaires présentent la part la plus importante, il s'agit des perma-

tiquement au prélèvement automatique des cotisations, ce qui ramènerait une meilleure moyenne de timbre payé sur chaque carte. « C'est une bataille collective à gagner. Il en va de même pour le taux de cotisation à 1 % ce qui n'est pas le cas dans tous les syndicats, là encore nous devons mener une bataille pour que nos statuts soient respectés. Concernant les différents postes de budget présentés par Philippe, force est de constater que les rentrées statutaires ne permettent pas

l'équilibre des dépenses, seules les ressources complémentaires permettent cet équilibre. Un renforcement du nombre d'adhérents permettrait de rétablir cette situation, cela veut dire qu'il faut mener de front la bataille pour que le renforcement soit un axe prioritaire de la fédération.



nents et des secrétaires. Précisons que Philippe Legrand a été embauché en 2010 après le départ de Catherine Terrien. La gestion locative occupe aussi une bonne part de notre dette.

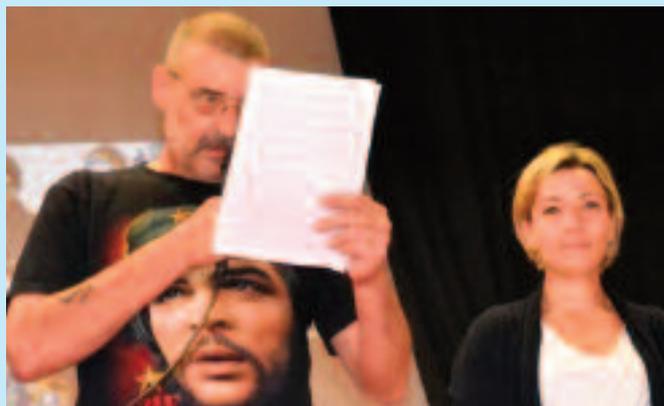
Christian Morel de la CFC a ajouté que cette dernière préconise que les syndicats passent systéma-

l'équilibre des dépenses, seules les ressources complémentaires permettent cet équilibre. Un renforcement du nombre d'adhérents permettrait de rétablir cette situation, cela veut dire qu'il faut mener de front la bataille pour que le renforcement soit un axe prioritaire de la fédération.

Merci à toute l'équipe de la CFC

La fédération adresse un grand merci à tous les membres de la commission financière de contrôle lors de son mandat : Christian Morel, Paula Ribeiro, Omar Aitel Aouad.

Mention spéciale à Patricia toujours disponible et souriante pour répondre aux questions des copains sur les cotisations, Cogetise...



DÉBAT SUR LA RÉOLUTION N° 2

STRUCTURATION DU THCB SUR LE TERRAIN

La résolution 2 proposant de transformer les syndicats de moins de 20 salariés en section syndicale liée à un syndicat territorial a été adoptée à l'unanimité moins une voix.

Extraits de la résolution : « Nous partons du constat que les entreprises qui se créent dans les professions du THCB sont de plus petite taille, qu'en 10 ans, le nombre de salariés travaillant dans des entreprises de plus de 200 salariés a été divisé par deux et que nous souffrons d'une absence de syndicats forts ou de sections syndicales dans les PME, qu'il est particulièrement difficile de mettre en place des syndicats CGT ou des sections dans la durée et que beaucoup trop de syndicats en place végètent avec moins de 20 syndiqués, voire moins de 10 syndiqués dans de nombreux cas, avec une activité étriquée, peu en

phase avec les salariés repliés sur eux-mêmes (...), et que lors du 49^e congrès confédéral de la CGT, les congressistes ont modifié le périmètre du syndicat pour adopter une résolution qui pous-

Un syndicat de moins de 20 syndiqués ne peut pas être un syndicat, mais une section syndicale rattachée systématiquement à un syndicat local territorial ou départemental

sait vers un syndicalisme d'adhérents, tourné vers des syndiqués plus nombreux dans les syndicats. (...) Cette situation a amené le bureau fédéral et la CE fédérale à réfléchir pour aider ces structures syndicales et ces militants à prendre une autre dimension syndicale.

(...) La proposition consiste avec l'accord du congrès et donc des syndicats concernés à considérer qu'un syndicat de moins de 20 syndiqués ne peut pas être un syndicat mais une section syndicale rattachée systématiquement à un syndicat local territorial ou départemental que l'on créerait ensemble (...) En la matière, des expériences existent déjà. A Roubaix, Lille, Armentières, Tourcoing, Troyes, Roanne, Saint Etienne, etc, il existe déjà une culture de structure locale qui, parfois fonctionne déjà composée de 10, voire 20 sections syndicales rattachées au syndicat local.

DÉBAT : RÉAGIR POUR MIEUX S ADAPTER



Parmi les congressistes, quelques interrogations ont été émises sur la raison d'être de ce changement. Parmi eux, **Emmanuel Gravier (Tricotage des Vosges)** « on a 7 syndiqués, où seront prises les décisions qui concernent au premier chef nos entreprises, comment seront prises les décisions et quels seront nos moyens ? », s'est interrogé le délégué. « Vous gardez la main sur ce qui se passe dans votre entreprise, a répondu



Maurad Rabhi, secrétaire général, le but est de vous aider à vous

structurer et à faire des propositions dans votre entreprise en vous aidant à faire un tract, à vous organiser... L'objectif n'est évidemment pas de vous déposer de votre pouvoir. Quant aux moyens, il est clair que la cotisation ira au syndicat local, mais la section pourra avoir un compte si elle le souhaite. L'objectif est de créer de la solidarité les uns avec les autres».



Autre interrogation, celle de **José Baladeira (Spontex)** : « Attention à ne pas créer des UL bis un peu partout, a averti le délégué, les UL existent déjà et sont là pour aider les sections syndicales qui n'ont pas de moyens, j'ai du mal à comprendre ce que l'on veut faire avec ces syndicats territoriaux alors que

des instances existent déjà aujourd'hui. ».



Réponse de **Sylvie Bonnamy (Mendes Angers)** « le projet n'élève rien aux UL qui sont là pour l'interprofessionnel. Dans le secteur de la chaussure à Cholet, je suis toute seule, on a 10 syndiqués, mon UL ne peut pas gérer cela au niveau fédéral ».



Argument partagé par **Chantal Gervais (retraîtée)**, qui a cité l'exemple du syndicat local de Troyes qui regroupe les secteurs de la

profession (blanchisserie...).



Idem pour **Kader Chigri (SCA)** : « dans mon département (le Nord), les UL sont contentes d'avoir une structure professionnelle et non interprofessionnelle pour gérer les préoccupations des salariés du secteur. Et de témoigner sur la création de deux structures départementales approuvées par les UL... Il est important que les salariés de nos branches parlent ensemble. L'idée n'étant pas de faire de l'ombre aux UL mais bien de les aider.

Le risque est grand de perdre des syndiqués



Même son de cloche chez **Christian Larose (ancien secrétaire général de la fédération)** qui rappelle que la mise en place ne sera certes pas facile, mais que le rôle de l'UL n'est pas d'être un super syndicat mais de s'occuper de l'interpro.



Henri Roussel, retraité, a renchéri « je ne peux que vous encourager dans cette voie, j'ai déjà vécu tout cela cette culture du regroupement des sections locales et des syndicats locaux, cela permet de s'ouvrir

à tout le monde et de faire en sorte que chacun compte pour un, si cela ne se fait pas le risque est grand de perdre des syndiqués ».

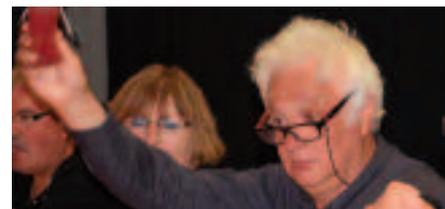


Hassen Nassi (Porcher) a témoigné de la situation dans le Nord Isère où de plus en plus de petites entreprises se développent : les gens ne savent pas où s'orienter, ils vont voir les UL qui elles-mêmes regardent qui au niveau de la profession peut les aider, les UL sont demandeuses de notre soutien, cette modification ne pourra qu'être bénéfique pour l'image du textile. Nos modifications de structures vont permettre de mieux connaître les entreprises qui se créent ».

Quand les directions cognent, les gens ne doivent plus être seuls



Alain Chevalier témoigne de l'expérience du syndicat territorial de Haute Loire « qui pèse plus que Barbier (son entreprise d'origine), dans ce syndicat, l'on y intervient en tant que THCB, l'important c'est de peser, peser, peser ! ».

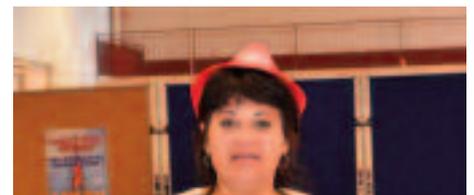


Et **Raymond Vacheron (syndicat**

local THC Haute Loire) d'ajouter : « toute la question est de savoir comment on fait en sorte d'avoir des militants plus efficaces et mieux formés, notamment quand un syndicat disparaît, car les boîtes ferment ou les copains partent à la retraite. Quant à la question de l'argent, réuni collectivement, il va nous permettre d'être plus forts !



Pour **Patrick Garaud, (Initial Brie Comte Robert)**, « ça ne sert à rien de penser comme au XX^e siècle, ce qu'il faut c'est mutualiser, y compris financièrement ».



Isabelle Nocus (déléguée syndicale Devanlay) a insisté pour sa part sur le besoin d'avoir moins de salariés isolés. « Sur le fond, c'est ce qui a motivé notre réflexion, a répondu Christian Larose, quand les directions cognent, les gens ne doivent plus être seuls ».

Maurad Rabhi a ajouté que les statuts seraient revus en conséquence et que la conduite de ce changement se ferait en collaboration avec les UL et les UD. « Si on ne fait rien, de congrès en congrès, nous allons nous affaiblir et nous rendre compte qu'on baisse jusqu'au point de non retour ! », a conclu le secrétaire général.

A l'issue du débat, la résolution 2 a été adoptée à 100 % des voix moins une abstention.

Deux autres résolutions adoptées

La résolution n°1 intitulée « la modernisation et les mutations de nos industries doivent être un atout pour le développement de l'emploi » et la résolution n°3 « Notre activité européenne et internationale doit s'appuyer sur l'action commune sur la solidarité entre les peuples » ont été adoptées à l'unanimité.

LE CONGRÈS, CÔTÉ CHIFFRES...



Le rapport de la commission des mandats a été présenté d'une main de maître par Boujemaa Chigri, membre du bureau fédéral !

141 délégués venus de 14 régions différentes étaient présents au 10^e congrès de la fédération THCB CGT, dont :

- 103 hommes
- 38 femmes

Lors du précédent congrès du Puy en Velay en 2010, l'on avait noté un recul important de la participation des femmes, il y avait en effet 25 % de femmes contre 33 % au congrès précédent.

Pour ce dixième congrès, ce taux (25 %) est resté stable, mais bien faible...

61 délégués participaient à leur premier congrès, soit 43 %. Les plus jeunes congressistes sont Jonathan Forestier (Spontex Beauvais), Cédric Domas (Textiles Belmont Chavanoz) et Gaëtan Di Ruscio (textiles Belmont Chavanoz), tous nés en 1984 et âgés de 30 ans. La femme la plus jeune du congrès est Sandrine

Mathé (Maroquinerie de Saulieu), née en 1983. Le plus ancien est notre camarade Henri Roussel, 80 ans, issu du syndicat textile de Roubaix (lire aussi p 26).

Parmi les délégués, on compte

- 79 ouvriers, soit 56 % des participants (80 % des participants au précédent congrès)
- 42 employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, soit 30 % des participants (10 % au précédent congrès)
- 20 retraités, soit 14 % des participants (10 % au précédent con-

grès)

- 6 délégués sont issus de la branche textile, soit 68 %
- 8 sont issus de la branche habillement, soit 7 %
- 18 sont issus de la branche cuir, soit 14 %

■ 13 sont issus de la blanchisserie, soit 9 %

■ 3 sont issus du THC, soit 2 %

La moyenne d'âge des congressistes est de 51 ans, c'est 1 an de moins que lors du précédent congrès de 2010.

■ 72 % des congressistes ont suivi une formation (de l'accueil au troisième niveau)

■ 44 % ont suivi une formation CE éco

■ 34 % ont suivi une formation CHSCT

■ 53 % des congressistes lisent la NVO

■ 18 % lisent le Peuple

■ 18 % lisent Vie Nouvelle

■ 46 % lisent Ensemble

■ 16 % lisent Cèdres THC

■ Un congressiste lit Options

Les plus jeunes adhérents à la CGT ont adhéré en 2013, il s'agit de Claude Bert (TDV Laval), Nathalie Prudhomme (Ateliers d'Armançon) et Olivier Rouyer (Faurécia Mouzon).



PROTECTION SOCIALE, LE HOLD-UP

Eric Aubin, secrétaire confédéral de la CGT, en charge de la protection sociale est venu présenter les enjeux des négociations menées récemment alors que la protection sociale fait l'objet d'attaques sans précédent.

« De tout temps, la protection sociale qui recouvre l'accès aux soins mais aussi l'assurance chômage, les retraites, les prestations familiales etc. fait l'objet d'attaques du patronat. Mais ces offensives ont pris un tour inédit dans la période récente. Avec la réforme des retraites de 2012, l'augmentation de la durée des cotisations nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein, conduit à reculer l'âge du départ à la retraite ou à réduire le montant des pensions. Les retraites complémentaires sont aussi touchées.

Lors des négociations de mars 2013 portant sur le régime Agirc pour les cadres et Arrco pour les non-cadres, le patronat n'avait qu'une chose en tête, ne pas mettre un sou de plus sur la table et réduire les droits des retraités pour équilibrer les

comptes. Or, les réserves s'amenuisent car le chômage augmente et les rentrées de cotisations sont, par conséquent, moindres. Les réserves de l'Argic arriveront à épuisement en 2017, celles de l'Arrco en 2020. Lors de la négociation, le Medef avait en tête une fusion de ces deux régimes pour reporter l'épuisement de ces réserves. Nous nous y sommes opposés bien sûr, car cela ne règle pas le problème à terme et en plus met en danger le statut cadre.

Des retraites à la Suédoise

Néanmoins, une première mesure a été acceptée par les signataires (CFTC, FO, CFDT et le patronat), celle de sous indexer la revalorisation des retraites complémentaires. En 2014, elles ne seront pas revalorisées, et ce jusqu'en 2016. Tous les retraités



sont concernés par cette baisse de pouvoir d'achat. Le gouvernement s'est appuyé sur cet accord pour proposer une désindexation sur le régime de base. C'est une mesure complètement nouvelle ! Le patronat et le gouvernement veulent aller vers une réforme systémique des retraites avec pour objectif d'avoir un système à la Suédoise, c'est-à-dire, un système à cotisations définies. On n'augmente jamais les cotisations mais l'on reste sur une assiette identique. Mais avec le chômage

qui augmente, il y a moins de recettes et en parallèle, il y a plus de retraités, donc à assiette constante, on baissera le niveau des prestations ! Pour ce faire, ils veulent aller vers un régime unique. Les choses sont déjà engagées notamment au travers de la réforme des retraites de 2012,

car il est prévu que les règles de cotisations ou de prestations soient traitées dans le PLFSS (projet de loi de financement de la Sécurité sociale) qui est discuté chaque année à l'Assemblée nationale. Ils proposent qu'on puisse bouger le niveau des cotisations et des prestations via le PLFSS. On n'aura donc plus de réformes comme avant, mais les choses se feront via le PLFSS, c'est très dangereux car on ne

verra pas ce qu'il se passe.

La précarité est la principale cause des déficits de l'assurance-chômage

Pour ce qui concerne, l'assurance-chômage, la nouvelle convention a été négociée dernièrement, elle a fait l'objet d'un accord signé le 22 mars 2014 par la CFDT, la CFTC, FO et le patronat. Les déficits de l'assurance chômage sont réels, ils sont de 4,4 milliards chaque année, et en cumul, représentent 18 mil-

liards d'euros. Mais lorsque l'on regarde de plus près, la précarité est la principale cause de ces déficits. 51 % des entrées à Pôle Emploi sont liées à des fins de CDD ou d'intérim. La Cgt a donc proposé d'avoir une sur-cotisation des contrats courts pour faire rentrer de l'argent dans les caisses. Mais les signataires de l'accord ont préféré revoir à la baisse les droits des demandeurs d'emploi ! 1,9 milliard d'économies seront faites sur leur dos d'ici

2017. Comme par hasard, l'on peut associer ce chiffre aux 2 milliards d'euros annoncés dans les mesures Valls sur le pacte de responsabilité ! La remise en cause de l'activité réduite (cumul emploi-chômage, ndlr) a aussi été proposée au prétexte que l'on mettait en place des droits rechargeables. La CGT y était favorable sur le principe mais le problème est que leur financement représente 300 millions d'euros. Un

coût qui sera assumé par les seuls chômeurs ! Ils vont être uniquement financés sur le dos des chômeurs. Le Medef met zéro euro sur la table !

Main basse sur les primes supra-légales

Autre mesure : la remise en cause des annexes 8 et 10 concernant les intermittents du spectacle, des mobilisations sont en cours à l'heure actuelle notamment dans les festivals. On va mettre la pression sur le gouvernement pour qu'il n'agréé pas cette conven-

tion. La CGT a engagé une action devant le tribunal de grande instance sur deux points. Tout d'abord, l'accord du 22 mars 2014 n'a pas été notifié aux deux organisations non signataires, à savoir la CFE-CGC et la CGT. Il y a donc un vice de forme à condamner. Autre élément, la loyauté et le sérieux de la négociation n'ont pas été respectés. Nous demandons donc l'annulation de cet accord. Je dois aussi vous alerter sur la notion de différé



d'indemnisation. Les signataires de l'accord n'ont pas trouvé mieux que de faire passer le différé (la période pendant laquelle on ne touche pas d'allocation chômage), de 75 jours à 180 jours, soit 6 mois ! Avis à tous les salariés qui vont se battre dans les boîtes pour avoir une prime supra-légale quand ils seront licenciés, cette prime servira à rembourser Pôle Emploi car ils ne toucheront rien pendant 6 mois ! Deuxième élément, le Syndicat des avocats français est intervenu

pour montrer que si le salarié après avoir été licencié porte plainte aux Prudhommes et gagne, les sommes perçues devront être remboursées à Pôle Emploi au titre de ces six mois, c'est scandaleux ! Et équivaut à une remise en cause d'acquis pour des gens en situation de forte précarité ! Autre élément, le déficit annuel de l'Unedic 4,4 milliards d'euros est exactement le coût que représentent les ruptures conventionnelles mises en

place en 2008 ! Sans elles, l'Unedic serait à l'équilibre !

6 mois pour toucher sa retraite !

Un mot sur le pacte de responsabilité, qui n'est évidemment pas sans conséquence sur notre protection sociale : il comprend 50 milliards d'euros d'économies, dont 21 milliards sur la protection

sociale et près de 30 milliards liés à des baisses de cotisations. 1,1 milliard d'économies de coût de gestion sur les caisses de la Sécurité sociale sont prévues, parmi elles, 800 millions sur les frais de personnel ce qui équivaut à 13 à 15 000 suppressions d'emplois dans les caisses d'assurance maladie, de retraites etc... D'ores et déjà, à Montpellier, il y a déjà 6 mois d'attente pour toucher sa retraite car les agents ne sont pas assez nombreux ! Il est aussi prévu 10 milliards d'économies sur les frais de santé. Ce qui ne sera évidem-

ment pas sans conséquence ! Les 10 milliards d'économies concernent aussi les retraites, dans le régime général, le gel des retraites a été repoussé jusqu'au 1 octobre 2015 sauf pour celles inférieures à 1200 euros. Pour les autres, il y aura 21 mois d'attente pour une revalorisation, pour les autres, 9 mois quand même ! On baisse donc le pouvoir d'achat de 15 millions de retraités, cela aura un impact sur la consommation ; et donc la croissance et l'emploi ! C'est pourquoi la CGT porte une reprise économique par une relance de la consommation, des salaires et du pouvoir d'achat. Quant aux prestations familiales, plusieurs sont visées. Le gouvernement veut geler les prestations invalidité, la rente accidents du travail et l'allocation logement.

Des entreprises épargnées de tout effort de financement de la protection sociale

Pour ce qui concerne les 30 milliards d'euros de baisses de cotisations, on a en fait une baisse des cotisations de 10 milliards qui vient s'ajouter aux 20 milliards du CICE (Crédit impôt compétitivité emploi) mis en place en septembre 2013 et qui arrose l'ensemble des entreprises. Le scandale, c'est que les principaux groupes du CAC 40 qui dégagent des milliards d'euros de résultat net bénéficient du CICE alors qu'ils n'en ont pas besoin. Cela va peser sur les prestations familles qui vont baisser de 1,8 %, pour 92 % des familles. On aboutit à une transformation de notre politique familiale avec une fiscalisation des allocations. Alors qu'hier on avait une sécurité sociale financée à partir des richesses créées par le travail, demain on aura et on a déjà une fiscalisation du financement de la Sécu, donc les entre-

prises vont être épargnées de tout effort de financement de la protection sociale ! Il y a risque de remise en cause du financement de notre Sécu, c'est très important. Les gens pensent souvent que la Sécu va être préservée, rien n'est plus faux. Si l'on baisse les recettes et les prestations, si on la finance par l'impôt, ce ne sera plus la Sécurité sociale telle qu'on la connaît aujourd'hui ! Les assurés vont devoir avoir recours à des assurances privées qui n'attendent que ça ! C'est pour cela que le patronat n'a eu de cesse de remettre en cause ce qui est le fruit du conseil national de la Résistance pour récupérer ces sommes, qui représentent 800 milliards d'euros. C'est maintenant que tout se joue !

Le salaire socialisé est crucial pour garantir les aléas de la vie

Dernier volet : la baisse des cotisations sociales des bas salaires, celles-ci deviennent progressives et non proportionnelles. Cela n'est pas négligeable. Car les cotisations sociales sont du salaire socialisé pour garantir les aléas de la vie : chômage, maladie, retraite etc... Il faut le faire savoir, baisser le salaire socialisé, revient à baisser le salaire des salariés, arrêtons de parler de charges !

En conclusion, un mot sur la pénibilité, un sujet important dans vos métiers. A l'heure actuelle, il n'y a plus de référence à l'aspect médical qui stipulait qu'il fallait être en incapacité pour bénéficier d'un départ anticipé, c'est donc une bonne chose, mais hélas, la question du financement reste entière, le patronat refuse de mettre un sou sur la table, il y a fort à craindre que le financement du dispositif pénibilité ne voit jamais le jour. »

Tanneries du Puy, la suite...

Ceux qui avaient assisté au 9^e congrès de la fédération Thcb au Puy en Velay s'en souviennent encore, une visite des Tanneries du Puy alors en redressement judiciaire avait été organisée pour les congressistes. Qu'est devenue l'entreprise alors que Laurent Wauquiez, maire du Puy en Velay et ministre rêvait de revendre les terrains pour en faire une zone commerciale. ? Alain Peyrelon, délégué syndical, raconte : « Après 18 mois de redressement judiciaire, et une forte mobilisation des salariés à l'appel de la CGT, les Tanneries du Puy ont été reprises le 1^{er} août 2011 par la société EPI et à 70 % par Denis Lemerrier. Les 117 emplois ont été conservés mais une lutte acharnée pour maintenir notre pouvoir d'achat s'est engagée. Notre direction voulait en effet remettre en cause nos acquis, nos conditions de travail, nous avons tenu bon. Grâce au travail des salariés, nous avons produit 20 % de plus depuis le 1^{er} août 2011, avec une augmentation de 30 % du chiffre d'affaires. Mais, malgré les promesses de Denis Lemerrier d'investir 5 millions d'euros lors de la reprise devant le tribunal, nous avons investi 1 million d'euros provenant seulement des aides de l'Etat. La suite est moins réjouissante, nous avons enregistré des pertes records en 2013, nous avons perdu 10 millions d'euros, une somme comblée par EPI et JM Weston. Lors d'un CE extraordinaire, nous avons appris le départ de Denis Lemerrier le 30 avril dernier. Un nouvel actionnaire, Daniel Lebard (ex Rhodia) reprend l'entreprise. La suite au prochain congrès ... »

PAROLES DE DÉLÉGUÉS !

Ils vivent tous leur premier congrès, à l'exception d'Henri Roussel, doyen du congrès. Que sont-ils venus y chercher ? Ils racontent ...



**Henri Roussel, retraité,
Lille, 80 ans**

«Le congrès est ma deuxième famille !»

«J'ai adhéré à la CGT en 1958, ma première carte, je l'ai prise alors que j'étais électricien dans la métallurgie. J'avais autour de moi des camarades qui m'ont incité à me syndiquer. J'ai été embauché dans le textile chez Tapis Saint Maclou à Wattrelos, il n'y avait pas de syndicat CGT à l'époque, mais un an plus tard, on était déjà nombreux. J'ai été élu au CE, délégué syndical, j'ai un peu cumulé tous les mandats, la famille Mulliez (propriétaire de l'entreprise, NDLR) n'étant pas très portée sur les cégétistes, l'arrivée de la CGT, les a surpris ! J'ai

occupé par la suite des mandats à la CE fédérale entre 1986 et 2001, j'ai été aussi secrétaire du textile à Roubaix et ai participé au collectif de formation de l'UD 59 de 1987 à 2012. J'ai formé des gens comme Philippe Legrand (actuel membre du bureau fédéral ndlr) et j'ai fait un mandat au bureau fédéral. Ma satisfaction dans mon parcours ? C'est d'avoir fait avancer les choses avec la CGT notamment sur les salaires et la mise en place de grilles alors que tout se faisait à la tête du client avant. Je suis aussi heureux que l'audience de la CGT ait augmenté dans nos boîtes.

Patrons paternalistes

Nous n'étions pas des bulldozers, des grèves dures il y en a eu, mais c'est parce que nous avons auparavant épuisé les autres moyens et cette façon de faire plaisait aux salariés : y aller étape par étape, le tout dans un esprit démocratique. La spécificité du textile ? Ah ! c'est très différent de la métallurgie. Dans le textile, il y avait ce côté « collaboration de classe », les patrons y étaient paternalistes avec les œuvres de charité notamment. On a dû composer avec et on est arrivé à faire changer des choses. Le congrès, j'y viens toujours car c'est ma deuxième famille. En écoutant les débats, je pense que l'on devrait revenir aux fondamentaux du syndicalisme, ce qui faisait que nous étions plus forts avant. Il faut de nouveau aller à la rencontre des salariés, les motiver, ne pas oublier qu'on se syndique pour être plus forts tous ensemble. A mon sens la question de la syndicalisation n'est pas assez approfondie, pas assez travaillée ! Les gens baissent les bras ! Le message que je souhaite faire passer aux jeunes ? Le syndicalisme fait progresser les droits de tous les salariés et les politiques en sont le relais, certes l'on doit d'être indépendants des partis politiques en tant que syndicalistes mais cela ne veut pas dire que nous devons être neutres ! Les gens ne sont pas assez formés sur la question politique et c'est un tort, l'on en voit hélas les conséquences aux élections ! »

**Khaled Ben-Harb, 46 ans, Maître Tailleur à
Toulon**

« Les hussards de la République »

«Je suis syndiqué à la CGT depuis 2010, j'ai déjà un parcours associatif, ma philosophie, c'est d'être acteur et pas spectateur de ce qu'il se passe. Notre boîte risque la fermeture alors que notre client unique est l'armée, l'Etat doit prendre ses responsabilités sur le Produire en France. Ce premier congrès est pour moi l'occasion de prendre des décisions politiques et de connaître les orientations de la CGT. Il y a d'ailleurs des choses qui me conviennent, d'autres pas. J'estime que nous devons poser des actes plus forts, aller plus loin et ne pas se laisser bernier par l'extrême droite, les syndicats sont aujourd'hui les hussards de la République.»



Fatiha Abidi, 37 ans, RLD2, Colmar

« Ecouter les expériences des autres »

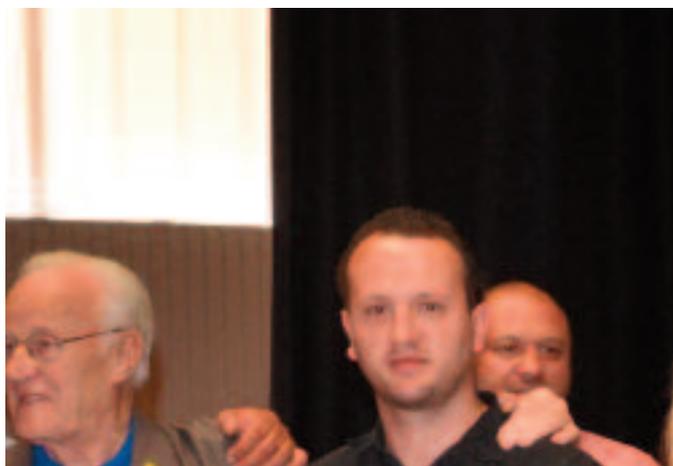
«Je vis ici mon premier congrès. Lorsque j'ai commencé à la blanchisserie, dès que je suis passée en CDI, j'ai vite enchaîné les 50 h par semaine. J'ai commencé à avoir des problèmes car je contestais les conditions de travail. Mais il n'y avait que FO dans ma boîte, et ils ne m'ont pas soutenue. Je suis allée voir la CGT et là une personne m'a aidée, j'ai par la suite créé une section syndicale en 2009, j'ai commencé à regarder de plus près les accords d'entreprise, le droit local n'était pas respecté... Avec le soutien de la fédé et de l'UL, j'ai gagné les élections, je suis devenue DP et secrétaire du CE... Aujourd'hui, sur 80 salariés, nous sommes 11 syndiqués CGT. Ce congrès est pour moi une opportunité d'écouter les expériences des autres, c'est très bénéfique car je démarre dans la vie syndicale.»



Jonathan Forestier, élu suppléant au CE, Spontex, 30 ans

« Apprécier les moments d'échange »

«Quand j'ai intégré Spontex, je suis d'abord passé par l'intérim, dans ma boîte, lorsque les gens sont embauchés en CDI, ce sont les délégués syndicaux qui l'annoncent, forcément ça a un impact ! Dans ma boîte, il y a pas mal de jeunes syndiqués qui peuvent aussi profiter de l'expérience des plus anciens. La force que nous avons, c'est aussi le conseil syndical une fois par mois qui permet d'échanger, nous sommes aussi beaucoup en contact avec les salariés, on tracte, on explique en face à face, c'est une méthode efficace. Ce

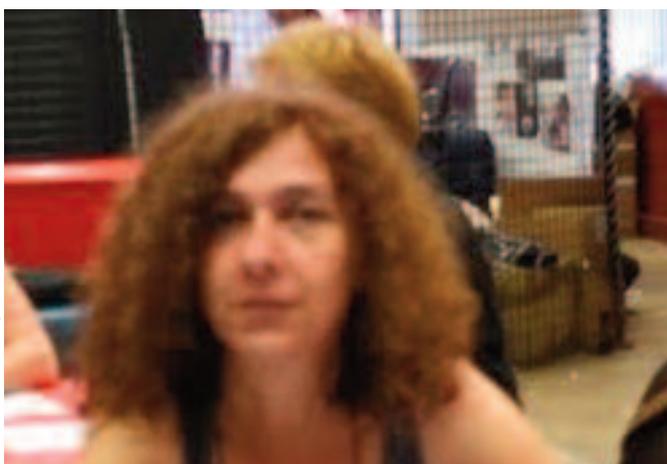


qui m'a marqué pour ce premier congrès, dont j'apprécie les moments d'échange, c'est le combat des Lejaby, leur ténacité, et puis aussi le Bangladesh, voir les pressions que subissent les personnes là-bas, apprendre que les grandes boîtes ne veulent pas indemniser, c'est honteux !»

Nathalie Prudhomme, déléguée syndicale aux Ateliers d'Armançon, Semur en Auxois

« Du grain à moudre pour revendiquer »

«Dans ma boîte, il n'y avait pas la CGT au départ, je me suis syndiquée le 1er mai 2013, j'étais déjà sympathisante mais la signature de l'Ani m'a fait franchir le pas. Seule la CFDT était représentée dans l'entreprise, mais elle fait le jeu des patrons. J'ai été élue en octobre 2013 avec 53 % au premier collège. Nous avons mené une première grève en mai avec, entre 180 et 250 personnes en grève pendant plusieurs jours. Notre revendication : 5 % d'augmentation pour les NAO et un 13^{ème} mois. Le patron n'a rien lâché, mais il y a eu un très vaste élan d'adhésion : 40 personnes se sont syndiquées à la CGT ! On va pouvoir créer notre syndicat, nous sommes prêtes. Les femmes ont été hyper courageuses, elles ont perdu une semaine de salaire mais ne veulent rien lâcher. Ici, pour mon premier congrès, je fais l'éponge et écoute les expériences. Dans ma boîte, on nous dit que parce que nous sommes sous traitants dans le luxe, obtenir de meilleurs salaires c'est impossible. En écoutant d'autres délégués qui sont dans le même cas, je vois bien que c'est faux, ça donne de quoi s'appuyer pour revendiquer.»



UNE RETRAITE EN CHANSON...

Au dernier congrès, il avait slamé, et déclamé des vers pour mettre une ambiance du tonnerre. Histoire de changer d'air, il a récidivé cette fois-ci en chanson ! Ovation pour Alain Chevalier, de chez Barbier
Sur l'air de La Blanche Hermine de Gilles Servat



Car nous sommes tous motivés

Refrain

Nous ne baisserons pas les bras
Devant cette bande de cloportes
Et la lutte continuera
Jusqu'à ce que nous on l'em-
porte

Refrain

Et bien moi j'ai eu la chance
De vous avoir à mes côtés
De toute votre expérience
Eh bien oui j'ai profité

Refrain

Comme vous devez le savoir
Je vais prendre ma retraite
Mais comme vous pouvez le voir
Et bien la relève est prête

Refrain

Et puis en début d'année
Ils m'ont fait un beau cadeau
Une grève ils ont menée
Pour gagner les NAO

Refrain

Je sais que je vais partir
Qu'une page va se tourner
Oui mais j'ai le sourire
Les luttes ils les auront menées

Refrain

J'ai rencontré ce matin
Dans une ville d'Isère
Cette bande de copains
Croyez-moi j'en suis fier

Refrain

Quand on est du THC
On a encore de l'ambition
Quand on est THC
On reste toujours en action

J'ai rencontré ce matin dans une
ville d'Isère
Une bande de copains, tous de
vrais caractères

Refrain

Ils sont du THC

Fidèles à leurs convictions

Ils sont du THC

Toujours plein de motivation

Où allez-vous camarades
Avec vos sacoches chargées
Nous allons rejoindre Maurad
Son congrès est programmé

Refrain

Et voilà que l'on nous dit
Qu'il est fini le syndicat
Et bien moi je vous interdis
Oh oui de baisser les bras

Refrain

Tant qu'il y aura des patrons
Qui nous mettrons des coups
bas
Eh bien nous continuerons
Oui bien sûr notre combat

Refrain

Et si les patrons ils pensent
Que contre nous ils vont gagner
Alors ils n'ont pas de chance

LES MOMENTS FORTS...



Yvette et Claire ouvrières chez Standard textiles à Crémieu sont venues témoigner. Leur patron les oblige en vertu de la nouvelle loi sur la sécurisation de l'emploi, à changer de poste et à venir travailler à 45 km de chez elles. Elles doivent donc parcourir près de 100 km par jour sous peine d'être licenciées, alors que l'une d'entre elles est handicapée. Elles se sont syndiquées à la CGT et sont soutenues par l'UL de Pont de Cheruy. Une pétition de soutien a circulé lors du congrès.

Les délégués se sont rendus à une visite au Musée Textile de Bourgoin Jallieu...



Mais les délégués ont également pris des moments de détente en chansons....



PUBLICITE MEDERIC MALAKOFF

CONCLUSIONS DU 10^e CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE CGT

- KHEIRA BOULOU, MEMBRE DU BUREAU FÉDÉRAL -

C'est la fin de nos travaux et je voudrais vous faire part de quelques appréciations sur ce congrès et des suites que la nouvelle direction fédérale élue aura à charge de mettre en œuvre. Ce 10^e congrès est marqué par plusieurs éléments. Tout d'abord une très bonne participation avec 141 délégués, c'est une des meilleures participations depuis plusieurs congrès. Le débat a été marqué par la volonté d'agir collectivement. Tous les exemples que vous avez donnés lors de vos interventions doivent nous convaincre que nous pouvons avoir des succès dans nos luttes. Je ne peux pas toutes les citer mais il y en a une qui nous a marqués et qui nous marquera longtemps, c'est le combat et la victoire des Lejaby. Le film qui a été projeté mercredi illustre ce que veut dire le « tous ensemble ». C'est cela qui

fait que les médias sont à l'écoute, mais c'est aussi ce qui impose aux politiques de faire un autre choix que celui de la liquidation, de l'appui au patronat.

Le « tous ensemble », c'est aussi le renforcement des syndicats, des actions de syndicalisation. Si nous considérons que la syndicalisation est essentielle, elle doit avoir autant de place dans la vie des syndicats que dans la défense des salariés. Tout le monde n'est pas sur le pont ou dans la lutte comme Lejaby, mais vous avez exprimé une série d'exemples dans le débat, des pistes de

réflexion sur le lien avec les salariés afin qu'ils prennent conscience que le rassemblement dans le syndicat est un outil d'action et d'intervention.

Trop souvent les syndicats ont des résultats aux élections pro-



fessionnelles, lors des négociations ou même dans la défense individuelle des salariés et ne les valorisent pas assez et ne montrent pas assez ce que le syndicat CGT a rendu possible.

Toujours sur la syndicalisation, c'est aussi s'interroger sur les catégories, nous constatons qu'il y a une meilleure participation des agents de maîtrise, des techniciens et cadres. En revanche, il existe une faiblesse concernant les employés. Est-ce que ce n'est pas le reflet des syndicats dans les entreprises ? Dans ce cas, que fait-on ?

Des camarades ont évoqué la nécessité de proposer aux salariés qui partent à la retraite de poursuivre la défense de leurs intérêts. De ce point de vue, la présentation d'Eric Aubin concernant la protection sociale souligne que ces sujets soient traités et défendus avec actifs et retraités.

Concernant les évolutions de la fédération, nous avons débattu et voté, à la quasi unanimité, la résolution. Il est clair que les points qui ont émergé des débats doivent être précisés et feront l'objet d'un travail spécifique de la direction fédérale. Nous avons fait le choix de nous donner les moyens de combattre le patronat, le gouvernement, les idéologies et en particulier celles de l'extrême-droite.

L'adoption du texte doit nous permettre de renforcer la fédération THCB (...). Nous avons décidé de modifier la structure fédérale, nous savons que c'est un travail lourd qui doit être engagé rapidement, que cela nous engage sur la nécessité de mettre en commun nos moyens et de former les militants qui vont piloter les syndicats territoriaux, de veiller à la structure des coordinations. L'ensemble de ce travail doit se faire avec les structures interprofessionnelles. Camarades, nous sommes tous concernés par ces engagements.

LA NOUVELLE DIRECTION FÉDÉRALE

La nouvelle commission exécutive fédérale

élue : Abidi Fatiha (68) – Aitel Aouad Omar (01) – Baladeira José (60) – Ben-Harb Khaled (83) – Blanc Josiane (38) – Bocande Eric (78) – Bonnamy Sylvie (49) – Bony Eric (43) – Boulou Kheira (31) – Boyer Michot Monique (69) – Buchemeyer Irwin (08) – Chagot Eliane (26) – Chigri Boujemaa (59) – Chigri Kader (59) – Devillez Alain (07) – Do Couto Laurent (01) – Doussineau Michelle (75) – Facy Pascal (43) – Floczek Nelly (55) – Houziaux Patrice (26) – Khadraoui Khadija (77) – Lambour Laurence (10)

– Larose Christian (10) – Legrand Philippe (59) – Lopez Thierry (42) – Lucani Pascal (10) – Marguet Nathalie (38) – Mathe Sandrine (21) – Metallier Stéphane (93) – Morel Christian (73) – Mormann Brice (08) – Nassi Hassen (38) – Petitgenay Philippe (68) – Picout Marc (62) – Rabhi Maurad (08) – Smaga Marie-André (59) – Talbi Mohamed (78) – Thomas David (42) – Vaast Hélène (62) – Vacheron Raymond (43)

Commission financière et de contrôle :

Philippe Duc (59) – Abdelkader Kourat (01) – Gisèle Wojciekowski (77)

◆ LE BUREAU FÉDÉRAL

Aitel Aouad Omar (01) – Bonnamy Sylvie (49) – Boulou Kheira (31) – Chigri Boujemaa (59) – Houziaux Patrice (26) – Khadraoui Khadija (77) – Lambour Laurence (10) – Legrand Philippe (59) – Mormann Brice (08) – Nassi Hassen (38) – Picout Marc (62) – Rabhi Maurad (08)

Maurad Rabhi a été réélu Secrétaire général de la fédération THCB par le 10^e congrès



Le Congrès n'aurait pas été ce qu'il a été s'il n'y avait pas eu tous les « coups de main » fraternels –et efficaces- pour l'organisation et la tenue du congrès. Celui-ci doit beaucoup à toute l'équipe de Bourgoin Jallieu, de Villefontaine, Pont de Cheruy et la Tour du Pin Nord Isère. La logistique (caméra et son) a été assurée de main de maître par Ibrahim Demir. Qu'ils et elles en soient ici remerciés !

Mensuel édité par la Fédération THC – 263, rue de Paris – Case 415 – 93514 MONTREUIL – Tél. 01 55 82 84 89 Fax 01 55 82 84 91 – Email : thc@cgt.fr

Directeur de publication: Maurad Rabhi –

Imprimerie IAC – Tél. 01.48.70.28.28 – N° de commission paritaire- 1218 S 06717 – Num ro ISSN : 0980 33 78

– Dé pôt lé gal Juin 2014 – Prix 0,46 euro – 5 euros l' abonnement annuel