

PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION



Spécial 13^{ème} Congrès THCB



2^{ème} Supplément
INFOS T.H.C.B
n°447
Juillet 2026

13^{ème} CONGRÈS THCB CGT
13-16 OCTOBRE à Hyères (Var)

PRÉAMBULE



Notre congrès fédéral s'inscrit dans un moment historique de bascule politique mondiale. Jamais l'État de droit, le multilatéralisme et les règles onusiennes n'ont été autant men-

acés par la politique de puissance menée par certains États. Jamais nos démocraties n'ont été autant fragilisées par la montée de gouvernements populistes, racistes et autoritaires, donnant naissance à des régimes illibéraux. Aux remises en cause de la mondialisation se sont ajoutées deux crises énergétiques et pétrolières, bouleversant l'économie mondiale, les organisations du travail et l'activité de nos entreprises. Ces crises ont provoqué une inflation durable. L'invasion de l'Ukraine par Poutine en février 2022, de l'Iran et du Liban par Trump et Netanyahu en 2026 ont renforcé ces déséquilibres tout en accélérant le réarmement dans tous les pays. Malgré différents dispositifs temporaires mis en place en France, les conséquences sociales et leurs instrumentalisation ont été importantes : faillites d'entreprises, précarisation accrue, impasses financières pour de nombreux salariés. Dans ce contexte de crises à répétition, les forces populistes et xénophobes progressent, tandis que l'indépendance de la justice, de la presse, de l'éducation et nos libertés collectives et syndicales sont attaquées. La désinformation et le complotisme nourrissent les divisions et fragilisent les droits démocratiques.

C'est dans ce cadre que le syndicalisme doit se renforcer, consolider ses revendications et sa stratégie revendicative, organiser les luttes, défendre les droits des travailleurs et travailleuses et combattre les injustices sociales ainsi que les aides publiques accordées aux entreprises sans contreparties. Pour la première fois, un rapport sénatorial en juillet 2025 révèle et décompte les abus des aides publiques aux entreprises. 211 milliards d'euros d'aides, accordées sans évaluation, ni contrôle, ni

contrepartie et ce même si les salaires n'arrivent plus à suivre leur niveau d'avant inflation.

Dans nos secteurs, les conditions de travail se détériorent, les restructurations se multiplient, la négociation collective s'affaiblit et la relocalisation promise après la pandémie n'a pas eu lieu.

Notre engagement à la CGT nous oblige à donner de l'espoir, à construire un chemin collectif pour l'ensemble des salariés, et en particulier pour celles et ceux de nos champs professionnels.

Construire ce chemin, cela signifie élever le rapport de force pour défendre nos valeurs de solidarité, nos libertés individuelles et collectives, nos droits syndicaux, l'État de droit, l'indépendance de la justice et la paix juste et durable. C'est combattre les idées d'extrême droite et son idéologie nationaliste, populiste, et ne pas oublier que dans les périodes sombres de l'histoire, patronat et forces réactionnaires se sont toujours alliés pour attaquer les droits sociaux, la justice fiscale, la liberté de la presse et aujourd'hui pour propager la désinformation. Construire ce chemin, c'est affirmer que le syndicalisme - et la CGT en particulier - œuvre pour rassembler tous les salarié-es dans un syndicalisme de masse et de classe, gagner de nouveaux droits, améliorer les conditions de vie et émanciper les travailleuses et travailleurs à travers des organisations syndicales libres et indépendantes.

Notre fédération doit porter ces valeurs et faire de nos champs professionnels des espaces d'adhésion, de solidarité, de luttes sociales, de propositions et de construction de normes et de droits, de conquêtes sociales, pour l'ensemble des salariés.



Supplément n°2 au mensuel édité
par la Fédération THCB
263 rue de Paris Case 415
93514 Montreuil

Tél. 01 55 82 84 89
Email : thc@cgt.fr
Site internet : www.thcb-cgt.fr
Direction de la publication : Maurad Rabhi

Imprimerie ADDAX - Tél. 01 55 82 84 10
N°de commission paritaire : 1229 S 06717
N°ISSN : 2780-6901
Dépôt légal JUILLET 2026

ON REVENDIQUE AVEC LA CGT THCB !

Pour des emplois dignes, des salaires justes et une industrie d'avenir



Le congrès de notre fédération doit placer au cœur de ses travaux nos professions industrielles, leurs savoir-faire, leur potentiel de développement, ainsi que les axes revendicatifs communs à l'ensemble de nos champs professionnels.

Le développement de nos industries dans nos territoires est un levier essentiel de progrès social, environnemental et de justice sociale.

Ce document doit clarifier nos orientations industrielles et rendre nos revendications plus fortes et plus percutantes, au sein de la CGT comme dans nos professions.

1. Nos industries, gage de progrès social et environnemental pour nos territoires et notre modèle social

Nos industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la blanchisserie structurent nos territoires, par des emplois dans les zones désindustrialisées, féminisés, et issus de notre savoir-faire historique. Alors que l'industrie a de l'avenir et du potentiel, nos dirigeants politiques n'ont ni la volonté ni le courage de s'affronter aux directions d'entreprise et à leurs profits à tout prix. Pourtant, cela permettrait de **protéger et de prioriser nos secteurs industriels au niveau de l'Europe et de la France afin de garantir des normes sociales et environnementales minimales, en commençant par les marchés publics.** L'Europe ne peut plus s'entêter à maintenir une économie de libre-échange sans barrières douanières, telle que

l'organisation mondiale du commerce (OMC) l'avait définie, alors que la Chine continue sa politique d'expansion internationale et que Trump s'affranchit du système du libre-échange pour faire du protectionnisme patriotique.

Face à ce désordre, la CGT et notre Fédération considèrent que l'Europe doit rompre avec ses choix mortifères pour l'industrie et l'avenir de la planète, en sortant de ces politiques néolibérales. Il est temps qu'une Europe sociale émerge pour répondre aux enjeux qui nous attendent. **Nous considérons l'industrie comme un pilier fondamental pour répondre aux besoins des populations et de nos territoires.**

Notre Fédération exige la mise en place d'un État stratégique pour planifier, décarboner la production industrielle, mais aussi s'assurer que les politiques publiques garantissent le développement de l'investissement et de l'innovation des entreprises. L'État doit orienter par ses politiques publiques la relocalisation de productions stratégiques en France, garantir la souveraineté industrielle, évaluer et conditionner les milliards d'euros d'aides publiques déversées chaque année aux entreprises sans contrôle ni contreparties, et revoir les mécanismes de dividendes distribués aux actionnaires.

Dans nos champs professionnels, **nos industries doivent trouver un avenir pour se relocaliser, se transformer, se décarboner, tout en restant efficaces pour ré-**

pondre aux besoins humains, sociaux, de transition écologique et économiques de nos territoires.

Notre Fédération revendique :

- **Un réel pouvoir d'intervention des organisations syndicales et des CSE avec un droit de veto** lorsque des projets d'entreprises menacent l'emploi ou l'environnement.
- **Un nouveau cadre réglementaire pour l'attribution des marchés publics avec des critères sociaux, environnementaux et de la production locale** sur nos territoires.
- **Un label public exigeant sur la traçabilité des productions « made in France »** avec un cahier des charges rigoureux et transparent sur toutes les étapes de production.
- **L'évaluation, la conditionnalité et le droit de veto sur les aides publiques** à des contrats d'engagements pour la création d'emplois stables (en CDI), durables, et l'augmentation des salaires, et cela sous contrôle des représentants du personnel (organisations syndicales, et CSE).
- **La remise en cause de l'accord multifibres (en 1995)** qui a dérégulé nos secteurs d'activités, et de protéger les industries de nos champs et le marché européen avec des barrières douanières significatives ou par une taxe carbone sur les productions importées.
- **Des droits syndicaux supplémentaires et une présence plus forte des représentants du personnel dans les conseils d'administration** des entreprises afin de pouvoir exercer toutes leurs prérogatives et de porter l'intérêt des salariés dans les stratégies.
- Enfin notre Fédération attend que les syndicats s'engagent à **porter la question environnementale au même titre que la question sociale et celle industrielle** à tous les niveaux (branches, groupes, conseils d'administration des entreprises et instances de représentation du personnel (CSE, CSEC, groupe européen...), et à les lier entre elles afin d'en dépasser les apparentes contradictions.

2. Sécuriser dans l'emploi les parcours professionnels des salarié-es de nos branches

De nombreux salarié-es de nos professions ne bénéficient pas de formation diplômante leur permettant d'évoluer tout au long de leur carrière professionnelle, de bénéficier de modules de formation leur permettant de valider les « acquis de leur expérience », ni même de faire des formations complémentaires choisies. Pourtant, c'est un enjeu majeur pour l'émancipation et la sécurisation de leurs parcours professionnels, mais aussi un axe structurant pour reconnaître les qualifications et les classifications des salarié-es dans les grilles de salaires de branche comme d'entreprise. Actuellement les CQP/CQPI (certification qualification professionnelle interbranche) développées dans les entreprises par le biais d'accords de branche sont des outils au service de la polyvalence et de la polycompétence dans les entreprises pour des gestions plus tendues d'activités et d'économies d'effectifs.



Pourtant, c'est un enjeu majeur pour l'émancipation et la sécurisation de leurs parcours professionnels, mais aussi un axe structurant pour reconnaître les qualifications et les classifications des salarié-es dans les grilles de salaires de branche comme d'entreprise. Actuellement les CQP/CQPI (certification qualification professionnelle interbranche) développées dans les entreprises par le biais d'accords de branche sont des outils au service de la polyvalence et de la polycompétence dans les entreprises pour des gestions plus tendues d'activités et d'économies d'effectifs.

C'est pourquoi notre Fédération revendique :

- **La reconnaissance de chaque formation par le registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou par une qualification**, une classification, à porter dans la branche et dans l'entreprise.
- **La reconnaissance des certifications, diplômes et que toutes les formations donnent lieu à une reconnaissance en termes de salaires et de progression de carrières.**
- **Un rôle renforcé des représentants CGT, en entreprise et dans les branches, avec une formation syndicale CGT spécifique sur la formation professionnelle** pour tous les représentants.
- **La valorisation des métiers et savoir-faire, avec une reconnaissance salariale et sociale, en renforçant les dispositifs de certification professionnelle et**

en harmonisant les référentiels entre branches.

3. Donner corps à la Sécurité sociale professionnelle de la CGT pour les salarié·es de nos branches



Les réformes successives en droit du travail ont flexibilisé la rupture du contrat de travail à durée indéterminée des salariés durant ces deux dernières

décennies au bénéfice des employeurs. Plusieurs dispositifs réglementaires, comme la rupture conventionnelle, la rupture conventionnelle collective, l'accord de performance collective, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou le dispositif de transition professionnelle, constituent **des outils patronaux pour contourner le droit du licenciement et les obligations sociales dans le cadre de reconversion ou de mobilité des salariés**. Les salariés se retrouvent confrontés maintenant à des dispositifs qui peuvent aller jusqu'à supprimer les indemnités de licenciement, ne plus garantir les droits et le retour dans l'entreprise du salarié, supprimer ou décaler les droits à l'assurance-chômage, permettre les baisses de salaires, les primes, les usages, ou encore ne plus permettre la contestation devant les prud'hommes. **Les syndicats ne doivent plus cautionner ces reculs par des accords collectifs.**

Notre fédération demande à tous ses syndicats, lorsqu'un ou des salariés entrent dans un dispositif de formation, de mobilité ou de reconversion de :

- Contester et de se battre contre tous les licenciements individuels ou collectifs dès lors que l'employeur ne s'engage pas sur un socle de droits et de garanties pour les salarié·es.
- Contester tout dispositif de reconversion professionnelle dont l'issue serait la démission du salarié.
- **Négocier partout un socle de droits permettant a minima pour les salariés une formation diplô-**

mante, la garantie d'un retour dans l'entreprise sur son poste de travail et sans perte de salaire si le salarié le demande après un dispositif de mobilité subi ou choisi, la garantie d'un congé de mobilité ou de reconversion de 18 mois avec des trimestres cotisés, la garantie de maintien de la mutuelle et prévoyance pendant 18 mois, enfin la prise en charge par l'entreprise d'une allocation temporaire dégressive pendant 18 mois pour garantir le niveau de vie du salarié(e) acceptant un emploi moins bien rémunéré.

4. Revaloriser les salaires des travailleuses et travailleurs de nos professions par l'action collective pour gagner dans nos négociations

Après la pandémie, l'inflation s'est envolée pendant plusieurs années. Aujourd'hui encore, la spéculation et la flambée des prix de l'énergie, de l'essence, des produits alimentaires, des loyers, des contrats d'assurances... ont fortement pesé sur le niveau de vie de la population. Les entreprises comme les branches professionnelles ont fait le dos rond pour la plupart et n'ont pas suivi l'inflation sur les salaires ou les pensions. Les grilles conventionnelles n'ont ainsi pas été revalorisées sur l'ensemble des coefficients, niveaux et échelons. En quelques années, les salariés, les retraités ou les privés d'emploi se sont appauvris.

Les grilles de salaires dans leur ensemble sont restées en dessous du coût réel de la vie et se sont tassées. Dans nos professions, les négociations collectives sur les salaires minima de branche et les « NAO » (négociations annuelles obligatoires) en entreprises se sont réduites à courir après l'inflation et à chercher seulement à ne pas perdre en niveau de vie, là où elles devraient permettre d'augmenter réellement les salaires et de partager la valeur créée par notre travail. **En plus de l'intérêt qu'ont les directions d'entreprise de bloquer les salaires pour augmenter leurs profits, les exonérations de cotisations sociales participent aux trappes à bas salaires : plus les salaires sont bas et proches du SMIC, plus les exonérations de cotisations sociales sont importantes.** Nos professions sont très concernées par ce scandale. Dans de nombreuses entreprises, les employeurs privilégient maintenant les primes non pérennes et souvent non cotisées (Prime dite Macron-Gilets jaunes PPV, participation, intéressement...) plutôt que des augmentations générales de salaire. S'ajoute à ces différents dispositifs d'exonération de cotisations, la prime d'activité où l'Etat paie en lieu et place de l'entreprise une partie du

salaire ; autant d'argent en moins pour nos services publics dont on a tant besoin.

Nous invitons nos syndicats à :

- **Revendiquer des augmentations générales (AG) de salaire en brut, (le salaire net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie !),** plutôt que des primes, et réaffirmer le principe de salaire socialisé.
- **Négocier des accords sur les minimas conventionnels qui garantiraient ces trois principes socles :** une augmentation au moins égale à l'inflation, sur tous les coefficients de la grille conventionnelle et la réouverture obligatoire des négociations en cas de revalorisation du SMIC en cours d'année.
- Faire campagne et **combattre les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes**, et faire respecter le principe de base « à travail de valeur égal, salaire égal », pour tirer tous les salaires vers le haut.
- Tout faire **pour réduire le recours au temps partiel imposé, aux CDD, et aux contrats intérimaires** afin de combattre la précarité induite par ces contrats.
- **Reconquérir nos salaires garantis et des pensions décentes indexées sur le coût de la vie et au regard de l'évolution des qualifications.** C'est la meilleure solution pour éteindre les discriminations salariales et les inégalités professionnelles et sociales entre les femmes et les hommes.

5. Protéger les salariés de nos branches et leur bien-être au travail en adaptant le travail et en renforçant la sécurité des conditions de travail

Les maladies professionnelles et les troubles musculo-squelettiques (TMS) et autres pathologies associées, tout comme les accidents graves ou mortels au travail dans les secteurs professionnels, doivent être combattus tous les jours par nos syndicats. **Jamais les conditions de travail dans les entreprises ne se sont autant dégradées.** Les statistiques annuelles montrent que les maladies professionnelles augmentent de 6,7 % en 2024, les troubles musculo-squelettiques progressent de 6,6 %, les maladies



liées à l'amiante de 8,5 % et les affections psychiques de 9 %. Quant aux chiffres sur la mortalité au travail, c'est 764 décès imputés directement à des accidents du travail, 318 décès imputés à des trajets domicile-travail et 215 décès liés à des maladies professionnelles.

La précarité et le manque de formation sont deux facteurs aggravants pour les salariés. Pourtant, bien des accidents pourraient être épargnés si les situations de port ou de déplacement de charges lourdes se faisaient avec des moyens d'assistance appropriés, mécaniques et/ou des renforts d'effectifs formés alloués à ces tâches.

Nos syndicats doivent veiller et exiger des entreprises qu'elles améliorent tous les domaines touchant le rythme, la cadence, les postures et les gestes contraints, les expositions aux vibrations mécaniques, l'ambiance et l'environnement de travail : bruit, température, risques chimiques... soient frappés d'actions préventives et encadrés par l'instauration d'un véritable droit de retrait pour les salariés.

C'est pourquoi, nos syndicats et notre fédération doivent continuer de s'engager à améliorer les conditions de travail et la santé des salariés par :

- Des mesures de contrôle et de prévention collectives et individuelles contraignantes.
- La **remise en place de tous les critères du dispositif légal de réparation de la pénibilité** lors de nos négociations dans nos branches professionnelles.
- Des contraintes aux employeurs pour qu'ils prennent les dispositifs nécessaires sur les risques psychosociaux, les burn-out et la santé mentale des salariés, notamment par des formations.
- L'alerte et la lutte contre sous-déclarations des accidents de travail dans nos professions sous toutes ses formes.

- **Le retour des CHSCT, dès 50 salariés, avec les droits renforcés**, des expertises indépendantes, des formations obligatoires pour tous les élus et suppléants, la personnalité morale qui permet d'agir en justice contre toute action de l'employeur manquant à son obligation d'information de consultation à son égard ; à court terme les commissions santé sécurité et conditions de travail actuelles doivent être renforcées en ce sens.
- L'exigence d'instaurer des **organisations de travail qui respectent mieux les temps de travail et de vie privée des salariés**.
- **La limitation et l'encadrement au maximum du forfait jours**, en garantissant une durée de travail raisonnable et une charge de travail adaptée en conséquence, l'effectivité du droit à la déconnexion, l'articulation entre télétravail et temps de vie.
- **L'application réelle des 35 heures, pour tendre vers la mise en place des 32h** et de la 6ème équipe, là où c'est possible sans perte de salaire, afin de réduire fortement l'exposition et donc les pénibilités au travail.
- **L'exigence de la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, de sa mise à jour une fois par an, ainsi qu'à chaque changement ayant un impact sur les risques professionnels, et de son accès pour les représentants du personnel. La mise en place d'un accueil sécurité et d'une formation adaptée aux risques liés au poste de travail pour chaque salarié.

6. Se soigner doit devenir pour chaque salarié-e, privé-e d'emploi et retraité-es, un droit inaliénable.

Notre sécurité sociale est un droit fondamental, dont nous venons de fêter les 80 ans. Depuis sa création en 1945 suite à la participation de la CGT dans le Conseil National de la Résistance, **nous cotisons selon nos moyens pour en bénéficier selon nos besoins**. L'alinéa 11 du préambule de la constitution de 1946 prévoit alors que « la nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. » Nous continuons de revendiquer un salaire net pour le mois et un salaire brut pour les droits en cas de licenciement, accident, maladie, parentalité, ou pour les retraites. Le salaire socialisé est la meilleure sécurité avec des cotisations pour

augmenter les protections et les pensions.

La CGT et notre fédération proposent à ses syndicats de défendre partout notre sécurité sociale, ce qui passe d'abord concrètement par la défense et l'augmentation de notre salaire socialisé (brut) et des droits qui lui sont associés.



Nous proposons à nos syndicats de combattre les dégradations de nos droits et de faire de la sécurité sociale une conquête collective du

monde du travail à préserver et à renforcer. Il est impératif de diffuser largement les revendications spécifiques des retraités aux actifs et de les soutenir pour garantir des contrats réglementés et encadrés alors que les déremboursements se multiplient et les attaques contre notre sécurité sociale visent principalement les retraités, les plus précaires, les malades, les ouvriers et les travailleurs et travailleuses dans leur ensemble.

Les organismes complémentaires lucratifs sont venus restreindre et affaiblir les droits de notre sécurité sociale, par le biais de réformes régressives dans le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), par des choix politiques guidés par des logiques comptables et la volonté d'aller vers la privatisation de notre protection sociale au bénéfice du patronat et des assurances et mutuelles privées à but lucratif.

C'est pourquoi la fédération appelle ses syndicats à :

- **Rejeter et s'opposer partout, en entreprise ou en branche, aux accords santé et prévoyance qui donnent la gestion des contrats d'assurance collectifs obligatoires à des mutuelles et assurances privées lucratives.**
- **Si la reconquête de la sécurité sociale intégrale reste à terme un objectif pour la CGT**, notre fédération considère nécessaire de garantir, de négocier, de lutter pour que :
 - chaque salarié, chaque retraité de nos branches puisse avoir une couverture sociale collective obligatoire.

- Des accords collectifs santé, uniformisés pour toutes les catégories socioprofessionnelles et qui intègrent nos retraits.
- négocier et garantir à l'ensemble des salariés de nos professions, une couverture prévoyance obligatoire assurant a minima un socle de garanties en incapacité, en invalidité, décès, et couvrant plus globalement les accidents de la vie.

7. Syndicalisme international, une voie pour s'unir et coopérer sur des transformations économiques, sociales et environnementales



Les rapports politiques, économiques, sociaux et environnementaux, la globalisation de l'économie, l'internationalisation du capital financier et la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses à travers le monde ont été un levier central ces quarante dernières années pour con-

tourner nos conquêtes sociales, généraliser les logiques de dumping social, les délocalisations, et tirer vers le bas les salaires. La globalisation de l'économie, pensée au début des années 1980, semble maintenant s'essouffler et laisser place à la régionalisation du monde depuis la pandémie du Covid. Depuis, **les zones d'influences impérialistes se partagent le monde et recomposent l'économie mondiale**. Les États-Unis, la Chine, l'Europe et les pays des BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud) constituent aujourd'hui la nouvelle composition de la marche du monde. À cela, jamais autant de partis politiques illibéraux, autocrates et d'extrême droite ont pris le pouvoir.

Jamais ceux-ci n'ont autant brutalisé et remis en cause le multilatéralisme, fragilisé les organisations internationales, fragilisé la paix, les libertés, et débridé le capitalisme financier, l'explosion des dividendes des oligarques et accentué les inégalités à travers les peuples.

Le syndicalisme à travers le monde semble l'un des derniers remparts pour garantir les droits des travailleurs et travailleuses et défendre les valeurs de la li-

berté, de la paix et de la justice et construire des luttes solidaires. Notre engagement dans les fédérations syndicales européennes et mondiales, mais aussi notre activité syndicale nationale et d'entreprise, doivent se traduire par des objectifs communs. Notre fédération doit réaffirmer les grands principes du congrès de la CGT à Tours de juin 2026 en prolongeant des revendications pour nos champs professionnels.

Nos résolutions avec la CGT, la CSI et la CES :

- Mettre en place de solides coordinations avec l'ensemble des syndicats du monde de nos champs professionnel.
- Mener des campagnes pour pointer l'irresponsabilité sociale et environnementale des multinationales françaises avec nos camarades des pays du Sud.
- Défendre l'ONU, l'OIT et les institutions internationales malmenées par les dirigeants d'extrême droite, et revendiquer une réforme du conseil de sécurité réaffirmant l'égalité des peuples.
- Construire des accords-cadres contraignants et sanctionner les directions locales des entreprises de groupes de nos champs professionnels qui bafouent le droit de grève, le droit à la négociation collective, le droit à constituer un syndicat, le droit d'accès à la justice pour les travailleurs et travailleuses. Revendiquer un accord-cadre contraignant qui interdit aux entreprises nationales et étrangères d'optimiser par les politiques publiques des États des baisses d'activités de leurs filiales. Cet accord devra obligatoirement garantir pour les multinationales une rémunération pour les travailleurs et travailleuses, identique à leurs salaires.
- Modifier les critères d'appels d'offres des marchés publics nationaux et européens pour garantir une part de fabrication plus importante dans les productions et l'assemblage en Europe de nos champs professionnels et empêcher le dumping des États en revendiquant un socle de droits sociaux communs à tous les travailleurs de la zone européenne.

ON S'ORGANISE AVEC LA CGT THCB !

Pour être encore plus fort, améliorer nos pratiques syndicales pour se renforcer



Améliorer notre vie syndicale, nos pratiques, notre structuration, notre implantation et notre renforcement c'est l'enjeu très important de notre congrès fédéral pour peser dans le rapport de force et gagner des avancées dans nos entreprises, nos professions et au-delà.

1. Protéger notre syndicalisme pour gagner de nouveaux droits

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

En France aussi pour de nombreuses raisons le rapport de force s'affaiblit, le taux de grévistes est en baisse depuis 40 ans. Il n'y a jamais eu autant d'organisations syndicales et jamais eu aussi peu de syndiqué. Les directions d'entreprises cherchent à affaiblir les syndicats qui sont indépendants des patrons, ou encore à amplifier l'émiettement syndical pour diviser les salarié-es. La désindustrialisation et les délocalisations se poursuivent ce qui amplifie le sentiment des syndiqué-es de ne pas pouvoir faire bouger les lignes. Enfin, comme partout sur la planète, l'extrême droite est en hausse, y compris dans nos professions, avec souvent le syndicalisme comme dernier rempart progressiste.

Mais nous pouvons inverser le cours des choses : le syndicalisme a connu un regain en 2023 avec la mobilisation contre le recul de l'âge de la retraite à 64 ans. Par son unique présence dans une entreprise, le syndicalisme parvient à gagner des avancées par la négociation qui s'appuie sur le rapport de force. Ce sont des points d'appui qui participent à créer concrètement du collectif dans l'entreprise, là où il y a le moins de démocratie, là où tout est organisé vers la division des salarié-es et le chacun pour soi.

Il y a urgence à améliorer le rapport de force : c'est pour cela que l'on poursuivra le travail à l'union de la Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie et de la Fédération des Travailleurs du Verre et de la Céramique. Parce qu'on est plus fort rassemblés que séparés ou isolés, c'est aussi pour cela que nous adoptons une stratégie d'unité syndicale, du « Tous Ensemble », tant confédéralement, que fédéralement et dans les entreprises. Enfin, la clé pour gagner est de consolider puis développer nos forces syndicales dans les entreprises, ce qui doit être notre priorité ces 3 prochaines années.

Faire du syndicalisme ne peut pas se faire partout de la même façon, le salariat est divers et le syndicalisme ne peut pas être uniforme. Nous devons adapter nos pratiques et nos approches syndicales selon les cas : travailler chez un donneur d'ordre ou un sous-traitant (de production comme dans la maroquinerie ou de service comme dans les blanchisseries), en CDD/CDI, temps plein ou



temps partiel, dans une petite entreprise ou un grand groupe, les droits, les salaires et les pratiques ne sont pas identiques. C'est

en mesurant ces différences dans le salariat que l'on doit absolument faire évoluer notre façon de faire du syndicalisme.

La Fédération revendique de :

- **Améliorer notre suivi des syndicats et notre stratégie fédérale**, en partant de la diversité des réalités, du niveau de conscience des travailleuses et travailleurs et de leurs besoins pour réunir les salariés autour de revendications fédératrices, afin de créer du rapport de force et gagner des avancées.
- **Assurer la continuité syndicale**, enjeu majeur pour renforcer le syndicalisme des retraités du THCB, indispensable pour porter leurs revendications (pensions, santé, logement, services publics, AGIRC-ARRCO, retraite par répartition) et contribuer aux orientations fédérales.
- **Centraliser des moyens pour aider plus et mieux** en territoire, mutualiser les moyens pour l'entraide entre ceux qui ont des droits syndicaux et ceux qui n'en n'ont presque pas.
- **Ne pas construire un syndicalisme d'élus mais un syndicalisme qui s'appuie sur tous les syndiqués**, partageant les tâches et les fonctions pour impliquer davantage.

2. Organiser la majorité des salarié-es : renforcement et implantation, syndicalisation et élections

IDCC	Intitulé	Représentativité de la CGT (01/01/2025)	Exprimé-es	Nombre de salarié-es inscrit-es (CSE et TPE)	Données OPCO 2025
018 / 1942	TEXTILE / Textile Artificiel et Synthétique	30,50 %	17 773	33 621	57 050
2528	Maroquinerie	28,04 %	17 137	27 134	45 960
247	Habillement	46,61 %	2 480	7 700	27 610
303	Couture	11,84 %	2 494	6 396	11 930
2002	Blanchisserie	16,95 %	13 143	23 476	36 300
1580	Chaussure	12,86 %		686	
		TOTAL	53 027	71 102	184 550
		Nombre total de syndiqué-es THCB	3 500		



Il y a trop peu de syndiqué-es (3 500 à la fédération THCB), et dans trop d'endroits il n'y a pas la CGT. Des entreprises où nous étions présents et qui ont fermé laissent place à de nombreux adhérent-es qui s'éloignent ou partent. De l'autre côté, il est extrêmement long et difficile

de s'implanter dans de nouvelles usines où le syndicalisme n'a jamais existé. Pour la CGT, la conquête de la majorité parmi les salarié-es reste un objectif central, indissociable du renforcement de notre implantation, de la syndicalisation et de notre audience électorale.

Notre base militante trouve historiquement et socialement sa force principale chez les ouvrier-es et les employé-es, où nous devons renforcer encore notre présence et notre organisation. Mais ces vingt dernières années ont été marquées par une montée significative des salarié-es Ingénieur-es, Cadres, Technicien-nés et Agents de Maîtrise (ICTAM) dans nos entreprises. Aujourd'hui, en France, près d'un-e salarié-e sur deux relève de ces catégories, notre champ professionnel s'inscrit dans cette transformation. La CGT n'est pas une organisation catégorielle, mais un syndicat de classe et de masse, représentant l'ensemble des salarié-es. C'est précisément pour cette raison que nous devons renforcer notre présence et notre activité auprès des ICTAM. Construire des convergences entre les catégories de salarié-es est un enjeu central, mais elles ne se décrètent pas : elles s'organisent à partir des réalités vécues par chacune et chacun. Cela implique d'organiser aussi le recueil des difficultés et des revendications spécifiques des ICTAM, de construire avec eux et elles des réponses revendicatives adaptées, et de favoriser leur implication dans les structures et responsabilités syndicales.

Avec la suppression des élections prud'homales, les élections du CSE constituent le seul moment de démocratie sociale pour l'ensemble des salariés du privé. Ne pas avoir de liste CGT dans une entreprise revient alors à priver les salarié-es de s'exprimer en faveur de notre organisation syndicale. Présenter des listes partout, dans tous les collèges, est souvent déterminant pour être majoritaire en nombre d'élus au CSE et

en représentativité. C'est donc une étape très importante du rapport de force pour faire avancer les droits dans son entreprise puis dans sa convention collective mais aussi pour les représentants prud'homaux et les accords nationaux interprofessionnels : chaque voix CGT compte 4 fois !

La Fédération propose de :

- Construire un plan de ciblage avec les membres de la Commission exécutive fédérale et les syndicats, en lien avec les Unions Locales et Départementales, afin de se renforcer où nous sommes présents et s'implanter où nous sommes absents. Nous utiliserons la plateforme confédérale RED (qui rassemble tous les PV électoraux de CSE) pour anticiper les élections à enjeu en termes de taille d'entreprise et d'opportunités.
- Préparer les négociations des protocoles d'accord préélectoral, en accompagnant les syndicats : constitution des listes électorales dans le respect de la représentation équilibrée femmes-hommes, mise à disposition de matériel militant, aide à la rédaction des professions de foi, puis vérification des résultats.

Dans les entreprises où nous sommes présents,

- Améliorer la manière dont on échange avec ses collègues, en faisant davantage le tour des ateliers et des services, pour prioriser les réclamations et faire appliquer le droit. Puis construire les revendications en partant des besoins de tous les salarié-es, de tous les collèges, en valorisant les avancées (même petites) à la suite de chaque négociation, en communiquant par mails, sur les groupes de messageries instantanées et sur les panneaux syndicaux. Il est nécessaire d'expliquer sans relâche aux syndiqué-es et aux salarié-es tout ce que nous faisons pour eux et surtout ce que l'on pourrait faire de mieux avec eux.
- Avoir comme objectif de plus et mieux s'adresser à la diversité des salariés, y compris aux techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise et cadres (ICTAM), car aux vues de leur nombre grandissant dans nos entreprises, nous ne pourrions pas développer le rapport de force et la CGT sans elles et eux.
- Parce que notre force c'est notre nombre, notre

méthode est de **chercher en permanence à être majoritaire à chaque étape ou moment de l'action syndicale** : compte-rendu syndicaux, tracts, affichages, élections, revendications, pétitions, débrayages ou grèves... Nous devons en permanence **retourner vers les salarié-es pour essayer d'élargir plus encore l'action syndicale**. C'est l'ensemble de ces pratiques syndicales qu'il faut répéter et rappeler pour améliorer le rapport de force et gagner de réelles avancées. Pour la CGT, le syndicalisme de masse c'est le syndicalisme qui cherche à rassembler la grande majorité des salariés pour gagner.

- **Proposer de façon plus systématique la syndicalisation**, ce qui est trop rarement le cas. Nous devons **inviter les salarié-es à se syndiquer à la fin de nos tracts et panneaux syndicaux**. Il faut se dire aussi qu'un **votant CGT est un potentiel syndiqué**. Nous devons accepter les jeunes adhérent-es avec leur vision du monde du travail et du syndicalisme, avec le souci de transmettre les valeurs CGT.

Dans les entreprises où nous sommes absents :

- **Prendre leur part au plan de « déploiement - syndicalisation » fédéral** avec le parrainage d'une ou plusieurs entreprises dotées de gros CSE, en veillant à assurer la continuité syndicale des retraités.
- **Travailler avec les Unions locales et départementales** pour implanter la CGT et établir la complémentarité syndicale nécessaire.
- Le **matériel syndical fédéral doit être lisible et à la portée de l'ensemble des salarié-es, dont celles et ceux qui connaissent peu ou mal la CGT**. Nos tracts, flyers, liens vers les sites internet ou vidéos en ligne doivent permettre à ces salariés d'être informés de leurs droits, ce qui permet de faire connaître la CGT sous un autre angle que la caricature pointée par les médias.

3. Se structurer pour organiser plus et mieux les syndiqué-es et les salarié-es

Notre fédération n'échappe pas à la tendance générale des syndiqué-es « isolé-es ». Beaucoup trop d'adhérent-es à la CGT ne sont pas inscrits dans une structure



professionnelle organisée. Dans le même temps, les Unions locales et départementales s'affaiblissent. **La diminution des droits syndicaux réduit les moyens d'action et de structuration**. Les structures territoriales reposent de plus en plus sur l'engagement de camarades de la fonction publique ou de retraités-es, dont les difficultés concrètes que cela entraîne a récemment été mis en lumière par un rapport de l'IRES de 2026 mené auprès de 3 000 syndiqué-es CGT : **isolement, sentiment de décalage dans l'accompagnement, difficultés à s'organiser collectivement**. De l'autre côté, les **lourdeurs administratives peuvent freiner les nouvelles équipes syndicales souhaitant créer leur syndicat d'entreprise**, au vu de la complexité des démarches et du manque de disponibilité militante (trouver un secrétaire, secrétaire adjoint, un trésorier..., alors qu'ils ou elles souhaitaient juste implanter la CGT).

La Fédération doit porter une exigence simple : chaque syndiqué-e doit être rattaché-e à une structure, en cohérence avec la réalité de l'entreprise et du territoire, dans le respect de nos statuts. Syndicat d'établissement, d'entreprise ou de territoire avec des sections syndicales d'entreprise : l'objectif n'est pas la forme mais la capacité à faire vivre la démocratie, la solidarité, la continuité, et l'action. La structure n'est pas une bureaucratie, c'est la condition de la démocratie syndicale.

Le syndicat d'entreprise est la référence, comme décidé par le 40^{ème} congrès confédéral de la CGT à Grenoble en décembre 1978. Il représente la majorité de nos forces organisées.

La constitution des **syndicats professionnels de territoire apparaît cependant souvent comme une réponse adaptée** (souvent départemental THCB de l'Aube, THCB 38, THCB 43, THCB 69... parfois régional



THCB Ile de France). Un tel cadre syndical permet d'abord de « relever la tête » de l'entreprise. Alors que les délégués sont de plus en plus accaparés par les réunions avec les directions et par le fonctionnement du CSE, qui tend parfois à se substituer à l'activité syndicale, un temps

de coordination à l'échelle locale ou départementale, par exemple trimestriel, offre un espace pour aborder plus largement les enjeux revendicatifs et stratégiques. Le **syndicat professionnel de territoire favorise ensuite l'entraide entre sections syndicales et les syndicats** : partager les expériences, mutualiser les outils, s'inspirer des avancées obtenues. C'est-à-dire **construire une solidarité concrète**. Il permet enfin de **ne pas dépendre uniquement du périmètre juridique choisi par le patronat** (fusions, restructurations etc.) ; plus largement, des salarié-es peuvent changer d'employeur tout en restant dans le même secteur. Une structuration à l'échelle professionnelle territoriale permet de **garantir la continuité syndicale** malgré ces discontinuités. Plus spécifiquement dans l'industrie, cette structuration **se révèle pertinente du fait de la sous-traitance et de l'organisation en chaînes de valeur**. Contre le patronat qui divise, le syndicat rassemble les salarié-es d'une même filière ou d'un même secteur professionnel, partagent des préoccupations puis des revendications communes.

Rassemblant **différentes sections syndicales d'entreprise** (issues des grèves de 1968), le syndicat professionnel de territoire ne s'y substitue pas. La section syndicale reste le premier échelon où l'activité syndicale d'entreprise est menée avec les salarié-es.

La solidité d'un syndicat passe également par sa rigueur de fonctionnement. Pour cela, l'implication des syndiqués est essentielle, mais cela ne peut se faire sans moyens financiers. Tous les syndicats doivent donc mener une bonne politique financière, et veiller au respect du paiement des cotisations au 1%, du FNI.

La Fédération propose de :

- En-deçà de 20 syndiqué-es dans une entreprise, engager dans les territoires le rassemblement des

syndiqué-es isolés par la **création de syndicats professionnels de territoire, avec une préférence pour l'échelon départemental**. L'objectif est que chaque syndiqué-e soit rattaché à un syndicat professionnel. Il faut pour cela se doter de moyens, les animateur-trices de ces syndicats sont encore plus importants que pour un syndicat d'entreprise.

- **Les syndicats d'entreprise existant doivent poursuivre leur développement** et travaillent avec les syndicats professionnels de territoire quand ils existent et avec les autres syndicats.
- **Aider à la négociation collective par l'information et la construction d'action collective pour développer le rapport de forces et gagner des avancées .**

Dans le privé en général et dans nos professions en particulier, nous connaissons les **conséquences des ordonnances Macron-Pénicaud de 2017** avec la baisse des droits syndicaux, la centralisation de la représentation du personnel et l'éloignement avec les salariés que cela induit. **La négociation collective est quant à elle passée d'un droit des salariés à un outil patronal pour déroger à la loi**. Alors que la négociation collective ne pouvait qu'améliorer les droits des salariés, l'inversion de la hiérarchie des normes généralise la possibilité d'accords défavorables par rapport à la loi ou à la branche. De plus, le code du travail lui-même (ordre public et dispositions supplétives) a été affaibli. Connaître le droit du travail et identifier les détails permet donc à la fois d'éviter de conclure en dessus de la loi et, quand c'est possible, d'améliorer le droit.

Avec le droit qui se fait de plus en plus au niveau de l'entreprise et le risque d'accords dérogatoires défavorables, toute la pression se retrouve sur les délégués, qui se traduit trop souvent par des discriminations syndicales voire de répression patronale ou encore l'épuisement militant. Cela nourrit de plus une concurrence entre syndicats, souvent orchestrée par la direction qui n'a plus qu'à choisir son "partenaire" pour négocier des accords défavorables. Les ordonnances de 2017 l'ont d'ailleurs amplifié avec les « référendums patronaux » mis en place par les directions d'entreprise et qui permettent de contourner les syndicats majoritaires.

Il n'y a pas de négociation collective positive sans action collective des salariés, et pas de droits sans syndicat, pas de syndicat sans syndiqué-es... **La négociation collective nécessite un rapport de force autant qu'elle par-**

ticipe à le construire, en constituant un moment de conscientisation et de mobilisation des salariés. C'est la pratique syndicale qui permet de le mettre en œuvre.

La fédération propose :

- Plus et mieux accompagner les syndiqué-es, pour les aider dans leurs réflexions stratégiques, leurs propositions, leurs connaissances en droit et en négociation collective, **notamment avec les articles sur le journal envoyé aux délégués, des boîtes à outils sur le site fédéral, des fiches pratiques, des modèles d'accords etc.**
- Pour se protéger, **aider nos délégués à s'engager avec les autres organisations syndicales**, par exemple dans un tract, à ne pas déroger en dessous des mesures supplétives prévues par la loi (applicables à défaut d'accord d'entreprise).
- **Travailler à être la « cheville ouvrière » de l'unité syndicale**, sur des revendications qui améliorent les droits et la vie des salariés, là où c'est souvent le plus difficile, c'est-à-dire dans l'entreprise, contre la division syndicale trop utile aux directions.
- **Maintenir sa liberté syndicale donc son indépendance envers la direction**, d'autant plus importante que la négociation devient une arme patronale potentielle. En plus de réfléchir et de proposer, la fédération permet de prendre de la hauteur pour ne pas s'enfermer dans des rapports compliqués avec son employeur. Pour la CGT, le syndicalisme de classe c'est le syndicalisme indépendant des directions.

5. Se former syndicalement pour être efficace collectivement

Dans un environnement social et économique marqué par la complexification constante du droit et par l'intensification des pressions patronales, la formation est la pierre angulaire de l'action militante. Elle garantit l'autonomie, l'expertise et la capacité d'intervention des syndiqué-es.

La formation syndicale est le moteur de l'autonomie et de l'efficacité militantes. Elle doit rester strictement syndicale : elle ne peut être pensée, organisée ou programmée par le patronat. L'affirmation de l'impératif

syndical et de l'indépendance de notre expertise constitue un principe fondamental.

L'objectif est que **100% des délégués syndicaux aient participé dans le mandat à venir à une formation, journée d'étude ou rencontre syndicale.**



La fédération propose :

- **Mieux articuler avec les formations des Unions Locales et Unions Départementales** pour que nos délégués puissent avoir accès à la formation syndicale CGT, en incitant les syndiqué-es à s'inscrire dans les parcours de formations de leur Union Locales ou Départementales.
- **Développer un module de formations de 3 jours sur la négociation collective pour les élu-es et mandaté-es.**
- **Poursuivre des journées de formations « donneurs d'ordre sous-traitant »** comme elle l'a déjà fait dans plusieurs régions.
- La fédération devra développer les échanges et formations pour les coordinateurs de branche, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, avec une **place centrale à la prévention et à la reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)**, à l'ergonomie et à la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS), ainsi qu'à la maîtrise des risques chimiques et des risques psychosociaux (RPS).

6. L'activité juridique un des outils pour nos pratiques syndicales

Il est important de distinguer les différentes utilisations et fonctions qu'est amené à remplir le droit afin de mieux déterminer la place à lui accorder dans nos pratiques syndicales et le rôle que peut y prendre la Fédération.



Le droit est utilisé d'abord comme aide individuelle du syndicat aux salarié-es. Il s'inscrit dans un syndicalisme du quotidien et permet d'apporter des réponses aux problèmes concrets rencontrés dans le travail (entretien disciplinaire, réclamation sur les congés payés en cas de maladie, etc.). **Un bon délégué est aussi celui qui est utile à ses collègues pour répondre à leurs questions.** La généralisation de l'utilisation de l'intelligence artificielle appelle d'ailleurs à une vigilance nouvelle ainsi qu'à un accompagnement dans les méthodes de recherche juridique. Dans ce cadre, l'enjeu est de trouver un équilibre entre l'appui syndical nécessaire et le développement de l'autonomie des syndicats. La capacité à rechercher par soi-même les réponses, notamment à partir des ressources fédérales ou spécialisées, permet une meilleure appropriation des connaissances et contribue à renforcer durablement les capacités d'intervention des équipes syndicales.

Le droit peut également servir à construire le rapport de force avec la direction, notamment à travers les rappels aux règles ou la défense des réclamations. Mais c'est aussi là qu'il représente un piège : celui de **croire qu'avoir raison juridiquement suffit à obtenir gain de cause face au patron.** Connaître le droit du travail est indispensable pour ne pas se faire avoir et pour gagner en crédibilité, mais cela n'est jamais suffisant. **Pour se protéger de la répression ou faire appliquer ses droits, ce qui reste déterminant est le rapport de force.** La difficulté consiste à le construire avec les salarié-es, plus encore dans une période de délitement des forces syndicales. Une approche strictement juridique, voire judiciaire, risque souvent de ne pas suffire et peut éloigner les délégué-es des salarié-es.

Le droit du travail est enfin un outil essentiel dans la négociation collective et dans la construction des

stratégies revendicatives. Il ne peut se suffire à lui-même. S'il est nécessaire, c'est en tant qu'appui à l'élaboration des revendications des salarié-es, à l'information et à la formation des élu-es, mandaté-es et salarié-es. Il permet de déterminer ce qu'il est possible de défendre, d'améliorer et de conquérir. Pour être pleinement efficace, cette activité juridique doit être organisée au service des priorités revendicatives et syndicales de la Fédération, afin de produire des outils, analyses et ressources utiles au plus grand nombre de syndicats et d'équipes militantes.

Dans un contexte où de nombreuses équipes syndicales sont confrontées à l'isolement, l'activité juridique peut également constituer un point d'appui supplémentaire pour maintenir le lien avec les syndicats et les délégué-es. Les sollicitations juridiques sont souvent l'une des premières formes de contact avec la Fédération. Elles peuvent ainsi permettre d'identifier les besoins des équipes, de renforcer leur suivi syndical et d'établir ou de renouer des liens avec des syndicats plus isolés. L'activité juridique ne doit donc pas être considérée uniquement comme un service de réponse aux questions, mais aussi comme un moyen de renforcer l'organisation syndicale et la vie fédérale.

Ainsi, et plus généralement, **le droit du travail est un des outils syndicaux qui n'a de pertinence que dans un cadre plus global de construction du rapport de force.**

Notre fédération propose de :

- **Faire de l'activité juridique un point d'entrée** vers le suivi et l'accompagnement syndical des équipes et des syndicats
- **Favoriser l'autonomie des syndicats dans la recherche et l'appropriation des réponses juridiques,** notamment à partir des ressources fédérales et des outils spécialisés, tout en garantissant l'appui nécessaire de la Fédération.
- **Placer l'activité juridique sous la responsabilité du secrétariat fédéral afin de la structurer au service du travail revendicatif et syndical,** notamment pour le travail fédéral quotidien, les commissions exécutives, les négociations de branche, les protocoles électoraux, les campagnes syndicales ainsi que la production de contenus juridiques pour les publications et outils fédéraux.



7. Une communication fédérale utile pour les syndicats

La question de la communication syndicale est essentielle pour faire le lien avec les syndiqué·es et les salarié·es. Le journal « mensuel THCB », envoyé en version papier dans les boîtes aux lettres de plusieurs centaines de délégués syndicaux, est important dans le travail de la fédération. Apprécié, ce document papier et numérique doit être amené sur le lieu de travail, au local syndical et CSE, et peut aussi être découpé pour ceux qui n'ont pas de moyen d'impression et afficher la page qui peut intéresser les salarié·es sur le panneau syndical de l'entreprise.

Notre organisation est dotée d'un site internet utile et pratique, dont les parties qui rassemblent le droit du travail et les négociations de branches sont en développement. Il nécessite une actualisation très régulière. Il est consulté plus d'un millier de fois chaque mois. Le site doit être amélioré, encore plus connu et partagé.

De nombreux tracts thématiques, modifiables et adaptables à chaque entreprise sont disponibles sur notre site internet. Ce matériel est de plus en plus reproduit et réajusté par les syndicats car il permet de gagner en efficacité. C'est un des outils fédéraux numériques le plus utilisé. Un compte YouTube qui héberge des vidéos est utilisé pour valoriser des actualités sociales ou des luttes dans nos branches. Il faut continuer à le développer ce qui permet d'intéresser les salarié·es qui lisent peu.

Plusieurs fois par mois en fonction de l'actualité, la Fédération envoie des courriels afin de faire le lien entre les envois de journaux papier, la mise à jour du site internet ou encore la revue de presse fédérale qui rassemble une

sélection d'actualités professionnelles et interprofessionnelles.

Parce qu'être syndiqué·e c'est d'abord être informé, chaque syndicat doit s'assurer que tous les adhérent·es reçoivent aussi ces informations.

La fédération propose de :

- Poursuivre l'amélioration des outils de communications à destination des syndicats et sections syndicales, des syndiqués et des salariés.
- Permettre aux syndicats de s'emparer des outils de communication pour que la fédération valorise plus et mieux leurs actions, pour que les avancées des uns soient utiles à tous les autres.

Vous avez entre les mains le projet de document d'orientation de la fédération THCB qui a été adopté par la Commission Exécutive Fédérale (CEF). Il doit maintenant être débattu dans les syndicats, entre syndiqué-es puis sera soumis au vote du congrès. C'est la feuille de route de la fédération pour les 3 prochaines années.

Ce projet peut être amendé. Si vous souhaitez faire des amendements aux textes, précisez le numéro de la page et le début ou numéro du paragraphe concerné, puis envoyez les à thc@cgt.fr

[illegible]

INFOS PRATIQUES

Comment se rendre au Congrès ?

En voiture,

Coordonnées GPS :

*La Font des Horts****

PRO BTP VACANCES

1742 avenue de La Font des Horts

83400 HYÈRES Les Palmiers

Favorisez le covoiturage depuis vos régions !

En train :

gare de Hyères (3 km)

puis bus n° 39 ,

arrêt "La Font des Horts"



En avion :

aéroports de Hyères (3 km),

Marseille (108 km) et Nice (144 km)



L'Hébergement

Pour l'hébergement, tous les logements sont **pour deux personnes** (en chambre individuelle et parties communes).

Retrouvez la fiche à remplir sur le 1er supplément du journal spécial Congrès sur le site fédéral.

L'accueil des délégués

Mardi 13 octobre 2026 :

À partir de 9h30

accueil des délégués

12h00 :

repas collectif pris sur place

13h30 : début du congrès

installation des délégations et du bureau du congrès

Le congrès se terminera le **vendredi 16 octobre 2026**

après le repas de clôture pris sur place (prévoir un départ après 14h00)



Retrouvez **demande de congé employeur, fiche d'hébergement, mandat de délégué** dans **le supplément N°1 au journal Infos THCB CGT de mai Spécial Congrès** ou en téléchargement sur le site de la Fédération THCB CGT : www.thcb-cgt.fr



MANDATS ET CANDIDATURES

Le mandat de délégué titulaire est à remplir par le ou la secrétaire du syndicat

N'hésitez pas à vous rapprocher de la fédération si vous avez des questions ou pour lever des incompréhensions (thc@cgt.fr)

Pour atteindre l'objectif de 120 congrétistes, la répartition des délégué-es titulaires est de 1 titulaire pour 28 FNI

Reportez-vous au tableau par régions dans le 1er supplément du journal Infos THCB de mai spécial Congrès

FEDERATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE
263, rue de Paris - Case 415 - 93514 Montreuil



13^e CONGRÈS FÉDÉRAL
Textile Habillement Cuir Blanchisserie
à Hyères-Les-Palmiers du 13 au 16 octobre 2026

MANDAT DE DÉLÉGUÉ-E TITULAIRE

A remplir par le/la Secrétaire du syndicat et à retourner au plus tôt à la fédération

Le syndicat de _____ Nombre de syndiqué-es _____

Localité _____ Dépt. _____

Mandat pour le représenter comme délégué-e titulaire :

☐ Ouvrier-e ☐ Employé-e ☐ Technicien ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadre ☐ Retraité-e

NOM _____ Prénom _____

Téléphone / Email _____

Age _____ Sexe _____ Date d'adhésion à la Cgt _____

Adresse du/ de la délégué-e _____

Responsabilité syndicale _____

Profession (ou poste de travail) _____

Branche d'industrie (Textile, Habillement, Cuir, Blanchisserie etc.) _____

Nom et adresse de l'entreprise où travaille le /la délégué-e _____

Formation syndicale (indiquer les stages suivis) _____

Signature du/ de la délégué-e

Signature du/ de la secrétaire
(cachet du syndicat)



Une question ?

01 55 82 84 89

ou thc@cgt.fr

La candidature à la CEF

FEDERATION TEXTILE HABILLEMENT CUIR BLANCHISSERIE
263, rue de Paris - Case 415
93514 Montreuil



13^e CONGRÈS FÉDÉRAL
Textile Habillement Cuir Blanchisserie
à Hyères-Les-Palmiers
du 13 au 16 octobre 2026

CANDIDATURE À LA COMMISSION EXÉCUTIVE FÉDÉRALE

Le syndicat de _____ Nombre de syndiqués _____

Localité _____ Dépt. _____

proposé la candidature à la Commission Exécutive Fédérale du ou de la camarade :

NOM _____ Prénom _____

Profession _____ Age _____

Catégorie (Ouvrier, Employé, Technicien, Agent de maîtrise, Cadre) _____

Qualification, coefficient _____

Email _____

Adresse personnelle _____

Responsabilité dans le syndicat Responsabilité à l'UL ou à l'UD _____

Formation syndicale _____

Accueil et découverte de la CGT _____ Année et lieu _____

Niveau I _____ Année et lieu _____

Niveau II _____ Année et lieu _____

Autres types de formation syndicale _____ Année et lieu _____

Signature du Secrétaire de syndicat



Retrouvez mandats et candidatures dans le supplément N°1 au journal Infos THCB de mai Spécial Congrès ou en téléchargement sur le site de la Fédération THCB CGT : www.thcb-cgt.fr





13^e CONGRÈS

13 / 16 oct. 2026
à Hyères (Var)



POUR LE PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
**Résister aujourd'hui, conquérir demain,
une CGT plus forte au service des salarié●es.**

THCB-CGT.fr

