



Au sommaire :

- Editorial :
Un congrès pour orienter !
Page 3
 - CSG. Le 15 mars exigeons la revalorisation de nos pensions
Page 3
 - Projet de résolution n°1 : Faire encore progresser la syndicalisation dans nos branches : un enjeu capital pour gagner une force capable de développer les luttes afin de faire avancer le progrès social
Pages 4 à 6
 - Projet de résolution n°2 : Pour être forte et active, l'industrie doit se nourrir du social
Pages 7 et 8
 - Projet de résolution n°3 : L'Europe syndicale doit être plus proche des problèmes des salariés
Pages 9 et 10
 - Spontex en vente !
Page 11
 - La loi Macron donne des idées à la direction Lacoste !
Page 11
 - Barbier : des négociations à la hauteur des ambitions de la CGT
Page 12
 - Information de dernière minute !
Page 12
- Retrouvez-nous sur le site :**

ÉDITORIAL

UN CONGRÈS POUR ORIENTER !

PROJETS DE RÉSOLUTIONS POUR LE 11^e CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION THCB CGT QUI SE TIENDRA DU 26 AU 29 JUIN 2018 À BALARUC (34)

QUELQUES NOUVELLES DE NOS SYNDICATS !





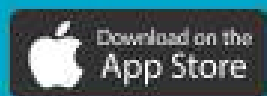
L'Application des élus **Mieux Informés** by **Secafi**

Découvre **AMIS**, le réseau social des élus et des représentants du personnel.

Cette application te permet :

- de t'informer sur tous les sujets de ton mandat,
- d'échanger avec d'autres élus sur tes interrogations & d'y trouver des réponses,
- de partager ton expérience & tes pratiques,
- de solliciter l'avis d'un expert.

Retrouvez **AMIS**
sur l'App Store
et Google Play
dès la mi-Février



**ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS**



ÉDITORIAL

UN CONGRÈS POUR ORIENTER !



Muraud RABHI,
Secrétaire général.

Un congrès fédéral est toujours un moment particulier où de nombreux délégués issus d'une même profession viennent échanger et confronter leurs idées ! Un moment fort de démocratie, mais aussi un moment de fraternité bien évidemment.

Nous aurons, fin juin, ce moment si particulier dans la vie d'un militant.

Nous aurons, fin juin, ce moment si particulier dans la vie d'un militant.

Echanger, débattre, comprendre, voter et orienter pour une fédération plus forte pour les trois prochaines années. Voilà l'enjeu qui est mis sur la table. Vous avez, dans ce bulletin, le projet des trois résolutions que plusieurs membres de la direction fédérale ont préparés, avec l'aval de la commission exécutive.

Une première résolution porte sur le renforcement de la CGT en lien avec la représentativité syndicale et l'accord majoritaire, qui ont pris une part déterminante

dans la construction du droit dans l'entreprise.

A vous d'échanger et de débattre dans vos syndicats pour enrichir les 3 projets de résolutions !

La seconde résolution aborde l'enjeu nouveau de l'industrie dans nos secteurs professionnels. L'industrie dans nos professions trouve de nouveaux débouchés, se développe. La maroquinerie ou les blanchisseries, par exemple, soulève de nouveaux enjeux revendicatifs pour notre syndicalisme. La résolution que nous vous proposons tente d'y répondre.

La dernière résolution se tourne vers le syndicalisme européen et international et tente de dresser quelques objectifs ambitieux pour le syndicalisme et nos entreprises.

Ces trois résolutions sont maintenant dans vos mains. A vous d'échanger et de débattre dans vos syndicats pour les enrichir. Vous pouvez proposer des amendements sur chaque résolution et les renvoyer à la fédération avant la fin du mois d'avril.

La commission des amendements étudiera ensuite vos amendements et les discutera en séance du congrès.

A vous maintenant la parole afin qu'ensemble nous construisions une fédération qui vous ressemble !

CSG. LE 15 MARS EXIGEONS LA REVALORISATION DE NOS PENSIONS

Emmanuel Macron se vante de faire ce qu'il a promis. Mais il s'était bien gardé de préciser que la hausse de la CSG s'appliquerait à l'ensemble des revenus des retraités. De nombreux retraités sont ainsi touchés alors qu'ils pensaient qu'elle ne leur serait pas appliquée. Il doit réparer cette injustice. Exigeons des députés qui ont voté cette mesure qu'ils votent la revalorisation des pensions.

Le mépris ça suffit

Pour faire passer la hausse de la CSG le gouvernement invoque la solidarité intergénérationnelle et accuse les retraités qui s'y opposent de faire preuve d'égoïsme. Comme si les retraités n'aident pas leurs enfants et petits enfants, ne participent pas bénévolement pas à des activités pour pallier les carences de l'Etat et ne contribuent pas ainsi à la cohésion de notre société !

Réparez l'injustice en revalorisant nos pensions !

Le 15 mars, pas moins de 9 organisations de retraités, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble & Solidaires-UNRPA, LSR, appellent les retraités à manifester leur refus de la hausse de la CSG. Les députés de la majorité présidentielle l'ont voté, ils doivent s'en expliquer. Ils peuvent réparer cette injustice en votant la revalorisation de nos pensions. Le 15 mars nous leur demanderons de s'engager à le faire.

PROJET DE RÉSOLUTION N° 1

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

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

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

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

24 Le droit du travail continue d'être détérioré par une succession de lois
25 et de décrets qui ont modifié en profondeur les règles de la représen-
26 tativité des syndicats dans les entreprises. C'est dans ce contexte diffi-
27 cile que nos forces syndicales devront davantage se renforcer pour évo-
28 luer efficacement. Les ordonnances Macron, dans la continuité des lois
29 El Khomri ont inversé la hiérarchie des normes et ont porté un coup
30 grave au code du travail. La fusion des IRP s'est élargie au CHSCT pour
31 devenir le conseil social et économique (CSE). Les règles en matière de
32 négociation obligatoire en entreprise avaient déjà connu quelques
33 modifications avec la loi REBSAMEN en 2015 par accord collectif majori-
34 taire. Mais aujourd'hui, elles le sont davantage depuis septembre 2017
35 avec l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective,
36 qui réforme le Code du travail, en facilitant désormais la conclusion
37 d'accords collectifs en l'absence de délégué syndical. Cela offre la pos-
38 sibilité à certaines entreprises de conclure un accord collectif directe-
39 ment avec les salariés, par la voie du référendum. **À présent, il nous**
40 **faut retenir que la loi impose un taux de représentativité de 50% au**
41 **lieu de 30%, pour considérer que la signature d'un accord par un**
42 **syndicat soit valable.** C'est dire l'importance des coups portés contre
43 le syndicalisme.

44 Les entreprises de nos branches n'échapperont pas à ces bouleverse-
45 ments. Il faut donc dès à présent, des syndicats puissants et majoritaires
46 pour résister à ces changements. Force est de constater que le recen-
47 sement de nos bases syndicales fait ressortir une quantité importante
48 de syndicats d'élus sans pratiques syndicales. **Continuer à tolérer leurs**
49 **existences sans agir pour modifier cette situation, c'est accepter ces**
50 **reculs. Cela n'est plus acceptable.** Laisser les choses en l'état, c'est se
51 résigner à admettre nos faiblesses, et la baisse de 10% de syndiqués de

52 notre fédération à la fin de l'exercice de l'année 2016 par rapport à
53 2012. **Il est donc nécessaire de nous orienter collectivement**
54 **vers un redressement progressif pour atteindre un objectif de**
55 **5000 syndiqués.** La syndicalisation, c'est aussi l'affaire de tous les
56 militants de nos branches. Il appartient donc à chacun d'y contri-
57 buer à sa façon, dans son entreprise. Il est inutile de rappeler que
58 cette démarche ne doit exclure aucune catégorie professionnelle.
59 Ouvriers, employés, techniciens, cadres et retraités, toutes et tous
60 doivent pouvoir naturellement, trouver leurs places dans notre
61 fédération pour contribuer à la renforcer, ceci afin d'agir partout sur
62 le terrain.

63 Les luttes pour le progrès social se gagnent en premier lieu dans les
64 entreprises. Par conséquent, il faut intensifier nos efforts de syndi-
65 calisation dans nos branches et de formation de nos militants, mais
66 aussi s'améliorer pour faire progresser nos moyens de communi-
67 cation aux salariés y compris celles où la CGT n'est pas implantée.
68 Ces enjeux sont capitaux. Il faut fournir une communication simple,
69 compréhensible et une présence de terrain permanente pour que
70 les salariés appréhendent mieux les aspects de ces nouvelles règles
71 réformant le code du travail et pour qu'ils adhèrent à nos actions
72 syndicales. **Nos objectifs de syndicalisation doivent aussi être**
73 **orienté vers les entreprises où il n'y a pas de bases syndicales**
74 **pour en créer de nouvelles,** mais aussi renforcer leurs parrainages
75 permanents par nos syndicats THCB régionaux et départementaux.
76 Consolider leur enracinement dans l'entreprise par la pratique syn-
77 dicale doit être une priorité. La fédération est constamment enga-
78 gée dans une réflexion sur l'outil syndical le plus efficace et le plus
79 en lien avec les salariés, c'est la raison pour laquelle notre site fédé-
80 ral continue de s'améliorer en matière de communication afin de
81 fournir à nos bases syndicales de l'information en continu pour
82 favoriser les échanges et le partage des connaissances respectives
83 de nos militants. **Avec ce site, les équipes trouveront de nou-**
84 **veaux outils techniques et pratiques (applications, simulateur,**
85 **etc...)** Il faut accentuer nos efforts collectifs et optimiser nos actions
86 au plan de la structuration syndicale. C'est une priorité et un enga-
87 gement pris lors de notre 10e congrès. La fédération maintiendra
88 un haut degré d'attention à tous nos militants pour leur fournir en
89 tout point, l'aide indispensable à leurs besoins.

90 Aussi pour lui permettre d'optimiser ses actions dans ce sens, la
91 fédération s'est renforcée en se dotant de ressources supplémen-
92 taires. Le plan de syndicalisation fédéral déjà en place continue de
93 progresser pour être plus opérationnel et fournir l'aide nécessaire
94 pour s'améliorer syndicalement, aux petites comme aux grosses
95 structures syndicales. Il permet de mesurer les progrès de nos syn-
96 dicats mais aussi de les aider à corriger leurs défaillances en matiè-
97 re de syndicalisation d'une manière constructive. Les outils et les
98 méthodes de ce plan de syndicalisation seront aux services de nos
99 syndicats pour mieux les servir et les accompagner dans leurs
100 démarches de syndicalisation.

101 • **Des évolutions industrielles qui ouvrent des possibilités inté-**
102 **ressantes pour élever le taux de syndicalisation dans nos**
103 **branches**

104 Contrairement aux idées reçues sur nos industries en France, la

105 progression permanente de certains secteurs d'activités de nos
106 branches en matière d'innovation, continue de fournir des champs
107 d'applications à de nouveaux matériaux tel que le composite et le car-
108 bone. Pour plusieurs filières textiles très actives dans le domaine du
109 médical, de l'aéronautique, du balistique, de l'aérospatiale, du nau-
110 tique, du bâtiment, et de l'automobile, les progrès technologiques sont
111 nombreux dans plusieurs de nos branches. C'est le cas aussi avec l'uti-
112 lisation de la découpe laser dans l'industrie de la chaussure, ou dans
113 l'habillement avec l'apparition récente des équipements de protection
114 individuelle connectés de très hautes performances (gilets équipés de
115 capteurs, chaussures de sécurité géolocalisées), conçus pour amélio-
116 rer la sécurité des chantiers dans le domaine du bâtiment. Il ne faut pas
117 non plus oublier la naissance d'articles textiles « intelligents » captant
118 l'énergie, transmettant des informations d'ordre physiologique, aux
119 vertus curatives ou à mémoire de forme..., qui feront partis de nos
120 futurs besoins de consommation courante. Les créations d'emplois
121 dans ces secteurs vont progresser dans les 10 prochaines années en
122 raison des besoins croissants de ces marchés. Plus que jamais, pro-
123 gresser syndicalement et majoritairement dans les entreprises de nos
124 branches, c'est devenir l'interlocuteur incontournable en matière de
125 dialogue social sur tous les sujets stratégiques de leur avenir.

126 • **Construire des syndicats qui fédèrent nos adhérents et nos mili-**
127 **tants**

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

134 Contribuer à mener collectivement une campagne de sensibilisation
135 pour inciter chacun de nos militants à s'impliquer pour atteindre l'ob-
136 jectif de 5000 syndiqués pour la fin de ce mandat.

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

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

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

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

PROJET DE RÉSOLUTION N° 2

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

1
2

3 Dans nos branches du THCB, aussi bien que dans les autres secteurs
4 industriels, la politique du patronat et des gouvernements successifs a
5 mis à mal l'emploi par les délocalisations intensives, les ventes de sec-
6 teurs entiers ou par l'essaimage de productions un peu partout dans le
7 monde. Ces stratégies essentiellement financières ne recherchent que
8 le profit à court terme tout en bénéficiant, par ailleurs, des exonérations
9 massives de cotisations sociales. Ces sommes colossales qui devraient
10 servir à l'emploi, la formation, les salaires, l'embauche sont détournées
11 de leur but. Le patronat empoche des milliards d'euros d'aides diverses
12 accordées aux entreprises sous couvert de compétitivité. Le CICE, le
13 pacte de responsabilité, les accords de compétitivité, la loi El-Khomri et
14 maintenant les Ordonnances Macron concourent à cela sans aucune
15 contrepartie sur le plan social. Cela contribue, au contraire, à diminuer
16 les salaires, à supprimer des acquis issus de la lutte des salariés, à fra-
17 giliser la protection sociale. Cette gestion ultralibérale est contraire à
18 l'intérêt des industries, des salariés, du pays. **Chaque élu CGT doit**
19 **connaître le montant des aides publiques allouées aux employeurs**
20 **afin de les porter à la connaissance des salariés de l'entreprise.**
21 La fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT souligne l'im-
22 portance de se réappropriier la bataille pour l'industrie française en lien
23 avec le développement des acquis sociaux, ceci pour mettre fin à la
24 chute de l'emploi. Plutôt que de multiplier les cadeaux au patronat, il
25 faut, au contraire, valoriser le travail, augmenter les salaires, développer
26 la formation et, en même temps, développer la recherche et les inves-
27 tissements productifs.

28 Nous estimons que notre secteur professionnel a des filières d'excep-
29 tion et une main-d'œuvre très qualifiée. Cela constitue les atouts prin-
30 cipaux de notre industrie. Travailler dans nos secteurs requiert de véri-
31 tables qualifications qui doivent être rémunérées à leur juste valeur.

32 L'avenir de nos professions THCB et de ses emplois, dépend fortement
33 de l'existence d'une solide capacité productive sur le territoire national.

34 La nécessité d'enraciner l'industrie dans les territoires nécessite de
35 s'appuyer sur les technologies d'avenir pour assurer un développement
36 durable en liaison avec le développement de l'emploi.

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

41 • **Se battre pour des industries d'avenir**

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

46 Il s'agit de savoir comment la société d'aujourd'hui va passer des acti-
47 vités et des emplois industriels d'hier, souvent menacés, aux activités et
48 aux emplois de demain, plus nombreux, plus qualifiés, plus pérennes.

49 **La fédération THCB se doit de coordonner les informations sociales**
50 **et économiques des entreprises de sous-traitance afin d'interpel-**
51 **ler et de mettre la pression sur les donneurs d'ordre.** En ce sens, il

52 faut s'opposer à la sous-traitance tous azimuts et responsabiliser
53 davantage les donneurs d'ordre.

54 Cette perspective de développement durable appelle une vague
55 d'investissements dans la formation et la qualification pour saisir
56 l'opportunité de ces métiers d'avenir. Le développement de la
57 recherche et de l'innovation technologique doit s'appuyer impériati-
58 vement sur le social.

59 **Parler d'industrie, c'est parler de « réponse aux besoins », de**
60 **coopération en lieu et place de la concurrence, nous avons**
61 **besoin de recherche de nouvelles technologies, mais aussi de**
62 **garanties collectives, de formation initiale et continue, de quali-**
63 **fication reconnue, de diminution du temps de travail, de sécuri-**
64 **té sociale professionnelle, de nouveau statut du travail salarié,**
65 **de droit d'intervention des salariés et de leurs syndicats dans les**
66 **entreprises. Il s'agit de mettre en place un statut social qui res-**
67 **pecte le salarié et qui vise à son bien-être sur les lieux de tra-**
68 **vail. C'est un réel atout pour la compétitivité des territoires et**
69 **des industries elles-mêmes.**

70 • **La cohérence économique et sociale doit être globale, elle cré-**
71 **dibilise nos propositions, notre analyse et notre action.**

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

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

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

84 Les salariés sont accusés de « coûter trop cher », ils sont culpabili-
85 sés quotidiennement, sommés d'accepter la baisse des droits et des
86 salaires au nom de la sacro sainte compétitivité. Le stress, le mal-
87 être, la peur du lendemain, sont très mal vécus par des millions de
88 salariés alors que les profits tirés du travail n'ont jamais été aussi éle-
89 vés. **Pourtant, l'emploi, le social ont besoin d'instances représen-**
90 **tatives fortes sur le terrain et au niveau national. Or, les ordon-**
91 **nances et lois successives sont plus que jamais nocives.** Ces
92 textes Macron font tomber un à un les acquis et les garde-fous
93 sociaux essentiels. Face à cette nouvelle menace d'une application
94 sauvage de l'économie du marché que veut instaurer le gouverne-
95 ment actuel, il faut se battre au niveau des branches, des entreprises
96 ou établissement pour avoir des garanties solides en matière de
97 contrat de travail, de salaires, de plein emploi pour toutes les caté-
98 gories de salariés. Il faut créer un rapport de force durable pour
99 obtenir de nouveaux droits ainsi que davantage de moyens pour les
100 IRP, cela pour mieux défendre les intérêts des salariés.

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

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

PROJET DE RÉSOLUTION N° 3

1 L'EUROPE SYNDICALE DOIT ÊTRE PLUS PROCHE 2 DES PROBLÈMES DES SALARIÉS

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

8 L'Europe est vécue par bon nombre de salariés comme une menace
9 permanente parce qu'elle permet leur mise en concurrence avec
10 d'autres salariés européens. Le premier réflexe est souvent la demande
11 de fermeture des frontières et le repli sur soi.

12 Dans de nombreux états de l'union l'absence de projets porteurs et les
13 séquelles des crises ont fait grimper en flèche l'eurosepticisme.

14 Pour la CGT, la mise en concurrence des travailleurs est inacceptable et
15 ce sur toutes les dimensions : l'emploi, le salaire, les conditions de tra-
16 vail ainsi que sur la protection sociale.

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

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

30 À ce jour, aucune marque française n'a signé cet accord. Le collectif
31 éthique sur l'étiquette et les syndicats CGT des entreprises concernées
32 vont se mobiliser afin d'obliger les entreprises à généraliser cet accord.
33 Notre fédération a publié plusieurs déclarations pour soutenir les tra-
34 vailleurs du Bangladesh.

35 Depuis ces drames, plus de quatre ans ont passé. Le temps est venu
36 d'exiger la transparence sur les entreprises de nos branches d'indus-
37 trie. De ce fait, une coalition de neuf syndicats parmi lesquels on trou-
38 ve industriALL Globale Union (auquel notre fédération est adhérente),
39 ainsi que des organisations internationales de défense des droits
40 humains ont proposé ensemble le « pacte pour la transparence ». Cette
41 coalition a interpellé 72 entreprises, pour leur demander d'adhérer à ce
42 pacte et pour le mettre en œuvre avant le 31 décembre 2017. A ce jour,
43 22 marques et enseignes, dont 13 connues sur le marché européen, se
44 sont engagées à publier des informations sur la filière d'approvisionne-
45 ment. C'est un début, mais il faut poursuivre notre action.

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

47 Au mois d'avril 2017 la commission européenne proposait d'organiser
48 un sommet social européen à Goteborg (Suède) afin de finaliser et
49 d'adopter une déclaration baptisée socle européen des droits sociaux.
50 Cette déclaration a effectivement été adoptée à l'unanimité des 27 pays
51 membres le 17 novembre 2017. C'est un texte dont le poids symbo-

52 lique est important mais sans portée juridique contraignante pour
53 l'instant.

54 Le texte égrène 20 principes et droits censés être respecté sur tout le
55 continent européen, comme le droit à l'enseignement et à l'orienta-
56 tion professionnelle, l'égalité des chances et de traitement, notam-
57 ment entre hommes et femmes. Il fait aussi mention d'un « salaire
58 minimum approprié devant être garanti, à un niveau permettant de
59 satisfaire aux besoins des travailleurs et de leur famille compte tenu
60 des conditions économiques et sociales des pays concernés, tout en
61 sauvegardant l'accès à l'emploi ». La lutte doit porter sur l'application
62 réelle de ces importants principes.

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

66 Dans les instances syndicales européennes notre fédération s'im-
67 plique fortement pour dénoncer le dumping social au service des
68 grands groupes de nos branches industrielles. Notre fédération est
69 présente et active lors des réunions organisées par IndustriAll qui tou-
70 chent à l'activité de nos branches, que ce soit le textile, l'habillement,
71 les blanchisseries ou la tannerie. Cette dernière risque d'ailleurs de
72 subir à moyen terme une chute importante du niveau de sa produc-
73 tion européenne. C'est dû essentiellement à des restrictions à l'expor-
74 tation mises en œuvre par un nombre croissant de commerciaux qui
75 pénalisent le cuir européen pour avantager les importations à faible
76 coût.

77 Cette convergence syndicale entre la CGT et la confédération euro-
78 péenne des syndicats a abouti à une plate-forme revendicative pré-
79 cise qui s'appuie sur :

80 ► la prévalence des droits sociaux et des droits des travailleurs sur
81 les droits économiques et sur les intérêts privés des firmes multina-
82 tionales.

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

85 ► Un salaire minimum dans les pays de l'Europe, et une augmenta-
86 tion générale des salaires.

87 ► Une protection sociale de haut niveau, et une retraite digne pour
88 tous.

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

90 ► L'application du droit du travail du lieu effectif de l'activité profes-
91 sionnelle s'il est plus favorable aux travailleurs.

92 ► La portabilité des droits pour les travailleurs.

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

95 Notre activité syndicale au niveau européen est indispensable pour
96 faire avancer les droits sociaux à la hauteur des attentes des tra-
97 vailleurs européens.

98 Notre fédération est présente à toutes les réunions organisées par
99 IndustriAll qui touchent à l'activité de nos branches et elle appuie son
100 action.

101 Nous voulons rester une force de proposition dans les débats de notre
102 fédération européenne. Il faut poursuivre en ce sens pour agir effica-
103 cement et ainsi mieux défendre les intérêts des salariés de nos indus-
104 tries.

SPONTEX EN VENTE !



C'est par un mail en anglais que le syndicat CGT de Spontex a appris la vente de leur groupe avant la fin 2019.

Devant un tel mépris, le syndicat CGT ne décolère pas face au manque de considération envers les salariés et se réserve le droit « de saisir les autorités compétentes et d'acter une action en justice ».

José Baladeira et l'ensemble du syndicat n'ont pas tardé à répondre à cette direction centrale méprisante. La flexibilité du droit du travail n'autorise pas tout !

LA LOI MACRON DONNE DES IDÉES À LA DIRECTION LACOSTE !

C'est un rituel chez Lacoste, déjà en 2016, juste après la loi El Khomri, la direction proposait un accord sur l'organisation du travail tourné fortement vers la flexibilité du travail. Cette fois, c'est pire ! La direction Lacoste a proposé un projet d'accord relatif à « la gestion des emplois et des parcours professionnels », l'équivalent de la GPEC nous dit-elle !

Sauf qu'à y regarder de plus près, c'est la gestion de l'emploi instable et précaire toute l'année pour les salariés en CDI. La direction ne manque pas d'imagination en proposant une cartographie de trois catégories de salariés : stables, sensibles ou évolutifs, qui évoluerait chaque année en fonction de la stratégie

de l'entreprise. Cerise sur le gâteau, le projet d'accord propose que cette cartographie soit donnée à titre d'information chaque année lors d'un CSE où les syndicats acquiesceraient le principe.

Le problème se pose pour tous les salariés qui se verraient classés en emplois sensibles ou évolutifs ! Pour tous les salariés en emplois sensibles, c'est la mise en place d'un congé de mobilité externe de quatre mois « suivi d'une validation du projet de reconversion et d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail ». Pour tous les salariés en emplois évolutifs, c'est l'obligation d'une mobilité interne dans l'entreprise, avec quelques

mesurettes pour ceux devant déménager à plus de 50 km.

Cette direction ne manque pas d'audace en proposant ce genre d'accord. Un manque de respect évident à l'encontre de tous ses salariés alors que le groupe Lacoste est en très bonne santé financière !

Bien évidemment, la CGT va se battre avec les salariés, pour rejeter en bloc ce projet d'accord où l'instabilité de l'emploi va devenir la règle. Décidément, cette direction d'entreprise ne mérite pas ses salariés !

BARBIER : DES NÉGOCIATIONS À LA HAUTEUR DES AMBITIONS DE LA CGT !



direction a préféré lâcher pour ne pas se retrouver dans une situation de difficultés et de blocage. Les salariés ont obtenu dans un accord : + 28 cts de l'heure pour l'ensemble des 2300 salariés, soit 2 % d'augmentation générale, une augmentation des primes de transport ou encore de la cantine pour les distributeurs de boissons. A cela s'ajoute une revalorisation de la prime vacances à 220 euros au lieu de 140 euros. Enfin, une majoration de 50 à 55 % de la prime pour ceux qui travaillent en 5x8 et en week-end.

Un accord à la hauteur des ambitions du syndicat pour la revalorisation du pouvoir d'achat des salariés. Une belle victoire pour l'équipe Barbier CGT qui va booster, à n'en pas douter, les espoirs d'autres syndicats ! Oui, cela est possible !

D'année en année, le syndicat CGT Barbier affûte ses arguments afin de ne laisser aucun espace à la direction lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires ; L'équipe syndicale s'y était bien préparée, avec chiffres à l'appui, tant sur les aides publiques

octroyées à l'entreprise, les bénéfices du groupe ou encore les résultats d'exploitation qui n'ont plus rien à voir avec la gestion d'une petite entreprise familiale.

Arguments d'un côté, pression des salariés de l'autre ont fait qu'à la deuxième réunion, la



Information de dernière minute !

Dans l'objectif de préparer au mieux vos prochaines négociations CSE, protocole d'accord pré-électoral, Xavier Medeau, avocat travaillant pour la fédération, revient de manière simplifiée sur les enjeux principaux à débattre avec vos employeurs.

Vous pouvez retrouver l'intégralité de son intervention sur le site fédéral : www.thc-cgt.fr, ainsi que dans notre prochaine revue de presse électronique. A ce propos, si vous ne la recevez pas encore, n'hésitez pas à envoyer votre adresse mail afin que nous l'ajoutions à notre groupe de diffusion (thc@cgt.fr).