

# LES 3 RÉOLUTIONS VOTÉES

"Nos industries évoluent"  
"Prendre soin de notre CGT"  
"Un syndicalisme international solidaire"

12<sup>ÈME</sup>

CONGRÈS

21 AU 24 JUIN 2022

LA PALMYRE



RELOCALISER NOS PRODUCTIONS  
POUR  
LE PROGRÈS SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL



## Les 3 résolutions ont été votées à l'unanimité

- ✓ Résolution N°1 Nos industries évoluent : productions, consommations, marchés publics, industries du luxe et environnement
- ✓ Résolution N°2 Prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical
- ✓ Résolution N°3 Une action syndicale internationale pour unir par la solidarité et la coopération les syndicats du Textile et de nos professions



Ces résolutions sont issues des travaux de la précédente Commission Exécutive Fédérale (CEF).

Elles ont été soumises au débat dans les syndicats du Textile Habillement Cuir Blanchisserie, puis débattues et adoptées au 12ème congrès THCB CGT.

## **Nos industries évoluent : productions, consommations, marchés publics, industries du luxe et environnement**



Depuis plusieurs années, nos filières professionnelles du textile, de l'habillement, du cuir, de la maroquinerie, des blanchisseries, s'adaptent, évoluent et se transforment au gré des enjeux stratégiques, économiques, sociaux et géopolitiques à travers le monde pour maximiser les profits de ceux qui les contrôlent.

Lors de notre dernier congrès, nous évoquions le fait que nos industries entraînent « dans une phase apparente de stabilité avec une tendance à la relocalisation de nos usines et de nos emplois ».

La crise sanitaire de la COVID-19 que nous subissons depuis mars 2020 a fortement modifié le regard sur la localisation des lieux de production. Il est vrai que l'incapacité de produire en nombre des masques, des blouses pour le personnel hospitalier ainsi que pour l'ensemble de la population française, au plus fort de la crise a changé la donne.

En plus des nombreuses aides fiscales et sociales déjà existantes, les centaines de milliards d'euros d'aides publiques, Prêt Garanti de l'Etat (PGE), chômage partiel, plan de soutien, puis plan de relance, etc. engouffrés pour venir en perfusion aux entreprises et au système productif, des mois durant, ont modifié l'appréciation de la population sur la localisation des chaînes de valeurs, des usines de production ainsi que de l'indépendance de notre pays et de l'Europe.

A ce ressenti très fort, s'est ajouté, le choix et la nécessité d'asseoir des industries décarbonées, et respectant mieux les enjeux climatiques. Ce double enjeu d'une production plus locale et plus écologique de nos usines va modifier, par la force des choses, la stratégie des employeurs et pour l'exécutif, la conditionnalité des aides publiques, des marchés publics, de la traçabilité de nos productions françaises, ou européennes, ou encore celle de mieux protéger le périmètre géographique de nos lieux de production.

Trop peu d'entreprises, comme celle de Jeans 1083 ou le Slip Français, ont fait ce choix de la production uniquement française. D'autres comme Hermès produisent quasiment tout sur le territoire. Si ces quelques entreprises ont fait ce choix stratégique « du produire en France », force est de constater que ce sont de trop rares exemples. C'est la même chose pour l'Etat français qui continue à attribuer le gros des marchés publics vers l'Asie ou ailleurs où le coût du travail est moins cher et les conditions de travail déplorables. En effet, la très large majorité de nos entreprises du textile, de l'habillement et de la chaussure ont uniquement gardé leurs sièges sociaux, quelques ateliers de petites séries, de niches, des ateliers de recherche ou développement, ou encore des ateliers de contrôle et de logistique, etc. **Sans parler des problématiques spécifiques des salariés de la sous-traitance, où les profits viennent exclusivement du moins disant social.**

Bref, tous se sont projetés après l'accord multifibres signé le 1<sup>er</sup> janvier 1995 avec comme conséquence principale la dispari-



tion définitive en 2005 des quotas qui encadraient le commerce mondial des produits de textile, d'habillement et de la chaussure.

Un big-bang et une restructuration majeure de nos secteurs qui avait amené une déferlante de produits provenant de l'autre bout de la planète, des délocalisations en cascade de nos industries, des contrefaçons et du dumping social sur nos emplois en France et des salariés surexploités.

C'est bien sur cette stratégie hasardeuse, d'un libéralisme débridé et sauvage que se sont restructurés nos secteurs.

La nouvelle période qui s'ouvre avec ses nouveaux enjeux va réorienter nos branches professionnelles avec de nombreuses inconnues. Quelle place sera faite dans les entreprises de demain à l'emploi, à la robotique, à l'intelligence artificielle, à la décarbonisation, à l'investissement pour produire moins mais mieux en respectant l'environnement, à la formation ou encore au social ?

**Des revendications que notre Fédération THCB CGT portait seule hier, deviennent crédibles aujourd'hui. L'encadrement des marchés publics avec un cahier des charges exigeant des normes sociales, environnementales et locales est par exemple une revendication forte** qui s'inscrit petit à petit dans la société française. D'ailleurs d'autres, comme la traçabilité des productions, associée à un label public « Made in France » mérite maintenant des précisions de notre congrès pour sortir des ambiguïtés et du grand n'importe quoi que nombre d'employeurs voudraient nous imposer, pour rendre leurs modèles économiques, viables. Une seule opération, comme l'emballage des vêtements, des chaussures, ou de la logistique et du contrôle, ne doit plus suffire à elle seule pour estampiller comme aujourd'hui un logo « Made in France ».

Notre congrès doit être exigeant sur ce sujet. **La part de production en France, comme celle de l'assemblage constituant un produit fini, doit être strictement encadrée par l'Etat, avec une proportion de production filature, teinture, tissage et confection importante sur notre territoire pour recevoir ce label public du « Made in France ».** C'est la même chose sur la traçabilité des productions. L'Europe, comme la France, doivent s'engager sur les étiquettes et par des contrôles publics pour plus de transparence et de fiabilité sur l'affichage environnemental pour les choix des consommateurs.

De même, notre 12<sup>ème</sup> congrès THCB revendique clairement que nos secteurs s'engagent sur les enjeux de l'environnement. Néanmoins, la Fédération THCB CGT considère obligatoire d'introduire une taxe européenne bas carbone, de transport ou douanière sur toutes les productions venant des quatre coins du monde pour permettre à nos entreprises d'être compétitives. Il n'est plus possible que nos productions soient situées dans des régions du monde où les normes environnementales et les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont bafouées au profit de toujours plus de rentabilité financière.

**Notre Fédération THCB exige de mieux encadrer (critères et conditionnalités) les milliards d'euros d'aides publiques (exonérations Fillon, CICE, CIR, Plan de relance...), consentis à nos entreprises.** La naïveté et l'aveuglement du ruissellement des politiques publiques vers les entreprises doivent se transformer dorénavant en contrats d'engagements réciproques, comprenant des évaluations et des contrôles par les pouvoirs publics.

Oui, lorsque nous versons des millions d'euros d'aides publiques à une entreprise, celle-ci doit s'engager en contrepartie sur de l'investissement productif, de l'emploi en CDI, de la formation, de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, etc. Le CSE devrait voir ses prérogatives renforcées en ayant une information - consultation éclairée et obligatoire sur le fléchage des aides publiques octroyées à l'entreprise ainsi que la possibilité d'un droit de surseoir et d'alerte, si les termes du contrat engagé ne sont pas respectés.

C'est la même chose quand le législateur décide d'asseoir un nouveau cadre d'exonération fiscale et sociale dans l'un de nos secteurs professionnels. Un accord de branche devrait conditionner et quantifier obligatoirement des contreparties, sur l'emploi et l'investissement productif sur les territoires avant d'appliquer l'engagement des aides publiques. Dans tous les cas, les entreprises ne doivent plus pouvoir se faire aider publiquement si l'entreprise licencie, restructure ou délocalise. De même, les CSE devraient pouvoir garantir une durée incompressible de maintien des emplois dans l'accord.

Ce changement de paradigme sur le versement et le contrôle d'aides publiques aurait, pour l'exécutif l'avantage de continuer à aider les entreprises mais avec la certitude que l'argent public investi dans l'entreprise garantisse réellement un ruissèlement pour le rayonnement de nos territoires, de nos entreprises et de nos salariés.

Si l'on regarde nos entreprises textiles naturels, artificiels, synthétiques, plastiques, comme Barbier, Granger, Guerin Plastiques, Domo, Coveris, Toray etc., l'argent public doit principalement servir ces entreprises dans nos territoires à la transformation environnementale en s'orientant vers des process industriels mixtes entre du polyamide, du plastique pétrolier, du régénéré, du recyclé et du biodégradable.

Cette nouvelle approche, de l'utilisation de l'argent public, est d'autant plus nécessaire que les nouvelles technologies du numérique, de la robotique, de l'automatisme vont aussi modifier les stratégies d'autres entreprises en relocalisant de la production pour répondre aux contraintes environnementales et aux aspirations des consommateurs mais avec très peu d'emplois. L'entreprise Petit Bateau textile 4.0 ou Le Coq Sportif avec ses imprimantes 3D, toutes deux implantées dans l'Aube, ont déjà annoncé de la relocalisation de volume de production sans pour autant réellement créer d'emplois.

**Nos industries doivent trouver un chemin pour se relocaliser, se transformer tout en étant compétitives et protégées, mais avant tout, pour répondre aux besoins humains, sociaux et économiques.**

**La fédération THCB CGT fait des propositions cohérentes pour relocaliser nos productions afin de gagner le progrès social et environnemental :**

- En exigeant un label public « Made in France » issu d'un cahier des charges rigoureux et transparent.
- En attribuant les marchés publics avec des critères sociaux et environnementaux.
- En conditionnant les aides publiques à des contrats d'engagements pour la création d'emplois stables et des augmentations de salaires, avec un contrôle des CSE.
- En revenant sur l'accord multifibres qui a déréglementé le marché et les droits sociaux. En créant une pénalité fiscale, carbone ou transport, européenne et solidaire qui protège les emplois et la planète.



## **Prendre soin de notre CGT pour un renouveau syndical**



### 1/ Depuis sa création nous savons que ce bel outil qu'est le syndicalisme est fragile.

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 soin. C'est le cas dans d'autres pays où des gouvernements de moins en moins démocratiques empêchent ce droit fondamental des salarié.e.s de s'organiser collectivement.

Ce n'est pas une fatalité car, par exemple, des méthodes syndicales actualisées ont permis aux agents publics ou aux salariés du commerce aux USA de gagner d'importantes augmentations de salaires. Ces méthodes se basent sur un syndicalisme majoritaire qui est la boussole pour améliorer la situation.

En France, après plusieurs années de défaites inter-professionnelles, les premiers reculs que nous avons

imposés au gouvernement sur les retraites en 2019 et 2020 montrent qu'il est possible de gagner.

Mieux, ces derniers mois, les victoires face au patronat sur les salaires montrent qu'un syndicalisme unitaire qui cherche toujours à élargir sur des revendications fédératrices peut modifier la donne en faveur des salariés.

Trop souvent on se rend compte des conquêtes sociales lorsqu'elles disparaissent. Tous les jours, en observant les différences de droit entre les entreprises où il y a la CGT et celles où elle n'est pas, cela nous convainc de l'intérêt d'être syndiqués. Par son unique présence, le syndicalisme de propositions et d'actions parvient à créer en pratique du collectif dans l'entreprise là où il y a le moins de démocratie, là où tout est organisé vers la division et le chacun pour soi.

### 2/ Plus de syndiqué.e.s pour être plus fort.e.s

Dans nos branches professionnelles, le nombre de syndiqués est en repli alors que le nombre de salariés est en hausse. Ceci s'explique en partie par 2 situations : lorsque des entreprises où nous étions historiquement présents ferment, ce sont de nombreux adhérent.e.s qui s'éloignent ou partent. De l'autre côté toutes celles et ceux qui l'ont pratiqué savent qu'il est extrêmement long et difficile de s'implanter dans de nouvelles usines où le syndicalisme n'a jamais existé.

**Au-delà du constat il faut être plus volontaristes et rigoureux dans la démarche de syndicalisation :**

- Dans les entreprises où nous sommes présents, en améliorant la manière dont on discute avec ses collègues, en faisant davantage le tour des ateliers et des services, en utilisant plus systématiquement la formation syndicale, en construisant les réclamations et les revendications en partant des besoins de tous les salariés, de tous les collègues, en valorisant les avancées (même petites) à la suite de chaque négociation, en communiquant par mails, réseaux sociaux et sur les panneaux syndicaux. Il est nécessaire d'expliquer sans relâche aux syndiqués et aux salariés tout ce que nous faisons pour eux et avec eux. Comme leur rôle et leur nombre est devenu conséquent dans toutes nos entreprises, nous devons avoir comme objectif de plus et mieux s'adresser aux techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise et cadres, il en va de l'avenir de la CGT. Quelle que soit leur catégorie, pour avoir plus de syndiqués et représenter la diversité des salariés, il faut aussi tout simplement proposer la syndicalisation, ce qui est trop rarement le cas. **Un votant CGT doit être 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. Nous

ne construisons pas un syndicalisme d'élus mais un syndicalisme de tous les syndiqué.es qui part des besoins des salariés. Ce sont ces dynamiques qu'il faut appuyer pour que la CGT devienne un syndicalisme de masse, c'est à dire un syndicalisme majoritaire dans le salariat. **Parce que notre force c'est notre nombre, notre méthode est de chercher en permanence à être majoritaire** dans les propositions, les élections, les pétitions, les actions et les grèves, et inviter dans le même temps les collègues à se syndiquer. C'est l'ensemble de cette pratique syndicale qui améliore le rapport de force et permet de réelles avancées.

- Dans les entreprises où nous sommes absents **les membres de la direction fédérale doivent prendre leur part dans le plan de « déploiement - syndicalisation THCB » avec le parrainage d'une ou plusieurs entreprises dotées de très gros CSE.** L'idée est que les membres de la direction, les secrétaires de syndicats et les délégués syndicaux de nos branches suivent régulièrement ces entreprises ciblées dans leur groupe ou dans leur territoire qui ont un enjeu électoral important pour toute la CGT THCB.

**Être fort chez soi c'est obligatoire mais cela ne suffit pas, il faut être fort partout.** Nous avons de nouvelles usines qui se sont construites ces dernières années, nous devons aussi travailler nos cibles avec les Unions Locales et Départementales pour qu'ensemble nous réussissions à implanter de nouvelles bases syndicales. Pour y arriver, le matériel syndical fédéral THCB doit être à la portée des salariés et lisible. Nos tracts, flyers, liens vers les sites internet ou vidéos en ligne THCB 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. Nos interventions, réunions d'informations, ou documents transmis sont pour la quasi-totalité des salariés le seul contact avec le syndicalisme réel, ce sont là aussi des moments où il faut être exigeants. Le matériel syndical fédéral doit être à la hauteur. **En dessous depuis 2017, nous devons regagner les 4000 adhérent.es pour notre fédération.**



### 3/ Réussir les élections professionnelles pour rassembler et protéger les salarié.es

L'accumulation de la loi de représentativité de 2008, des différentes attaques du code du travail et de l'inversion de la hiérarchie des normes bouleversées par les ordonnances Macron, permet aux employeurs de contourner quasiment tout le droit dans l'entreprise. Plus encore qu'hier, les élections sont devenues centrales, parce qu'au-delà de mesurer le soutien des salariés vers leurs élu.es CGT, donc le rapport de force, ce résultat détermine aussi les quelques possibilités d'empêcher les mauvais coups.

**Dans le privé en général et dans nos professions en particulier, nous connaissons les conséquences des ordonnances de 2017** qui diminuent les droits des salariés avec la facilitation des licenciements et la diminution des attributions de celles et ceux qui défendent les salariés via la mise en place des CSE qui suppriment aussi les CHSCT. Mais dans le détail, comme les possibilités de déroger au droit dans l'entreprise sur accord majoritaire sont énormes, toute la pression se retrouve sur nos délégués, conséquence supplémentaire de l'inversion de la hiérarchie des normes. Au quotidien cela représente une contrainte sur nos délégués, qui se traduit trop souvent par la discrimination et la répression syndicale ou encore l'épuisement. Lorsque la CGT réussit à faire plus de 50 % des suffrages valablement exprimés aux 1<sup>er</sup> tours des élections CSE, cela lui donne du poids et beaucoup de responsabilité.

**Celles et ceux qui ont été confronté.es aux accords régressifs mesurent pleinement la violence que cela induit.** Dans son rôle, la fédération a aidé nos élus sur des situations très difficiles qui concernent des milliers de salariés, tels que les Accords de Performance Collective (APC : reculs sur les congés ou les éléments de rémunération), les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC : plan de licenciement déguisé et amoindri), des accords dérogatoires du travail de nuit, des référendums patronaux (dit d'entreprise), ou des pseudos accords de dialogue social.

Les mesures d'audiences électorales couplées aux possibilités de contournement du droit dans l'entreprise transforme la nécessaire unité syndicale en compétition mortifère entre les délégués. « Quand les syndicalistes ne peuvent plus se serrer la main c'est le patron qui se frotte les siennes ».

**Pour protéger les salariés des choix régressifs des directions, en préalable de la négociation, nos élus doivent 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 à défaut d'accord d'entreprise. Chaque organisation syndicale est bien sûr libre d'apprécier l'avancée d'une négociation et de s'associer avec d'autres si besoin pour aller chercher un accord majoritaire, à plus de 50%, condition nécessaire pour l'application d'un accord.**



Consciente de toutes ces possibilités de contournement du droit, la fédération THCB doit encore plus et mieux accompagner ses syndiqués, pour les aider dans leurs réflexions, leurs propositions, leurs connaissances en droit et en négociation collective. Dans ce sens, la fédération a lancé un grand questionnaire auprès de nos élu.es et délégué.es sur la négociation d'entreprise. Elle a aussi mis en place la plateforme numérique de l'Association d'Entraide à la Négociation Collective d'Entreprise ([www.association-ence.fr](http://www.association-ence.fr)) qui a été utilisée par une vingtaine de syndicats. La direction confédérale essaie désormais de la mettre à disposition de tous les syndicats CGT du privé.

#### **Anticiper ses élections, c'est la condition pour les réussir.**

Dans son entreprise, en s'appuyant sur les salariés, en valorisant son travail syndical et en communiquant régulièrement, c'est le cheminement pour maintenir et élargir le soutien de ses collègues. Présenter des listes dans tous les collèges, au moins dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup>, est souvent déterminant pour être majoritaire en nombre d'élus au CSE et en représentativité dans son entreprise. Avoir de bons résultats aux CSE, c'est faire avancer les droits dans l'entreprise et dans sa convention collective pour peser sur les directions. Les belles avancées de ces dernières années lors des NAO sur les salaires sont souvent issues de ces réussites électorales. Globalement, **avec près de 30% de représentativité dans le textile et même 40% dans le cuir, notre travail collectif a permis de belles performances électorales. Ces résultats électoraux très encourageants dans de nombreux CSE doivent être réalisés dans toutes les branches professionnelles. Ils nous permettent d'avoir un meilleur rapport de force pour négocier et même de signer seuls les accords de conventions collectives.**

Être syndiqué à la CGT c'est être libre, ce qui veut dire être indépendant de son employeur, alors que celui-ci cherche en permanence à réinstaller le lien de subordination sur le délégué qu'il considère toujours comme « son » salarié. 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 patrons et des directions.

#### **4/ Attachée à son histoire, la Fédération CGT THCB s'inscrit dans le présent et prépare l'avenir**

Le journal fédéral, envoyé en version papier dans les boîtes aux lettres de près de 1000 délégués syndicaux, a gagné en mise en page et en lisibilité. Apprécié, ce document papier et numérique doit être amené sur le lieu de travail, au local syndical et CSE, mais aussi découpé pour afficher la page qui peut intéresser les salariés sur le panneau syndical.

Le XXI<sup>ème</sup> siècle est également celui du numérique, c'est pour cela que notre organisation s'est dotée d'un site internet digne de nos professions qui est actualisé très régulièrement et consulté des centaines de fois chaque mois. Le site doit être 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.

Un compte qui héberge des vidéos de la Fédération a aussi été créé (YouTube THCB CGT), il faut continuer à le développer ce qui permet d'intéresser les salariés qui lisent peu.

Deux fois par mois et plus en fonction de l'actualité, la Fédération envoie des courriels afin de faire le lien entre les envois papier et la mise à jour du site internet ou encore la revue de presse fédérale. Parce qu'être syndiqué c'est d'abord être informé, chaque syndicat doit s'assurer que tous les adhérent.es reçoivent aussi ces informations.

**Parce que les avancées des uns servent aux autres, ces différents moyens et outils de communication de la fédération doivent être des liens pour vos luttes. Il faut que nos syndicats s'en emparent et valorisent sur ces outils leurs actions !**

Après avoir fait valoir ses droits à la retraite, il faut continuer à être défendu et entendu, la continuité syndicale est donc essentielle. Le travail constant et méthodique réalisé par l'Union Fédérale Retraités THCB permet le suivi et prépare l'avenir des actifs syndiqués vers une retraite active. Les syndicats doivent anticiper l'avenir tant pour le renouvellement de leurs

instances que pour « la vie nouvelle » des futurs retraités.

Seul on va vite mais ensemble on va loin, c'est pour cette raison qu'il est difficile mais nécessaire de faire vivre son syndicat. Parfois départemental avec des sections d'entreprises, mais plus généralement dans sa seule usine, nos syndicats THCB doivent se réunir plus largement, proposer des assemblées générales de syndiqués, au-delà des seuls élus, pour agir plus efficacement. Pour gagner en efficacité et comme acté au congrès fédéral de 2014, dès lors qu'il y a moins de 20 syndiqués ceux-ci doivent être constitués en section syndicale rattachée à un syndicat local ou départemental THCB. Nous devons continuer à amplifier cette structuration, mais aussi à co-désigner avec la fédération un.e secrétaire et un.e adjoint.e, ainsi qu'un.e trésorier.e et un.e adjoint.e. Une attention particulière doit être faite pour mieux transmettre et partager les informations à tous les syndiqués. Il en va de même pour la formation syndicale qui, trop souvent mise en sommeil avant la pandémie, peine à refaire surface aujourd'hui. Vu les enjeux dans les entreprises où nous sommes présents, mais aussi pour créer de nouvelles équipes ou de nouveaux syndicats, il y a nécessité de plus s'informer syndicalement par la lecture et se former CGT afin d'acquérir et d'actualiser ses connaissances pour résister et gagner des avancées.



**Renforcer le syndicalisme c'est valoriser le fait syndical : montrer notre utilité.**

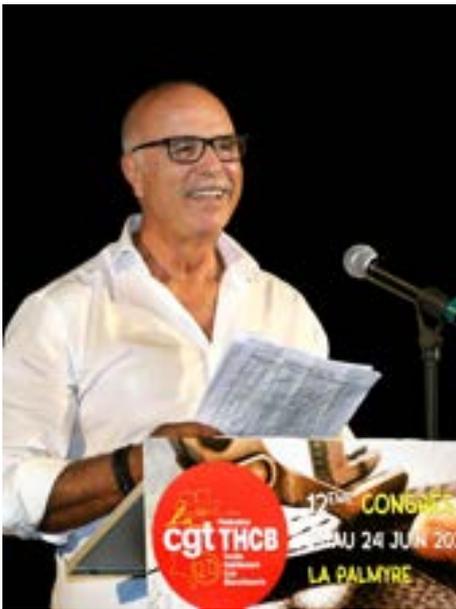
La Fédération se veut pratique et utile. Notre rôle est d'accompagner les délégués pour qu'ils s'appuient davantage sur la diversité des syndiqués et la majorité des salariés. La fédération a besoin d'une direction représentative de nos professions, forte et active dans tous les domaines, présente au plus près des salariés et des syndicats.

Faire du syndicalisme au XXI<sup>ème</sup> siècle, c'est faire de la stratégie. C'est anticiper les élections, les négociations, le calendrier patronal plutôt que de les subir. C'est chercher à comprendre les choix principaux de son entreprise, de son groupe, de son secteur d'activité. La Fédération CGT THCB a un rôle important pour aider à décortiquer le droit, l'actualité sociale et économique.

Notre objectif est que chaque responsable, chaque militant, chaque syndiqué, chaque adhérent CGT fasse un pas en avant pour que nous gagnons en efficacité collectivement. Nous pouvons toutes et tous être fiers de notre engagement et du travail accompli, car il permet de protéger et de faire progresser les droits des salariés.

Sans nier les difficultés liées au manque de perspectives globales et la situation dans laquelle est le syndicalisme, si nous en prenons soin, la CGT reste le plus puissant et le meilleur outil dont se sont dotés les salariés. Pratiquer le syndicalisme majoritaire à chaque fois que l'on agit et valoriser tous les moments que l'on réussit, sont des méthodes qui permettront un renouveau syndical tant pour la défense du quotidien que pour mieux vivre demain.

## Une action syndicale internationale pour unir par la solidarité et la coopération les syndicats du Textile et de toutes nos professions



Les traditions de solidarité internationale conduisent la CGT à poursuivre son combat émancipateur pour libérer les peuples de l'exploitation capitaliste et pour imposer un monde de paix et de liberté, pour gagner des droits nouveaux pour les travailleurs et travailleuses. C'est le sens que donne la CGT à son implication dans la Confédération Syndicale Internationale (CSI) comme à la Confédération Européenne des Syndicats (CES), ainsi que dans les structures syndicales de branches professionnelles mondiales comme IndustriALL.

Pourtant, nous connaissons les défis que pose la précarité mondiale du travail :

- 85 % des emplois sont des emplois informels,
- 4 milliards de personnes n'ont aucune protection sociale,
- 160 millions d'enfants travaillent,
- près de 40 % des travailleurs dépassent la durée du travail considérée comme excessive, soit 48 heures par semaine,
- 1 chômeur sur 5 seulement perçoit des indemnités.

Si les syndicats peuvent affirmer sans réserve que l'essentiel du commerce mondial repose sur des activités qui ne respectent pas les droits les plus fondamentaux des travailleurs, nous, syndicats, avons un rôle à jouer pour faire en sorte que les états respectent et ratifient les 190 conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Au-delà de la ratification des conventions, c'est bien le défi de leurs applications réelles dans chaque pays qui se pose pour la CSI comme la CES.

Gagner cette conquête aurait pour objectif d'éviter que les conditions dans lesquelles se développe le commerce mondial, l'état des droits sociaux, la référence systématique à la recherche de compétitivité par le moins disant social dans le monde, influencent le quotidien de la plupart des salariés et des entreprises en France. **Lutter pour améliorer les droits sociaux partout dans le monde c'est faire en sorte que cesse la mise en concurrence des travailleurs et de leurs rémunérations.**

Les salariés de nos secteurs professionnels du Textile, de l'Habillement, du Cuir et de la Blanchisserie ont mesuré plus que tous autres, les stratégies obscures des multinationales et leur lot de dégâts collatéraux sociaux que cela a engendré. La crise sanitaire, suite au COVID, modifie la donne et réinterroge nos chaînes de valeurs et de productions à travers le monde pour plus d'indépendance de souveraineté et d'autonomie dans nos entreprises.

Notre Fédération THCB doit aussi prendre sa part revendicative et solidaire dans les nouveaux enjeux internationaux et construire des coopérations avec certains syndicats de nos secteurs à travers le monde pour les aider eux aussi à s'émanciper par les luttes syndicales, le développement de bases syndicales dans leurs entreprises, la formation, etc. Ces travailleurs doivent aussi avoir droit de vivre et consommer mieux. Cette solidarité structurée et dimensionnée avec quelques syndicats du Bangladesh, de l'Inde, de Chine ou de la zone Euromed, permettrait aussi à nos syndicats en France, comme Lacoste, Kering,

Spontex, Chamatex, Chargeurs, LVMH, Petit Bateau, Le Coq Sportif, Chantelle, Hermès, Aubade, Alder Pelzer, etc. de mieux comprendre les nouvelles stratégies des multinationales sur les nouveaux enjeux que sont les défis démographiques, les défis environnementaux, comme les défis liés aux évolutions technologiques et numériques ou à l'intelligence artificielle.

Autant de challenges qui appellent de nouveaux espaces d'intervention des travailleurs sur le contenu et l'organisation du travail. L'exemple de la relocalisation en France pour 2023 de l'usine ardéchoise Chamatex ASF 4.0, spécialisée dans la chaussure de sport, produisant 500 000 paires de chaussures en «3D» par an pour un effectif de moins de 50 salariés tout en bénéficiant de plusieurs centaines de milliers d'euros d'aides publiques doit interroger les syndicats, les salariés, comme les pouvoirs publics.



**Notre Fédération THCB se fixe comme objectif d'amplifier le développement sur les trois prochaines années des coopérations syndicales et solidaires avec plusieurs pays d'Asie (Inde et le Bangladesh) et de la zone euro-méditerranéenne (Tunisie et Maroc) où nos champs professionnels sont fortement représentés.**

Par ailleurs, face à la crise sanitaire, économique et sociale, sans précédent que nous avons vécu et la volonté très forte d'une très large majorité de Français de mieux prendre en considération les enjeux climatiques et d'indépendance dans leur choix de consommation ou d'achat, notre Fédération revendique de réinstaurer un calcul de droits et taxes plus pénalisant sur les productions du textile, de l'habillement et de la chaussure, venant des régions hors Europe afin de mieux favoriser la régionalisation industrielle de nos secteurs et de favoriser une consommation bas carbone. Il n'est plus tolérable, pour des raisons humaines comme écologiques, que l'implantation géographique des entreprises sur la planète soit en fonction de choix visant à contourner les normes et réglementations sociales ou environnementales.



**La Fédération THCB revendique aussi de garantir une part de fabrication plus importante dans les productions et l'assemblage de nos vêtements et chaussures en modifiant les critères européens sur les marchés publics nationaux.**

**De la même manière, authentifier le choix de consommation de nos concitoyens, nécessite un affichage plus transparent sur la traçabilité de nos productions et d'assemblage de la part des pouvoirs publics et de la commission européenne en mettant en avant la prise en compte des critères sociaux et environnementaux.**

**La Fédération s'inscrit pleinement dans la démarche syndicale en cours, pour gagner un SMIC européen, essentiel pour empêcher la concurrence entre les travailleurs de chaque pays au seul profit des grands groupes.**

**De même, elle accompagnera les démarches syndicales sur la loi « devoir de vigilance » sur les donneurs d'ordre pour stopper les conséquences sociales de la sous-traitance en cascade aux quatre coins de la planète. Ces dispositifs doivent réellement remettre l'engagement de la responsabilité pénale des grands groupes donneurs d'ordre.**

**L'internationalisme est une composante constitutive de notre syndicalisme et la fédération THCB CGT entend le faire vivre avec force pour gagner partout sur la planète de nouveaux droits pour les travailleuses et travailleurs de nos secteurs.**

## L'urgence c'est d'augmenter les salaires et les pensions, pas l'âge de départ à la retraite !



Dans nos branches professionnelles du Textile, de l'Habillement, du Cuir et des Blanchisseries nos salaires sont bas et nous sommes nombreuses et nombreux à vivre à peine au-dessus du SMIC. Nous reprenons à notre compte le slogan des panneaux syndicaux des salariés sous-traitants dans la maroquinerie : « *tout augmente, le carburant, l'alimentation... ainsi que le prix de vente des sacs à main... et nos salaires?* ». Nous sommes très impactés par la vie chère et l'inflation qui sont renforcées par la spéculation. Sur les prix des produits de première nécessité, il est nécessaire de mettre des règles dans cette économie en surchauffe qui ne profite qu'à quelques-uns. **Il est urgent d'augmenter le SMIC et les salaires.** Partout nous mettons en avant les plus de 100€ brut gagnés dans plusieurs usines, car les avancées des uns servent aux autres.

Pour ne plus voir nos fiches de payes rongées par l'inflation nous portons aussi la proposition d'indexer automatiquement les minimums des conventions collectives, des niveaux et des échelons sur les augmentations du SMIC. Plutôt que des accords à la baisse sur le temps de travail ou des primes non cotisées au bon vouloir des directions d'entreprise, nous revendiquons de

vraies augmentations car elles sont nécessaires pour aujourd'hui (salaire net) et utile pour demain (salaire brut) en cas de maladie, chômage, maternité, paternité, invalidité et pour améliorer nos retraites !

Comme 70% de la population, tous les syndicats sont opposés à un nouveau recul sur les retraites. Le président qui n'a pas de majorité, veut faire travailler plus longtemps les anciens qui ne peuvent plus, ce qui empêcherait d'accéder à un travail les jeunes qui n'en n'ont pas. Les mêmes qui nous licencient avant 60 ans, veulent nous faire travailler des trimestres supplémentaires ou repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans ! C'est un projet injuste et injustifié.

La CGT revendique le retour à la retraite à 60 ans avec aucune pension en dessous du SMIC. Pour que le montant de nos retraites ne soit pas aussi bas, nous portons le retour au calcul des pensions sur les 10 meilleures années. Plusieurs solutions existent pour la mettre en place comme l'égalité des salaires homme - femme, l'élargissement de l'assiette de cotisations sur toutes les primes, ou l'augmentation des cotisations sociales dites patronales plutôt que de continuer à les exonérer par milliards sans aucun contrôle ni contrepartie.

Dans cette période d'instabilité politique, la mobilisation syndicale unitaire sera centrale pour empêcher les mauvais coups comme pour gagner du progrès social et environnemental. Chaque syndiqué.e CGT de la fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie va avoir un rôle important à jouer.

*La Palmyre, le 23 juin 2022*