

# INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel  
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la  
cgt

Avril 2021

# 389

# 1<sup>er</sup> MAI 2021



## Agissons pour un monde juste, solidaire et durable

Édito

03

Proposons une pétition  
nationale pour modifier  
les ordonnances travail !

NAO Hexcel

04

Avec la CGT, les salariés  
exigent de meilleurs  
salaires

Marck & Balsan

05

Relocaliser pour  
développer les emplois  
dans l'habillement

Informez-vous



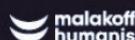
[thcb-cgt.fr](http://thcb-cgt.fr)

Risques psychosociaux, difficultés financières, situation d'aidant...

# Parlons (vulnérabilités)

Experts, partenaires sociaux et DRH  
témoignent sur

[lecomptolrmh.com](http://lecomptolrmh.com)



#ParlonsVulnérabilités

## Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire<sup>1</sup>

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et 70 % des dirigeants déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.

Salariés et dirigeants estiment qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne de l'entreprise. Les freins à l'action persistent : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) Etude Vulnérabilités des Salariés : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)



 malakoff  
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-13959\_2102

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - Mutuelle Malakoff Humanis - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 784 718 256 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 Paris - Mutuelle membre du groupe Malakoff Humanis - Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR) - Institution de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 352 983 118 - Siège social : 21 rue Laffitte 75009 Paris

## Proposons une pétition nationale pour modifier les ordonnances travail !



Maurad Rabhi  
Secrétaire général

**A**près trois années d'application des ordonnances Travail, les enquêtes réalisées par les experts économiques des cabinets Secafi, Syndex ou de l'Aract sont unanimes : la nouvelle instance du CSE a entraîné une perte de vitalité des institutions représentatives du personnel et par ricochet une dégradation de la négociation collective dans les entreprises.

En passant en force par la voie des ordonnances (sans débat), Macron a été à l'initiative d'un recul historique des droits des salariés dans l'entreprise en faisant pencher nettement la balance du rapport des forces du côté des employeurs. Ainsi, 79% des élus des salariés dans les entreprises considèrent que les directions sont les grandes gagnantes de la réforme du Travail initiée par Macron, 60% estiment que le nouveau CSE a eu pour conséquence de détériorer le dialogue social.

Ils expriment majoritairement de nombreuses frustrations : réunions pas assez ou au contraire trop fréquentes, ordres du jour trop chargés, information non accessible, tardive ou incompréhensible. Les élus considèrent ne plus avoir suffisamment d'heures de délégation et de moyens pour tout faire. « C'est devenu trop compliqué. On devient de plus en plus des juristes (...), alors que le temps passé avec les salariés a drastiquement chuté », peut-on lire dans l'enquête réalisée par Syndex.

La CGT, qui a combattu cette réforme rétrograde en 2017, n'est pas surprise de ce résultat qui tourne radicalement le dos aux objectifs affichés à l'époque par l'exécutif.

La question qui nous est posée maintenant est de savoir comment agir pour modifier et gommer les aspects les plus néfastes de cette loi.

Une des solutions, à défaut de revenir sur l'ensemble de la construction de la norme, serait d'améliorer et de renforcer significativement les mesures supplétives existantes au profit des élus du personnel et des salariés. Et de porter dans le débat public de nouvelles mesures supplétives qui tiendraient compte des difficultés exprimées par les salariés et leurs élus.

Il faudrait revoir les droits et moyens des élus dans le CSE, renforcer la commission santé, sécurité et conditions de travail sur les mêmes prérogatives que le CHSCT, exiger un nouveau cadre

pour les réunions CSE comme pour les négociations collectives avec une information loyale et transparente, l'expertise prise en charge par l'entreprise. Enfin, il doit être considéré comme un délit d'entrave, le chantage exercé par les employeurs sur les élus ou salariés lors de négociations d'entreprises pour entériner un accord.

**La CGT s'honorerait d'être à l'initiative d'un tel projet : "Pour le progrès social dans l'entreprise, plus de protections pour les salariés".** L'idée serait ensuite de rassembler les organisations syndicales, les associations et les forces vives en attente de progrès social, autour d'une pétition nationale pour exiger une nouvelle réforme cette fois-ci conforme à l'intérêt des salariés. ■

Pour 79% des élus des salariés  
les directions sont  
les grandes gagnantes  
de la réforme du Travail Macron.  
Pour 60% le nouveau CSE  
a détérioré le dialogue social.

# Hexcel : les salariés se tournent vers la CGT pour exiger des augmentations de salaires

Le groupe américain Hexcel (7000 salariés), spécialisé dans le fil composite pour l'aéronautique n'aura pas chicané pour casser l'emploi durant la crise sanitaire. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 30 % des salariés ont été licenciés sans vergogne dans ce groupe.

En France, Hexcel (1200 salariés) s'est d'abord goinfré de plusieurs dizaines de millions d'euros de diverses aides publiques au démarrage de la pandémie, avant de lorgner les droits des salariés et de licencier !

La direction française d'Hexcel aura réussi à mettre tous ses salariés en chômage partiel mais aussi, à baisser les salaires des travailleurs des établissements de Dagneux et des Avenières (Isère), à amputer leurs 13e mois, supprimer leurs primes, licencier et fermer le site de Nantes. Ces régressions ont été possibles sur toutes les entreprises où la CFDT était majoritaire ou uniquement représentée.

Sur le site de production du Roussillon (Isère), avec une CGT forte, la direction a préféré mettre les salariés au chômage partiel toute l'année, sans toucher leurs droits grâce au rapport de force du syndicat.

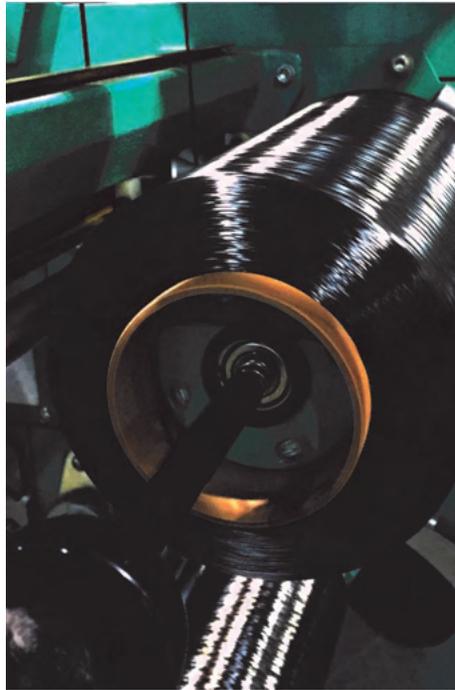
Grève à Dagneux : la direction lâche pour éviter la contagion aux autres sites

Pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), les salariés l'ont bien compris !

Sur l'établissement de Dagneux, les salariés ont suivi la jeune équipe CGT pour exiger les mêmes avantages que le site du Roussillon en se mettant en grève.

Au deuxième jour de grève, la direction a lâché pour éviter la contagion sur l'ensemble des sites mais surtout là où la CGT n'est pas présente !

Les accords NAO parlent d'eux-mêmes si nous comparons les établissements.



**NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) : des différences en fonction de l'implantation de la CGT et du rapport de force établi avec le soutien des salariés**

A Roussillon, le syndicat CGT a su arracher 1,45% d'augmentation générale avec un talon minimum de 40€ pour les plus petits salaires ainsi qu'une journée

supplémentaire de repos compensateur et 1% d'augmentation individuelle pour les cadres par la négociation.

A Dagneux, les salariés et la toute jeune équipe CGT minoritaire ont su imposer par la grève 1,4% d'augmentation générale avec un talon de 40€ pour les petits salaires et une augmentation de 150€ sur la prime vacances.

Aux Avenières, où seule la CFDT est représentée, elle a obtenu pour les salariés 1,2% d'augmentation générale. Un exemple supplémentaire qui montre que les employeurs s'adaptent dans leurs entreprises en fonction des étiquettes syndicales ou du rapport de force des salariés par la grève !



Bravo à Nicolas Callens et à toute son équipe CGT du Roussillon ainsi qu'à la toute nouvelle équipe CGT de Dagneux !

Avec la CGT, exiger partout les mêmes avantages

La fédération invite les deux syndicats à appuyer sur ces différences de traitement de droits ou les salaires pour implanter la CGT aux Avenières. ■



## PRATIQUE

Pour valoriser votre négociation et inviter à la syndicalisation les salariés dans vos entreprises, utilisez le modèle de tract à votre disposition sur le site de la fédération: [www.thcb-cgt.fr](http://www.thcb-cgt.fr)



# Marck & Balsan : relocaliser pour développer les emplois dans l'habillement



Le regroupement d'une dizaine de sites et entités de production a abouti en janvier 2021 à la création du groupe d'habillement Marck et Balsan qui compte près de 500 salarié.es. Le savoir-faire reconnu de ses employés est la clé de voûte de cette société qui confectionne des équipements de protection individuelle, des vêtements d'entreprises ainsi que des uniformes pour les agents de la fonction publique ou des forces de sécurité. Leur « fashion week » ce sont les uniformes des grandes écoles au défilé du 14 Juillet...

**L** CGT est présente dans plus de la moitié des usines et majoritaire dans les CSE d'établissements comme au Central depuis le 29 mars. Le lendemain, tous les CSE d'établissements ont été convoqués dans la journée à des réunions extraordinaires pour une information et une consultation concernant la réorganisation de la logistique couplée à une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) qui concerne des dizaines de personnes. La direction demandait aux élus de rendre leur avis dans la semaine suivante !

## RCC : les déléguées CGT conditionnent leur signature à des mesures sociales



Rigoureuses et solidaires, les déléguées CGT ont fait preuve d'intelligence en obligeant d'abord l'application du droit pour repousser aux 30 jours légaux le rendu de la consultation. Elles ont ensuite cherché à comprendre le détail du projet afin de pouvoir le faire évoluer. Elles ont réussi à dialoguer avec la direction pour avoir le détail de la réorganisation concernant la diminution des coûts de transports de marchandises et l'impact sur l'emploi en consultant aussi l'expertise patronale. Elles ont enfin affiné leurs revendications sur l'emploi en défendant la relocalisation des pro-

ductions sur les différents sites ainsi que le reclassement des salariés impactés par les réorganisations sur leur lieu de travail.

L'entreprise n'étant pas en difficulté, elle ne peut passer par un PSE. La seule solution est une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) conditionnée à un accord d'entreprise. Forte de ses propositions, la délégation CGT conditionne une hypothétique signature à des contreparties pour les salariés et des engagements en termes d'emplois et de production en France.

## Subventions ou commandes publiques : la CGT THCB revendique la relocalisation de la production, la transparence entre donneurs d'ordre et sous-traitants, des engagements sur l'emploi.

C'est ce qu'elles ont décliné sur leurs tracts et panneaux syndicaux pour informer et avoir l'appui des salariés. Elles se réservent le droit de désigner une expertise économique et sociale indépendante pour avoir des éléments complémentaires sur la situation précise de l'entreprise. Cette société est labélisée « entreprise du patrimoine vivant » qui valorise les savoir-faire industriels jugés comme d'excellence ce qui lui permet par ailleurs de bénéficier d'aides fiscales supplémentaires. Pour les subventions publiques, comme pour les commandes des collectivités ou des entreprises nationales, la CGT revendique des critères de relocalisation de la

production, de transparence entre donneurs d'ordre et sous-traitants ainsi que d'engagements réels de création d'emplois.

## Une lettre ministérielle de mission

Ces propositions que la CGT porte depuis de nombreuses années ont maintenant un écho favorable dans la population.

C'est aussi ce qui conduit le gouvernement à en reprendre quelques-unes, dans les discours au moins. Une lettre de mission, dans laquelle plusieurs de ces sujets sont repris, a été adressée au commissaire de France Stratégie (institution rattachée au 1<sup>er</sup> ministre) signée par les ministres de la transition écologique, du travail et de l'économie. Les thèmes listés ne concernent rien de moins que "l'emploi, l'organisation du travail, la santé-sécurité, le dialogue social, la formation, la lutte contre la corruption, les relations fournisseurs sous-traitants". La fédération THCB regardera de près et défendra ses propositions sur ces sujets.

Pour des raisons sociales comme environnementales, il n'est plus acceptable que l'argent public, par la commande ou la subvention, accompagne sans critère ni regard les choix de délocalisations faits par les directions d'entreprises. ■



## Compte Personnel de formation : attention arnaque !

Après les arnaques d'isolation à 1 euro, voici les arnaques au compte personnel de formation (CPF)

**V**ous avez peut-être vu des publicités sur les réseaux sociaux ou reçu un appel ou un SMS de personnes prétendant travailler pour la plateforme « Mon compte formation », Pôle emploi ou un organisme de formation.

### Des inscriptions à votre insu, une jungle d'offres

Le but de ces arnaques ? Siphonner votre CPF en obtenant des données personnelles pour vous inscrire dans votre dos à de fausses formations organisées par des organismes frauduleux. Pour ne pas vous faire avoir, ne communiquez jamais par email ou téléphone votre numéro de Sécurité sociale, le mot de passe de votre compte CPF ou même l'adresse mail utilisée pour créer votre compte.

La CGT déplore que les salariés se retrouvent seuls face à une jungle d'offres de formation dont les prix et la qualité sont très variables.

Pour limiter les risques de fraudes, il est important que chaque salarié s'informe sur la gestion de son compte, sur son espace formation. et puisse être accompagné dans le choix d'une formation.

### Le compte CPF, une manne financière pour les employeurs

Le compte CPF est aussi une manne financière pour les employeurs. Chaque année, ceux-ci doivent payer des formations obligatoires pour leurs salariés. Or, certains tentent de les faire financer par les salariés en leur demandant d'utiliser leur CPF. ■



Si vous n'avez pas encore ouvert votre Compte Personnel de Formation (CPF) comment faire :

- Étape 1 : Vous rendre sur le site internet du CPF : [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)
- Étape 2 : Créer votre compte avec votre numéro de sécurité sociale et un mot de passe de votre choix
- Étape 3 : Retrouver votre solde d'heures DIF en vous référant aux documents fournis par votre employeur (bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, attestation de droits au DIF ou certificat de travail).

## JURIDIQUE

## Accord d'entreprise sur l'emploi : l'employeur a une obligation de résultat

L'engagement en termes d'emplois contenu dans un accord de manière claire et précise, constitue une obligation de résultat à laquelle l'employeur était tenu.

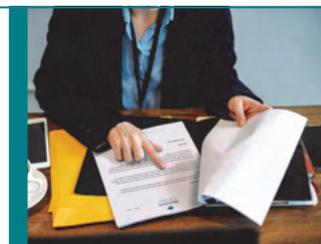
**D**ans l'affaire soumise à la Cour de cassation, il avait été signé un accord d'entreprise prévoyant un engagement défini dans les termes suivants : « Emploi en France – Sur l'ensemble de l'année 2016 : 16 personnes en complément de l'effectif actuel CDI, soit sous forme de recrutement externe, soit sous forme de titularisation de personnes présentes dans l'entreprise. Ces embauches se feront en priorité dans les services R&D, Client Center et Industriel ».

Considérant que la clause en question n'était pas respectée, une des organisa-

tions syndicales signataires saisissait le Tribunal de Grande Instance (remplacé depuis le 1er janvier 2020 par le Tribunal judiciaire). L'employeur soutenait que l'engagement pris avait un caractère aléatoire et que par conséquent il s'agissait d'une obligation de moyens et non de résultat comme l'avait considéré la Cour d'appel.

La Cour de cassation a considéré que l'engagement pris n'était « ni un simple engagement de mettre en œuvre des moyens pour parvenir au résultat, ni hypothétique, ni conditionné à des circonstances particulières ».

La clause ne présentait ainsi aucun caractère conditionnel, notamment au regard de sa précision et de l'objectif fixé : il s'agissait donc là d'un véritable engagement. De ce fait, la Cour de cassation conclut que l'engagement pris constituait bien une obligation de résultat à laquelle l'employeur était tenu. Or, n'ayant pas procédé aux recrutements promis pour l'année 2016, l'accord collectif n'a pas été respecté ce qui cause préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente. ■  
*Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-15.117*



# Les retraités restent mobilisés malgré la pandémie

20 000 retraités se sont mobilisés le 31 mars 2020 partout en France dans l'unité à l'appel des syndicats et des associations.



Les cortèges étaient fortement drapés du rouge de la CGT avec des banderoles aux messages clairs pour le gouvernement. Augmentation des pensions, prise en charge de la perte d'autonomie, des vaccins pour tous, ou encore la levée de la propriété privée sur les brevets des vaccins sont autant de revendications fortes, demandés par nos retraités.

« Il faut exiger 100 € de suite »  
Marie-Hélène Bourlard, UFR THCB CGT

Notre secrétaire générale des retraités représentant nos professions, Marie-Hélène Bourlard ajoute : « pour gagner, il faut rassembler en masse les retraités et exiger 100€ tout de suite pour rattraper notre pouvoir d'achat, et maintenir notre

exigence de 300 euros à terme pour que chaque retraité vive convenablement ».

Elle poursuit : « la valorisation des pensions chaque année devrait être calculée sur l'évolution des salaires moyens en France et non sur l'inflation des prix pour pérenniser le niveau de vie des retraités et tenir compte de l'augmentation sans cesse de l'électricité, du gaz, de l'essence, des loyers, etc. ».

Pourtant, le gouvernement est resté sourd et très silencieux sur toutes ces justes revendications. L'union fédérale des retraités de nos professions (UFR THCB) appelle à poursuivre la campagne menée par la CGT sur la carte pétition où nous exigeons 100€ immédiatement. Une bonne manière de maintenir la pression ! ■

## INFO

Le comité général des retraités CGT, réuni le 16 mars 2021, a décidé de reporter son congrès UCR en 2023, suite à la pandémie.

Le comité a par la même occasion élaboré une feuille de route et une nouvelle direction de l'Union Confédérale des Retraités que vous pourrez lire dans le journal « Vie Nouvelle ».



Merci à Chantal Gervais pour toutes ces années militantes passées au service de notre fédération.

## ELECTIONS

### Très Petites Entreprises



La CGT est de très loin le 1<sup>er</sup> syndicat choisi par ces salarié.es, augmentant son score à 26,32% des voix.



C'est aussi le cas dans nos branches professionnelles du Textile, de l'Habillement, du Cuir et des Blanchisseries où les salarié.es des petites entreprises utilisent le bulletin CGT à plus de 30% des voix ! Un encouragement pour tous les militant.es.



Marie-Hélène Bourlard a été élue et remplacera à l'UCR Chantal Gervais pour représenter nos champs fédéraux.

## Inde: défendre les droits là-bas c'est améliorer les nôtres ici

Comme la quasi-totalité des fédérations syndicales de l'industrie en Europe, la fédération THCB est rattachée à IndustriALL (membre de la CSI -Confédération Syndicale Internationale-). C'est dans ce cadre qu'une réunion d'échange sur le textile en Inde a été organisée avec nos homologues syndicalistes de ce pays de plus d'un milliard d'habitants.



Les délocalisations dans les états sans droit n'ont pour seul but : l'augmentation des profits des propriétaires des grandes marques. Des millions de personnes travaillent dans les usines où sont produits les textiles, les vêtements, les chaussures, le cuir et les accessoires de mode, avec des emplois précaires et dans des conditions dangereuses. Les travailleuses et travailleurs sont exposés aux produits chimiques utilisés pour le blanchiment et la teinture. Des catastrophes comme l'effondrement du « RanaPlaza » au Bangladesh ou l'incendie « d'Ali Enterprises » au Pakistan ont tué des milliers de personnes. Les campagnes des syndicats sur les droits des travailleurs ont mis en lumière des pratiques antisyndicales, des emprisonnements, des agressions et parfois des meurtres.

En Inde, le gouvernement d'extrême droite, surfant lui aussi sur l'islamophobie, a fait adopter des lois qui suppriment le droit du travail et syndical en

s'attaquant en même temps aux petits paysans. Un élan de solidarité et de manifestation énorme a eu lieu, rassemblant des millions de personnes et bloquant les principales villes du pays. Faiblement médiatisées en Europe, ces mobilisations ont contraint ce président autoritaire à revoir sa copie et à suspendre une partie des lois. La reprise des cultures et la crise du covid dramatique en Inde ont stoppé la mobilisation.

**Améliorer les droits là-bas,  
c'est diminuer la concurrence  
entre les travailleurs  
et gagner le progrès social  
partout pour toutes et tous !**

Dans le textile, des campagnes ont été lancées pour que les enseignes mondiales soient tenues responsables de ce qui se passe au sein de leurs chaînes d'approvisionnement mais malgré des victoires sociales, cela ne suffit pas. Il faut un

changement systémique. Le secteur de la confection est devenu si énorme et complexe qu'aucun acteur isolé, association, gouvernement ou syndicat, n'est en mesure de gagner seul. Les consommateurs et les syndicalistes font porter la faute aux enseignes, les marques accusent les fournisseurs ou les sous-traitants. Il existe des intérêts concurrents et cette industrie ne peut pas évoluer sans intégrer l'équilibre des forces entre eux.

Les fédérations syndicales internationales peuvent influencer l'équilibre des forces et faire évoluer le secteur dans une meilleure direction. Améliorer les droits là-bas, c'est diminuer la concurrence entre les travailleurs et gagner le progrès social partout pour toutes et tous !

Comme nous l'avons fait avec un syndicaliste du Bangladesh en 2014, nous proposerons à un camarade du textile indien de se joindre à notre prochain congrès THCB. ■



### Congrès de la Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT en Juin 2022

La Commission Exécutive Fédérale (CEF) du 25 Mars 2021 a acté le report de notre prochain congrès qui devait avoir lieu en 2021. Statutairement tous les 3 ans, le dernier avait eu lieu à Balaruc-les-Bains en Juin 2018. Nous recherchons le même type de **lieu fraternel** pour être ensemble pendant ce moment important de la vie démocratique de notre organisation. Vos propositions de villages vacances disponibles du **20 au 25 Juin 2022** sont les bienvenues ! Tous les délégué.es sont invité.es à marquer ces dates dans leur agenda !



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 : 1224 S 06717  
N° ISSN : 0980 33 78  
Dépôt légal Avril 2021



**thcb-cgt.fr**