

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

JANVIER 2026

441



**Pour affaiblir les droits des salarié·es,
les délégué·es sont attaqués :
non à la répression patronale !**

Edito

03

Toutes et tous ensemble
pour construire l'avenir
du travail

Textile

05

Indexer tous les niveaux
de branches sur le SMIC
et sur les prix !

Droit du travail

06

Le 1^{er} mai reste
obligatoirement
chômé et rémunéré !

Informez-vous



thcb-cgt.fr

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



MH-20176_2408 - @Malakoff

Ensemble, pour construire l'avenir du travail



Hassen Nassi
Secrétaire général

En ce début d'année, le monde du travail subit, une offensive sociale d'une brutalité rarement atteinte. Les redressements judiciaires, liquidations et plans de licenciements se multiplient, sacrifiant des milliers de travailleuses et de travailleurs. Loin d'être accidentelle, cette vague de faillites illustre la logique d'un modèle économique qui sacrifie l'emploi, les savoir-faire et la dignité humaine au nom de la rentabilité financière.

Peut-on encore parler de fatalité lorsque ces choix sont répétés, assumés et encouragés par les politiques publiques ?

Face à cette réalité, l'année 2026 sera pour notre Fédération, une année de combats, mais aussi une année de construction. C'est dans cet équilibre que réside notre force ; celui de tenir le front social au quotidien tout en bâtissant l'avenir de notre Fédération. Dans nos secteurs, de nombreux salariés paient le prix fort des politiques de sous-traitance à bas coût et de l'absence de toute stratégie industrielle. Trop souvent, lorsque les travailleuses et les travailleurs s'organisent pour refuser cette logique destructrice, la seule réponse du patronat est la répression, qui s'abat en priorité sur les militantes et militants de la CGT.

Peut-on encore parler de « dialogue social », lorsque l'engagement syndical devient un motif de sanction ?

Cette offensive va jusqu'à s'étendre au terrain politique, comme l'a montré la récente tentative d'attaque contre le 1^{er} mai, qui a fort heureusement échoué, grâce à la mobilisation déterminée de la CGT et des salariés.

Oser toucher au 1^{er} mai, journée internationale des travailleuses et des travailleurs, équivaut à s'en prendre frontalement à l'histoire du mouvement ouvrier.

Tout cela n'est plus acceptable et doit cesser.

C'est dans ce contexte exigeant que notre fédération THCB devra assumer, en 2026, une double responsabilité indissociable.

D'une part, mener une activité revendicative intense et permanente, au plus près des entreprises, en plaçant au cœur de l'action les salaires, les conditions de travail, la santé au travail, la reconnaissance des qualifications, ainsi que la défense de l'emploi et des sites industriels.

Contre l'austérité, la casse sociale et la répression syndicale, refuser la fatalité : placer au cœur de l'action l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, la défense de l'emploi et des sites industriels.

D'autre part, d'ici mi-octobre, nous devons préparer avec rigueur, notre congrès fédéral d'union qui engage directement l'avenir de notre outil fédéral, de par ses moyens, son périmètre, et sa capacité à demeurer un point d'appui solide et fiable.

C'est ce chemin que nous avons à parcourir ensemble, avec lucidité, détermination et confiance, parce que nous n'avons pas le droit de laisser les travailleuses et les travail-

leurs seuls, face à la tourmente sociale. Contre l'austérité, la casse industrielle et la répression syndicale, l'enjeu est clair ; nous devons résolument, refuser la fatalité, défendre chaque emploi, chaque site et chaque militant, et construire un rapport de force capable d'imposer d'autres choix.

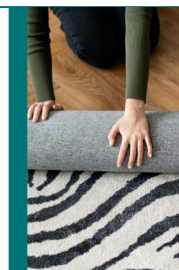


En ce début d'année 2026, la fédération THCB vous adresse ses vœux les plus combatifs. C'est par l'organisation collective, la solidarité et l'action syndicale que les salariés du textile, de l'habillement, du cuir et

de la blanchisserie pourront défendre leur avenir. La question est désormais posée à toutes et tous ; voulons-nous subir, ou construire ensemble, un autre avenir social et industriel ? ■

L'entreprise DOMO en redressement judiciaire

La situation de l'emploi dans nos secteurs ne s'améliore pas. L'entreprise DOMO, spécialisée dans le textile à base de polyamide et implantée dans la région Rhone Alpes, est placée en redressement judiciaire (RJ) depuis le 8 janvier 2026.



Ce groupe belge emploie 88 salariés sur le site de Valence et 450 salarié·es sur celui de Lyon. Il n'a pas hésité à mettre l'ensemble de ses filiales françaises en grande difficulté. Après la faillite de trois de ses filiales en Allemagne, le groupe DOMO a engagé une restructuration de ses entreprises en France afin d'assainir ses créances bancaires. Une méthode inacceptable ! Face à cette situation, notre syndicat CGT a publié une déclaration pour dénoncer cette stratégie, d'autant plus incompréhensible que le site de Valence croule sous les commandes. Alors pourquoi en arriver là ?

Saisi d'une demande de cessation de paiement des entreprises Polytechyl, filiales du groupe belge, le tribunal de commerce de Lyon n'a eu d'autre choix que d'ouvrir une procédure de redressement judiciaire. Cette procédure est fixée pour une durée de six mois, renouvelable une fois, si les commandes et la trésorerie des filiales françaises le permettent.

Le redressement judiciaire ouvre trois perspectives possibles :

- un redressement des comptes suivi d'un plan de continuation,
- une cession d'activité à d'autres industriels,
- ou une liquidation de l'entreprise.

Pendant toute la durée de la procédure, le tribunal de commerce désigne un administrateur judiciaire. Celui-ci peut intervenir selon trois modalités : avec les pleins pouvoirs, avec des pouvoirs partagés avec la direction, ou en simple observateur. Dans le cas de DOMO, l'administrateur judiciaire a été nommé avec des pouvoirs partagés avec la direction du groupe.

Pour la CGT, la période de redressement judiciaire est une phase particulièrement complexe et anxiogène pour les salariés. Le temps est compté et, très rapidement, l'administrateur judiciaire

et la direction cherchent à redresser les comptes des filiales. Si le tribunal suspend le paiement des dettes antérieures au redressement judiciaire, il interdit en revanche toute nouvelle dette pendant la durée de la procédure.

CGT DOMO VALENCE

Mobilisation ce mercredi 14 janvier à 10h
pour la défense des emplois
et du site industriel Domo Valence

Les salariés des usines du groupe DOMO à Valence (Textile) et Belle étoile (chimie) sont inquiets pour leurs emplois et l'avenir des sites industriels. Une des 3 banques s'est désengagée du plan de financement du projet industriel qui devait être mis en place au 1^{er} janvier, et les 2 autres ont suivi. Suite à cela, le groupe DOMO dont le siège est basé en Allemagne a immédiatement été placé en redressement judiciaire. Le 29 décembre, les salariés pour Polytechyl, ne pouvaient être versés suite à l'insolvabilité du groupe DOMO. Le 30 décembre le RH a informé par mail que les salariés ne toucheront pas les salaires de décembre, mais que Polytechyl ayant un peu d'avance de trésorerie nous verserait une avance sur les salaires de janvier.

Le 2 janvier un CSE central extraordinaire a été convoqué pour annoncer la demande pour Polytechyl (Valence et Belle étoile) d'une mise en redressement judiciaire auprès du tribunal de commerce et d'industries de Lyon. Le 5 janvier le tribunal a statué sur la mise en place en redressement judiciaire et a désigné un administrateur le jeudi 8 janvier.

Actuellement, l'usine de Valence, qui devait redémarrer le 9 janvier après une période de vacances de Noël, n'a pas repris ses activités, malgré un carnet de commandes plein pour les 2 mois à venir !

Le directeur du site étudie la possibilité d'un redémarrage, avec l'administrateur judiciaire, pour le 20 janvier.

Contre les suppressions d'emploi et pour le maintien du site industriel, nous appelons à un rassemblement des salariés ce mercredi 14 janvier à partir de 10h devant le site de l'usine de Valence (DOMO Performances Fibres polytechyl, 220 Av. des Auréats, 26000 Valence).

C'est pourquoi la fédération appelle ses syndicats à suivre de très près, pendant le redressement judiciaire, la situation de la trésorerie et le niveau commandes. Ces deux indicateurs sont essentiels pour détecter rapidement la préparation éventuelle d'un plan de licenciements. Trop souvent, directions et administrateurs judiciaires n'hésitent pas à licencier pour réduire la « masse salariale », en faisant supporter les indemnités par le régime de garantie des salaires (AGS). Une pratique malheureusement courante pour répondre aux exigences du tribunal de commerce.

La CGT dénonce la mainmise patronale sur les tribunaux de commerce

C'est pour ces raisons que la CGT dénonce depuis longtemps la mainmise patronale sur les tribunaux de commerce et revendique une réforme législative profonde. Ces juridictions fonctionnent en vase clos, entre représentants patronaux, administrateurs et liquidateurs judiciaires, sous l'autorité du procureur

de la République, seul représentant de l'État et seul habilité à exercer un droit d'appel. La voix des salariés, elle, n'y est jamais entendue.

La CGT exige donc que des représentants syndicaux et des élus locaux intègrent les tribunaux de commerce afin de porter la parole des salariés et des territoires. Elle revendique également que les CSE disposent d'un droit suspensif leur permettant de faire appel des décisions des tribunaux de commerce. Aujourd'hui, ce droit est exclusivement réservé au procureur de la République.

Pourtant, notre fédération a obtenu à deux reprises, en vingt ans, l'intervention du procureur de la République — en Haute-Loire et dans le Nord — à la suite de mobilisations très importantes de salariés et sous la pression des élus locaux. Dans ces deux cas, les décisions initiales des tribunaux de commerce ont été annulées par la cour d'appel. Comme quoi, c'est possible !

Pour nos délégués, la période de redressement judiciaire est une étape cruciale pour la défense de l'emploi. Il est donc indispensable de s'appuyer sur l'ensemble des structures de la CGT (UL, UD, fédération) afin de construire les luttes. Le recours à un expert économique est également essentiel pour élaborer des alternatives crédibles, construire des arguments contradictoires face à la direction et accompagner les élus du personnel dans leurs démarches auprès des pouvoirs publics, aux niveaux local, départemental et national.

Enfin, la détermination des salariés à se faire entendre et à accompagner leurs élus au tribunal est tout aussi fondamentale. Cette mobilisation permet de peser sur les décisions et d'imposer l'examen de solutions alternatives à la liquidation judiciaire. Construisons des luttes visibles et marquantes, sans pour autant fragiliser davantage l'entreprise par des actions trop longues ou trop coûteuses pour les salariés. ■



Textile : indexer tous les niveaux de branches sur le SMIC et sur les prix !

Les négociations annuelles obligatoires des minima conventionnels dans les textiles artificiels et synthétiques et le textile naturel viennent de se terminer.

Barème des salaires minima TAS

Coefficient	Au 1 ^{er} janvier 2026
210	1857 €
225	1863 €
240	1868 €
255	1878€
270	1888 €
285	1900 €
300	1912 €
315	1922 €
330	1932 €
345	2034 €
360	2170 €
375	2305 €
390	2437 €
405	2626 €
420	2765 €
435	2955 €
450	3145 €
500	3522 €
600	4390 €

Concernant le textile artificiel et synthétique (TAS)

les négociations avaient été entamées en fin d'année 2025. La délégation CGT avait alors initié une intersyndicale, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche. Nous avons revendiqué ensemble une augmentation des minima de 2% sur toute la grille salariale. En face, l'organisation patronale a proposé 1,5%, tout juste au-dessus de l'estimation faite en fin d'année 2025 de la revalorisation automatique du SMIC qui aurait lieu au 1er janvier 2026 (la revalorisation du SMIC

était alors anticipée à 1,4%). Cette proposition étant au-dessus de l'inflation, la CGT a décidé de signer cet accord comme l'ensemble des autres organisations syndicales.

Concernant la négociation du textile naturel,

la délégation CGT a aussi initié l'intersyndicale. Nous avons demandé 1,5% comme obtenus dans le textile artificiel et synthétique. Malheureusement, entre-temps, l'estimation de la revalorisation automatique du SMIC avait été baissée à 1,18%... et l'organisation patronale, l'UIT, s'est empressée de s'aligner en proposant 1,2%. Jugeant cette proposition insuffisante par rapport au textile artificiel, la délégation CGT suivie par une intersyndicale solide a poussé pour obtenir 1,5%. L'UIT a dû alors faire un pas vers nous en proposant 1,3%. La CGT a décidé de signer l'accord, considérant qu'il s'agit néanmoins là d'une petite avancée pour l'ensemble des salariés de la branche. Plus encore, les deux accords remplissent le **triolet** posé par la CGT à chaque négociation :

- ✓ pas d'augmentation en dessous de la revalorisation du SMIC,
- ✓ augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille,
- ✓ clause de revoyure en cas d'augmentation du SMIC dans l'année.

La CGT demande que l'ensemble des salaires soient indexés sur les prix

Si notre délégation parvient dans la branche du textile à s'assurer que l'ensemble de la grille de salaires minima suivent au moins l'inflation, ces négociations démontrent la limite de l'exercice : négocier pour, seulement, ne pas perdre en niveau de vie... Pour éviter d'avoir à le négocier à chaque fois, la CGT demande que l'ensemble des salaires soient automatiquement indexés sur les prix,

comme l'est heureusement le SMIC dernier outil de régulation des salaires. Cela permettrait aux négociations collectives de retrouver leur objectif d'augmenter les salaires réels et pas seulement courir après l'inflation... C'est ce que nous vous invitons à faire dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) dans vos entreprises. **Les salaires minima de branche ne sont qu'un socle minimal qui ne demande qu'à être dépassé, pour tenir compte à la fois de la réalité de l'inflation et des marges de manœuvre dans chaque entreprise.** Le partage de la valeur, ça passe par augmenter les salaires. ■



Barème des salaires minima

Textile naturel	Au 1 ^{er} janvier
Niveau 1	1853 €
Niveau 2 Echelon 1	1856 €
Echelon 2	1861 €
Echelon 3	1869 €
Niveau 3 Echelon 1	1870 €
Echelon 2	1874 €
Echelon 3	1885 €
Niveau 4 Echelon 1	1 887 €
Echelon 2	1 949 €
Echelon 3	2 031 €
Niveau 5 Echelon 1	2 038 €
Echelon 2	2 092 €
Echelon 3	2 239 €
Niveau 6 Echelon 1	2 250 €
Echelon 2	2 363 €
Echelon 3	2 553 €
Position I Echelon 1	2 558 €
Echelon 2	2 854 €
Position II	3 444 €
Position III	4 179 €
Position IV	4 911 €

Le 1er mai reste obligatoirement chômé et rémunéré !

Suite à un lobbying patronal intensif, plusieurs sénateurs ont déposé l'année dernière une proposition de loi pour s'attaquer au 1er mai, c'est-à-dire nous voler un jour de repos rémunéré.

Aujourd'hui, le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé et rémunéré (pour les autres jours fériés, cela est habituellement prévu mais par un accord collectif ou le contrat de travail). Le travail salarié n'est autorisé que pour les rares secteurs qui ne peuvent pas s'arrêter (hôpitaux, électricité...) ; de leur côté, les petits commerçants sont autorisés à ouvrir, à la seule condition de ne pas faire travailler les salarié-es ce jour-là.

■ Fiction du volontariat, majoration supprimée une fois le travail banalisé

Alors même que rien ne venait la justifier, leur proposition était d'étendre la dérogation actuelle aux boulangeries, fleuristes mais aussi établissements culturels et supermarchés ! Elle aurait donc concerné directement des centaines de milliers de salarié-es de ces secteurs et ouvert une brèche à l'ensemble du salariat. L'expérience du travail du dimanche nous a montré d'une part que le « volontariat » est une fiction dans le contrat de travail et que les « majorations » sont vite supprimées une fois que le travail se banalise. **Il en sera de même dans nos usines.** Portée à l'Assemblée par la droite, l'extrême droite et une partie du bloc gouvernemental, cette proposition n'a heureusement pas pu être votée. L'ensemble des organisations syndicales avaient dénoncé ce texte, et la CGT avait interpellé les parlementaires et organisé une manifestation devant l'Assemblée nationale. Pour continuer de pouvoir manifester, être en famille et avec des amis, se reposer, et avoir des temps de société partagés, restons vigilant et protégeons notre 1er mai ! ■



Le saviez-vous ?

L'histoire du 1^{er} mai a plus de cent ans et est étroitement liée à la diminution du temps de travail et la répression violente provoquée. D'abord avec les manifestations mortelles à Chicago en 1886 où les

syndicats ouvriers états-unis revendiquent la journée de huit heures, puis en France avec la fusillade sanglante de travailleurs dans la ville textile de Fourmies dans le Nord le 1er mai 1891. Le 1^{er} mai devient chômé en avril 1919 lorsqu'est enfin gagnée la journée de 8 heures. Après avoir été détourné sous le régime de Vichy en « fête du travail », il est réintroduit à la suite du Conseil national de la Résistance et institué définitivement en 1947 comme jour férié, chômé et payé. Fériée dans 24 des 27 pays de l'Union européenne et dans la plupart des pays du monde, la journée internationale de lutte pour les droits des travailleuses et travailleurs n'est pas un jour férié comme les autres.

« Congé supplémentaire de naissance » : un nouveau droit à renforcer

Créé par la « LFSS 2026 » (loi de financement de la sécurité sociale) et prévu aux articles L. 1225-46-2 et suivants du code du travail, le « congé supplémentaire de naissance » est applicable à partir de juillet 2026 (pour les enfants nés dès le 1er janvier 2026).



Alors que le congé maternité en France est un des plus courts d'Europe, ce congé de naissance est bienvenu, notamment dans nos branches très féminisées même si ce congé s'adresse aux deux parents et est censé participer à (un début de) partage des tâches parentales et domestiques. Chaque parent a ainsi le droit à 1 ou 2 mois de congé de naissance (qui viennent s'ajouter aux droits existants, en aucun cas s'y substituer), qui peut se prendre d'un coup ou en deux fois et

cela jusqu'au 9^{ème} mois de l'enfant. Bien sûr, une des questions essentielles pour apprécier ce nouveau droit est celle de... son indemnisation (par la Sécurité sociale) ! À confirmer par un prochain décret, mais elle devrait être égale à 70% du salaire net pour le 1^{er} mois puis à 60%. A charge pour nous de négocier dans les branches ou les entreprises un maintien de salaire par l'employeur, pour assurer que ce droit à un « congé supplémentaire de naissance » soit plein et entier. ■

Tarkett : des NAO encourageantes grâce au travail syndical

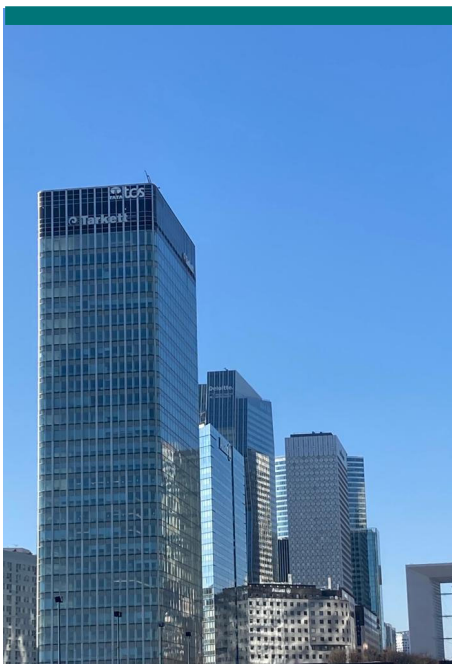
Chez Tarkett, fabricant de revêtements de sols vinyles, les NAO 2026 ont démarré au mois de novembre pour s'achever mi-décembre.

Grâce à un gros travail des délégués CGT pour impliquer les salarié-es dans les négociations, seulement 2 réunions ont suffi pour trouver un accord.

Pour l'établissement de la Défense, où la CGT cherche à s'implanter mais n'est pas encore présente, la direction en aura profité pour ne donner que 1,8% d'augmentation individuelle (AI) et 0,3% de rattrapage.

2,1% d'AG et 170 euros de prime vacances à Sedan dans les Ardennes

Concernant l'établissement de Sedan (Ardennes), où la CGT est majoritaire à près de 70%, la direction s'est vue contrainte de donner plus pour ne pas décevoir les attentes des salariés de ce site porté par les élus CGT et où des luttes gagnantes ont été menées depuis plusieurs années. Le résultat est de 2,1% d'augmentation générale (AG) et 170 euros de plus sur la prime vacances pour toutes les catégories socioprofessionnelles hormis les cadres (que l'Unsa représente mais sans aucun rapport de



force) qui ont eue 2,1% d'augmentation individuelle (AI).

Force est de constater, que là où la CGT est forte grâce à un important effort de syndicalisation, les revendications des salariés sont entendues.

Bravo à Irvin Buchemeyer et à toute l'équipe syndicale. ■

Comment bien s'organiser pour gagner des augmentations de salaires ?



Pour bien préparer vos NAO utilisez le tuto !



HOMMAGE

Daniel Blanc-Brude nous a quittés

Daniel Blanc-Brude est décédé. Il a été un dirigeant CGT particulièrement aimé parce qu'il était un dirigeant de terrain actif et au plus près des salarié-es qui souffrent et luttent.

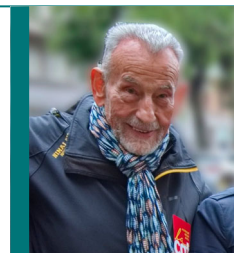
Membre du bureau du THC, il a structuré les syndicats textiles en Rhône Alpes

Il a été pendant plus d'une décennie membre du bureau de la fédération du textile. À ce titre, il a structuré les syndicats textiles en Rhône-Alpes et conduit bien des conflits difficiles. Il était là

quand la fédération du textile a fusionné avec celle de l'habillement et des cuirs et peaux (THC) en 1985 à Voiron (Isère). Daniel a ensuite été le dirigeant principal en Rhône-Alpes et membre de la direction de la CGT.

C'était parallèlement un sportif. Il pratiquait diverses disciplines, et notamment le ski de fond avec plusieurs de ses camarades. Il était bien connu dans nos professions, écouté et respecté. Il aimait la CGT, ses structures, les combats des ouvriers de nos industries. C'était aussi un bon négociateur, il avait été à la

bonne école avec Pierre Lachaize et Roland Curtet, tous deux dirigeants imminents de notre fédération. Daniel était quelqu'un de parole sur qui on pouvait compter en toute circonstance. Il ne ménageait pas sa peine. C'est pour la CGT, une grande tristesse. La CGT perd quelqu'un qui lui a consacré toute sa vie. Nous ne l'oublierons pas, il a marqué son époque, sa fédération, sa région et toute la CGT. Daniel, les syndiqué-es CGT pensent à toi bien fort. ■



Projet de Rapprochement Fédéral : une étape supplémentaire franchie lors de la dernière rencontre.

Dans la continuité de la feuille de route validée par le Comité National Fédéral (CNF) en juin dernier, le projet de rapprochement entre le THCB (Textile, Habillement, Cuir, Blanchisserie) et le FNTVC (Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique) se poursuit.

Après une première rencontre fructueuse en novembre dernier, la Commission Exécutive Fédérale commune s'est réunie à nouveau les 22 et 23 janvier 2026, pour une étape cruciale du processus.



Ces deux journées de travail intensif ont été dédiées à la restitution et au débat des travaux menés par les commissions thématiques mises en place :

- La commission **DFO** (Direction Fédérale, Finances, Organisation, Communication),
- La commission **AR** (Activité Revendicative),
- La commission **AVS** (Activité Vie Syndicale)
- Et la commission « **Retraité(es)** ».

Chaque groupe de travail, composé de camarades des deux fédérations, a présenté le fruit de plusieurs mois d'analyse comparative et de propositions concrètes. Parmi les éléments majeurs restitués, on note entre autres, la présentation d'une première esquisse des statuts de la nouvelle entité, le projet d'organisation de la direction fédérale, ainsi que celui concernant la formation syndicale. La transparence et la rigueur qui ont caractérisé ces restitutions ont permis à l'ensemble des participants de prendre la pleine mesure de l'état d'avancement du projet.

Le cœur de cette rencontre a résidé dans les débats constructifs qui ont suivi chaque présentation. L'esprit de solidarité syndicale et la volonté commune de bâtir une structure unifiée et plus forte ont guidé les échanges. Les membres de la Commission Exécutive Fédérale commune ont pu interroger les groupes de travail, apporter des amendements, et valider col-

lectivement les orientations proposées. Ce processus démocratique et participatif est essentiel pour garantir que le futur de la fédération unifiée repose sur des bases solides et acceptées par toutes et tous.

Un point marquant de cette réunion a été la décision de créer une nouvelle commission « Écriture ». Sa mission sera de rédiger le projet de document d'orientation de la nouvelle Fédération, qui sera issue du rapprochement entre le THCB et le V&C. Cette initiative souligne la volonté des instances dirigeantes, de formaliser rapidement la vision stratégique et les grandes lignes politiques, de la future organisation.

À l'issue de ces deux demi-journées, à la fois studieuses et fraternelles, les participants ont unanimement salué la qualité du travail accompli et l'engagement de tous les camarades. Les débats ont permis de consolider les bases du projet et de confirmer la pertinence de la démarche de rapprochement.

Feu vert de la CEF commune pour l'écriture des documents préparatoires au Congrès d'Union d'octobre 2026

Cette étape de janvier 2026 marque un tournant décisif, les grandes lignes de la future fédération unifiée étant pour la plupart, désormais clairement identifiées. La Commission Exécutive Fédérale commune a ainsi pu donner son feu vert pour démarrer la prochaine étape d'écriture des documents préparatoires au Congrès d'Union.

L'horizon est désormais fixé sur l'avant-dernière semaine d'octobre 2026, date à laquelle se tiendra le Congrès d'Union dans le sud de la France, sous réserve de la validation finale par les instances statutaires. Ce projet historique, porté par la volonté de renforcer notre organisation syndicale face aux enjeux sociaux et professionnels, continue d'avancer avec méthode et conviction, au service de l'ensemble des salariés de nos secteurs.

La prochaine commission exécutive est d'ores et déjà programmée pour les 19 et 20 mars prochains, marquant ainsi, la poursuite régulière des travaux. ■



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 : Muraud Rabhi

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



thcb-cgt.fr