

INFOS T.H.C.B

Magazine mensuel
de la fédération Textile Habillement Cuir et Blanchisserie

la
cgt

MARS 2026

443



PAS TOUCHE AU 1^{ER} MAI !

ALLO PARLEMENT

Interpelons nos député·es dès aujourd'hui

Avant le 10 avril : informez les salarié·es, interpellez vos député·es contre le vol du 1^{er} mai !

Edito

03

Salaires, emploi, industrie : rien ne se gagnera sans mobilisation

Salaires

04

Avoir un syndicat, ouvrir des NAO, revendiquer des augmentations

Formation

07

Donneurs d'ordres, sous-traitants : avancer ensemble

Informez-vous



thcb-cgt.fr

L'union entre les fédérations THCB et VC reportée

Nos deux fédérations Verre et Céramique (VC) et Textile, Habillement, Cuir et Blanchisserie (THCB) avaient donné toutes deux leur accord en juin dernier dans un conseil national fédéral pour travailler un projet d'union pour une nouvelle fédération. Le congrès THCB est maintenu au mois d'octobre, les dates sont à venir.

Depuis, nos directions fédérales travaillaient d'arrachepied pour être dans les temps. Commissions de travail, groupe de réflexion, groupe de direction, avocat, échange avec la confédération, toute une machine en route pour être prêt dans les temps.

Pour des raisons statutaires dans nos deux fédérations, nous étions en plus contraints d'organiser les congrès de dissolution de nos structures et la création de la nouvelle fédération avant la fin de l'année. Le lieu avait même été arrêté dans un centre proche de Toulon pour fin octobre, juste après le congrès confédéral de la CGT en juin à Tours.

Malgré nos efforts et toute la logistique à mettre en place, force est de constater que plusieurs enjeux de conceptions de direction, d'organisations, de démarches fiscales, nous ont obligés à ne pas se précipiter dans nos choix de décisions pour ne pas compromettre le projet. En effet, il est important pour tous nos syndicats de comprendre que la préoccupation première de notre fédération est de s'assurer que chaque syndicat, petit ou grand et quelque soit le secteur professionnel, le département, la localité, soit assuré qu'il sera mieux accompagné, mieux épaulé dans ses responsabilités syndicales au quotidien.

Être plus fort pour une nouvelle organisation nécessite par exemple de se caler sur la structure des syndicats, et de mieux accompagner les « isolés » (syndiqués à l'UL), améliorer la communication à mettre en place pour tous, le service juridique d'entraide, les outils de formation et de solidarité etc. Tout ceci nécessite du temps, des moyens humains et financiers qu'il nous faut calibrer dans un budget prévisionnel pour s'assurer qu'à la fin la nouvelle fédération soit plus efficace, forte et revendicative grâce à notre rapprochement.

C'est pourquoi lors de notre commission exécutive commune, et après un échange sincère et en toute confiance de nos deux directions fédérales, nous avons acté ensemble à l'unanimité de se donner du temps pour dépasser certaines divergences restantes et d'ajourner l'union pour la mettre sur de bons rails. ■




Montreuil, le 19 mars 2026

Après avoir longuement échangé sur le rapprochement de nos deux Fédérations, nous constatons tous avec regret, que malgré l'importance des travaux réalisés par les différentes commissions, nous ne sommes pas encore prêts pour convoquer le congrès d'union.

Ce constat ne doit pas être pris comme un échec mais comme la nécessité d'accorder plus de temps pour aplanir les dernières divergences de point de vue.

Par cette déclaration, les deux Commissions Exécutives réaffirment leur volonté d'aboutir à notre union dès que les conditions organisationnelles et administratives seront levées et sécurisées.

Si chaque Fédération organise respectivement son congrès nous avons convenu d'inviter conjointement chacune de nos directions Fédérales à ce moment démocratique. Nous continuerons à travailler conjointement afin de résoudre les points de divergences.

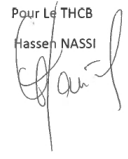
Charge au congrès de chaque Fédération, de mandater les futures directions Fédérales de poursuivre les travaux de rapprochement.

Ensemble, avec un peu plus de temps, nous allons réussir à unir nos deux Fédérations, pour en faire une seule, plus forte dans l'intérêt de nos syndicats et des salariés de nos branches professionnelles.

Pour la FNTVC
Philippe THIBAUDET



Pour Le THCB
Hassen NASSI



PAS TOUCHE AU 1ER MAI !



Après nous avoir volé deux années de vie à la retraite et essayé de nous supprimer deux jours fériés, le patronat veut nous contraindre à travailler le 1er mai !

Interpellons nos député-es dès aujourd'hui sur allopardement.fr et le vendredi 10 Avril participons aux

mobilisations intersyndicales dans toute la France.



Hassen Nassi
Secrétaire général

Salaires, emploi, industrie : Rien ne se gagnera sans mobilisation

Dans une période marquée par l'enchaînement des crises et par des attaques renouvelées contre le monde du travail, la nécessité d'une riposte syndicale s'impose avec force. L'attaque de l'Iran en dehors du droit international alimente la spéculation avec une hausse durable des prix de l'énergie dont les conséquences se font directement sentir dans la vie quotidienne. Ainsi, aller travailler coûte davantage. Dans le même temps, le coût de la vie continue de progresser, confirmant une réalité connue de toutes et tous puisque celles et ceux qui produisent les richesses sont aussi celles et ceux à qui l'on demande toujours plus d'efforts.

Dans les entreprises, les négociations salariales traduisent cette situation, car les augmentations peinent à suivre l'évolution des dépenses contraintes. L'écart se creuse entre des salaires qui stagnent et des prix qui ne ralentissent pas, ce qui entraîne un recul du niveau de vie. Pourtant, la rentabilité financière demeure la boussole des décisions patronales, comme le montre la hausse des dividendes versés aux actionnaires. Ce modèle privilégie les profits immédiats au détriment de la reconnaissance du travail, des besoins sociaux et de l'intérêt collectif.

Dans l'industrie, notamment dans nos champs professionnels, les conséquences sont particulièrement visibles puisque la concurrence internationale, les délocalisations, les restructurations et les fermetures de sites fragilisent des milliers d'emplois tout en mettant en danger des savoir-faire. Désormais, la hausse des coûts énergétiques est régulièrement invoquée pour justifier des décisions lourdes de conséquences pour l'emploi et pour l'avenir de l'outil productif. Or, dans le même temps, des aides publiques continuent d'être versées sans contreparties sociales ou environnementales.

Par ailleurs, les atteintes aux droits syndicaux constituent un sujet majeur, car les pressions, les entraves à l'action collective,

les sanctions ou les discriminations visant des militants affaiblissent la capacité des salariés à s'organiser. Ces évolutions s'inscrivent dans un climat politique préoccupant marqué notamment par la progression d'idées d'extrême droite qui cherchent à opposer les travailleurs entre eux et à détourner les colères sociales de leurs causes réelles.

**D'ici le 10 avril,
on interpelle les députés
pour ne pas se faire voler
le 1er mai !**

Face à ces enjeux, la riposte de la CGT se construit et se renforce dans les luttes et dans la mobilisation du monde du travail. À ce titre, elle s'appuiera notamment sur l'initiative pour le Made in France du 26 mars en Isère, car défendre l'emploi industriel, relocaliser les productions, préserver les savoir-faire et engager une transition environnementale socialement juste constituent des objectifs essentiels. Produire et décider ici, sécuriser les parcours professionnels et investir dans l'avenir répondent à des besoins concrets pour la population.

Dans les semaines à venir, la mobilisation devra se poursuivre et s'amplifier, en particulier à l'occasion du 1er mai, et du vote prévu le 10 avril pour ne pas se le faire voler, puisque dans un contexte marqué par la vie chère, la multiplication des plans de licenciements et les remises en cause des libertés collectives, la construction d'un rapport de force élevé apparaît comme une condition indispensable pour obtenir des avancées. Augmenter les salaires et les pensions, défendre l'emploi et promouvoir une autre répartition des richesses demeurent des enjeux décisifs.

Rien ne changera sans l'engagement du plus grand nombre, sans l'unité et la solidarité du monde du travail et sans des mobilisations fortes, visibles et déterminées.

L'histoire sociale l'a déjà montré. Elle peut encore l'écrire. ■

Beaucoup de syndicats des entreprises de nos branches professionnelles Textile Habillement Cuir Blanchisserie mettent du temps et de l'énergie pour préparer ces négociations. **Informers les salariés et construire avec elles et eux la revendication, porter celle-ci auprès de la direction, préciser avec les salariés et les syndiqués les propositions...** Tout ceci participe à rassembler les salarié-es sur leurs préoccupations premières qui est l'augmentation générale des salaires.

En Haute Loire, chez **BARBIER** le leader dans la fabrication de films polyéthylènes, le mépris des revendications des salariés lors des NAO avec 0,25 € de l'heure proposé par la direction s'est soldé par un Procès-Verbal de désaccord. Il n'aura pas fallu plus de deux semaines pour que la colère se propage dans les ateliers d'extrusion à Monistrol

[illegible]

de primes cumulées. C'est le résultat du rapport de force sur une grève qui n'était pas majoritaire. Nos délégués ont valorisé ces avancées pour les 600 salarié·es du groupe en faisant de nouveaux syndiqué·es afin d'être encore plus forts à l'avenir. Ils ont aussi convaincu des sympathisant·es de venir renforcer la liste de candidat·es CGT aux prochaines élections CSE.

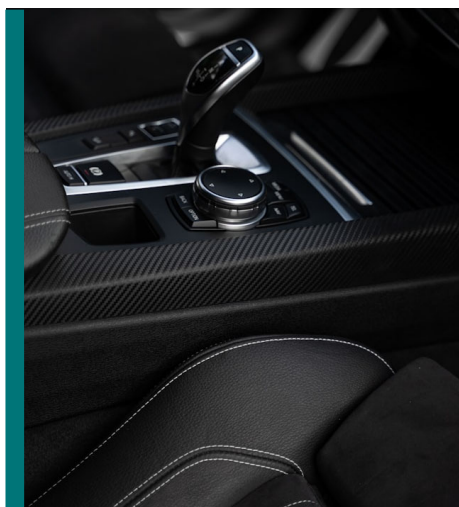
MARS 2026- **INFOS** T.H.C.B

PPV et +5% de prise en charge de la mutuelle par l'employeur soit 65% en tout.

Dans le même groupe, chez **G'IM-PRIM**, entreprise de moins de 50 salariés dans l'impression de films plastiques, grâce à la signature majoritaire d'une pétition et à la pression exercée par la grève chez Barbier, les représentants CGT ont obtenu **+0,20 €/heure d'AG**, +5 € sur la prime d'assiduité, +0,10 € sur prime panier jour et nuit et 1800€ de PPV, +5% de prise en charge de la mutuelle par l'employeur soit 65%.

Chez **SATAB**, dans le textile étroit, suite à un PV de désaccord la direction a appliqué sa dernière proposition : **1,2% d'AG** sur les grilles de salaire, 3 mois sans prorata de présence pour les primes en cas d'accidents de travail, +5€ sur les primes Vacances / Noël (= 230€)

Chez **COVERIS**, dans la Loire et la Haute Loire la négociation en intersyndicale a facilité les négociations, débouchant sur : **+31 €/mois d'AG** et +4 € de prime panier/mois, également une surprime de 100 €/an en l'absence d'accident qui viendra se rajouter aux 360 € existants (qui ne doit en aucun cas faire oublier que la sécurité des salariés est de la responsabilité de l'employeur).



En Rhône-Alpes, chez **PORCHER**, les NAO ont débouché sur **une augmentation générale de 1,5 %, rétroactive au 1er janvier**.

CARBURANT, PRIX QUI MONTENT :

BLOQUER LES PRIX ET AUGMENTER LES SALAIRES

Les prix des carburants repartent à la hausse. À la pompe comme sur les factures d'énergie, l'addition va être de plus en plus salée, mais nos salaires, eux, n'augmentent pas ! Pour beaucoup de salariés, la voiture est indispensable pour aller travailler, faire les courses, accompagner les enfants... Quand le prix du carburant augmente, ce n'est pas un détail : c'est une part de plus en plus importante du salaire qui disparaît et qui va dans la poche des grands groupes. Dans le même temps, loyers, alimentation, dépenses du quotidien... tout augmente sauf nos salaires !

LES PROFITS EXPLOSENT, LES SALAIRES RESTENT BLOQUÉS

Les grandes compagnies pétrolières ont réalisé des profits records ces dernières années. Le prix payé à la pompe n'a plus grand-chose à voir avec le coût réel de production - bien inférieur. Une partie importante de ce que nous payons sert à alimenter la spéculation, donc des profits supplémentaires. Des milliards d'euros ont été versés aux actionnaires pendant que les salariés doivent compter chaque euro pour finir le mois.

<https://www.cgt.fr/essence>

**Signons et faisons signer la pétition :
Hausse du carburant : nous refusons de payer pour travailler !**

dans les Ardennes, chez **ADLER PELZER**, après deux réunions de négociation, **une augmentation générale de 1,2 %, avec effet rétroactif au 1er janvier**, a été obtenue. Les discussions ont également permis une revalorisation de la prime de rentrée de 50 €, portant dorénavant celle-ci à 180 euros, ainsi que le versement d'une prime garantie de 100 euros, en complément de la prime d'intéressement.

Dans le Textile artificiel et synthétique,

Chez **HEXCEL FIBERS**, les négociations ont permis de gagner deux jours de congés supplémentaires, ainsi que des mesures salariales comprenant **une augmentation générale de 1 %, et 0,5 % d'augmentations individuelles**.

Dans l'Oise à Beauvais, chez **SPON-TEX**, les discussions ont abouti à des augmentations générales différenciées : **2 % pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 50 000 euros annuels et**

UNE URGENCE : AUGMENTER LES SALAIRES

Les aides ponctuelles ne suffisent pas car le vrai problème, c'est le niveau des salaires qui sont trop faibles dans le public comme dans le privé.

Quand les prix augmentent, les salaires doivent suivre, sinon le niveau de vie recule. La CGT revendique l'augmentation du Smic et de tous les salaires ainsi que l'indexation de l'ensemble des salaires sur l'inflation : dans les 1970 le choc pétrolier avait été moins violent parce qu'il y avait justement l'échelle mobile des salaires à l'époque. Indexer les salaires sur les prix c'est garantir le maintien du niveau de vie et éviter le tassement des salaires, qui se font trop souvent rattraper par le Smic. C'est aussi permettre que les NAO retrouvent leur fonction d'augmenter réellement les salaires et le niveau de vie. Dans les entreprises et les services, la CGT revendique à chaque fois des augmentations générales de salaire, c'est-à-dire des augmentations pérennes pour toutes et tous.

Augmenter les salaires, c'est la condition pour que chacun puisse faire face aux dépenses indispensables, y compris celles liées à l'énergie. Le travail doit permettre de vivre dignement et de subvenir à ces besoins.

ENCADRER LES PRIX DE L'ÉNERGIE

La hausse des prix de l'énergie montre une chose : il y a de l'argent, mais il n'est pas au bon endroit.

Pendant que certains groupes accumulent des profits gigantesques, des millions de travailleurs ont du mal à vivre de leur salaire. La question n'est pas seulement économique, c'est une question de choix politique et de justice sociale.

L'argent doit aller aux salaires, aux services publics, aux transports collectifs, à la transition énergétique... pas aux dividendes.

La CGT revendique :

- des augmentations générales de salaires ;
- l'encadrement des prix de l'énergie ;
- une fiscalité plus juste ;
- la fin des superprofits ;
- des investissements publics pour réduire les dépenses contraintes.

Ce n'est pas aux travailleurs-ses de payer la spéculation.

<https://www.cgt.fr/essence>



1,7 % pour ceux dont les salaires dépassent ce seuil.

Tout augmente à commencer par les prix du carburant, l'inflation va donc s'accélérer à nouveau. Portons partout en affichant les tracts (à retrouver ainsi que la pétition sur www.cgt.fr/essence), le blocage du prix des carburants, l'augmentation des salaires et leur indexation sur les prix comme nous l'avons fait sur tous les minimas des différents niveaux dans la convention collective du textile. ■

Le résumé actualisé de la convention collective textile est disponible en rubrique droits sur

CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

INDUSTRIE TEXTILE (IDCC 018)

le site fédéral : www.thcb-cgt.fr

Liberté d'expression dans l'entreprise : être vigilant pour mieux pouvoir exercer cette liberté

En cette période d'élections professionnelles, de NAO avec parfois des débrayages ou des grèves... la nécessité de communiquer auprès des salariés se fait voir, tant sur ce que défend le syndicat que sur ce que porte la direction. Souhaitant dénoncer des propos et décisions de leur direction, plusieurs délégués se sont interrogés sur ce qu'ils avaient droit de dire ou non. C'est poser la question de la liberté d'expression syndicale, mais aussi de la liberté d'expression des salariés lorsque les candidats, délégués, syndiqués, s'expriment plus individuellement.



Concernant la communication syndicale,

la loi prévoit simplement que « *le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse* » (article L2142-5 du code du travail), les seules limites sont donc : pas de diffamation, pas de fausses nouvelles, pas de provocation à la haine ni injures. Pour rappel, cette liberté d'expression syndicale implique une interdiction totale de la part de la direction de s'opposer à la diffusion d'un tract ou de l'enlever elle-même du tableau d'affichage. Si la direction considère que le tract est illégal, elle doit en saisir le juge.

Concernant l'expression individuelle des salariés,

la Cour de cassation a récemment fait évoluer sa jurisprudence (arrêts rendus le 14 janvier 2026). Le principe demeure inchangé, c'est celui de la liberté d'expression dans et hors l'entreprise. Des critiques un peu vives, des propos ironiques, une critique sur la gestion ou encore la référence à un « climat toxique dans l'entreprise » sont ainsi autorisés en principe (voir par exemple Cour de cassation 20 juin 2012, n° 11-17362 ; 28 sept. 2022, n° 20-21.499). Auparavant, pour apprécier si les propos tenus relèvaient de la liberté d'expression, le juge évaluaient si les propos tenus étaient « injurieux, diffamatoires ou excessifs ». La liberté d'expression n'était donc limitée qu'en cas d'abus manifeste. Désormais, les juges auront à « mettre en balance » le droit à la liberté d'expression du salarié avec « le droit de la direction

à la protection de ses intérêts » (on dit que la limitation à une liberté des salariés doit être « justifiée et proportionnée » ce qui est vrai pour toute liberté donc pour toute sanction). L'appréciation se fait ainsi davantage au cas par cas, notamment s'il y a des conséquences réellement négatives pour l'employeur. Les juges prennent également en compte le contexte dans lequel les salariés se sont exprimés, par exemple en cas de conflit, de grève ou de situation d'harcèlement qui peuvent faire tolérer des propos un peu plus virulents. Enfin, les juges se montrent plus sévères vis-à-vis des propos écrits plutôt qu'à l'oral, et de ceux tenus devant un grand nombre de personnes plutôt que dans un cadre restreint (attention pour les réseaux sociaux, plus votre « page » est publique, plus il faut être vigilant sur le contenu des messages). ■

ELECTIONS CSE le 26 mai

DES ELUS EFFICACES AU SERVICE DE TOUS LES SALARIES DE L'ENTREPRISE

Pourquoi les salariés ont-ils le droit de participer aux élections ?

Le **droit** : tous les salariés ont le droit de voter dans l'entreprise pour élire les représentants du personnel au CSE. À ce jour, vous n'avez pas encore voté.

Voter pour des candidats au CSE : c'est être une voix qui sera comptée dans le scrutin.

- Vous pouvez voter personnellement ou par procuration.
- Vous pouvez voter en ligne sur le site www.thcb-cgt.fr.
- Vous pouvez voter par correspondance.

C'est être représenté par des élus : les élus du CSE ont le droit de :

- Vous informer et former sur le droit du travail.
- Être force de proposition pour améliorer les conditions de travail.
- Participer aux négociations d'entreprise.
- Participer aux négociations d'entreprise.

Le CSE est une organisation de représentation et de proposition. Il examine, en tant que tel, les propositions des salariés, candidates pour élire des représentants du personnel. Elle est forte dans le secteur de la **construction**, elle est aussi présente dans les autres secteurs. Elle est forte dans le secteur de la **construction**, elle est aussi présente dans les autres secteurs. Elle est forte dans le secteur de la **construction**, elle est aussi présente dans les autres secteurs.

Pour le 26 mai de vote CSE le **droit**, plus la direction devra nous écouter, plus nous pourrions négocier des avancées, plus vous serez défendus et soutenus.

Vous pouvez avoir besoin de nous écouter. Nous avons besoin de vous écouter !

Utile et simple d'utilisation, retrouvez tous les tracts adaptables pour vos appels à renforcer la liste et au vote ainsi que les outils pratiques, en rubrique Droit / CSE / ELECTIONS sur le site de la fédération : www.thcb-cgt.fr



Donneurs d'ordres sous-traitants : se former conjointement pour avancer ensemble

A la demande de syndicats de plusieurs départements notamment du sud-ouest, la Fédération a organisé une rencontre entre délégués des entreprises donneurs d'ordres et sous-traitants. C'est à Limoges, là où la CGT s'est constituée il y a 131 années, que cette formation a pu se tenir, grâce à l'aide de l'Union départementale de Haute-Vienne et de ses militant·es. Cette journée d'étude a eu un gros succès puisque ce sont près de 50 salarié·es qui y ont participé.

Des syndiqué·es de plusieurs entreprises du groupe Hermès, notamment de la tannerie et de la maroquinerie, mais aussi de ses sous-traitants comme ceux du groupe Rioland ou encore de chez Dior, ont pu échanger et se former. Ce sont aussi d'autres secteurs des groupes de Luxe qui ont pu être présents, imprimeurs, céramistes...



Mieux se connaître pour mieux **se coordonner** et transformer des problèmes individuels en **revendications collectives**

L'intérêt d'une telle journée est de mieux se connaître pour mieux se coordonner, car la somme des problèmes individuels peut se transformer en revendications collectives. Par exemple, l'intensification du travail avec la diminution des temps de sacs est un problème commun chez les donneurs d'ordres et les sous-traitants qui peuvent induire accidents du travail, troubles musculo-squelettiques, inaptitude au travail...

Mais ce sont aussi les avancées des uns qui peuvent servir à tous les autres, car obtenir des augmentations générales de salaires comme ça a été le cas dans le groupe Hermès avec 120€ Brut d'augmentation générale pour toutes et tous octroyés par la direction entre les grèves du 10 et 18 septembre dernier et dont la CGT se félicite, doit être un moteur pour celles et ceux qui font le même métier, le même sac à main.

Le résumé actualisé de la **convention collective maroquinerie** est disponible sur le site de notre **fédération THCB** en rubrique **droits** www.thcb-cgt.fr

■ La Fédération va organiser d'autres rencontres du même type

La Fédération va organiser d'autres rencontres du même type dans d'autres régions de sorte à ce que les salariés donneurs d'ordre et sous-traitants des groupes Vuitton, Hermès, Chanel, Goyard, puissent elles et eux participer à ces rencontres qui permettent d'acquérir des connaissances en termes de droit du travail, sur l'histoire sociale et échanges d'expériences. Comme on dit à la CGT, on n'est jamais assez formés pour défendre les salarié·es ! Bravo à tous les militant·es qui dans leur entreprise œuvrent pour améliorer les droits, les conditions de travail et les salaires de leurs collègues. ■

Déclaration d'impôts : pensez bien à indiquer votre cotisation syndicale !

Si vous êtes aux frais réels, vous devez ajouter le montant total de la cotisation syndicale annuelle dans la partie « frais réels » (case 1AK à 1DK). Si vous n'êtes pas aux frais réels, vous devez reporter dans la case 7AC-7AE-7AG de sorte à avoir une déduction d'impôts (des impôts en moins à payer ou un crédit d'impôt c'est-à-dire un chèque du trésor public) équivalent à 66% de la cotisation. Dans tous les cas, il n'y a pas besoin d'attestation fiscale pour du syndicat (elle n'est à fournir que s'il y a un contrôle fiscal).



Se syndiquer c'est accessible à tous, raison de plus pour adhérer à la CGT !

KLÉSIA

Pro

SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

2-000.114/21 - PHOTO GETTYIMAGES

Télécharger dès à présent l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr



Mensuel édité par la Fédération THCB
263 rue de Paris
Case 415
93514 Montreuil

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

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



thcb-cgt.fr