FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la cgt

Le Travailleur du Verre & DE LA CÉRAMIQUE

Trimestriel n° 156 - Juin 2025

www.verreceram-cgt.fr

Pour notre santé, nos emplois, nos salaires : l'heure est à la mobilisation générale

La situation que vivent aujourd'hui les travailleurs des industries du verre et de la céramique est alarmante à plus d'un titre. Partout, les signaux rouges se multiplient. Les accidents du travail et les maladies professionnelles explosent, reflet direct de conditions de travail toujours plus dégradées.

Les chiffres ne mentent pas : les cadences augmentent, les effectifs fondent, les protections reculent. Résultat ? Une pression constante sur les corps, un mépris des règles de sécurité, et des drames évitables qui se multiplient dans l'indifférence coupable de certaines directions.

À cela s'ajoute une hausse préoccupante des risques psychosociaux. L'intensification du travail, les restructurations permanentes, la précarité grandissante et la mise en concurrence des salarié·es créent un climat délétère. L'angoisse de perdre son emploi, l'impossibilité de se projeter, le sentiment d'être broyé par une machine sans visage sont devenus le quotidien de trop nombreux travailleurs.

La souffrance au travail n'est plus l'exception : elle devient la norme dans de nombreux ateliers, bureaux, entrepôts. Ce constat, nous le faisons chaque jour sur le terrain, et il appelle une réponse ferme et collective.

Dans ce contexte de tension sociale et sanitaire, la destruction de l'emploi industriel continue de s'abattre comme un coupe-ret. Owens-Illinois, Saverglass, Keraglass : derrière ces noms, ce sont des centaines de familles qui vivent avec l'angoisse de l'annonce fatale, des bassins entiers menacés de désertification, des savoir-faire sacrifiés sur l'autel du profit. Ces plans de casse industrielle ne sont ni une fatalité ni une nécessité économique : ils sont le fruit de choix politiques et financiers, dictés par des logiques de rentabilité à court terme qui méprisent l'humain, l'environnement, le territoire.

Mais face à cette offensive destructrice, nous ne restons pas les bras croisés. Le redémarrage du four de Chantereine est un exemple concret de la force du collectif.

Ce redémarrage, nous ne le devons pas à la "bonne volonté" de la direction, mais à la détermination sans faille des salarié·es, à la mobilisation syndicale, à l'engagement de celles et ceux qui refusent la résignation. C'est un symbole fort : oui, il est possible de gagner. Oui, notre combat porte ses fruits quand il est uni, construit, solidaire.

TRIMESTRIEL ÉDITÉ PAR LA FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE CGT

Rédaction - Administration :
case 417 - 263 rue de Paris, 93100
Montreuil - 01.55.82.85.39
federation@verreceram-cgt.fr
www.verreceram-cgt.fr

Représentant Légal :
Philippe THIBAUDET

Directeur de la Publication :
Mohammed OUSSEDIK

Responsable de la Rédaction :
Philippe THIBAUDET

Conception :
Charlie GOURMELIN

Impression & Routage :
Imprimerie Rivet Presse Edition
24 rue Claude Henri Gorceix
BP 1577
87022 Limoges Cedex 9

Commission Paritaire :
CPPAP N°0326 S 06738

ISSN N°0980-2142
Dépot Légal : 2e Trimestre 2012

Abonnement Annuel : 5€

SOMMAIRE

Edito 02
Dossier 04
Vie Syndicale 10
Actu entreprises 14
Infos jurifdiques 18
Infos branches 20
Déclaration UFR 23

EDITO

par Philippe Thibaudet, Secrétaire Général

Et le combat continue, notamment sur le front des salaires. Dans les branches du verre et de la céramique, la négociation salariale est devenue un véritable bras de fer. Pendant que les prix explosent, pendant que les bénéfices des groupes industriels continuent de grimper, les salarié·es, eux, peinent à boucler les fins de mois. La revendication est claire : une revalorisation immédiate des salaires à la hauteur de l'inflation réelle, avec une reconnaissance des qualifications, de l'ancienneté, des responsabilités. La richesse, ce sont les travailleurs qui la produisent. Ils doivent donc en récolter les fruits !

Face à tous ces enjeux, une question centrale se pose : comment construire une mobilisation durable, forte et fédératrice ? Une des clés réside dans le lien intergénérationnel. Il est temps de renouer les fils entre les jeunes embauché·es, souvent précaires, et les anciens, porteurs d'expérience et de mémoire des luttes. Il ne peut y avoir de victoire collective sans transmission des valeurs de solidarité, de lutte et de dignité.

Cela passe par l'action sur le terrain, mais aussi par la formation syndicale, l'accueil dans les équipes, la création d'espaces de parole et de mobilisation adaptés à tous les âges.

Notre responsabilité, en tant qu'organisation syndicale, est immense. Face à des politiques patronales de plus en plus agressives, face à un gouvernement complice des casseurs d'emplois et sourd aux exigences sociales, il nous revient de porter la voix de celles et ceux qu'on n'écoute pas. De faire entendre que l'industrie ne peut pas se faire sans les travailleurs. Que l'emploi digne, la santé, le salaire décent et le respect des personnes ne sont pas des options, mais des droits fondamentaux. C'est dans ce sens que notre Fédération CGT Verre et Céramique poursuit et amplifie son engagement dans toutes les entreprises du secteur. Ce n'est qu'en nous appuyant sur la force du collectif, sur la mobilisation de toutes les générations, sur la conscience de notre pouvoir en tant que salarié·es, que nous pourrons inverser le rapport de force.

Rien ne se gagnera sans nous.
Tout est possible, si nous agissons ensemble.

Pour nos vies, nos métiers, nos droits : organisons la riposte.

Internationalisme, paix et solidarité : la CGT face aux dangers d'un monde en guerre

L'internationalisme est une valeur fondamentale de notre organisation syndicale. Depuis sa naissance, la CGT s'est toujours tenue aux côtés des peuples opprimés et des travailleuses et travailleurs qui subissent l'exploitation, la guerre et la répression.

Cette solidarité active entre les peuples est un repère constant dans notre action syndicale : la CGT ne choisit jamais le camp des puissants, mais celui de la justice sociale, des droits humains et de la paix.

Aujourd'hui, alors que les conflits s'intensifient aux quatre coins du globe, que les logiques de guerre redeviennent un mode de gestion des relations internationales, nous affirmons avec force notre opposition à l'économie de guerre, à la militarisation de nos sociétés et à la dérive autoritaire de nombreux gouvernements.

Les déclarations récentes de dirigeants politiques appelant à se « préparer à la guerre », à « produire des armes massivement », ou à « réarmer l'Europe », traduisent une inquiétante accélération de cette logique mortifère.

Ce sont les peuples qui paient le prix de ces politiques, par leur sang, leur exil, leur pauvreté.

La CGT refuse que la paix soit sacrifiée sur l'autel des profits de l'industrie d'armement et des intérêts géopolitiques des grandes puissances.

Contre tous les impérialismes, pour la souveraineté des peuples

Face à cette situation, la CGT réaffirme son engagement internationaliste et solidaire. Nous saluons les nombreuses initiatives concrètes de soutien aux luttes des peuples contre toutes les formes d'oppression.

Que ce soit en Palestine, en Ukraine, au Soudan, au Congo, au Yémen ou ailleurs, les travailleuses et les travailleurs paient toujours le prix des conflits provoqués par les puissances impérialistes.

Notre solidarité n'est ni sélective ni conditionnée.

Elle repose sur une vision claire : la paix ne peut être imposée par les armes, elle ne peut naître que du respect du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, de la justice sociale et de la coopération internationale.

Nous dénonçons donc tous les impérialismes, qu'ils soient américain, russe, israélien, turc ou chinois.

Une internationale d'extrême droite : un danger mondial

La situation actuelle est rendue encore plus préoccupante par la montée d'une internationale d'extrême droite, structurée autour de figures comme Donald Trump, Vladimir Poutine, Benyamin Netanyahou, et de forces politiques autoritaires et xénophobes partout dans le monde.
Cette internationale réactionnaire, soutenue par une partie du capital international, fait peser une menace sans précédent sur les libertés, les droits sociaux et la paix.

Son objectif : renforcer les régimes autoritaires, attaquer les syndicats, criminaliser les luttes sociales, piétiner les droits des femmes, des migrants, des minorités, et propager une idéologie de haine et de division.

Ces forces utilisent le mensonge, la peur et la violence pour étouffer toute contestation. Elles sont les ennemies de classe des travailleuses et des travailleurs.

L'ordre mondial issu de 1945 en péril

L'ordre mondial issu de la Seconde Guerre mondiale, fondé sur la nécessité de prévenir le retour du fascisme et de garantir la paix entre les nations, n'a jamais été aussi fragilisé.

Les institutions internationales sont contournées, affaiblies, voire instrumentalisées.

Le droit international est violé en toute impunité.

Les conflits se multiplient et la course à l'armement est relancée. Ce sont les fondements mêmes de la paix qui sont remis en cause.

Dans ce contexte, l'Union européenne se montre incapable de jouer un rôle autonome. Inféodée militairement, diplomatiquement et économiquement aux États-Unis, elle s'enfonce dans une logique néolibérale et militariste, bien loin des aspirations sociales et démocratiques des peuples.

L'Europe est construite au service des marchés, pas de la paix ni de la souveraineté populaire.

Pour un pôle public de défense et la maîtrise de nos outils industriels !

Pour la CGT, la souveraineté populaire passe par la maîtrise publique des secteurs stratégiques.

À l'heure où les industries d'armement, de transport, d'énergie ou de télécommunications sont livrées aux logiques du marché et du profit, il est urgent de reprendre le contrôle. C'est pourquoi nous portons l'exigence de la création d'un pôle public de défense, qui permettrait de garantir l'indépendance de notre politique industrielle et de désarmer l'influence des lobbies privés.

Nous revendiquons également la nationalisation des industries stratégiques, aujourd'hui privatisées ou vendues à des intérêts étrangers.

Il s'agit d'une condition essentielle pour une politique de défense tournée vers la paix, la protection des populations, et non la guerre ou l'exportation de conflits.

Le syndicalisme internationaliste, une réponse d'avenir

Dans un monde en crise, face à la montée des périls, le syndicalisme internationaliste et de classe est plus que jamais nécessaire. La CGT poursuit son engagement aux côtés des organisations syndicales du monde entier, pour faire entendre la voix des travailleuses et des travailleurs au niveau mondial, pour construire un front commun contre la guerre, l'austérité, les dérives autoritaires et les politiques néolibérales.

Nous affirmons que la solidarité entre les peuples est notre arme, que la coopération entre syndicats est notre force, et que la paix est un combat syndical à part entière.

Les travailleuses et les travailleurs n'ont rien à gagner à la guerre, mais tout à gagner à la paix, à la démocratie et à la justice sociale. Plus que jamais, nous devons faire front, ensemble, contre ceux qui propagent la haine, la guerre et l'exploitation.

L'hécatombe d'accidents graves peut et doit être enrayée.

Le gouvernement et les employeurs se sont trop longtemps dérobés à leurs obligations. Il est temps d'en finir et de mettre en place les mesures de préventions et les moyens nécessaires.

- **La journée internationale de la santé et de la sécurité au travail** (officiellement le 28 avril) est un moment crucial pour mettre en lumière les enjeux liés à la santé et à la sécurité des travailleuses et des travailleurs.
- Votre fédération s'engage activement dans cette journée **pour défendre les droits des travailleuses et des travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail.**
- En 2023 plus de **3 millions de décès** liés aux accidents du travail selon (OIT) et **395 millions de travailleuses et travailleurs dans le monde ont également subit des lésions professionnelles non mortelles**.

Situation arrêtée en 2023 en France

Un scandale national

En France, selon le bilan de la Sécurité sociale, il y a eu **1287 morts au travail et du fait du travail en 2023**, soit **quatre par jour environs**.

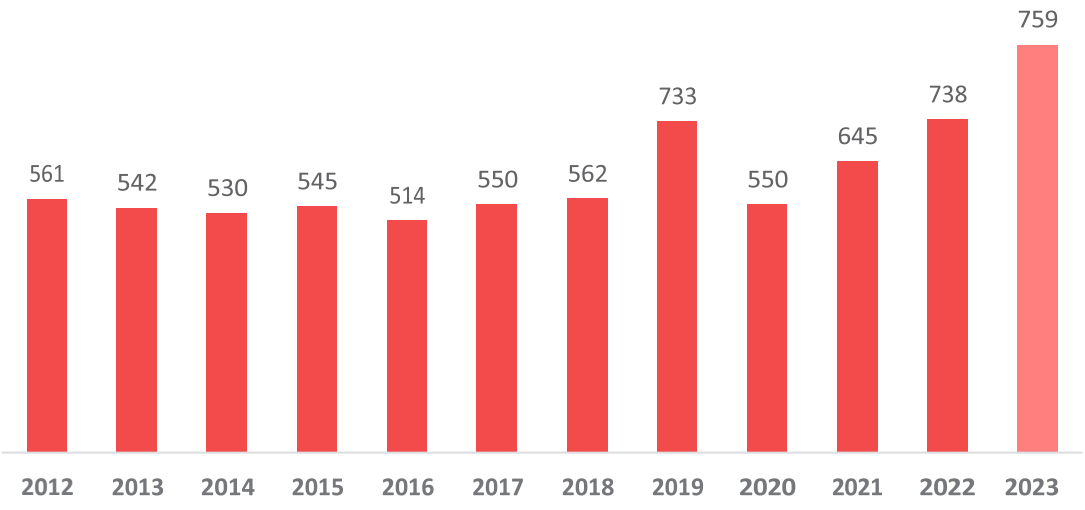
Traitées le plus souvent comme des faits divers. Pour autant, ces chiffres sont inférieurs à la réalité : le régime agricole, les régimes spéciaux, la fonction publique et les travailleuses et travailleurs indépendant·es ne rentrent pas dans les statistiques.

Dans le détail, en 2023, **759 salariés·es sont mort·es au travail**, 332 dans un accident de trajet domicile-travail et 196 suite à une maladie professionnelle.

Des morts au travail qui explosent depuis la suppression des CHSCT

Suite à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » et la suppression des CHSCT, le nombre de morts au travail explose depuis 2019 pour atteindre un record en 2023 ! Cette hécatombe ne peut plus durer !

ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS, DONC, 7229 SALARIES DEPUIS 2012



Situation dans nos 5 champs professionnels

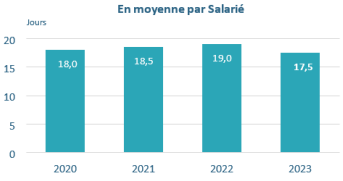
IDCC	NOMBRES ENTREPRISES	NOMBRES ETABLISSEMENTS	NOMBRES DE SALARIES	NB ENTREPRISES BENEFICIER DES FONDS OPCO EN 2023
1821 - CRISTAL OPCO2I	384	350	**9100**	124
669 - VERRE MECA OPCO2I	117	176	**22820**	53
1558 - CERAMIQUE OPCO2I	496	619	**8150**	146
1170 - TUILE ET BRIQUE OPCO2I	79	137	**4980**	26
1499 - MIROITERIE OPCO EP	473	616	**9024**	?
TOTAL IDCC	**1549**	**1898**	**54074**	**349 ?**

Effectifs 2023

Industrie de fabrication mécanique du verre IDCC 669

Chiffres issus de l'enquête de branche avec les données 2023

Répondants à l'enquête 24 entreprises pour 16959



Nombre moyen de jours d'absence selon Le sexeEn 2023

Hommes	Femmes	Ensemble
17,5 j/sal.	17,5 j/sal.	**17,5 j/sal.**

Répartition des jours d'absence Selon LesMotifs en 2023

	Hommes	Femmes
Maladie	84%	76%
Maladies Professionnelles	2%	1%
Accidents du travail	7%	6,5%
Accidents de trajet	0,5%	< 0,5%
Maternité / paternité	2,5%	13%
Enfants malades	< 0,5%	< 0,5%
Sans Justification	4%	3%
Ensemble	**100%**	**100%**

Sur 16959 salariés recensés, 8.75% moyenne ont subi des lésions professionnelles non mortelles, donc 1484 salariés femmes ou hommes

Professions regroupées de Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC1821)

Chiffres issus de l'enquête de branche avec les données 2022.

Répondants à l'enquête 19 entreprises pour 4781 salariés

Nombre de jours d'absence En Moyenne par Salarié (Hors Congés maternité et Paternité) en 2022

	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI	17 j/sal.	24,5 j/sal.	**20,5 j/sal.**
CDD	17 j/sal.	28,5 j/sal.	**22 j/sal.**
Ensemble	**17 j/sal.**	**25 j/sal.**	**20,5 j/sal.**

Répartition des jours d'absence selon les Motifs *(Hors congés maternité et paternité)*

	Hommes CDI	Hommes CDD	Femmes CDI	Femmes CDD
Maladie	82,5 %	49 %	76 %	84 %
Maladies Professionnelles	7 %	0 %	17 %	0 %
Accidents du Travail	7 %	6 %	5 %	0 %
Accidents de Trajet	1 %	4 %	0,5 %	0 %
Enfants malades	0,5 %	2 %	0,5 %	2 %
Sans Justification	1,5 %	39 %	1 %	13,5 %
Ensemble	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Sur 4781 salariés recensés, 12.12% en moyenne ont subi des lésions professionnelles non mortelles, donc 580 salariés femmes ou hommes

Fédération Française des tuiles et briques (IDCC 1170).

Chiffres issus du rapport social de branche avec les données

Répondants à l'enquête 22 entreprises pour 5249 salariés 2023.

Le rapport de branche de 2024 ne donne aucune donnée sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet.

Branche professionnelle miroiterie transformation et négoce du verre (IDCC1499).

Chiffres issus du panorama de branche OPCO EP avec les données 2023

9024 Salariés pour 616 établissements et entreprises

Le panorama de branche de 2023 ne donne aucune donnée sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet.

Les industries céramiques de France (IDCC1558).

8150 salariés pour 619 établissements ou entreprises.

Aucunes données de branche sont disponibles ce jour, nous n'avons pas de rapport de branche sur les données des accidents de travail, trajets et Maladie professionnelle

Les accidents du travail en France de 2017 à 2022

En 2022, sur le champ des salariés affiliés au régime général ou à la mutualité sociale agricole, ainsi que des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, 679 200 accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt sont comptabilisés en France hors Mayotte.

Nombre d'accidents du travail par secteur d'activité de 2017 à 2022

Secteur	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agriculture, sylviculture et pêche	13 320	14 600	15 260	13 950	14 330	13 920
Industries extractives	580	600	570	540	600	500
Industrie manufacturière	85 370	87 920	87 760	72 560	79 700	72 520
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	310	350	350	290	320	310
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	8 500	8 720	8 550	7 490	8 090	6 990
Construction	80 950	82 380	82 260	72 100	83 490	75 140
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	101 360	103 770	103 760	88 990	96 860	89 310
Transports et entreposage	64 270	65 970	66 590	54 630	62 760	59 460
Hébergement et restauration	40 390	41 050	41 320	28 660	28 290	34 660

Pour notre fédération

Les chiffres d'accident ***MORTEL*** mondial font froid dans le dos !!!

Les chiffres dans le pays des droits de l'homme (La France soi-disant) font également très peur, l'avenir des salariés c'est quoi, C'est être casser ou mourir au travail.

Ou, alors attendre une retraite à 64 ans complétement briser par les conditions de travail.

Deux branches sur cinq établissent un panorama de branche en incluant à la demande des délégués de branche CGT les données sur les accidents du travail, accident de trajets et maladie professionnelles. Il est temps de demandé aux autres branches de faire de même.

Les données sorties des panoramas de branches quand ils existent sont très intéressantes a exploités et démontrent que la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de nos champs professionnels reste et encore mal respecter par les entreprises.

Il nous faut appuyer fortement dans les négociations futures sur les conditions de travail dans les entreprises et les branches professionnelles afin d'ouvrir les yeux et qu'ils y ai une vrai prise de conscience des patrons sur la santé des travailleuses et des travailleurs.

Faisons respecter les revendication CGT sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs par des actions le 28 avril 2025.

Votre fédération dit non !

NOUS DEVONS AVOIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL !

Une responsabilité de l'employeur

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salarié·es. La liberté d'entreprendre ne doit pas se substituer aux obligations de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs !!!

Des accidents qui peuvent être évités

Ces accidents ne sont jamais purement le fruit du hasard**. Ils sont très souvent le résultat de choix patronaux délibérés pour maximiser les profits**. Les cadences effrénées, le matériel défectueux et les organisations du travail délétères sont des facteurs aggravant des risques professionnels.

Les actions dissuasives sont insuffisantes, les contrôles trop rarement réalisés. **C'est le résultat des effectifs insuffisants**, tant pour les inspecteur·ices du travail que pour les contrôleuses Carsat. Sur ce point aussi les pouvoirs publics devront agir !

Revendications de la CGT

Pour la CGT, combattre les risques au travail nécessite de renforcer les droits et le pouvoir d'agir dans les entreprises. Nous exigeons, dans nos entreprises, établissements, administrations :

Une politique pénale du travail sévère condamnant fermement les employeurs responsables d'accidents graves au travail.

L'interdiction de plus d'un niveau de sous-traitance, la suppression du recours à la sous-traitance pour les activités à risques et le renforcement des responsabilités des donneurs d'ordre.

La suppression des dérogations pour l'affectation des jeunes à des travaux dits « dangereux ».

Pour arrêter l'hécatombe de morts et d'accidents au travail, la CGT revendique :

- Le renforcement de la protection des travailleur·ses et le respect du droit de retrait ;
- Une politique pénale du travail sévère et des condamnations des employeurs responsables d'accidents graves au travail ;
- L'interdiction du recours à la sous-traitance pour les activités à risques et le renforcement des responsabilités et la condamnation des donneurs d'ordre ;
- Un renforcement de la réglementation pour protéger la santé et la sécurité des salarié·es ;
- Le rétablissement et l'évolution des CHSCT, outil de proximité et de prévention par excellence ;
- Un nombre suffisant d'inspecteur·ices du travail, le renforcement des effectifs de contrôleur·ses Carsat (Sécurité sociale) et l'élargissement de leurs prérogatives coercitives (arrêt de chantiers et travaux dangereux) ;
- L'indépendance de tou·tes les acteur·ices de la santé au travail, y compris des médecins du travail et des équipes des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Mobilisations

Ce 28 avril sont organisés des rassemblements dans les entreprises, des manifestations. Ces mobilisations seront aussi le relais des actions quotidiennes des militantes et militants dans les entreprises sur ces questions essentielles de conditions de travail.

Votre fédération vous propose de mener des actions à votre décisions le lundi 28 avril pour montrer votre mécontentement et pour crier haut et fort devant vos PATRONS les revendications de notre CGT en hommages à tous les salariés meurtris dans leurs chairs depuis des années par les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

DÉCOUVREZ NOS SOLUTIONS SANTÉ ET PRÉVOYANCE

RECOMMANDÉES PAR VOTRE BRANCHE

Rendez-vous sur :
prodigeoassurances.com

ENTP - 1216 - V1 - 05/2025
Document non contractuel, communication à caractère publicitaire

Contrats assurés par

MUTUELLE MIEUX-ÊTRE

Contrats distribués par

PRODIGÉO ASSURANCES

MUTUELLE MIEUX-ÊTRE

Contrat assuré par **Mutuelle Mieux-Être** et distribué par **Mutuelle Mieux-Être** et **PRODIGÉO Assurances**
Mutuelle Mieux-Être. Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, immatriculée sous le n° SIREN n°775 659 907, et dont le siège social est situé au 171 avenue Ledru Rollin - 75 544 Paris cedex 11
PRODIGÉO Assurances Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 20 000 000 euros, régie par le Code des assurances - Siège Social : 7 Rue du Regard - 75006 PARIS - 482 011 269 RCS PARIS

LE TRI FACILE
BAC DE TRI

Retour sur la journée ATMP du 5 mars, en visioconférence

La fédération, dans son agenda des formations 2025, avait placé cette formation sur le DUERP avec la possibilité pour les stagiaires de la suivre en visioconférence.

Cette même formation avait été délivrée la veille de notre Assemblée Générale à Montreuil l'année dernière. Elle avait suscité un grand enthousiasme de la part des 90 stagiaires en présentiel.

La formation s'est concentrée essentiellement sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), couvrant les obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, les prérogatives des représentants du personnel et le rôle de la prévention.

La discussion a également abordé les principes de prévention des risques professionnels, l'importance de l'évaluation des risques ainsi que les conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Enfin, la formation a souligné l'importance du DUERP, la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les rôles et responsabilités des représentants du CSE dans la prévention des risques professionnels.

Laurent Vial, accompagné de Sylvain Tremblais, anime la session de formation en visioconférence avec six participants à distance. La formation devrait durer environ une journée.

Responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses

La formation porte sur les obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail, les prérogatives des représentants du personnel, et le rôle de la prévention.

Les formateurs expliquent les articles du Code du travail concernant les responsabilités de l'employeur, notamment l'évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention.

La discussion aborde également le fonctionnement de la Commission Santé (CSSCT) au sein du CSE, soulignant que cette commission ne peut agir de manière autonome sans l'aval du CSE.

Risque professionnel et prévention

La formation aborde également la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les formateurs insistent sur l'importance de la prévention pour la santé des travailleurs.

Les stagiaires expliquent les difficultés rencontrées dans la mise à jour du DUERP dans leur entreprise.

Le groupe discute des moyens d'action face à l'inaction de

l'employeur et au manque de soutien de l'inspection du travail, notamment la possibilité de saisir la justice en cas de risque avéré.

Concernant les facteurs de risque professionnels

Une partie de la formation parle du C2P (Compte Professionnel de Prévention) et des facteurs de risques professionnels, notamment le bruit.

Les formateurs expliquent que l'utilisation de protections auditives individuelles peut réduire artificiellement l'exposition au bruit dans les déclarations, mais soulignent l'importance des mesures de protection collective.
Les stagiaires mentionnent leur demande d'actualisation des mesures de bruit dans leur entreprise.

La discussion aborde également d'autres facteurs de risque comme le travail de nuit et les températures extrêmes, ainsi que l'importance d'analyser le travail réel par rapport au travail prescrit pour une meilleure évaluation des risques.

Il est évident que la commission CSSCT, sous le couvert du CSE, doit demander des contrôles VLEP sur les facteurs de risques (Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle).

Évaluation des risques du travail dans l'entreprise

La formation porte aussi sur l'évaluation des risques en entreprise, notamment par l'analyse des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.
Les formateurs soulignent l'importance de demander régulièrement ces données à l'employeur et d'utiliser un tableau de cotation pour évaluer la criticité des risques.

Les stagiaires évoquent un exemple concret de risque lié au nettoyage des têtes de cottage et soulèvent la problématique du non-respect des consignes de sécurité par les employés, mettant en évidence la nécessité d'une culture de sécurité renforcée au sein de l'entreprise.

Lors de cette formation, nous avons étudié les principes de la prévention des risques professionnels et expliqué l'importance de connaître les 9 principes généraux de prévention.
Les stagiaires ont soulevé des problèmes concernant le respect de ces principes dans leur entreprise.

La discussion aborde également la création d'un tableau d'évaluation des risques par unité de travail, en tenant compte des spécificités hommes/femmes, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRIPACT) pour les petites entreprises, afin que tous connaissent la législation en vigueur et les articles du Code du travail concernant les différents effectifs des entreprises.

Responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des travailleuses et travailleurs

Les formateurs expliquent les conséquences légales pour l'employeur en cas d'accident du travail et soulignent l'importance pour les représentants CGT de s'impliquer dans la démarche de prévention.

Les stagiaires soulèvent la question des horaires de travail réels par rapport aux contrats. Le formateur suggère de négocier un accord local pour clarifier cette situation.

La formation se termine par un récapitulatif des rôles et responsabilités des élus du CSE dans la prévention des risques professionnels.

Formation DUERP gagnante
La formation sur le DUERP a été bien accueillie par les participants, qui ont trouvé le contenu enrichissant et utile pour leur travail en CSE.

Les membres du comité prévoient de poser de nombreuses questions lors de leur prochaine réunion le 26 mars.

Les formateurs rappellent qu'il existe d'autres formations disponibles, notamment sur les RPS, les TMS et le harcèlement sexuel.
Le groupe des stagiaires de OI du site WINGLES discute également de problèmes techniques liés à la visioconférence et envisage d'investir dans un meilleur équipement audio pour améliorer la qualité des futures sessions en ligne.

La fédération, suite à cette formation, envoie le diaporama par mail afin que les stagiaires puissent s'y reporter en cas de besoin.

Les formateurs et votre fédération vous remercient pour votre implication dans cette formation et espèrent avoir répondu à tous vos besoins. Ils restent disponibles pour vous.

Les risques psychosociaux, le fléau du moment

Depuis plusieurs mois, notre Fédération observe une recrudescence alarmante des risques psychosociaux (RPS) dans les entreprises de nos secteurs. Malgré les formations dispensées en 2023 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les situations de stress, de harcèlement et de mal-être explosent.

Avec les plans sociaux en cascade (OI, Saint-Gobain, etc.) et plus de 500 suppressions de postes annoncées, les salarié·es vivent sous une pression constante. Inquiétude permanente, incertitude sur l'avenir, familles brisées, arrêts maladie à répétition : le capital humain est broyé. Managers toxiques, hiérarchies complices

Dans ce contexte, les "petits chefs" se font les relais zélés d'un management brutal, redescendant la pression sur les salarié·es au nom de la productivité. Les cas d'atteintes verbales aux élu·es se multiplient. Certains sont mis à l'écart, d'autres craquent : burn-out, tensions artérielles, dépressions… Et pendant ce temps, les directions et actionnaires ferment les yeux, misant sur les primes et les dividendes.

Dans les boîtes aujourd'hui, c'est marche ou crève.

Non, le mal-être ne vient pas de la vie privée !

Assez d'hypocrisie : ce n'est pas la faute des salarié·es si leur santé se dégrade. Selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur est responsable de la santé mentale et physique des travailleurs et travailleuses. C'est à lui d'évaluer les risques via le DUERP, et d'agir en conséquence.

Petit rappel utile : c'est quoi les RPS ?

Les RPS regroupent :
- Les violences externes : incivilités, insultes, menaces

- Le stress : déséquilibre entre charge de travail et ressources disponibles

- Les violences internes : harcèlement moral ou sexuel, conflits, isolement

Les conséquences sont lourdes : TMS, maladies cardio-vasculaires, dépression, burn-out, suicide… Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes

Entre 2012 et 2016, les cas de burn-out reconnus comme maladies professionnelles sont passés de 200 à 1 100. Les arrêts liés à ces cas durent en moyenne 400 jours, contre 112 pour un accident du travail classique.

Le rapport DARES 2026 fournira des données actualisées que nous relayerons dès leur publication. En attendant, l'INRS tire déjà la sonnette d'alarme.
Ce que nous revendiquons :

- Une évaluation sérieuse des RPS dans chaque entreprise
- Le respect du droit à la santé pour toutes et tous
- Des moyens concrets pour les représentant·es du personnel
- L'arrêt des logiques destructrices de performance à tout prix

Assez du mépris ! Assez des vies brisées !
Nous ne nous tairons pas. La prévention des RPS est une urgence sociale.

La Fédération reste mobilisée à vos côtés.

KLESIA 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 Androïd.
- 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.

Télécharger dès à présent l'application via

Pour Apple

Pour Androïd

- ➜ 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

Non aux licenciements boursiers ! Solidarité avec les salarié·e·s de Kéraglass et Eurokéra !

Encore une fois, les salarié·e·s paient la facture des choix stratégiques destructeurs de l'industrie française. Le 26 février dernier, notre Fédération a été alertée par les élu·e·s CGT de Kéraglass, près de Nemours, d'un nouveau plan de casse sociale : un PSE (Plan de Suppression d'Emplois), visant 77 postes. Au même moment, Eurokéra, à Château-Thierry (Aisne), est frappée par une restructuration visant 83 suppressions d'emplois.

160 emplois rayés d'un trait de plume, dans deux entreprises liées, au service d'un seul objectif : satisfaire les actionnaires de Corning et Saint-Gobain, co-propriétaires de cette joint-venture. C'est inacceptable !

Kéraglass avait déjà subi un PSE en 2020, censé "sauver l'entreprise". Résultat ? On remet ça à peine 4 ans plus tard, preuve éclatante de l'échec d'une logique purement financière et court-termiste.

Ce carnage social est la conséquence directe d'un abandon industriel, d'un manque total d'anticipation des transitions écologiques et technologiques, et d'une fuite en avant des directions. Des innovations sont développées en France… mais aussitôt délocalisées !

Le projet Phoenix, sur le verre pliable pour smartphones, est transféré à l'étranger. Pendant ce temps, la direction laisse crever les outils industriels locaux et les savoir-faire.

La concurrence "déloyale" venue de Chine ? Un alibi facile pour masquer l'inaction politique et la lâcheté industrielle. En Chine, l'usage d'arsenic, interdit chez nous, rend leurs produits 20 % moins chers. Mais à quel prix social, sanitaire, écologique ?

Ces produits ne respectent aucune norme environnementale européenne. Bruxelles laisse faire, Paris regarde ailleurs. Une honte ! On laisse entrer des produits toxiques, dangereux pour les travailleur·se·s, impossible à recycler sans mettre des vies en danger.

Derrière les beaux discours sur la "transition écologique", les multinationales organisent le démantèlement méthodique de filières entières. Le verre, comme tant d'autres secteurs, est sacrifié sur l'autel du profit maximum. Corning délocalise, Saint-Gobain se désengage. Et les salarié·e·s ? Jetables, comme des pièces défectueuses.

Ces restructurations ne sont qu'une étape vers la disparition pure et simple de ces sites.

La CGT dénonce cette stratégie cynique. Ce n'est pas une fatalité. D'autres choix sont possibles. D'autres projets sont viables. Nous portons des alternatives : reconversion industrielle, production locale, développement de nouveaux produits. Mais pour cela, il faut des moyens, une volonté politique, une vraie stratégie industrielle au service des travailleuses et des travailleurs, pas des actionnaires.

La Fédération CGT des Travailleurs du Verre et de la Céramique est aux côtés des salarié·e·s, en lutte contre cette casse sociale, ce dumping écologique et ce capitalisme sans visage. Face à la logique du fric, opposons la solidarité, la lutte et l'avenir de notre industrie !

Parce qu'être élu,
C'EST UN ENGAGEMENT

Le nôtre, c'est de
VOUS ACCOMPAGNER !

ACTICE & 3CSE

- Cabinet d'expertise-comptable
- Expert certifié SSCT pour les CSE

www.actice.eu
b.larcher@actice.eu

Saverglass : une gestion sociale sous haute tension

Retour sur une année explosive et une situation qui reste préoccupante pour les salarié·es du groupe.

Chez Saverglass, la fin de l'année 2024 a été marquée par de vives tensions sociales et une stratégie patronale que la CGT dénonce fermement.

Face à une tentative de passage en force de la direction, avec une demande d'Accord de Performance Collective (APC) visant à baisser les salaires de 7%, les équipes CGT ont tenu bon.

Elles ont non seulement refusé catégoriquement cette attaque, mais ont aussi convaincu les autres syndicats de ne pas signer. Une victoire syndicale qui a évité une dégradation massive des droits des salarié·es.

Mais la direction n'a pas tardé à riposter. Début 2025, elle engage une procédure d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) auprès de la DREETS, couvrant la période du 18 janvier au 18 avril. Cette mesure n'a concerné que l'unité de décor (Saverdec), certains services supports et les bureaux.

En réalité, l'utilisation de l'APLD a été minime : aucune journée chômée en production verre nu, à peine cinq jours pour la moitié du personnel de Saverdec, et quelques jours pour les autres.

Grèves, conditions de travail dégradées et ras-le-bol généralisé

Dans ce contexte, les salarié·es de la production, soutenu·es par la CGT, se sont mobilisé·es et ont lancé plusieurs mouvements de grève.

Les revendications sont claires : le retard dans les repos, le sous-effectif chronique, des outils obsolètes, la surdité de la direction aux alertes des équipes, et la non-distribution de l'intéressement ont mis le feu aux poudres.
La direction, loin de calmer le jeu, a présenté un nouvel accord d'intéressement pour 2025-2026 inatteignable, avec des objectifs supérieurs à ceux de 2023 – pourtant une année historique pour le groupe – dans un contexte économique beaucoup plus défavorable.

Soupçons d'entente sur les prix: perquisition et opacité

Le 27 mars 2025, le siège de Saverglass est perquisitionné, dans le cadre d'une enquête pour entente présumée sur les prix avec d'autres acteurs du secteur (Verallia et OI). Cette situation grave a poussé la CGT à exiger un CSE extraordinaire, tenu le 2 avril. Résultat ? Aucune réponse concrète, et un président du CSE qui a tenté de minimiser l'affaire en évoquant un simple « audit ». Les comptes 2024 confirment l'inutilité de l'APC.

L'expertise menée par le cabinet Syndex sur les comptes 2024 est formelle : la demande d'APC n'était pas justifiée. Le groupe Orora, maison-mère de Saverglass, est en bonne santé financière avec un faible niveau d'endettement. Et Saverglass reste profitable grâce à des coupes massives :

- Réduction de la masse salariale,
- Baisse des coûts de l'énergie et des transports,
- Gel des investissements et des promotions,
- Non-versement de l'intéressement et de la participation.

Mais ces leviers ne seront plus disponibles en 2025. Et sans

amélioration du carnet de commandes, le risque est désormais clairement exprimé : la direction envisage l'arrêt ou la fermeture de fours, faute de financements pour leur reconstruction, cruciale dans la trajectoire de décarbonation.

Dialogue social au rabais et violations du droit du travail

Alors que la situation exigeait un dialogue social responsable, les membres de la direction ont préféré quitter la réunion du CSE en cours, sans laisser le temps aux élu·es de poser toutes leurs questions ni de rendre leur avis motivé.

Par ailleurs, le non-respect du temps de repos entre les postes, en particulier lors des convocations pour les CSE, réunions NAO et autres négociations, est dénoncé depuis des années par la CGT.

L'inspection du travail semble enfin prête à agir, malgré le mépris affiché du DRH lors d'un récent rendez-vous, où il est resté inflexible à nos demandes.
Une première victoire arrachée par la lutte collective

À noter toutefois que les mouvements de grève ont payé : la direction a fini par concéder l'embauche de 24 CDD et de 24 saisonniers étudiants pour les congés payés. Une première brèche que la CGT compte bien élargir.

La CGT reste mobilisée à tous les niveaux pour obtenir des garanties sur l'avenir des emplois, des fours et des conditions de travail chez Saverglass. Une chose est sûre : nous ne laisserons pas les salarié·es payer les choix stratégiques de la direction.

GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES !

ABONNEZ-VOUS !

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS

1 AN D'ABONNEMENT

Abonnez-vous en ligne sur **nvoboutique.fr**

Soutenez une presse syndicale indépendante et engagée.

RECOMMANDÉ PAR la cgt

PSE Owens Illinois France : la « casse sociale » malgré des profits importants ...

Un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) se profile chez Owens Illinois France, filiale du géant américain de l'emballage en verre, alors même que le groupe continue d'annoncer d'importants investissements industriels et des profits colossaux ces dernières années.

Un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) se profile chez Owens Illinois France, filiale du géant américain de l'emballage en verre, alors même que le groupe continue d'annoncer d'importants investissements industriels et des profits colossaux.

Cette contradiction entre fermetures et développements suscite l'indignation des salarié·es et de la CGT.

Elle reflète une rupture avec les intérêts des travailleuses, travailleurs et clients, floués par cette politique ultralibérale. Externalisation, ultra-polyvalence, équipes autonomes : tous les outils de destruction d'emploi sont mobilisés.

Retour en arrière :
En décembre 2020, un précédent PSE touchait la verrerie de Reims avec 18 suppressions de postes. La direction invoquait une « réorganisation industrielle », tandis que la CGT dénonçait une charge de travail accrue injustifiée au vu des perspectives économiques.

À Gironcourt-sur-Vraine, 51 suppressions malgré 60 M€ investis : en 2020, le site vosgien perdait 14 % de ses effectifs, malgré des investissements lourds et la modernisation des fours.

En octobre 2024, O-I France fermait son atelier de décoration à Gensac (17 postes supprimés), malgré une piste sérieuse de reprise par un concurrent. L'agence commerciale et la plateforme logistique restent en place, avec une dizaine d'emplois.

Des investissements, mais à quel prix ?

Malgré les millions injectés dans les sites français, O-I a procédé à des coupes sévères, affaiblissant l'attachement du personnel et l'efficacité pour les clients.

La Fédération dénonce une financiarisation extrême : les profits attendus servent exclusivement les financiers, au détriment de toutes les autres parties. Dans le cas d'Owens Illinois, le terme de « vache à lait » prend tout son sens…

Le nouveau plan de casse social : O-I annonce la suppression de 556 emplois en France, dans un contexte de chiffre d'affaires record : 800 M€ en 2024, après une année 2023 déjà exceptionnelle.

Pour en atténuer l'impact, l'entreprise affiche 52 postes vacants, 96 postes modifiés, 188 créés… Mais ce sont bien 316 postes qui disparaîtront.

Détail des suppressions :
- VERGÈZE : fermeture de l'usine (164 postes)
- VAYRES : fermeture du four 1 (81 postes)
- GIRONCOURT : restructuration (26 postes)
- PUY GUILLAUME : restructuration (22 postes)
- REIMS : restructuration (8 postes)
- Siège social : restructuration (15 postes)

Ce plan social illustre les contradictions d'une multinationale qui investit, engrange des profits massifs, mais détruit emplois, métiers et vies.

La direction invoque le dialogue social et la pression concurrentielle, mais il est temps d'ouvrir les yeux : ces décisions ne servent qu'une logique financière.

Relancer l'industrie : un impératif pour l'avenir

Au-delà des mesures d'urgence, notre industrie a besoin d'un véritable sursaut.

Pour retrouver une industrie forte, la CGT appelle le gouvernement à organiser des Assises de l'industrie et invite les parlementaires à travailler à une proposition de loi transpartisane, tournée vers la relocalisation et la décarbonation de notre appareil productif.

Dans son périmètre, notre Fédération CGT Verre et Céramique appelle le patronat verrier à désengager l'ensemble des processus de destruction des emplois et des métiers en cours.

Il est aujourd'hui indispensable de rassembler tous les acteurs – pouvoirs publics, syndicats, organisations patronales – autour d'un objectif commun : planifier la réindustrialisation du pays. Cela passe par une évaluation démocratique des besoins et des priorités industrielles, au service de l'intérêt général et non du seul intérêt du capital.

L'urgence est claire et double.

D'un côté, il nous faut répondre aux enjeux immenses de la transition écologique et énergétique : il ne peut y avoir de lutte efficace contre le dérèglement climatique sans une industrie puissante, innovante et respectueuse de l'environnement.

De l'autre, il est temps de reconquérir notre souveraineté économique et technologique, car la dépendance extérieure rend notre pays vulnérable aux crises et aux pénuries tout en favorisant le dumping social.

Dans ce contexte, les demi-mesures ou les simples déclarations d'intention ne suffisent plus.

La France a besoin d'une loi ambitieuse, cohérente et structurante, pour construire un nouveau modèle industriel. Un modèle tourné vers l'avenir, qui rompe avec les logiques court-termismes de profit et les pratiques de dumping social et environnemental favoriser par une politique fiscale exigeante et cohérente avec ces objectifs.

Ce projet ne peut être réduit à un texte technique : il doit incarner une mobilisation collective. Il s'agit de repenser en profondeur notre organisation économique, de retrouver notre capacité à produire, à innover en France, et d'assurer un avenir digne aux travailleurs et aux générations futures.

Pour mettre fin au chantage à l'emploi, il faut sécuriser l'emploi et les garanties individuelles et collectives des travailleurs en instaurant une sécurité sociale professionnelle, garantissant le maintien du contrat de travail et de leurs droits. Ceci leur permettrait de se former avec maintien de leur salaire pris en charge par un fond mutualisé pendant la transformation de leur entreprise et éviterait ainsi les licenciements.

Information sur la différence entre un accident du travail et un accident de trajet

Plusieurs questions se posent ou sont posées par les salariés sur :
1/ Quand on dit que c'est un accident de trajet ?

2/ quel impact sur le contrat de travail à un accident de trajet par rapport à un accident du travail ?
Quelques chiffres qui choquent avant de vous expliquer la différence entre les AT/trajets et les AT.

Les accidents de trajet représentent un risque bien réel dans les entreprises de nos 5 champs professionnelles.

Les accidents de trajets représentent quand même dans le monde industriel en France un chiffre de 131727 déclarations en 2023 et 332 décès, ces chiffres sont issus du rapport de la caisse primaire d'assurance maladie de 2023.

La distinction entre les deux est importante, pourquoi ?

L'accident du travail (AT) survient à l'occasion ou par le fait du travail sur le lieu de travail proprement dit, ou à l'endroit où le salarié est envoyé en mission.

L'accident de trajet quant à lui est un accident survenu à un salarié sur le parcours entre :
o La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où il se rend régulièrement pour des motifs d'ordre familial ;
o Le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où il prend habituellement ses repas.

L'accident de trajet n'est toutefois reconnu que si le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Il faut quand même penser qu'il peut se présente des exceptions Sont par exemple reconnus comme des détours liés aux nécessités essentielles de la vie courante les courses alimentaires ou l'accompagnement des enfants.

Le premier point le plus important au départ c'est :
Qu'il s'agisse d'un accident de travail ou de trajet, sa déclaration est obligatoire dans les 48 heures à partir du moment où vous en avez connaissance. Vous devez utiliser à cet effet un formulaire CERFA qui a changé en début d'année : Déclaration d'accident du travail ou de trajet (CERFA 14463*02)

Les enjeux de la distinction sont :
Le 1er enjeu c'est :
Pour l'accident du travail ou de trajet, l'enjeu financier est le premier point pour les patrons, sans penser en premier lieu à la santé du salarié et cela démontre bien la considération qu'ils en ont.
La couverture du risque accident de trajet est assurée par une majoration forfaitaire de la cotisation des AT. Elle est fixée chaque année dans l'entreprise. Elle est indépendante du nombre d'accidents de trajet dans l'entreprise. C'est forfaitaire !!!

A l'inverse, un accident du travail peut, selon l'effectif de l'entreprise, influer sur le taux de la cotisation payée par l'employeur. C'est à ce moment-là que la commission CSSCT en CSE doivent demandés des explications sur les

chiffres et les taux de gravitée et de fréquence. Tout cela doit être consigner et présenter dans le DUERP et la prévention des risque professionnels.

Donc les patrons ont tout intérêt à ce que l'accident soit reconnu comme un accident de trajet.
Une exception qui comme exemple montre bien la différence de la reconnaissance d'accident du travail par rapport à un accident de trajet.
Le cas du salarié qui a un accident en voiture sur le site privé de l'entreprise comme le parking s'il appartient à celle-ci est un accident du travail.

Pour les accidents du trajet, il faut s'avoir qu'une minoration du taux de cotisation d'accidents de trajet peut être accordée par la CARSAT aux établissements ayant pris des mesures pour réduire les risques d'accidents pendant le trajet.
Le 2e enjeu très important concerne la protection attachée au salarié.

L'accident de trajet ne donne pas lieu à protection spécifique contrairement à l'accident du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour Accident du travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Il ne peut en aucun cas licencier ou sanctionner l'intéressé pour un motif lié à son état de santé.

Par contre, si du fait de son accident de trajet, le salarié est absent de manière très fréquente et pour des durées importantes, au point que cela désorganise l'activité de son service et rend nécessaire son remplacement définitif, un licenciement est possible.

ATTENTION TRES IMPORTANT :

La période de suspension du contrat pour accident de trajet n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié, contrairement à celle d'un accident du travail.

En revanche, pour la détermination de la durée du congé, les périodes d'arrêt de travail ayant pour cause un accident de trajet sont dorénavant assimilées par la Cour de cassation à des périodes de travail effectif.

Concernant la prise en charge par la Sécurité sociale de la victime, il n'y a pas de différences. Le salarié victime d'un accident de trajet bénéficiera des mêmes prestations que le salarié accidenté du travail : prise en charge des frais médicaux, de pharmacie, d'hospitalisation, indemnités journalières et versement d'une indemnité en capital ou d'une rente viagère s'il conserve des séquelles de l'accident.

DU CÔTÉ JURIDIQUE :
Attention, la faute inexcusable n'est pas possible dans le cadre d'un accident de trajet
Voir l'article *« Pas de faute inexcusable en cas d'accident de trajet ».*
Par contre, l'employeur peut faire l'objet d'une action en responsabilité civile devant les tribunaux et être condamné à indemniser le salarié de la réparation de son préjudice physique ou moral en cas de responsabilité dans l'accident.

Pour avoir plus d'explications, vous pouvez vous référer à la Cour de cassation, chambre sociale, 10 février 2016, n° 14–21.243 (le salarié victime d'un accident de trajet ne bénéficie pas, concernant la rupture de son contrat de travail, des règles protectrices d'un accidenté du travail)

Salaires, classifications, fins de carrière : bras de fer dans les branches du verre et de la céramique

Cristal-Verre-Vitrail : salaires et classifications sous tension

Les négociations salariales se sont heurtées à un désaccord net. Les employeurs ont proposé une hausse de +2 % des salaires minima, loin des +6 % revendiqués par la CGT pour compenser l'inflation. La CFDT et la CFE-CGC ont signé malgré tout.

Côté classifications, le chantier ouvert en octobre 2023 progresse difficilement. La CGT demande une expertise externe pour valoriser les métiers spécifiques du cristal et du vitrail. Les employeurs privilégient une méthode rapide et standardisée, inspirée d'autres branches. Le conflit s'annonce autant sur la méthode que sur le fond.

Autre point de blocage : les fins de carrière. La CGT réclame un accord de branche sur les transitions et cessations progressives d'activité. Les employeurs refusent d'en discuter au niveau conventionnel.

Verre mécanique : négociations actives mais à surveiller

Le rapport de forces est un peu plus favorable. La CGT a obtenu un engagement d'augmentation de 3,7 % des minima, un effort supérieur à d'autres branches, mais jugé encore insuffisant.
Les discussions sur les classifications avancent dans un cadre structuré, avec un calendrier et une volonté d'aboutir à une grille plus claire. Reste à voir si les employeurs iront jusqu'au bout.

Sur les conditions de travail, une séquence s'ouvre autour de la pénibilité et de la prévention des risques. Des réalités que la CGT entend mettre au centre des débats.

Céramique : dialogue social en panne

La branche Céramique connaît un trimestre d'inertie préoccupante. En février, une réunion sans contenu ; en mars, une réunion annulée faute d'ordre du jour, malgré un agenda convenu. Les employeurs semblent fuir le dialogue. Il aura fallu attendre avril pour que la DGT recadre les choses et pousse au retour à la table. Résultat : quelques engagements pour les mois à venir, à confirmer dans les faits :

- Données à venir sur l'usure professionnelle
- Ouverture de discussions sur le droit syndical
- Informations attendues sur l'APLD « rebond »
- Début de négociation sur les rémunérations, sous réserve de données
- Revue des contrats de prévoyance et santé, enjeu central pour 2025

Les prochains mois seront décisifs pour savoir si les employeurs veulent relancer le dialogue dans la céramique… ou l'abandonner.

Miroiterie : Alternance et OPCO

Depuis plus d'un an, un travail a été mené sur un accord de branche sur l'alternance, l'emploi des jeunes et le tutorat. Si la majorité des réunions a été absorbée par le SMP, nous arrivons aujourd'hui au terme de ce chantier. La CGT a signé le texte, n'est pas à la hauteur de nos attentes mais qui pose quelques bases, après consultation de la CEF :

- Recommandations sur la reconnaissance des tuteurs/formateurs, sans obligations précises
- Légère revalorisation de la rémunération des apprentis
- Désormais, le choix des tuteurs doit se faire en lien avec le CSE ou la commission formation

Prochaine étape : ouvrir les discussions sur un accord forfait-jours obsolète et une révision de la clause de non-concurrence. La CGT accepte ce travail à condition qu'un accord sur les fins de carrière soit le sujet suivant.

L'État a reculé l'âge de départ à la retraite ? À nous de regagner du terrain dans les branches : départs anticipés, allègements de fin de carrière… Ces droits doivent redevenir des priorités.
Comme annoncé dans notre dernier trimestriel, la Fédération du Verre et Céramique, la FFPV et les autres OS souhaitent intégrer l'OPCO 2i, pour rassembler toutes les branches dans un même opérateur.

Après une année à batailler sur le SMP pour en récupérer quelques miettes, nous espérons enfin entrer dans une phase de négociation plus offensive, plus ambitieuse.

AVPS

ASSOCIATION pour la VALORISATION des PARCOURS SYNDICAUX

VOTRE EXPERT
de la formation syndicale

VENEZ FAIRE RECONNAITRE VOS COMPÉTENCES

Vous êtes...

Délégué-e syndical-e, Secrétaire de CSE ou d'un syndicat, conseiller-e du salarié, responsable d'union locale ou départementale

Vous savez...

Animer une réunion, transmettre des savoirs, négocier des accords, coordonner des collectifs, gérer des budgets, préparer des dossiers...

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité à été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante:
- Actions de formation
- Bilan de Compétences
- V.A.E. Action permettant de faire Valider les Acquis de l'Expérience

Cette offre de formation est éligible à MON COMPTE FORMATION
moncompteformation.gouv.fr

CONTACTEZ NOUS

association.vps@gmail.com

01.48.94.95.21

www.asso-vps.com

La Macif vous protège dans votre activité syndicale ( ) avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Déclaration UFR Verre & Céramique

L'UCR-CGT a décidé d'appeler l'ensemble des retraité·es à se mobiliser le 20 mars 2025 sur tout le territoire pour les pensions de retraite et la reconquête de la Sécurité sociale.

Nous avons besoin de nous rassembler sur des revendications clefs pour l'ensemble des salarié·es actifs et retraités.

Notre UFR du Verre et de la Céramique demande que l'appel national insiste plus nettement sur l'importance de la solidarité intergénérationnelle.

Nous, retraité·es d'aujourd'hui qui avons été les « actifs et actives d'hier », nous nous sommes acquitté·es des cotisations sociales pour assurer les pensions des « retraité·es d'hier ».

Les pensions, qui devraient être pour toutes et tous la concrétisation d'un progrès social émancipateur, et qui restent soumises à impôts, participent à faire de nous des citoyen·nes à part entière.

Le chantier réouvert du projet de réforme de la retraite cherche à contester ces dimensions en nous culpabilisant et en laissant accroire que nous vivons aux crochets de la société en bénéficiant d'avantages indus.

Le cadrage fixé par le gouvernement et ses différents conseils, ainsi que les différentes pistes de financement d'un déficit contredit par le rapport de la Cour des comptes mises en avant, visent à nous opposer aux actifs et à nous diviser, ce qui est parfaitement intolérable et à très grand risque.

Au-delà du 80e anniversaire de la création de la Sécurité sociale, des besoins exprimés par les retraités, des exigences au quotidien en matière de santé, c'est l'esprit même de notre système social qui est attaqué, voire carrément remis en cause.

Aux yeux du capital, notre système de retraite par répartition doit disparaître, au profit d'un système par capitalisation.

Si l'appel du 20 mars cadre bien avec les attentes des retraité·es, la situation exige un appel qui rassemble de manière beaucoup plus explicite l'ensemble de nos forces, retraités et actifs, autour de la primauté de la solidarité sociale et intergénérationnelle.

Les négociations nationales qui viennent de s'ouvrir soulignent l'importance des enjeux, et donc le besoin d'un appel à se rassembler de l'ensemble de la CGT.

FÉDÉRATION VERRE & CÉRAMIQUE

FNTVC CGT

la cgt

@fntvc.cgt

FNTVC CGT

@fntvccgt

La FNTVC CGT sur les RÉSEAUX SOCIAUX

COMMUNIQUER, PARTAGER, ÉCHANGER

CONTACT

FEDERATION@VERRECERAM-CGT.FR

www.verreceram-cgt.fr