

pour nos salaires **TOUTES** pour un autre budget
pour nos services publics **ET TOUS** pour nos retraites
EN GRÈVE
pour la culture **LE 18 SEPT.** pour la justice sociale
POUR pour nos

FÉDÉRATION
**VERRE &
CÉRAMIQUE**

la
cgt



Le Travailleur du Verre
& DE LA CÉRAMIQUE

Trimestriel n° 157 - Sept 2025

www.verreceram-cgt.fr

EDITO

Ensemble, construisons la force du

Ces derniers mois, notre fédération CGT du Verre et de la Céramique a été au cœur de nombreux combats, de nombreuses victoires et d'initiatives porteuses d'avenir. Qu'il s'agisse de défendre l'emploi, de faire respecter nos droits, de nous former ou d'ouvrir la voie à de nouvelles solidarités, notre syndicalisme démontre chaque jour qu'il est vivant, combatif et indispensable.

Le monde du travail ne connaît pas de frontières, les multinationales sont organisées, nous devons l'être aussi. La participation de notre fédération au congrès d'IndustriALL Europe est une étape importante. Elle permet de tisser des liens avec d'autres syndicats, d'échanger sur nos luttes, de construire des campagnes européennes coordonnées.

Les enjeux sont immenses : réindustrialisation, droits sociaux, transition écologique juste, défense de l'emploi... L'Europe ne peut être laissée aux mains des lobbies ou des technocrates. Le syndicalisme international est une réponse incontournable.

Nos filières – verrerie, céramique – sont aujourd'hui en tension : difficultés de recrutement, manque

d'attractivité, pénibilité... À cela s'ajoute une pression des marchés financiers exacerbée par la fragilité politique du pays. Les causes sont multiples mais les solutions existent. Il faut lutter pour revaloriser les salaires, améliorer les conditions de travail, redonner du sens aux métiers.

Dans cette période où les rapports de force se durcissent, se former n'est pas un luxe mais une nécessité. La CGT propose des formations syndicales ancrées dans la réalité du terrain, utiles à tous les niveaux : pour comprendre les mécanismes économiques, maîtriser le droit du travail, savoir s'organiser, construire des revendications collectives. Nos stages renforcent l'autonomie et la capacité d'action des militants. Être formé, c'est mieux défendre ses collègues, faire face aux employeurs et porter un syndicalisme de transformation sociale.

Les savoir-faire industriels doivent être protégés, transmis, soutenus par des politiques publiques ambitieuses. Nous portons ces revendications auprès des branches, des employeurs, des ministères. Nos métiers ont un avenir : à condition qu'on les respecte.

Avec le dérèglement climatique, les vagues de chaleur en milieu

professionnel deviennent de plus en plus fréquentes. Le récent décret sur la chaleur est un premier pas, mais il reste très insuffisant. Il ne fixe aucun seuil contraignant de température, il laisse encore trop de place à l'arbitraire patronal. Là encore, c'est par notre mobilisation syndicale que nous pourrions imposer des normes protectrices, des aménagements de postes, des pauses et, si nécessaire, l'arrêt du travail. La santé des salarié-es n'est pas négociable.

Notre fédération et nos syndicats ne ménagent aucun levier pour faire respecter les droits. À Isover Orange, à Fontes Réfractories et dans la convention collective du verre mécanique, des victoires juridiques importantes ont récemment été obtenues. Ces avancées sont le fruit d'un travail patient, déterminé, souvent invisible mais essentiel. Elles rappellent que le droit du travail, bien qu'attaqué de toutes parts, peut encore protéger les salarié-es quand nous le maîtrisons et l'utilisons collectivement.

Ces réussites renforcent la légitimité de la CGT, elles montrent que face aux abus patronaux ou à la déréglementation, nous pouvons encore gagner. C'est un encouragement pour toutes et tous à ne jamais céder à la résignation.

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
Dépôt Légal : 3^e Trimestre 2025

Abonnement Annuel : 5€



SOMMAIRE

Edito	02
Infos fédérales	05
Dossier	06
International	10
Actu entreprises	11
Vie Syndicale et Initiatives	15
Infos branches	21

collectif syndical

par Philippe Thilbaudet, Secrétaire Général

Mais pour être efficaces, nous devons aussi prendre soin de nous-mêmes, de notre organisation, de notre manière de militer.

La qualité de vie syndicale, ce n'est pas un concept abstrait. C'est la reconnaissance du temps militant, c'est l'accès aux moyens, c'est le soutien entre camarades, c'est la lutte contre l'isolement et l'épuisement.

Notre activité syndicale doit être source de fierté, mais aussi de plaisir, de cohésion et de solidarité. C'est en améliorant notre quotidien militant que nous attirerons de nouveaux adhérents et que nous construirons une CGT vivante et durable.

Dans la même logique, il nous faut mieux reconnaître et valoriser les parcours syndicaux. Trop souvent, l'engagement syndical est vécu comme un sacrifice personnel ou professionnel. Cela ne peut plus durer. Il nous faut obtenir des droits à la reconversion, à la reconnaissance de compétences acquises, à la prise en compte de l'expérience syndicale dans les parcours professionnels.

L'engagement à la CGT, c'est un acte fort, utile à toute la société. Il doit être reconnu comme tel. Dans ce cadre, le rôle du trésorier ou de la trésorière est fondamental. Trop souvent sous-estimé, il ou elle est pourtant un pilier de notre vie syndicale. Gérer les finances, préparer les budgets, organiser les pensées :

cela demande rigueur, transparence, mais aussi vision politique. Le trésorier ne fait pas « que des comptes », il participe à la stratégie, assure l'autonomie financière du syndicat, garantit la solidarité entre adhérents. Mettons en lumière ce rôle, formons mieux nos trésoriers, valorisons leur engagement.

La jeunesse est trop souvent reléguée au second plan dans le monde syndical. Pourtant, les jeunes travailleurs, les alternants, les intérimaires, les nouveaux embauchés sont en première ligne de la précarité et de l'exploitation. À nous de leur tendre la main, de leur donner toute leur place, de valoriser leurs compétences, leur énergie, leurs idées.

À la CGT, la jeunesse n'est pas un supplément, c'est l'avenir du syndicalisme. Créer des espaces d'écoute, des lieux d'accueil, favoriser leur accès aux responsabilités : c'est une priorité.

Enfin, les travaux de rapprochement entre notre fédération Verre et Céramique et celle du Textile-Habillement-Cuir-

Blanchisserie (THCB) sont porteurs d'espoir.

Nos secteurs ont des enjeux communs : industrialisation, conditions de travail, transition écologique, féminisation des métiers.

Ce rapprochement peut créer une dynamique nouvelle, élargir notre champ d'action, mutualiser nos forces. Il ne s'agit pas d'une fusion administrative, mais d'un projet politique : construire ensemble un syndicalisme de branche plus fort, plus cohérent, plus offensif, au service des travailleurs et des travailleuses, pour un syndicalisme combatif, solidaire et tourné vers l'avenir.

Face aux bouleversements du monde du travail, face aux attaques répétées contre nos droits, face aux transformations industrielles, nous devons répondre par plus de solidarité, plus de formation, plus d'audace.

La CGT est là, au quotidien, dans les entreprises, dans les branches, dans les territoires, pour porter la voix des salarié-es, défendre leurs intérêts, construire des alternatives.



INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

DÉCOUVREZ NOS SOLUTIONS SANTÉ ET PRÉVOYANCE

RECOMMANDÉES PAR VOTRE BRANCHE



Rendez-vous sur :
prodigeoassurances.com

Contrats assurés par



Contrats distribués par



Contrat assuré par Mutuelle Mieux-Être et distribué par Mutuelle Mieux-Être et PRODIGEO 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

PRODIGEO 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

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



Vers une nouvelle dynamique syndicale : début des travaux de rapprochement entre les fédérations CGT Verre-Céramique et THCB

Dans un contexte de transformation accélérée de l'industrie et du monde du travail, la Fédération CGT Verre et Céramique et la Fédération CGT du Textile, de l'Habillement, du Cuir et de la Blanchisserie (THCB) ont entamé un processus de rapprochement après validation des assemblées générales respectives, avec la volonté commune de proposer une organisation syndicale plus forte, plus unie et mieux adaptée aux attentes des syndicats.

Les premiers échanges, engagés ces dernières semaines, s'inscrivent dans une démarche de coopération fraternelle, fondée sur des valeurs partagées : défense des droits des salarié-es, renforcement du syndicalisme de classe, proximité avec les travailleuses et travailleurs des secteurs industriels que nous représentons.

Ce rapprochement n'est ni une fusion précipitée, ni une décision figée. C'est un travail de fond, progressif, basé sur le dialogue, l'analyse des complémentarités entre nos champs professionnels et l'identification des enjeux communs. Dans nos deux fédérations, nous partageons les mêmes préoccupations : l'emploi industriel menacé par les logiques de profit, les délocalisations, la précarisation croissante et la nécessité de construire des réponses syndicales offensives et solidaires.

Les échanges ont d'ores et déjà permis de mettre en évidence des points de convergence : le besoin d'une meilleure coordination dans les territoires, la volonté de mutualiser certaines compétences et ressources, et l'ambition de renforcer notre visibilité collective face au patronat et aux pouvoirs publics.

Il ne s'agit pas de diluer les identités de nos fédérations respectives, mais bien de construire ensemble une force plus grande, capable de mieux porter la voix des salarié-es de nos filières industrielles.

Dans cette perspective, des commissions exécutives communes vont être mises en place dès la rentrée pour approfondir les pistes de coopération, tout en veillant à impliquer largement nos

syndicats, nos militant-es et les structures locales.

Elles porteront la responsabilité de valider pas à pas le déroulement des travaux préparatoires au rapprochement et l'organisation d'un congrès en 2026.

Ce projet s'inscrit dans une ambition plus large de renforcement de la CGT dans son ensemble, en s'appuyant sur ce que nous savons faire de mieux : construire à la base, écouter le terrain, faire vivre le syndicalisme d'action.

C'est ensemble, Verre, Céramique, Textile, Habillement, Cuir et Blanchisserie, que nous ouvrirons de nouvelles perspectives pour une CGT plus unie, plus combative, plus proche des réalités du travail.



Santé et sécurité : une victoire pour les travailleurs postés

Cette bataille juridique qui a débuté en 2019 s'est déroulée en trois temps avec en premier une saisine de l'instance prud'homale (où nous avons été déboutés après un départage), un recours que nous avons formulé auprès de la Cour d'appel d'Amiens (où la camarade et la fédération, qui étaient parties intervenantes, ont gagné) et enfin un pourvoi en cassation à l'initiative de l'employeur.



*P*etit rappel des faits :

La camarade s'était rendue le 25 avril 2019, sur convocation de la chambre patronale, à une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi, réunion qui s'était tenue de 13h30 à 16h00.

Le temps de rentrer chez elle (car il ne s'agissait pas du lieu habituel de son activité professionnelle), la camarade était de retour à son domicile à 17h00.

De ce fait, étant donné qu'elle travaillait en régime posté, elle a appliqué le temps de repos de 16 heures ayant le statut de travailleur-euse posté-e (elle exerçait le régime 3x8).

Par conséquent, le lendemain matin, alors qu'elle devait

rembaucher à 5h00 pour l'employeur, en appliquant les 16 heures de repos, elle s'est présentée à son poste à 9h00 du matin (démarrage du temps de repos à 17h00 + 16 heures de repos = reprise du poste à 9h00).

L'employeur, considérant que la camarade n'était pas en poste la veille, estimait qu'il n'y avait pas lieu de lui octroyer un temps de repos de 16 heures. De ce fait, la direction avait mis la camarade en absence injustifiée avec retenue sur salaire.

Malgré une première bataille juridique perdue aux prud'hommes, la Cour d'appel d'Amiens a infirmé le jugement du conseil et a donné raison à la camarade et à la fédération. Voici l'analyse de la Cour d'appel et les normes

juridiques sur lesquelles elle s'est appuyée pour rendre son jugement :

Premier argument juridique :

a. Conformément aux dispositions prévues à l'article L.2143-17 alinéa 1 du Code du travail, les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échance normale.

Il en résulte que le-la salarié-e disposant d'un mandat syndical ne saurait être privé-e, du fait de l'exercice de ses heures de délégation, des salaires et avantages compensant une sujétion ou contrainte particulière de son emploi. (Cela signifie que même si le-la salarié-e est sorti-e de son régime de travail posté, il-elle doit conserver les avantages ayant trait au régime de travail posté.)

Deuxième argument :

Par ailleurs, l'article L.3131-1 du Code du travail prévoit que tout-e salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L.3131-2 et L.31313 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret. (Ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.) Et d'ajouter que l'article L.3131-2 du même code prévoit qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un

accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L.3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Dans le cas de la camarade, c'est précisément le cas : il existe une disposition collective sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et l'article ci-dessus exprime la possibilité de déroger aux dispositions du Code du travail. Par conséquent, la Cour d'appel a rebondi sur la convention collective.

Ce qui nous amène au troisième argument juridique :

En effet, la Cour d'appel d'Amiens a repris l'article 4 de l'accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail annexé à la convention collective nationale de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, qui prévoit notamment que tout-e salarié-e bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, et que les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleur-euse-s posté-e-s, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste, sauf exceptions liées à certains régimes de travail. (Le statut de travailleur-euse posté-e lui avait été reconnu par la Cour d'appel.)

Et par conséquent, en l'espèce, il est constant que la camarade exerçait ses tâches habituelles de travail selon un régime posté, et que dans le cadre de ses fonctions syndicales, elle avait assisté à une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi fixée le 25 avril 2019 de 13h30 à 16h. Tandis que sa prise de poste

était prévue le lendemain à 5h, le-la salarié-e, se prévalant de la durée minimale de repos journalier de 16h prévue par l'accord du 31 août 1999, s'est présenté-e à son travail à 9h.

Or, il ne saurait être remis en cause que la durée minimale de repos journalier de 16h prévue par cet accord constitue un avantage acquis ayant pour finalité de compenser une sujétion particulière de l'emploi habituel de la camarade.

Ainsi, la camarade ne pouvait être privée de cet avantage en raison de l'exercice de ses heures de délégation qui relèvent d'un temps de travail effectif.

Conclusion :

Quand bien même l'article 4 de l'accord du 31 août 1999 a pour finalité de prévenir la pénibilité associée à l'enchaînement de deux postes, comme le soutenait l'employeur, la camarade devait bénéficier d'un temps de repos quotidien à l'issue de ses heures de délégation dans les mêmes proportions que si elle s'était trouvée sur son poste de travail.

Dernier élément important :

La Cour d'appel a pris en considération le temps de trajet de retour à son domicile : fin de réunion le 25 avril 2019 à 16h00 et retour au domicile à 17h00 (soit une heure de trajet).

Donc, à l'issue de la réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et du temps de trajet, le-la salarié-e devait bénéficier d'un temps de repos minimal de 16h00 prenant fin le 26 avril 2019 à 9h.

La Cour d'appel a donc considéré que l'absence du-de la salarié-e sur son poste de travail entre 5h et 9h s'en était trouvée justifiée.

C'est pour cette raison que la Cour d'appel d'Amiens, dans son arrêt du 23 mars 2023, a condamné la société.

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'un-e salarié-e posté-e de la CCN des industries de fabrication mécanique du verre bénéficie d'un statut de salarié-e posté-e et que les avantages (liés à des contraintes) lui sont acquis même s'il-elle quitte provisoirement le régime posté dès lors qu'il-elle s'agit d'un temps effectif de travail (convocations direction, délégations, formation, visite médicale en dehors des horaires de travail, etc.).

De plus, le temps de trajet inhabituel (hors lieu d'exercice de l'activité professionnelle habituelle) est pris en compte dans le calcul de l'heure de reprise du poste, comme l'a fait la Cour d'appel d'Amiens dans le cas d'espèce que nous vous avons exposé.

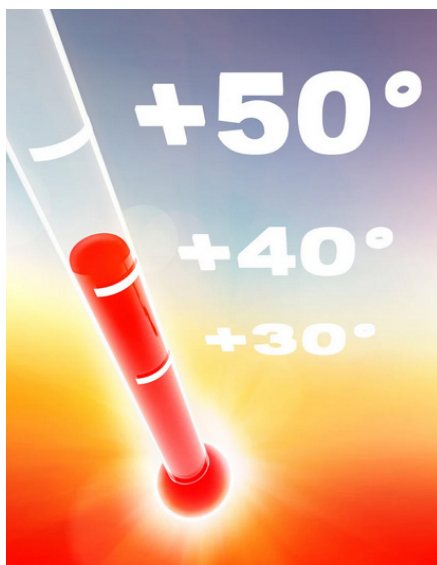
La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel (dans son arrêt du 4 juin 2025) et a rejeté le pourvoi formulé par l'employeur.

La décision rendue par la Cour de cassation fait jurisprudence et ne peut plus faire l'objet de recours. Par conséquent, c'est à vous de jouer maintenant : vous disposez des éléments essentiels pour faire respecter le temps de repos des travailleur-euse-s posté-e-s là où il sera contesté. Bien sûr, ils ne s'exprimeront pas sur le terrain sans l'implication du plus grand nombre d'entre nous.

Si vous êtes confronté-e à ce problème (vous ou un-e salarié-e), contactez la FNTVC-CGT dès que possible et commencez à informer largement les salarié-e-s de cette problématique.

Fortes chaleurs : il est temps de protéger les salarié·es

Cette bataille juridique qui a débuté en 2019 s'est déroulée en trois temps avec en premier une saisine de l'instance prud'homale (où nous avons été déboutés après un départage), un recours que nous avons formulé auprès de la Cour d'appel d'Amiens (où la camarade et la fédération, qui étaient parties intervenantes, ont gagné) et enfin un pourvoi en cassation à l'initiative de l'employeur.



Le décret détermine les modalités concernant les obligations de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur sont activés.

Les épisodes caniculaires se répètent, s'intensifient et s'étendent sur une durée de plus en plus longue, de mai à octobre. Et pourtant, les interventions politiques et réglementaires restent largement insuffisantes. La canicule de 2024 a pourtant causé au moins 11 accidents graves liés à la chaleur, dont 7 mortels. Pour réduire les risques liés à la chaleur, l'employeur doit :

1. Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche, en bref de l'eau courante ou 3 litres d'eau par salarié et par jour.
2. Ajouter à l'évaluation des risques professionnels dans le DUERP le risque lié à la chaleur. L'évaluation doit porter sur les lieux extérieurs et intérieurs. N'oubliez pas mes camarades que dans le cadre des risques et du DUERP vous devez donner votre avis motivé.
3. Il n'y a toujours pas de température notifiée dans le Code du travail, mais ce décret recommande de prendre en compte les recommandations de l'INRS et de se référer à Météo-France pour les périodes de forte chaleur.

Dans le cadre des mesures obligatoires pour préserver la santé physique et mentale, ainsi que les salarié·e·s vulnérables, l'employeur doit :

4. Adapter l'organisation du travail en aménageant les horaires et prévoir des pauses supplémentaires.
5. Fournir des EPI adaptés, des vêtements respirants.
6. Réduire l'exposition à la chaleur comme prévoir de l'ombre, des ventilateurs et mettre en place de l'isolation thermique.

Pour la protection et la prévention des salarié·e·s :

7. Mettre en place de l'information et de la formation.

8. Organiser les secours.
9. Mettre en place un dispositif de signalement de malaise, de détresse liée à la chaleur.

Le décret (n°2025-482 du 25 mai 2025) ne prévoit d'action qu'à condition que l'employeur reconnaisse lui-même l'existence d'un risque. Tant que ce n'est pas le cas, rien ne s'impose. La prévention, pourtant élémentaire (eau fraîche, pauses, aménagement horaire), n'est toujours pas systématisée.

Une protection inefficace

- X** Aucune température maximale de travail définie.
- X** Aucun renforcement du droit de retrait.
- X** Aucune interdiction explicite de faire travailler dans des locaux à 40°C l'été ou 12°C l'hiver.

Le gouvernement élargit la notion de "température convenable", mais sans la définir. Il crée un nouveau chapitre sur les fortes chaleurs, mais ne l'active qu'en cas d'alerte jaune ou orange de Météo-France, ignorant que les accidents surviennent aussi en vigilance verte.

À noter que si le décret ne définit pas ce qu'il nomme une « température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent », il existe des

recommandations officielles en la matière. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) juge dangereux un travail physique au-delà de 28°C et sédentaire au-delà de 30°C.

Mais heureusement que les verriers et céramistes n'ont pas attendu de sécher dans les ateliers pour que le gouvernement se rende compte que les fortes chaleurs surviennent en période d'été. Qu'ils ont depuis bien longtemps négocié des accords d'entreprises sur les fortes chaleurs, surtout chez les verriers. Peut-être que ce gouvernement capitaliste macroniste n'aime pas boire dans du verre ou du cristal ; de toute façon ce gouvernement de papier préfère boire dans du carton.

Le recyclage du verre et les empreintes carbone ne sont que des promesses non tenues. La seule et unique chose qui les intéresse, gouvernants du pays, banquiers et actionnaires, c'est d'augmenter leur capital individuel.

Ce n'est pas comme si, en ces moments difficiles dans nos professions verrières et céramistes, on n'entendait pas parler de nous. Bien sûr, l'eau fraîche à volonté et les moyens pour se rafraîchir, c'est un minimum vital dans nos ateliers où il fait plus de 30 °C une grande partie de l'année. Pour nous, la période de chaleur dans les ateliers, c'est toute l'année qu'il fait plus de 30 degrés près des fours.

Heureusement que dans certaines entreprises de nos champs professionnels nous n'avons pas attendu pour faire des accords d'entreprises afin d'améliorer les conditions de travail liées à la chaleur en proposant des solutions pour les salarié-e-s. Sans ça, il y a bien longtemps que les statistiques sur

les AT/MP et les morts au travail auraient explosé, sachant qu'elles sont déjà graves aujourd'hui. Il est évident que pour les salarié-e-s du BTP qui travaillent dehors par fortes chaleurs, ces quelques petites avancées que prévoit ce décret sont les bienvenues.

Il y a encore beaucoup à faire : Le décret refuse aussi de fixer des seuils clairs de température. L'obligation de « température adaptée » reste juridiquement vide, empêchant tout contrôle ou recours.

Rien n'interdit de faire travailler à 12°C l'hiver ou à 40°C l'été.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime que les températures idéales pour travailler sont entre 16°C et 24°C en fonction des activités. Au-dessus de 28°C pour une activité physique et au-dessus de 30°C pour une activité sédentaire, « la chaleur peut constituer un risque pour les salarié-e-s » d'après l'INRS.

Pour garantir une réelle protection, la CGT exige :

- Une réduction des rythmes de travail en cas de forte chaleur.
- Une augmentation des temps de pause rémunérés dès 25 °C.
- L'extension du chômage intempéries pour chaleur à tous les secteurs.
- Le maintien et le renforcement du droit de retrait, sans sanction possible sans l'avis de l'inspection du travail.
- Des enquêtes systématiques après les malaises ou accidents liés à la chaleur.
- Un rappel obligatoire par le ministère du travail sur le rôle du CSE / CSSCT après un accident grave.
- Le renforcement des moyens de la médecine du travail et de l'inspection du travail, particulièrement en matière d'effectifs.

Une véritable évolution réglementaire qui fixe des seuils d'action et des valeurs limites d'exposition prenant en compte la température,

Le taux d'humidité, la vitesse du vent et le rayonnement solaire (indice WBGT) devient urgente.



Congrès industriAll Europe - 3, 4 et 5 juin 2025

La Fédération CGT Verre et Céramique a participé au congrès d'industriAll Europe, qui s'est tenu à Budapest les 3, 4 et 5 juin 2025. Plus de 500 délégué-es, représentant 39 délégations et 20 pays, étaient présent-es.



En ouverture, le maire de Budapest, Gergely Karácsony, a rappelé que ses meilleurs alliés dans sa lutte contre l'extrême droite de Viktor Orbán sont les syndicats de travailleurs et travailleuses. Un débat s'en est suivi sur la nécessité pour les syndicats d'être en première ligne contre la xénophobie, le capitalisme prédateur et pour le respect des droits humains.

Les débats et motions adoptées ont porté sur plusieurs grands axes :

1. L'énergie et la compétitivité industrielle.

Les organisations françaises ont défendu une politique énergétique souveraine, bas carbone, fiable et à faible coût. Elles exigent une

révision de la politique de l'UE, fondée sur une vision globale intégrant enjeux climatiques, sociaux, économiques et industriels, guidée par la neutralité technologique.

2. La convergence salariale en Europe.

Les syndicats d'Europe de l'Est ont dénoncé des salaires représentant seulement 40 à 50 % de la moyenne européenne, malgré un coût de la vie déjà à 80 % de cette moyenne. Ils demandent des salaires équitables, le renforcement des négociations collectives et l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

3. Guerre en Ukraine.

IndustriAll Europe condamne l'agression russe, exprime sa solidarité au peuple ukrainien et appelle à une reconstruction équitable et sociale, respectueuse des droits des travailleurs et guidée par le développement durable.

4. Paix et démocratie.

La FNME CGT et Fiequimetal ont alerté sur la montée de l'extrême droite, menaçant démocratie et acquis sociaux. Les syndicats affirment leur responsabilité à défendre solidarité, égalité et fraternité, et à combattre toutes les discriminations.

5. Rôle des syndicats pour la paix.

La FIM-CISL appelle à un mouvement syndical international

pour peser sur les institutions, et demande à industriAll d'organiser une réunion spécifique sur la paix.

6. Droits syndicaux en Europe du Sud-Est.

Les motions appellent à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs, à condamner le dumping social et à appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». Elles soutiennent l'instauration d'un salaire minimum lié au coût de la vie.

7. Priorités futures.

Renforcer la solidarité transnationale, soutenir les négociations collectives, accompagner les syndicats face aux mutations industrielles et à l'industrie 4.0.

8. Emploi des jeunes.

Les syndicats alertent sur la précarité croissante, exigent la protection des militants, la liberté syndicale et un emploi industriel stable et de qualité. Ils appellent à un effort massif de syndicalisation des jeunes.

Enfin, on peut regretter le rejet de certaines motions, notamment celle sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, qui proposait un dispositif européen contraignant contre les inégalités (motion à laquelle la CFDT a voté contre).

Le prochain congrès se tiendra en 2029.

Mobilisation et solidarité contre le plan de restructuration du site du Havre du groupe Saverglass

Le projet de restructuration de Tourres et Cie, filiale du groupe Saverglass située au Havre, constitue une catastrophe sociale, industrielle et environnementale. Sur le plan social, 139 postes sont supprimés dans des compétences de plus en plus rares sur nos territoires.

Sur le plan industriel, le secteur verrier perd encore de la capacité de production, au profit d'importations croissantes. L'activité du four restant dépendra du succès de la stratégie du nouvel actionnaire.

Sur le plan environnemental, la fermeture s'apparente à un chantage à l'emploi, visant à faire financer la reconstruction du four restant, tandis que la délocalisation probable des productions aura une empreinte écologique négative non évaluée par le projet. Le groupe australien Orora, peu familier avec l'industrie du verre haut de gamme, risque de détruire un joyau industriel et une composante majeure de notre patrimoine verrier.

Cette décision s'ajoute à une séquence d'agressions sociales inacceptables : chômage partiel avec pertes de salaire, négociation déloyale de l'intéressement court-circuitant les délégués syndicaux, tentative d'accord de performance collective.

Cette maltraitance sociale masque les responsabilités de la direction précédente et éclaire les choix de l'actionnaire australien. La direction historique est responsable de la dégradation ponctuelle du site havrais, notamment à travers des développements internationaux coûteux, des hausses de prix en 2022-2023

et des stratégies d'approvisionnement inadaptées. Ce n'est pas aux salariés de payer ces erreurs.

Orora, ayant acheté au moment des marges les plus élevées, vise à pérenniser cette rentabilité. Il a demandé à la direction historique d'élaborer un plan de restructuration pour atteindre cet objectif d'ici 2027. Tous les sites du groupe sont concernés, la première séquence frappant le Havre, comme confirmé lors de la mobilisation intersyndicale du 1er juillet 2025 devant le siège de Feuquières.

La nouvelle direction, issue de l'industrie automobile, prévoit un modèle lean, standardisé, flexible et agressif sur les coûts, et le développement de gammes standard pour concurrencer Verallia, Owens Illinois ou Vidrala. Ces choix de rupture, contestables sur le plan industriel et social, ne font l'objet d'aucun débat dans les instances représentatives.

La procédure engagée au Havre permet néanmoins aux camarades de négocier des améliorations au « plan de sauvegarde des emplois » (PSE). La DREETS a sévèrement pointé plusieurs lacunes : dossier incomplet, périmètre d'évaluation limité, mesures insuffisantes en formation et reclassement, impact sur les conditions de travail non justifié. Nous pensons que des alternatives existent, en maintenant la

capacité jusqu'à la reprise de l'activité. La réorganisation projetée rend la cible organisationnelle et de compétences non viable, avec risques de déclassements, que nous exploiterons avec l'expertise désignée par le CSE.

Les syndicats CGT ont interpellé les organisations représentatives des sites du groupe pour convoquer les CSE et protéger emplois et outils de travail.

Une coordination CGT exemplaire suit régulièrement le dossier et met en avant les revendications.

La mobilisation du 1er juillet a permis à de nombreux syndicats de la région et du nord de la France d'exprimer une solidarité puissante. Unis, nous sommes plus forts face à une direction locale défaillante et un actionnaire aveuglé par ses objectifs financiers irréalistes.



Duralex : à nouveau debout, mais tout reste à construire

Depuis le 26 juin 2025, le foncier appartient à la métropole d'Orléans. Depuis le 1er août 2024, Duralex est une SCOP détenue majoritairement par ses salarié·es. Mais entre modernisation urgente, décarbonation nécessaire et gouvernance encore fragile, l'avenir reste à écrire. La CGT Verre et Céramique appelle à une mobilisation collective pour transformer cet espoir en projet industriel durable.

Un foncier sécurisé... mais temporaire.

La métropole d'Orléans a racheté le site de La Chapelle-Saint-Mesmin pour 5,6 millions d'euros, éloignant le risque de spéculation immobilière.

Mais l'occupation reste précaire : pas de bail longue durée, ni garantie de maintien pérenne de l'activité. La CGT exige un engagement écrit clair : bail industriel sécurisé d'au moins 20 ans, avec clauses protectrices. La puissance publique doit devenir un partenaire industriel réel, et non un simple propriétaire attentiste.

Une SCOP née de la lutte
Depuis le 1er août 2024, 144 salarié·es sur 228 sont devenus sociétaires. Un conseil d'administration de 14 membres et une direction collégiale visent à « redonner un avenir à Duralex par les salarié·es eux-mêmes ». La transition est porteuse d'espoir, mais reste fragile : décisions stratégiques à clarifier et gouvernance à consolider.

La CGT défend :

- Un comité stratégique élargi associant représentant·es syndicaux·ales.
- Un pilotage coopératif renforcé, pour éviter l'usure d'une gouvernance éclatée.
- Des outils de contrôle collectif :

budgets partagés, reporting mensuel, bilan social accessible.

Décarbonation : un impératif

Le four, cœur de production, est aussi le principal poste d'émissions de CO2. Aucun plan chiffré ou calendrier n'a été formalisé. La CGT propose :

- Un plan de décarbonation 2025–2030, chiffré et concerté.
- Un groupe de travail R&D incluant ingénieurs, opérateurs et expert·es.
- Des contreparties écologiques et sociales aux financements publics : emploi, investissement productif et environnement amélioré.

Vers un pacte tripartite : SCOP – Métropole – État

La relance ne peut reposer uniquement sur les salarié·es. Trois piliers sont nécessaires :
- Foncier stable : bail long terme sécurisé.

- Transition écologique : soutien de l'État et de la région.

- Dialogue social structuré : gouvernance coopérative et syndicale.

Ne pas laisser passer notre chance

La SCOP est une victoire. Le soutien de la métropole est un signal positif. Mais sans vision industrielle, plan d'investissement et respect du dialogue social, ces acquis restent fragiles. Duralex peut devenir un site pilote de la transition écologique verrière, à condition d'une volonté partagée du terrain aux sphères politiques. La CGT Verre et Céramique porte des propositions concrètes et invite toutes les forces de progrès à en faire autant. Le temps n'est plus à l'attente, mais à la reconstruction.



Une direction sourde à la législation

L'usine d'Isover Orange produit de la laine de verre pour l'isolation des bâtiments, avec 3 lignes de production, 2 ateliers de transformation et un atelier de recyclage.

Le 4 octobre 2024, la direction convoque une réunion extraordinaire pour le redémarrage de la ligne 5, arrêtée depuis novembre 2023 en raison de la baisse du marché. Les élus donnent alors un avis favorable, aucun plan de suppression d'emploi n'étant envisagé à ce moment, et la perspective d'un retour d'activité est accueillie positivement.

Le 29 novembre 2024, lors d'un CSE extraordinaire consacré au projet de redémarrage de la ligne 5 et à ses conséquences organisationnelles et sociales, la direction révèle son véritable plan : la suppression d'un poste est conditionnée à l'acceptation du projet, sous peine de ne pas relancer la ligne.

Le dossier présenté est incomplet, ne permet pas de quantifier la charge de travail transférée sur les salarié-es impacté-es, et repose sur des hypothèses non finalisées, avec :

- étude du projet en 2025,
- réalisation en 2026,
- remplacement du personnel supprimé par des intérimaires.

Face à ces insuffisances, le CSE demande des informations précises : économies attendues, justification économique du projet, objectifs de productivité, plan de production, budget détaillé, réorganisation des tâches, cotation des postes, organigrammes

présents et futurs. La direction refuse de fournir ces informations, forçant le CSE à saisir la justice pour faire respecter ses droits.

Le 19 février 2025, le tribunal de Carpentras ordonne à Saint-Gobain de transmettre au CSE toutes les informations nécessaires et de convoquer un CSE extraordinaire dans un délai de deux mois pour consultation sur le projet de redémarrage de la ligne 5.

Cette décision confirme le droit du CSE à être pleinement informé et consulté avant toute modification des conditions de travail.

Lors de la réunion du 27 février 2025, le CSE reprend l'information-consultation et décide, par délibération, de recourir au cabinet ANAPREV pour analyser l'impact du projet sur les conditions de travail. En réponse, la direction tente d'annuler cette délibération par voie judiciaire, arguant que le projet est abandonné.

Le 28 mai 2025, le tribunal de Carpentras déboute Saint-Gobain, confirmant que la délibération était valide et que l'expertise n'avait pas encore été lancée. La société est condamnée à verser 700 € au CSE au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ces deux procédures judiciaires perdues démontrent que la voie juridique reste un outil essentiel

pour faire respecter les droits des salarié-es face à une direction qui refuse le dialogue et la transparence.

Elles rappellent également que les instances représentatives du personnel sont légitimes et indispensables pour protéger l'emploi et les conditions de travail.

Malgré les pressions et tentatives de chantage, le CSE continue de défendre ses droits et d'exiger des informations complètes et fiables.

La vigilance et la mobilisation restent les clés pour garantir le respect de la législation et la sécurité des salarié-es. Dans tous les cas, il ne faut rien lâcher.

Ces deux procédures perdues montrent que la voie juridique reste un outil indispensable pour faire respecter nos droits face à une direction qui refuse le dialogue. Dans tous les cas, il ne faut rien lâcher.

Congrès de l'Union Locale CGT d'Eu, Le Tréport et la Vallée de la Bresle

Le vendredi 13 juin 2025 s'est tenu le congrès de l'Union Locale CGT d'Eu, Le Tréport et de la Vallée de la Bresle. Un moment fort de convergence, de débats, d'échanges... et surtout de construction collective pour nos luttes à venir.

Peggy Picavet, secrétaire de l'Union Locale, a annoncé qu'elle ne souhaitait pas renouveler son mandat de secrétaire générale. Elle reste toutefois pleinement investie, en tant que secrétaire adjointe.

La présidence du bureau de congrès a été confiée à Ingrid Bernier, assistée de Martial Hy et Anthony Evenou. Peggy Picavet et David Lotte ont assuré le bon déroulement des travaux.

Le rapport d'activité, présenté par la présidente du congrès, a rappelé trois années d'intenses mobilisations :

- la bataille contre la réforme des retraites, avec des actions d'ampleur jamais vues depuis les années 80,
- des rassemblements et distributions de tracts dans toute la vallée,
- des luttes communes entre secteurs privé et public,
- une participation active aux élections professionnelles, dont les TPE.

Ce bilan confirme que, malgré les attaques, la CGT reste combative et implantée sur le territoire.

Les interventions ont porté sur :

- les difficultés de recrutement,
- la dégradation des conditions de travail,
- l'introduction massive des nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle,

- et bien sûr, la lutte des classes, fil conducteur de notre engagement.

Autant de sujets qui ont nourri des débats respectueux et constructifs.

Notre camarade Nadine Czorny, représentante de la Fédération, est intervenue pour rappeler l'importance du travail interprofessionnel. Le rapport financier a été approuvé à l'unanimité.

La nouvelle commission exécutive (20 membres) et la commission financière ont été élues à l'unanimité : 473 voix pour, aucune contre ni abstention.

Le bureau exécutif est désormais composé de :

Ingrid Bernier, présidente, Peggy Picavet, première adjointe, David Lotte, deuxième adjoint. Cette confiance unanime illustre la reconnaissance de l'engagement collectif.

La nouvelle présidente a insisté sur le renforcement du travail interprofessionnel et la préparation des grandes batailles locales.

Notre camarade Jacky Maussion a rappelé avec passion l'histoire des 130 ans de la CGT, soulignant la richesse de notre héritage et l'actualité de nos combats. En clôture, plusieurs élus ont salué le congrès : Michel Barbier (maire d'Eu), Laurent Jacques (maire du Tréport) et Céline Brulin (sénatrice de Seine-Maritime).

Ce congrès a permis de dresser un bilan lucide, d'élire une nouvelle équipe dirigeante et de tracer des perspectives claires.

Plus que jamais, l'Union Locale CGT d'Eu, Le Tréport et la Vallée de la Bresle est debout, mobilisée et déterminée à porter haut la voix des travailleurs et travailleuses.



Jeunesse et syndicalisme : semer aujourd'hui pour faire pousser demain

Dans un monde du travail en mutation permanente, où précarité, individualisation et pression productive dessinent l'horizon professionnel de nombreux jeunes, la question de la continuité syndicale est plus que jamais un enjeu vital pour notre organisation. Il ne s'agit pas simplement de "passer le flambeau", mais de faire une place à la jeunesse, de reconnaître sa légitimité, ses aspirations et sa manière propre de militer.

Pour beaucoup de jeunes salariés, le premier contact avec le syndicat survient souvent à l'occasion d'un conflit, d'une injustice vécue, d'une envie de comprendre leurs droits.

Ce moment est crucial : c'est là que peut naître la vocation syndicale, non pas comme un héritage imposé, mais comme un choix engagé, une volonté d'agir collectivement.

S'engager dans la CGT, c'est rompre avec l'isolement, c'est refuser le fatalisme.

Mais pour que cette rupture soit possible, encore faut-il que les jeunes se sentent accueillis, écoutés, valorisés dans les structures syndicales. La transmission ne peut être descendante : elle doit être interactive, basée sur la confiance et l'ouverture.

Les jeunes n'ont pas forcément les mêmes codes, les mêmes rythmes ou les mêmes priorités que leurs aînés. Et c'est une richesse. Le syndicalisme ne peut se figer dans des formes uniques ou des rituels inaccessibles. Il doit savoir s'adapter sans se renier, se réinventer pour rester vivant. Les jeunes qui s'impliquent dans le syndicat y trouvent souvent un espace d'émancipation, un lieu d'apprentissage, de débat, de formation – bref, un terrain de

croissance personnelle autant que collective. En se battant pour les autres, en comprenant les rouages sociaux, en apprenant à argumenter, organiser, fédérer, ils et elles se transforment eux-mêmes.

La jeunesse n'est pas une catégorie uniforme. Mais elle partage souvent une même fragilité sociale : stages sous-payés, CDD en chaîne, difficulté d'accès au logement, pression pour "faire ses preuves", manque de reconnaissance. Ces réalités façonnent un rapport au travail et à l'engagement qu'il faut comprendre pour mieux y répondre syndicalement.

Être jeune, aujourd'hui, c'est aussi être confronté à l'urgence écologique, aux discriminations, aux inégalités croissantes. C'est chercher du sens dans un monde qui en offre peu. C'est là que le syndicat peut apparaître comme un outil puissant de transformation, un espace où les colères deviennent actions, où les idées se construisent en stratégie collective.

C'est aussi sortir du paternalisme et reconnaître que la relève ne se décrète pas, elle se construit dans la confiance mutuelle.

Cela implique également une reconnaissance concrète de l'engagement syndical dans le parcours professionnel. Trop souvent, l'activité syndicale est encore perçue comme un frein, un risque, voire

un isolement professionnel. Il est temps d'inverser cette tendance.

Il faut sécuriser et valoriser les parcours syndicaux, permettre à celles et ceux qui s'engagent de développer des compétences reconnues, transférables, visibles et utiles dans leur vie professionnelle.

La Fédération CGT Verre et Céramique s'appuie aujourd'hui sur un outil fiable et qualifié : l'AVPS (Association pour la Valorisation des Parcours Syndicaux).

Valoriser les parcours syndicaux, c'est aussi envoyer un message fort à la jeunesse : militer ne signifie pas sacrifier son avenir, bien au contraire. C'est se former, s'outiller, grandir. C'est faire le choix d'un engagement qui construit autant l'individu que le collectif.

Préparer la relève, c'est agir dès aujourd'hui pour que les jeunes trouvent, dans notre syndicat, un lieu à leur image, où ils et elles peuvent grandir, construire, se battre et gagner. C'est une urgence autant qu'un espoir. Car un syndicat sans jeunesse, c'est un syndicat sans avenir. Mais un syndicat qui place la jeunesse au cœur de son projet, c'est un syndicat vivant, combatif, et capable de durer.

Métiers du verre et de la céramique : des filières sous pression, des savoir-faire en danger

Dans un contexte économique marqué par la financiarisation de l'industrie et la quête effrénée de rentabilité à court terme, les filières du verre et de la céramique connaissent des tensions grandissantes.

Derrière des métiers d'excellence, porteurs de savoir-faire ancestraux et de solutions d'avenir, se cache une réalité alarmante : l'emploi, la formation et la qualité du travail sont aujourd'hui menacés par les logiques de profit qui dominent les choix industriels. La CGT Verre et Céramique tire la sonnette d'alarme et appelle à un changement profond de cap.

Le verre creux agroalimentaire : entre surcharge de production et précarisation

Pilière historique de l'industrie du verre, la filière du verre creux agroalimentaire (bouteilles, bocaux, pots...) subit de plein fouet la concentration des acteurs et les pressions des géants de l'agroalimentaire.

Résultat : des cadences toujours plus élevées, des équipes sous tension et un recours accru à la sous-traitance ou à l'intérim. Les salarié-es, pourtant garants de la qualité sanitaire et écologique des emballages, voient leurs conditions de travail se détériorer, pendant que les actionnaires engrangent les bénéfices. Les plans de suppression d'emploi massifs en cours chez Owens Illinois et Saverglass en sont la parfaite démonstration !

Le verre automobile : mutation accélérée, emplois fragilisés

Avec la transition vers la voiture électrique et connectée, la filière

du verre automobile (pare-brise, vitrages techniques, optiques...) est en pleine mutation. Mais au lieu d'accompagner les salarié-es, les industriels externalisent, automatisent et compressent les effectifs.

Les centres de décision, souvent délocalisés, ne tiennent pas compte des réalités locales. Les ateliers ferment, les savoir-faire s'évaporent. La CGT revendique une réindustrialisation pensée avec et pour les travailleurs, dans une logique de souveraineté industrielle et écologique.

La terre crue : un potentiel écologique bridé par le manque d'investissements

Matériau biosourcé par excellence, la terre crue suscite un regain d'intérêt dans le bâtiment et l'architecture durable. Pourtant, cette filière reste marginale, faute de reconnaissance, de formations qualifiantes et d'un véritable soutien industriel.

Là où il faudrait développer des filières locales, investir dans la transmission des compétences et encourager les pratiques vertueuses, les logiques de rentabilité freinent l'essor d'un secteur porteur de sens et d'emplois durables.

Arts de la table : l'excellence sacrifiée sur l'autel du marché

Symbole du patrimoine français, les arts de la table en céramique

et en verre souffrent d'une concurrence mondiale exacerbée et d'un désengagement progressif de l'État.

Les manufactures historiques ferment ou se délocalisent, les jeunes peinent à trouver des débouchés malgré leur passion.

Dans ce contexte, les salarié-es se battent pour maintenir des productions locales de qualité, garantes d'un savoir-faire reconnu internationalement. La CGT exige une politique industrielle ambitieuse pour protéger cette richesse culturelle et sociale.

Face à ces tensions, la CGT Verre et Céramique appelle à un véritable plan de sauvegarde et de développement des filières, basé sur l'emploi stable, la formation, l'investissement productif et la relocalisation des chaînes de valeur.

Ce sont des pans entiers de notre industrie, de notre culture et de notre avenir écologique qui sont en jeu. Les travailleuses et travailleurs ne peuvent être les variables d'ajustement de la finance. Il est temps de remettre l'humain et le savoir-faire au cœur de l'industrie.

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.

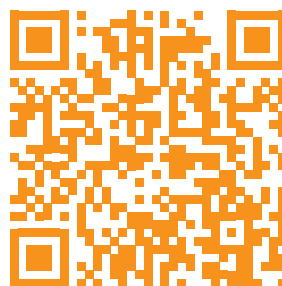
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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.

**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

Formation AT/MP - 27 mai 2025 : La démarche de prévention des risques professionnels

Fidèle à son habitude, la commission santé a organisé le 27 mai 2025, veille de notre AG annuelle, la journée AT/MP, sur le thème : « La démarche de la prévention des risques professionnels ». Cette année encore, la mobilisation fut au rendez-vous : près de 100 stagiaires ont participé à la session, un record !

La commission santé a travaillé tout au long de l'année pour construire cette formation. Plusieurs réunions y ont été consacrées, permettant d'aboutir à un diaporama clair, enrichi de cas concrets et de bonnes pratiques en matière de prévention.

La grande nouveauté : un questionnaire interactif accessible via QR code. Les résultats ont permis d'évaluer le niveau de connaissances avant la formation et d'adapter le contenu aux points plus fragiles.

La formation a rappelé que la prévention des risques n'est pas une option, mais une obligation légale, inscrite dans le Code du travail :

Article L 4121-1 : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : la prévention des risques, l'information et la formation, ainsi que l'organisation de moyens adaptés.

Article L 4121-2 : ces mesures reposent sur les 9 principes généraux de prévention, que nous avons détaillés et discutés collectivement :

1. Éviter les risques.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
3. Combattre les risques à la source.

4. Adapter le travail à l'homme.
5. Tenir compte de l'évolution de la technique.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins.
7. Planifier la prévention.
8. Privilégier les protections collectives sur les protections individuelles.
9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes, que les employeurs cherchent souvent à contourner, ont suscité de nombreux échanges et réactions parmi les stagiaires.

Autre apport essentiel, la distinction entre les trois niveaux de prévention des risques professionnels :

- Prévention primaire : agir en amont pour supprimer le risque à la source.
- Prévention secondaire : détecter précocement les situations à risque et intervenir rapidement.
- Prévention tertiaire : réduire les conséquences d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

La formation a également permis d'actualiser nos connaissances :

- Le décret n°2024307 du 4 avril 2024 impose désormais une traçabilité renforcée de l'exposition des salariés aux agents chimiques CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction).

- Rappel de l'importance du DUERPE (document unique d'évaluation des risques professionnels

et environnementaux), qui doit être présenté chaque année aux élus du CSE.

- Focus particulier sur l'amiante, avec le RAT (repérage avant travaux) et le DTA (document technique amiante), documents obligatoires à intégrer au DUERPE.

Ces rappels sont essentiels pour outiller nos élus et leur permettre de faire respecter la loi dans les entreprises.

La CGT rappelle que la prévention des risques est indissociable du renforcement des droits des salarié-es et du pouvoir d'agir des représentants.

Pour la CGT, il n'existe pas de « métiers à risques » par nature. Ce sont les conditions de travail qui créent le danger.

La prévention, c'est aussi préparer la fin de carrière et garantir le droit de partir à 55 ans et en bonne santé.

Cette formation AT/MP a permis de transmettre des connaissances solides, des outils pratiques et une démarche à appliquer dans toutes nos entreprises et branches professionnelles.

Pour peser face au patronat et imposer une véritable culture de prévention, il faut des élu-es bien formés, une représentativité renforcée, un rapport de force accru.

Parce qu'être élu,
C'EST UN ENGAGEMENT

Le nôtre, c'est de
VOUS ACCOMPAGNER !

ÉCONOMIQUE



STRATÉGIQUE



SSCT



SECTORIEL



POLITIQUE SOCIALE



ENVIRONNEMENT



NÉGOCIATION



JURIDIQUE



LIVRE BLANC



ACTICE ▶ Cabinet d'expertise-comptable
& 3CSE ▶ Expert certifié SSCT pour les CSE



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

Valoriser le parcours syndical : transformer l'engagement en compétences reconnues

Exercer un mandat syndical ne se limite pas à défendre les droits des salarié-es. Chaque mandat est une école de savoir-faire et de compétences qui mérite d'être reconnue dans le parcours professionnel des élus.

Exercer un mandat d'élue du personnel ou de délégué syndical permet d'acquérir des compétences multiples : animation de réunions, négociation avec la direction, gestion de conflits, maîtrise du droit du travail.

Ces savoir-faire, souvent supérieurs à ceux requis par le métier d'origine, restent trop souvent invisibles aux yeux de l'employeur et peuvent pénaliser la carrière des militants. De nombreuses études montrent qu'un tiers des actifs hésitent à s'engager de peur de représailles et qu'une part importante des syndiqué-es subit un frein dans son évolution professionnelle.

Valoriser le parcours syndical est donc indispensable pour que cet engagement devienne un atout et non un obstacle.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est un outil essentiel pour transformer l'expérience militante en diplôme ou certificat professionnel.

Depuis quelques années, des équivalences ont été définies entre certaines compétences acquises en mandat et des titres professionnels officiels.

Des universités comme le CNAM, Dauphine ou Sciences Po proposent des cursus adaptés aux

syndicalistes. Ces dispositifs permettent aux militants de faire reconnaître officiellement leur expérience, que ce soit pour progresser dans leur carrière, obtenir un diplôme ou préparer une reconversion.

Dans la branche Verre-Céramique, la CGT pilote un projet inédit avec le cabinet DRM et OPCO 2i pour créer un lien concret entre engagement syndical et certification professionnelle.

Des fiches de fonctions détailleront les missions et compétences des IRP et indiqueront les formations ou diplômes correspondants. Chaque élu pourra ainsi identifier les titres ou modules adaptés à son expérience et envisager des formations complémentaires ou une VAE.

L'objectif est clair : faire reconnaître que militer forme autant qu'exercer un métier et que ces compétences doivent être valorisées.

La reconnaissance du parcours syndical n'est pas seulement individuelle : elle renforce l'efficacité et l'attractivité du syndicalisme.

Des militants valorisés dans leur carrière représentent une force pour la CGT, capable d'accueillir et former de nouvelles générations.

Ce projet, qui aboutira d'ici la fin de l'année avec la publication des fiches et du rapport final, constitue une première en France dans le secteur du verre et de la céramique.

Valoriser l'engagement syndical, c'est donc transformer un investissement militant en réel atout professionnel, pour les élu-es et pour l'ensemble des salarié-es. C'est affirmer que défendre les droits des travailleurs et développer ses compétences vont de pair, et que cette double valeur mérite reconnaissance et protection.



ENEZ 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...

Point sur les négociations de branches



Cristal, verre et vitrail

Depuis le printemps, les discussions portent surtout sur la refonte des classifications. Après un an de débats, les avancées restent minimes. Avec l'appui du cabinet HARTUR HUNT, le patronat cherche à clore le sujet au moindre coût, sans reconnaître pleinement les métiers.

Les critères proposés (activité, compétences, autonomie, savoir-être) sont contestés par la CGT, qui refuse que « le savoir-être » devienne un levier subjectif et arbitraire. Autre exigence : la reconnaissance des diplômes. Le bac pro doit être classé au niveau technicien 2e collège, comme l'était le bac technique, et les CQPI doivent être valorisés. Sans cela, aucun accord ne sera signé.

La CGT insiste aussi pour que les emplois repères reflètent réellement les savoir-faire de haut niveau, comme le métier de verrier

à la canne. Nous restons mobilisés : hors de question de dévaloriser les salarié-es de la branche.

En parallèle, trois autres dossiers avancent. Un accord handicap est sur le point d'aboutir, avec notamment l'obligation de nommer un référent handicap dès 100 salarié-es (au lieu de 250).

Sur l'ancienneté, la prime progressera jusqu'à 16 % à 18 ans et 17 % à 20 ans, en deux étapes (2026 et 2027) — une avancée à confirmer dans l'accord écrit. Enfin, les discussions sur la fin de carrière et la pénibilité sont au point mort, le patronat préférant retarder ce dossier jusqu'à la fin des classifications.

Céramique

Les trimestres se suivent et se ressemblent : FIPU, APLD rebond, droit syndical, parcours syndical... Les mêmes thèmes reviennent, mais sans résultat concret.

Les discussions s'enchaînent, sans qu'aucun projet d'accord ne soit mis sur la table. Dans un contexte d'incertitude, marqué par des difficultés financières et l'absence de volonté politique claire du CICF, le constat est préoccupant : le paritarisme se délite. Les prochains mois seront déterminants pour l'avenir du dialogue social et de la branche elle-même.

Miroiterie

Depuis mars, la branche a changé d'animateur patronal. Le dialogue paraît plus ouvert, mais la vigilance reste de mise : derrière cette soudaine conciliation pourrait se cacher la préparation d'une fusion.

Le toilettage de la convention collective a débuté sur les droits familiaux. La CGT revendique cinq jours pour le décès d'un proche (parents, conjoints, beaux-parents) ainsi que la reconnaissance du PACS.

Un accord sur la valorisation des parcours syndicaux est en cours de finalisation : nous avons obtenu l'ajout du certificat « Formateur d'adultes » et demandons une commission de suivi pour en garantir l'application. La révision des classifications, laissée en friche depuis 1988, devient incontournable : la DGT rappelle aux employeurs leur obligation de rouvrir ce chantier.

D'autres études sont prévues : en 2025 sur le handicap et la grossesse au travail, en 2026 sur l'égalité femmes-hommes, l'usure

professionnelle et l'APLD rebond. Sur ce dernier point, une négociation est envisagée en février 2026, à condition que la formation profite vraiment aux salarié-es. Enfin, la CGT demande une fréquence accrue des réunions, car trois mois d'attente entre deux rencontres freinent toute avancée.

Verre mécanique

Le 21 mai 2025, le cabinet KYU a présenté deux cartographies dans le cadre de la GEPP : l'une sur les 17 métiers cœurs, l'autre sur les formations. La CGT, seule organisation présente à toutes

les séances, a veillé à ce que les salarié-es soient correctement représenté-es.

Le 25 juin, plusieurs sujets ont été abordés. Sur les fins de carrière, le projet patronal se contente de recycler les dispositifs existants (prime de départ, retraite progressive, compte pénibilité), sans intégrer les propositions CGT.

Une nouvelle réunion est prévue, et la CEF devra se prononcer sur une éventuelle signature. La CGT a aussi rappelé l'urgence d'engager enfin la négociation GEPP, nos revendications étant prêtes depuis longtemps.

D'autres points ont été discutés : la présentation de la nouvelle charte visuelle (reportée pour raisons techniques), l'étude d'opportunité d'une certification spécialité verre (résultats attendus en juillet), l'étude IRP (auditions en cours jusqu'en septembre), ainsi que le choix d'une plateforme de gestion des certifications (demande d'éclaircissements).

Enfin, toutes les OS, dont la CGT, se sont opposées à la mutualisation du budget PAM avec la Cristallerie, jugeant cette proposition inacceptable.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

L'APLD-R, créé en 2025, permet aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité de réduire temporairement le temps de travail, sous réserve d'un accord validé entre mars 2025 et février 2026.

L'APLD-R permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 %, avec une indemnité de 70 % du brut pour les salarié-es et une allocation de 60 % versée à l'employeur.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir l'emploi et à développer la formation professionnelle.

Sur le papier, le dispositif semble équilibré. Dans les faits, il sert trop souvent à sécuriser les profits patronaux, au détriment des salarié-es et de l'argent public. Certaines filiales déficitaires sont artificiellement isolées pour justifier des aides, alors que les

groupes affichent des résultats florissants – l'exemple de Saint-Gobain en témoigne.

La CGT dénonce cette captation de fonds publics, qui devraient financer la protection sociale, les retraites, la prévention des risques ou l'inspection du travail, et non les dividendes.

Cela dit, l'APLD-R peut être utile dans les entreprises réellement en difficulté, à condition d'être strictement encadré. Nos exigences sont claires : pas de licenciements ni de restructurations pendant toute sa durée, maintien intégral des salaires, et de véritables formations ouvrant des perspectives

de reconversion, de progression et d'amélioration des conditions de travail.

Sans ces garanties, l'APLD-R risque de n'être qu'une machine à subventionner le patronat. La Fédération restera donc vigilante pour que les fonds publics servent bien à protéger l'emploi et les droits des travailleurs, et non à gonfler les dividendes.

6 000 000, c'est un joli chiffre. **Pas un numéro.**



À l'aube de nos 65 ans, nous avons franchi le cap des 6 millions de sociétaires. C'est à Nolwenn S., notre nouveau sociétaire, que nous le devons. Merci à lui, mais aussi à nos 5 999 999 autres sociétaires d'avoir choisi la Macif : un modèle sans actionnaires, avec des prix justes et un service client toujours à vos côtés. Pour nous, vous ne serez jamais un simple numéro.



La Macif,
c'est **vous.**



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

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.



FNTVC CGT

FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

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