



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cgt



Le Travailleur du Verre
&
DE LA CÉRAMIQUE

Trimestriel n° 158 - Déc 2025

www.verreceram-cgt.fr

EDITO

La période que nous traversons est lourde de menaces mais aussi riche de solidarités, de résistances et d'espoirs. Dans le verre et la céramique comme ailleurs, les logiques capitalistes poursuivent leur œuvre destructrice : austérité imposée, fermetures de sites, plans de suppression d'emplois, remise en cause des droits, précarisation de la formation et abandon progressif des politiques publiques au service de la jeunesse. Pourtant, face à ces attaques, les travailleuses et travailleurs ne baissent pas la tête. Ils s'organisent, luttent, transmettent et inventent les bases d'un avenir plus juste. C'est ce mouvement collectif que notre Fédération porte et fait vivre.

Notre solidarité internationale s'est exprimée avec force ces dernières semaines envers le peuple cubain, durement frappé par le passage de l'ouragan Melissa. Une fois encore, Cuba paie le prix fort des catastrophes climatiques, aggravées par des décennies de blocus économique imposé par les États-Unis. Face à l'urgence, la solidarité ouvrière et internationaliste n'est pas un mot creux : elle est une nécessité politique et humaine. La

CGT Verre et Céramique réaffirme son soutien au peuple cubain, à ses travailleurs et à ses syndicats, qui font face avec courage à l'adversité, démontrant qu'un autre modèle de société reste possible, fondé sur la coopération plutôt que sur la prédatation.

Dans nos industries du verre et de la céramique, la situation est alarmante. Sous couvert de compétitivité et de transition écologique, les directions multiplient les plans d'austérité, les restructurations et les menaces sur l'emploi. Les salariés sont sommés de produire plus, avec moins de moyens, au détriment de leur santé, de leur sécurité et de leur vie personnelle.

Pourtant, partout, des résistances s'organisent. Les syndicats CGT sont à l'initiative de mobilisations, de propositions industrielles alternatives et de luttes pour défendre l'outil de travail, les savoir-faire et l'emploi local. Car derrière chaque usine menacée, ce sont des territoires entiers qui sont fragilisés.

La question de la formation professionnelle illustre parfaitement les dérives actuelles. Présentée comme une avancée, la formation

en situation de travail (AFEST) devient trop souvent un risque pour les salariés lorsqu'elle est mise en œuvre sans cadre, sans contrôle syndical et sans reconnaissance réelle des compétences acquises.

Former ne doit jamais signifier exploiter davantage, ni transférer sur les salariés la responsabilité des manques organisationnels des entreprises. La CGT exige que la formation au poste de travail soit strictement encadrée, sécurisée et construite avec les représentants des travailleurs, afin qu'elle serve réellement l'émancipation et la qualification, et non la rentabilité à court terme.

Plus largement, nous ne pouvons accepter une société qui abandonne ses enfants et sa jeunesse. La casse de l'éducation, de la protection sociale, de la santé et de la formation professionnelle prépare un avenir d'inégalités et de précarité. Une société qui sacrifie sa jeunesse n'a pas d'avenir. Dans nos secteurs, cela se traduit par des difficultés croissantes à attirer, former et fidéliser les jeunes travailleurs, alors même que nos métiers sont porteurs de sens, d'innovation et de fierté ouvrière.

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 : 3^e Trimestre 2025

Abonnement Annuel : 5€



SOMMAIRE

<i>Edito</i>	02
<i>Actu internationale</i>	04
<i>Actu nationale</i>	06
<i>Dossier</i>	14
<i>Actu entreprises</i>	16
<i>Vie Syndicale et Initiatives</i>	24
<i>Infos branches</i>	26

par Philippe Thibaudet, Secrétaire Général

Les jeunes du verre et de la céramique sont pourtant une force en mouvement. Ils s'engagent, prennent des responsabilités syndicales, s'organisent sur les lieux de travail et portent des revendications ancrées dans le réel : conditions de travail, reconnaissance des qualifications, égalité

professionnelle, transition écologique juste. Leur engagement montre que le syndicalisme n'est pas une relique du passé, mais une pratique vivante, ancrée au cœur du travail et tournée vers l'avenir. La CGT est et restera leur outil pour transformer le travail et la société.

L'actualité sociale nous rappelle aussi la brutalité des décisions patronales. Le PSE chez Gerresheimer est une nouvelle illustration de stratégies financières qui sacrifient l'emploi au nom de marges toujours plus élevées.

De même, la fermeture annoncée de la dernière tuilerie de Marseille est un symbole terrible : celui de la disparition programmée d'un savoir-faire industriel local, au mépris de l'histoire, des salariés et des besoins du pays. Ces choix ne sont pas inéluctables. D'autres solutions existent, et la CGT continuera de les porter, avec les salariés concernés.

À l'inverse, certaines luttes montrent que l'engagement syndical paie, la CGT largement en tête chez Corning Bagneaux confirme la confiance accordée par les salariés à une organisation combative, proche du terrain et force de propositions. Ces résultats renforcent notre responsabilité : celle de transformer cette confiance en victoires concrètes pour les travailleurs.

Dans cette dynamique, la Fédération CGT Verre et Céramique donne rendez-vous à l'ensemble des militants le 12 mars 2026 chez Duralex, à La Chapelle-Saint-Mesmin, pour les rencontres CGT du Made in France. Ce temps fort sera l'occasion d'échanger, de débattre et de construire collectivement des perspectives industrielles au service de l'emploi, des territoires et de la souveraineté productive. Défendre le Made in France, c'est défendre des emplois de qualité, des droits collectifs

et une industrie respectueuse des femmes, des hommes et de l'environnement.

Face aux crises multiples, notre boussole reste claire : solidarité, lutte et construction collective. C'est ensemble, syndiqués, militants et travailleurs, que nous ferons reculer les logiques de destruction et que nous bâtirons un avenir digne pour le verre et la céramique.

En cette fin d'année, la Fédération CGT Verre et Céramique adresse à l'ensemble des travailleurs, militants, syndiqués et à leurs proches ses vœux les plus fraternels. Que ces fêtes soient un moment de repos, de partage et de solidarité, pour reprendre des forces et aborder l'année à venir avec détermination, confiance et esprit de lutte collective. Ensemble, continuons à faire vivre le syndicalisme de transformation sociale.



Solidarité avec le peuple cubain après le passage de l'ouragan Melissa

Alors que l'ouragan Melissa vient de frapper Cuba avec une violence inédite, laissant derrière lui destruction et désolation, notre Fédération tient à exprimer son entière solidarité avec le peuple cubain.

Le passage dévastateur de l'ouragan Melissa sur Cuba a une nouvelle fois mis en lumière la vulnérabilité des populations face aux phénomènes climatiques extrêmes, dont la fréquence et la violence ne cessent d'augmenter sous l'effet du dérèglement climatique mondial. Mais il a aussi rappelé quelque chose de fondamental : face à la catastrophe, **ce sont la solidarité, la coopération et l'organisation collective qui permettent de sauver des vies et de reconstruire.**

À Cuba, les vents destructeurs et les inondations massives ont ravagé des milliers d'habitations, endommagé des infrastructures essentielles et plongé une grande partie du pays dans des difficultés considérables.

Les pertes matérielles sont immenses ; les familles se retrouvent parfois sans toit, sans électricité, avec un accès restreint à l'eau potable. Malgré cela, le peuple cubain, porté par une longue tradition d'entraide et de résilience, s'est immédiatement mis à l'œuvre pour protéger les plus vulnérables, sécuriser les zones touchées et organiser les secours.

Dans ce contexte, la FNTVC-CGT réaffirme pleinement son soutien au peuple cubain et à toutes celles et ceux qui, sur l'île, luttent au quotidien pour surmonter les

effets de cette catastrophe. La solidarité internationale n'est pas un slogan : c'est un principe fondamental du syndicalisme, un outil concret de défense des droits humains et un vecteur indispensable pour faire face à des crises dont les plus pauvres paient toujours le prix le plus lourd.

Un contexte aggravé par les blocages économiques
Il est indispensable de rappeler que le peuple cubain affronte cette catastrophe dans un contexte économique extrêmement contraignant.

Le blocus économique, commercial et financier imposé par les États-Unis depuis plus de soixante ans fragilise considérablement la capacité du pays à accéder à des ressources, à importer du matériel et à maintenir ses infrastructures.

Ce blocus entrave non seulement le développement économique, mais complique également la réponse aux catastrophes naturelles : difficultés à acheter des équipements, à se procurer des matériaux de reconstruction, à obtenir des aides internationales.

Cette réalité, trop souvent passée sous silence, aggrave dramatiquement les conséquences humaines et matérielles des ouragans.

La FNTVC-CGT dénonce une nouvelle fois ces mesures injustes et appelle à leur levée immédiate,

afin que Cuba puisse mobiliser toutes les ressources nécessaires à la reconstruction.

Dans l'histoire internationale du mouvement ouvrier, la solidarité avec Cuba n'a jamais faibli.

Aujourd'hui encore, il est de notre responsabilité d'apporter un soutien matériel, financier et politique à celles et ceux qui tentent de réparer, reconstruire, sauver, soigner et nourrir.

La Fédération travaille à coordonner des actions avec d'autres organisations syndicales et associations amies pour contribuer à l'aide d'urgence :

- soutien aux campagnes de collecte de matériel de première nécessité ;
- relais des initiatives destinées à financer la reconstruction ;
- appui aux efforts des travailleurs cubains mobilisés sur le terrain ;
- diffusion d'informations fiables pour contrer les campagnes de désinformation qui cherchent à instrumentaliser la catastrophe.

Nous savons que la solidarité internationale ne se résume pas à l'émotion du moment.

Elle doit être un engagement durable, structuré, qui renforce les

capacités des populations à faire face, aujourd’hui et demain, aux défis climatiques et sociaux.

Le peuple cubain a démontré à maintes reprises sa capacité à affronter l’adversité, souvent dans des conditions qui mettraient à genoux des nations bien plus riches. Cette force collective mérite respect, reconnaissance et soutien.

La FNTVC-CGT appelle l’ensemble de ses militant·es, syndiqué·es et sympathisant·es à se mobiliser, à relayer les appels à solidarité et à soutenir toutes les initiatives permettant d’alléger les souffrances causées par l’ouragan Melissa.

Plus que jamais, nous affirmons que la solidarité n’a pas de frontières.

Face à la catastrophe, face à l’injustice, face à la violence du climat et des politiques qui frappent les plus vulnérables, nous restons fidèles à nos valeurs : la défense de la dignité humaine, le soutien aux peuples en lutte, l’engagement collectif pour un monde plus juste.

NUMERO SPÉCIAL **EXTRÊME DROITE** LUTTER ET RÉSISTER DANS LE MONDE



COMMANDER CE NUMÉRO
pour gagner la bataille des idées !



SUR nvoboutique.fr

Automne 2025
Tarif: 9,50€
Ce numéro est recommandé par la CGT

Soutenez une presse syndicale indépendante et engagée

NVO.FR

Industrie du verre et de la céramique : entre austérité, menaces et résistances

Plus l'austérité progresse, plus l'extrême droite avance : la CGT alerte sur un tournant dangereux pour nos emplois et notre démocratie sociale.

Dans un contexte d'abandon industriel et de crispation économique, les verriers et les céramistes se retrouvent en première ligne.

Alors que les décisions politiques manquent de cohérence et de courage, la Fédération CGT du Verre et de la Céramique constate une multiplication des fermetures de fours, des menaces sur l'emploi et des annonces de suppressions de postes. Mais, partout, les salariés résistent, se mobilisent et remportent des victoires importantes.

Depuis plusieurs années, mais plus encore ces derniers mois, l'austérité imposée par les différents gouvernements pèse lourdement sur l'ensemble du pays.

Nos secteurs ne sont pas épargnés : ils en constituent même l'un des points de rupture les plus visibles.

L'État se désengage de son rôle stratégique. Il laisse les entreprises affronter seules la hausse des coûts énergétiques, l'intensité de la concurrence mondiale et les impératifs de transition environnementale. Ce retrait politique fragilise les sites industriels, complique les investissements et place les salariés dans une situation d'incertitude permanente.

Les conséquences sont claires : des emplois menacés, des savoir-faire remis en cause et des

territoires qui perdent des outils productifs essentiels à leur vitalité.

Dans ce climat d'abandon et de tensions, l'extrême droite profite de la colère sociale et tente de se présenter comme une alternative. Pourtant, son programme ne propose rien pour la protection de l'emploi, rien pour la modernisation des industries, rien pour la transition écologique.

L'extrême droite détourne la colère vers les plus fragiles et occulte les véritables responsables : les politiques d'austérité, l'absence de planification industrielle et la logique financière qui prévaut trop souvent dans les grands groupes.

L'histoire sociale a déjà démontré combien ce courant politique s'attaque aux libertés syndicales, soutient les stratégies patronales les plus brutales et cherche à diviser les travailleurs. Sa progression doit être prise au sérieux : elle représente une menace directe pour les droits collectifs et pour la démocratie sociale.

Dans nos secteurs, les décisions de fermeture se succèdent, parfois annoncées sèchement, sans anticipation et sans perspective claire pour l'avenir.

La fermeture du four de Vergèze a plongé des familles entières dans l'angoisse. Celle du four de Vayres

a, elle aussi, incarné une stratégie industrielle incohérente.

Dans de nombreuses entreprises, la direction annonce des plans de suppression d'emplois, invoquant les coûts, les prix de l'énergie ou la transition écologique, mais sans proposer d'alternative crédible.

Là encore, l'absence de vision politique nationale pèse lourd. La transition environnementale ne peut être réussie que si elle est accompagnée. Elle exige une planification, des financements et une volonté d'associer les salariés. Rien ne doit se faire contre eux. Rien ne se fera sans eux.

Malgré ces attaques, les travailleurs ne cèdent pas. Ils démontrent chaque jour que la mobilisation collective reste la première arme des salariés.

La victoire du syndicat CGT de Corning en est une illustration éclatante. En devenant la première organisation du site, la CGT prouve qu'un syndicalisme déterminé, proche du terrain et transparent dans ses combats, convainc toujours.

Cette progression électorale confirme que les salariés veulent être défendus, accompagnés et écoutés.

Autre signe encourageant : la levée de fonds obtenue pour

préserver l'avenir de Duralex. Cette entreprise emblématique, plusieurs fois menacée, a pu être soutenue grâce à la mobilisation syndicale, à la persévérance des salariés et à la pression constante exercée sur les pouvoirs publics.

La relance de l'outil industriel n'est pas encore totalement sécurisée, mais elle démontre que les travailleurs ont raison de se battre : rien n'est jamais perdu lorsqu'ils sont unis.

Partout sur le territoire, les verriers et les céramistes refusent de subir les restructurations et les stratégies de court terme. Les grèves se multiplient, les rassemblements s'organisent, des actions sont menées pour défendre les emplois, alerter les élus et rappeler que nos industries ont un avenir.

Les revendications sont claires : une politique industrielle durable, des investissements pour moderniser les fours, un accompagnement réel de la transition écologique, la garantie des emplois et la reconnaissance des qualifications.

La Fédération salue l'ensemble des équipes syndicales qui organisent ces mobilisations, souvent dans des conditions difficiles, face à des directions qui pensent plus à fermer qu'à transformer.

La CGT réaffirme qu'il est urgent de rompre avec les politiques d'austérité qui affaiblissent nos industries et découragent les salariés.

L'industrie du verre et de la céramique a besoin d'une ambition retrouvée : d'investissements publics massifs, d'une modernisation planifiée, d'un accompagnement complet pour la transition écologique,

d'une sécurisation des emplois et des parcours professionnels, d'une formation continue permettant à chacun de rester acteur de son métier.

La France ne manque ni de compétences ni de savoir-faire. Ce qui manque aujourd'hui, c'est une volonté politique forte et cohérente pour permettre à nos secteurs de retrouver stabilité et visibilité.

Dans une période marquée par les divisions et les inquiétudes, la FNTVC CGT porte une autre vision : celle de la solidarité, de la justice sociale et du progrès.

Nous continuerons à défendre chaque emploi, chaque atelier, chaque four avec nos forces.

Nous combattrons les suppressions de postes, les fermetures injustifiées et les politiques qui fragilisent nos métiers. Nous lutterons aussi sans relâche contre la progression de l'extrême droite, qui menace les valeurs mêmes du monde du travail.

L'industrie du verre et de la céramique fait partie de l'avenir du pays. Cet avenir ne se construira pas seul : il se construira avec les travailleurs, par leur engagement, leur mobilisation et leur unité.

C'est dans cette force collective que réside notre plus grande puissance. Et c'est elle qui nous permettra d'arracher, demain, les victoires dont nous avons besoin.

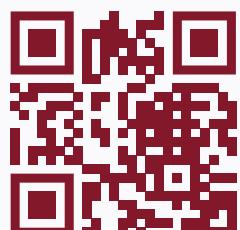


Parce qu'être élu, **C'EST UN ENGAGEMENT**

Le nôtre, c'est de
VOUS ACCOMPAGNER !



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



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

Quand la formation en entreprise devient un risque pour les salariés : l'AFEST sous contrôle

L'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) est présentée comme une manière innovante de « former sur le terrain ». Derrière ce slogan séduisant, apprendre en travaillant peut devenir un piège si elle sert avant tout les besoins immédiats des entreprises, au détriment de la qualification et de la reconnaissance des salarié·es.

L'Action de Formation en Situation de Travail, ou AFEST, est présentée par le gouvernement et France Travail comme une innovation pédagogique : apprendre « sur le terrain », valoriser l'expérience, rapprocher emploi et formation.

L'idée semble séduisante : pourquoi ne pas apprendre en travaillant, en prenant appui sur des situations réelles plutôt que dans des centres de formation classiques ? Mais derrière cette promesse, la réalité est beaucoup plus contrastée et soulève des questions essentielles sur le rôle de la formation professionnelle dans notre société.

Pour la CGT, il ne suffit pas de « former en travaillant » : encore faut-il garantir des droits, des moyens et une reconnaissance réelle aux salarié·es concerné·es.

Dans le cadre actuel, l'AFEST risque au contraire de devenir un outil de flexibilisation du travail, au service exclusif des besoins immédiats des entreprises, plutôt que du développement réel des qualifications et de la sécurisation des parcours professionnels.

La frontière entre production et formation devient floue. Les salarié·es apprennent tout en continuant à produire, sans garantie de reconnaissance ni de

rémunération adaptée, et parfois même sans encadrement pédagogique réel.

Le risque est particulièrement visible dans le contexte actuel de réduction des financements publics pour la formation et de responsabilisation accrue des individus.

Sous couvert d'innovation pédagogique, le dispositif peut servir à réduire les coûts, à tester des demandeurs d'emploi ou à adapter rapidement les salarié·es aux besoins immédiats, sans leur offrir de véritables perspectives de qualification.

Dans certains cas, plusieurs candidats sont mis en situation sur un poste avec une formation AFEST, rémunérés par leurs allocations chômage, et seule une personne est finalement embauchée.

L'illusion d'une formation « sur mesure » masque alors une logique de sélection et d'exploitation à coût minimal.

Les limites du dispositif sont multiples et préoccupantes. Dans de nombreuses entreprises, le formateur interne n'est ni qualifié ni reconnu, ce qui dégrade la qualité de la formation.

Le temps consacré à l'AFEST est souvent intégré au temps de travail normal, sans rémunération spécifique et sans certification

garantie. L'AFEST est parfois utilisée comme substitut à la formation continue classique, permettant aux employeurs de cocher la case « formation » à moindre coût, tout en individualisant le parcours des salarié·es et en négligeant toute vision collective des besoins en compétences.

Les acquis sur le terrain ne se traduisent ni dans les grilles de classification ni sur la fiche de paie, et la logique d'adaptabilité permanente s'impose au détriment de l'émancipation des travailleurs et travailleuses.

La CGT souligne également le paradoxe éthique et social de ce dispositif. Des entreprises qui versent des dividendes à leurs actionnaires peuvent bénéficier de financements publics pour former leurs salarié·es, alors que ces fonds devraient soutenir une montée en compétences réelle et sécuriser les parcours professionnels.

La formation professionnelle ne peut se réduire à un outil de compétitivité ou de flexibilité immédiate pour l'entreprise. Elle doit rester un levier d'émancipation, un droit collectif et un outil de progrès social.

Pour que l'AFEST soit réellement bénéfique, plusieurs conditions doivent être réunies. Elle doit s'inscrire dans un cadre collectif et négocié.

Actu nationale

Les conditions, durées, contenus et modalités de la formation doivent faire l'objet d'accords d'entreprise ou de branche. Les comités sociaux et économiques et les organisations syndicales doivent être consultés avant toute mise en œuvre, et la transparence sur les objectifs pédagogiques et les moyens alloués doit être assurée pour éviter toute dérive.

L'encadrement pédagogique est un autre pilier essentiel. Les référents AFEST doivent recevoir une formation reconnue, et le temps consacré à l'accompagnement et à la transmission doit être clairement identifié, comptabilisé et rémunéré.

La CGT estime indispensable d'interdire toute mise en œuvre sans formateur qualifié et sans phase réflexive permettant au salarié de comprendre et d'analyser ce qu'il apprend. L'AFEST ne peut se limiter à une succession de gestes pratiques : elle doit inclure une dimension de compréhension et d'analyse pour transformer l'expérience en compétences durables.

La reconnaissance des acquis constitue également un point crucial. Les compétences développées sur le terrain doivent être intégrées aux grilles de classification et à la rémunération.

Les salarié·es doivent pouvoir obtenir des certifications reconnues, qu'il s'agisse de CQP, de blocs de compétences ou de titres professionnels. La traçabilité des acquis, via un passeport de formation ou un dispositif équivalent, garantit que les compétences acquises ne disparaissent pas et que le travail des salarié·es est valorisé.

Le financement de l'AFEST doit, selon la CGT, rester collectif et solidaire.

Refuser une logique de formation à coût zéro est indispensable pour éviter que le dispositif ne devienne un outil de réduction des dépenses au détriment des salariés.

Le financement doit passer par les fonds publics et les OPCO, avec un contrôle social sur leur utilisation, afin d'assurer que la formation profite réellement à ceux qui la suivent et ne remplace pas les plans de formation obligatoires existants.

Au-delà des aspects techniques et financiers, la finalité de l'AFEST doit être émancipatrice. Elle doit permettre aux salarié·es d'acquérir une qualification réelle, transférable et reconnue, et non seulement des gestes adaptés à un poste spécifique.

La formation doit sécuriser les parcours professionnels, renforcer les compétences collectives et valoriser le travail réel.

À défaut, l'AFEST risque de devenir un simple instrument de réduction de coûts et d'adaptation permanente, loin de la promesse de « formation tout au long de la vie ».

Dans un contexte où la qualification, le salaire et la reconnaissance sociale sont plus que jamais essentiels, l'AFEST ne peut être une solution de facilité. Elle ne doit pas masquer les besoins réels de formation ni substituer des dispositifs coûteux mais nécessaires.

Pour que les salarié·es bénéficient réellement de cette innovation, il faut des règles claires, des moyens appropriés et un engagement collectif.

La CGT rappelle que la formation professionnelle reste un droit collectif et un outil de progrès social.

Elle ne peut se réduire à une logique d'adaptabilité permanente au service des seuls intérêts économiques des entreprises.

L'AFEST a un potentiel réel si elle est encadrée, reconnue, rémunérée et intégrée dans une politique de qualification globale. Mais si elle est détournée, elle devient une arme de flexibilité et de précarisation.

Les pouvoirs publics, les employeurs et les partenaires sociaux ont la responsabilité de garantir que cette forme de formation reste un levier d'émancipation et non un instrument d'exploitation.

Avec un encadrement pédagogique solide, une reconnaissance des acquis et une finalité émancipatrice, l'AFEST peut contribuer à renforcer les compétences, la sécurité et la dignité au travail.

En conclusion, l'AFEST ne doit pas être utilisée comme une manière déguisée de faire travailler plus pour apprendre moins. Elle doit rester un instrument de développement des compétences, sécurisé, rémunéré et reconnu, capable de transformer l'expérience du travail en véritable qualification.

C'est à cette condition qu'elle pourra remplir sa promesse : rapprocher emploi et formation, valoriser l'expérience et soutenir l'émancipation des salarié·es.

Tant que ces garanties ne seront pas assurées, la CGT restera vigilante et continuera de réclamer un cadre strict, transparent et réellement bénéfique pour toutes et tous.

Déclaration CGT dans les CA d'OPCO Lettre ouverte



Les administratrices et administrateurs CGT tiennent à affirmer publiquement leur position face aux orientations budgétaires et organisationnelles imposées par le gouvernement, ainsi qu'aux préconisations issues du rapport IGAS « Contrôle de l'efficience comparée des 11 opérateurs de compétences » et aux décrets publiés ces dernières semaines.

Ce qui se passe aujourd'hui dans les OPCO n'est ni une surprise ni un accident : c'est le résultat logique des décisions politiques prises depuis 2018, qui sont aussi à l'origine du déficit abyssal de

France compétences, qui atteint désormais près de 12 milliards d'euros.

Ce déficit n'est pas dû à une trop grande générosité qu'il faudrait aujourd'hui résorber parce qu'on en aurait trop abusé : il résulte du choix du président Macron et de ses gouvernements successifs, de se servir de l'apprentissage comme variable d'ajustement pour faire baisser le taux de chômage des plus jeunes à des moments électoraux opportuns.

La libéralisation de l'apprentissage et les aides massives qui l'ont accompagnée ont fait

exploser le nombre de contrats et donc le nombre de dossiers à financer par les OPCO.

Comme les financements n'ont pas suivi, cette fuite en avant a créé un déséquilibre structurel qui a asséché la capacité de financer les autres dispositifs : formation des salarié·es en poste, reconversions professionnelles, accompagnement des TPE-PME, politiques régionales. Pour continuer à payer les formations, France compétences emprunte toujours davantage aux banques, générant des dizaines de millions d'euros d'intérêts chaque année.

Actu nationale

Aujourd’hui, sous couvert de faire des économies devenues vitales, s’organise de manière de plus en plus assumée le démantèlement annoncé pur et simple des OPCO et par conséquent de la gestion paritaire de la formation professionnelle, ce que la CGT refuse !

Ces économies passent aujourd’hui par une demande de la DGEFP d’une réduction de 200 millions d’euros de frais de fonctionnement d’ici 2028, dont 100 millions dès 2026, tout en maintenant l’ensemble de leurs missions.

C’est impossible sans conséquences immédiates pour les équipes, pour la proximité avec les TPE-PME et pour l’accompagnement aux branches.

A terme, le coup fatal serait le transfert de la gestion de l’apprentissage à l’agence de services et paiements (ASP), rattachée au ministère, dès 2027.

Ce transfert signifierait la disparition du contrôle des branches et des OPCO qui ont pu identifier des dérives massives : formations non qualifiantes, certifications fantômes...

Cette préconisation des rapporteurs IGAS n'est pas à l'ordre du jour selon la DGEFP, mais tout porte à croire qu'elle sera mise à exécution compte tenu que d'autres préconisations n'ont pas tardé à être mises en œuvre dès le lendemain de la publication dudit rapport.

En effet, les décrets publiés consacrent la baisse de moyens pour la formation, pour les investissements de CFA, pour la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage et la multiplication des contrôles sans moyens humains supplémentaires.

Ces économies ne sont pas neutres : elles organisent la suppression d'emplois, la réduction des services aux entreprises, la fragilisation des CPNE, et la disparition progressive de la capacité des OPCO à intervenir sur la qualification réelle des salarié·es.

Ces mesures ne visent ni la qualité, ni la transparence, ni l'efficacité : elles fragilisent l'action des OPCO et détournent leurs équipes de leurs missions fondamentales.

La CGT alerte sur les risques que ces trajectoires font peser sur les emplois dans les OPCO. Les chiffres évoqués dans le rapport IGAS et repris par la presse parlent de centaines, voire de milliers de suppressions de postes à court terme.

Cela n'a rien d'abstrait : chaque emploi supprimé serait une expertise, construite depuis des années, perdue. De plus, tout un pan du service para public de la formation professionnelle, et surtout des femmes et des hommes, sont directement menacés.

La CGT défend sans ambiguïté l'ensemble des salarié·es des OPCO et refuse toute mise en concurrence des structures.

En parallèle, la CGT porte une exigence claire et constante : celle de la transparence absolue sur l'utilisation des fonds en particulier, sur les rémunérations des plus hauts dirigeants des OPCO.

Certains OPCO ont maintenu – voire augmenté – des enveloppes de rémunération pour leurs directions générales, parfois sans justification, sans réelle évaluation et sans cohérence avec les contraintes imposées par l'État.

L'encadrement de ces rémunérations doit être posé. Les efforts,

s'ils devaient y en avoir, devraient être portés par toutes et tous. Nous continuerons à exiger des pratiques exemplaires, un cadre strict, et une gouvernance paritaire réellement responsable.

Face à ces attaques, la CGT appelle à une position commune dans les CA des OPCO.

Nous défendons la proximité avec les entreprises, les expertises métiers propres aux branches, et l'ensemble du travail de conception et d'accompagnement qui permet de construire des formations qualifiantes, cohérentes et utiles aux salarié·es.

Nous demandons l'ouverture immédiate d'un dialogue réel, l'abandon de la trajectoire imposée et l'arrêt des décisions unilatérales gouvernementales. On ne peut pas demander aux OPCO de faire toujours plus avec toujours moins.

Une trajectoire soutenable doit être définie pour accompagner les branches et leurs entreprises, les salarié·es et les organisations syndicales, pas contre elles.

Enfin, la formation professionnelle est un investissement, pas une dépense d'ajustement.

Les moyens doivent être à la hauteur des ambitions et les entreprises doivent assumer leur responsabilité.

La CGT continuera donc à revendiquer une contribution à 1,6 % de la masse salariale, seule garantie d'un système durable et utile aux salarié·es et aux entreprises.

La CGT restera, dans chaque OPCO, la boussole qui défend les droits, les qualifications, les métiers, les salarié·es et l'intérêt général.

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 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



Une société qui abandonne ses enfants n'a pas d'avenir

Le 15 novembre 2025, des milliers de personnes ont dénoncé les violences faites aux enfants. Mais cette indignation exige plus qu'un cortège : elle demande aux organisations syndicales de se saisir d'un combat fondamental, celui de l'égalité et de la protection des plus vulnérables.



**COLLECTIF
ENFANTISTE**

Cette journée, initiée par le Collectif Enfantiste, a mis dans la rue des familles, des professionnel·les, des jeunes, des militant·es... et elle aurait dû, plus franchement encore, faire descendre des milliers de personnes en cortège massif, syndicalistes en tête.

Car la défense des enfants n'est pas une cause à part : c'est une bataille syndicale.

Une bataille contre les dominations, les violences, l'exploitation, l'invisibilisation. Autrement dit : un combat que nous connaissons bien.

Ce que cette mobilisation dénonce, c'est l'adultisme : une structuration sociale qui place les adultes en position de pouvoir légitime et les enfants en position d'obéissance forcée. Une oppression intérieurisée, si banale qu'on ne la voit plus, mais qui autorise tous les débordements, des violences dites « éducatives ordinaires » jusqu'aux violences sexuelles les plus graves.

L'adultisme n'est pas un simple défaut culturel : c'est un système que la France connaît que trop bien. Et comme tout système de domination, il doit être combattu politiquement, syndicalement, collectivement.

L'infantisme, refuser de reconnaître l'enfant comme sujet de droits, est le terreau de ces violences. On minimise, on doute, on étouffe les révélations.

Les chiffres sont accablants : selon la CIIVISE, seulement environ 3 % des plaintes pour viol sur mineur·es de moins de 15 ans aboutissent à une condamnation.

Dans les cas d'inceste, l'impunité semble encore plus forte : selon cette même commission, seulement 1 % des plaintes donnent lieu à une condamnation.

La société protège l'image de la famille bien plus qu'elle ne protège les enfants.

La CGT ne peut pas accepter cela : on ne défend pas l'avenir

du pays si l'on tolère que les plus vulnérables soient les plus abandonnés.

Et cet abandon est massif. Il saute aux yeux dans l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) : des enfants confiés à l'État, donc placés sous notre responsabilité collective, se retrouvent à la rue dès leur majorité, exposés à la violence sexuelle, à la traite, à la prostitution. Certain·es disparaissent, d'autres sont retrouvés morts. Ce sont pourtant des enfants que l'État était censé protéger.

Mais les gouvernements successifs ont organisé l'austérité dans les services publics, laissé les départements gérer la misère, externalisé à des structures privées sous-financées. Dans les foyers, les professionnel·les alertent depuis des années : manque de personnel, manque de moyens, turnover, absence de contrôle, dérives.

La République aime parler de ses « enfants », mais elle ne s'occupe même pas de ceux qu'elle a sous tutelle.



Un pays qui abandonne ses enfants est un pays sans avenir, et la CGT doit le dire haut et fort.

Cet abandon se retrouve dans d'autres débats. Le retour d'un discours nataliste, parfois déguisé en analyse géopolitique ou économique, rappelle que le capitalisme ne s'intéresse vraiment aux enfants que lorsqu'ils deviennent une main-d'œuvre à venir, ou de la chair à canon. Une réalité que confirme, de manière glaçante, l'état-major lorsqu'il nous exhorte à "nous préparer à perdre des enfants".

On invoque la baisse de natalité pour justifier la pression sur les retraites, mais on refuse d'investir dans les écoles, les loisirs, la santé, l'ASE, les rythmes scolaires.

Ce n'est pas la natalité qui s'effondre : c'est la volonté politique de garantir aux enfants une vie digne et la confiance d'un peuple qui ne croit plus aux belles promesses.

Dans ce contexte, le travail de la Convention citoyenne, réunie au CESE avec 130 citoyens tirés au sort, sur les temps de l'enfant a rappelé une évidence : l'enfance n'est pas un coût, c'est un droit.

Proposer une semaine de cinq jours, réduire les zones de vacances, libérer des après-midis pour des activités, c'est remettre

le développement de l'enfant, pas le rendement touristique, au centre. Et une fois encore, les résistances viennent du capital : trois zones de vacances, c'est bon pour l'industrie du ski ; ne pas harmoniser les activités périscolaires, c'est laisser les académies riches offrir plus que les pauvres et creuser encore un peu plus les inégalités.

La CGT doit s'emparer de ce débat : parce que défendre l'égalité des enfants, c'est défendre l'égalité sociale tout court.

Le traitement réservé aux enfants dans notre société dit beaucoup de notre démocratie. Les « zones no kids » qui se multiplient, les comportements misopèdes assumés, l'exclusion des enfants de l'espace public... Ce rejet traduit une société fatiguée de sa propre jeunesse, prompte à juger et à moraliser, une société qui préfère contrôler les corps plutôt que leur faire de la place, une société qui méprise des jeunes qu'elle accuse d'écouter de la mauvaise musique, de ne plus savoir écrire ni s'habiller et de ne penser qu'à TikTok, alors même que cette génération cherche surtout à s'évader et à récupérer un peu d'espoir et de pouvoir dans un climat saturé d'angoisses : guerre, crise climatique, crise politique, chômage, effondrement du pouvoir d'achat, avenir trouble...

Une société qui se croit moderne, mais qui refuse l'idée la plus basique :



un enfant est une personne.

Dans cette lutte, l'enfantisme révèle une domination structurale que beaucoup refusent de voir. Il met en lumière la violence de l'ordre établi. Il exige que la parole de celles et ceux qu'on n'écoute jamais soit enfin prise au sérieux. Il questionne les rapports de pouvoir au sein de la famille, de l'école, de l'État. Et il propose un horizon politique : une société qui ne hiérarchise pas la dignité des êtres humains selon l'âge, le genre, la classe, l'origine, la religion ou l'utilité économique.

C'est précisément là que la CGT doit être. Non pas en spectatrice compatissante, mais en force motrice.

Défendre les enfants, ce n'est pas sortir de notre champ syndical. C'est affirmer que la société que nous construisons dans les ateliers, dans les entreprises, dans les services publics, dans les syndicats doit être cohérente avec les valeurs que nous portons : dignité, émancipation, égalité.

La lutte contre les dominations ne commence pas à 18 ans. Elle commence dès le berceau.

La question n'est donc pas : faut-il que la CGT soutienne l'enfantisme ?, la question est : comment la CGT peut-elle contribuer à bâtir un pays qui n'abandonne plus ses enfants ?

Le Float de Saint-Gobain Glass Chantereine ainsi que le Centre de recherche de SGRC vont changer de Pavillon.

Le 3 Septembre dernier la Direction de Saint-Gobain Glass France a annoncé le transfert des établissements de du Float de Chantereine et du Centre de Recherche à Saint-Gobain Sékurit France.

La raison invoquée de ce transfert par la Direction de Saint-Gobain serait un renforcement des performances et la rentabilité de l'activité verre automobile en Europe.

Mais souvenons-nous il y a maintenant un peu plus d'un an de l'annonce par un journal économique de la cession de l'activité automobile

La réalité est que Saint-Gobain a bien l'intention de se séparer de cette activité considérant qu'elle ne rentre pas dans sa stratégie de l'habitat durable.

D'ailleurs, les propos tenus à plusieurs niveaux hiérarchiques de Saint-Gobain sont clairs, cette activité n'a pas vocation à rester au sein du Groupe.

Cette annonce de transfert a évidemment suscité l'inquiétude des salariés car qui dit transfert dit questionnement sur les conséquences pour les salariés du Site de Chantereine.

Que ce soit pour les salariés du Float ou du Centre de Recherche. Les enjeux sont importants et pour mieux les cerner une expertise a été votée pour y voir clair.

D'ores et déjà les Camarades de Chantereine savent qu'ils vont devoir repasser tous les accords en revu, en renégocier certains et à

en transposer d'autres (les négociations s'étaleront sur 15 mois).

Mais le plus dur est sans doute du côté des salariés de SGR Compiègne (centre de recherche) qui vont être répartis entre Saint-Gobain Glass et Saint Gobain Sékurit.

Sachant que d'ici 1 an et demi, l'ensemble du site de Chantereine doit passer automobile, vous l'auriez compris des Salariés risquent d'être mutés sur d'autres sites comme par exemple le Centre de recherche d'Aubervilliers en région Parisienne.

La CGT est en situation d'alerte maximum et revendique la reconduction de tous les accords, l'engagement d'une négociation sur des départs anticipés pour les salariés qui ne souhaiteraient pas quitter le site de Chantereine et qui se retrouveraient sans solution et bien entendu, le maintien et le développement des droits syndicaux.

En effet, tout ce qui sera fait dans le cadre de ce transfert à aussi et surtout pour vocation de maintenir les acquis sociaux et le maximum de salariés en vue d'une cession future de l'activité automobile.

Toutes les Instances de la CGT sont mobilisées sur le sujet que ce soit les syndicats du site avec

les CSE et le CSEC des établissements concernés de Chantereine, la Coordination CGT, le Comité de Groupe et bien sûr la FTNVC CGT.

Les Directions Locales et de la Compagnie de Saint-Gobain cherchent à rassurer les syndicats et les salariés en indiquant que d'une aucun salarié ne restera sur le bord du chemin et de deux que leur objectif et que cette transformation se passe de manière apaisée.

La confiance n'évitant pas le contrôle (ce n'est pas pas comme si nous ne les connaissions pas), la vigilance est de mise.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informer de cette situation pour le moins sensible dans un contexte de marché de l'automobile plutôt en berne.

Les échéances sont simples pour la Compagnie, le transfert devra être effectif pour le premier trimestre 2026.

Victoire pour la CGT d'Eurofloat !

Chez Eurofloat, ces dernières semaines ont été marquées par une tension palpable, des mobilisations inédites et une détermination qui n'a pas faibli.

Après plus d'une semaine de grève menée à l'atelier MCV chez Eurofloat, la mobilisation s'est conclue vendredi dernier par la signature d'un accord de fin de conflit. Portée notamment par l'élu CGT Grégory Gay, épaulé par Mickaël Chalençon, Ryad Tounsi et Abed Mokhtari, cette lutte a permis d'obtenir une augmentation en deux temps comprenant une rémunération additionnelle ouvrière et une prime additionnelle de performance, pour un gain estimé en moyenne à 120 euros nets par salarié.

Cette victoire, arrachée au terme de négociations longues et tenues, a réaffirmé la capacité des travailleurs à se faire entendre dès lors qu'ils se mettent en mouvement collectivement.

Sur le coater, le conflit a été plus long encore, avec plusieurs heures de grève réparties sur trois mois.

La mobilisation, conduite par Abed Mokhtari et soutenue par les élus CGT, a été pensée de manière stratégique, en ciblant des productions spécifiques dont l'arrêt pesait immédiatement sur l'activité. Les salariés ont obtenu une augmentation structurée de la même manière, avec une RAO et une prime de performance additionnelle, évaluée à près de 90 euros nets en moyenne. Là encore, la ténacité collective a payé,

démontrant que l'action coordonnée, lorsqu'elle est réfléchie et assumée, reste un levier efficace face à des directions souvent peu enclines au dialogue social.

Ces conquêtes s'inscrivent dans un contexte où les revendications salariales se multiplient dans l'industrie, poussées par l'inflation, l'augmentation du coût de la vie et l'effritement du pouvoir d'achat. Ce qui se passe à Eurofloat n'est pas un cas isolé. Partout, les travailleurs rappellent que ce sont eux qui produisent la valeur et qu'ils ne souhaitent plus être les variables d'ajustement d'une économie qui prétend ne pas pouvoir les rémunérer dignement. Ces victoires locales, parfois modestes, représentent beaucoup plus qu'un chiffre sur une fiche de paie : elles marquent

la reconnaissance du travail réel, la dignité retrouvée et l'idée que, face aux logiques financières, la solidarité reste une force.

Les salarié·es réaffirment que, même dans un contexte difficile, les luttes payent. Elles motivent, fédèrent, renforcent l'organisation et rappellent qu'aucune conquête sociale ne tombe du ciel. Elles se gagnent, collectivement, par l'engagement, la détermination et la confiance dans le fait que l'histoire peut encore s'écrire par ceux qui la vivent.

Les camarades d'Eurofloat en ont fait une démonstration éclatante : quand on se bat ensemble, on gagne. Et ces victoires, loin d'être anecdotiques, tracent un chemin pour celles qui restent à conquérir.



Un rapport de force qui paie à Chantereine (SGGF Float)

Depuis plusieurs années le Syndicat CGT revendiquait la prime de verre mince pour le MCV (Magasin Central du Verre, entrepôt de stockage) ainsi qu'une meilleure reconnaissance pour le travail des salariés de la DOL (Découpe off line, ligne de découpe de verre plat).

En effet l'impact de la production de verre mince a une conséquence directe sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail des Travailleuses et Travailleurs.

Après, plusieurs demandes de négociation, celle-ci débuta avant les vacances Estivales, cependant au retour des vacances, la Direction faisait la sourde oreille à la demande de sa reprise.

Voyant la Direction frileuse à négocier, le syndicat CGT décida de lancer une grève le 20 Septembre 2025.

L'Usine fût bloquée de 20 au 23 Septembre 2025 autant du côté Glass que du Côté Sékurit (sur le site de Chantereine il y a en effet deux sociétés Saint-Gobain).

La Direction a très vite compris la détermination des salariés de ces deux ateliers (MCV et DOL) qui étaient prêts à bloquer le temps nécessaire à la reprise d'une vraie négociation.

C'est pour cette raison qu'un accord fût rapidement trouver et signer pour reconnaître l'activité du verre mince au MCV, prime qui existait sur la ligne de production pour les salariés postés. Jusque là les salariés du MCV étaient discriminés sur cette prime.

Les opérateurs du MCV ont donc obtenu une prime de d'environ 27 euros par jour de production de verre mince.

C'est une très belle avancée lorsque l'on considère qu'une campagne dure ne moyenne 9

jours ce qui représente 243 euros bruts par campagne. (en moyenne il y a 4 campagnes par an de verre mince).

Les salariés de la DOL quant à eux ont obtenu 12 euros (2 smp) pour chaque 10 000 m² découpés ce qui correspond à 60 euros bruts par mois. Là aussi, cette prime est une belle avancée qui n'aurait jamais abouti sans la mobilisation des salariés et le combat mené par la CGT.

Moralité, le rapport de force reste et restera toujours l'élément de combat central pour faire aboutir les revendications.



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.

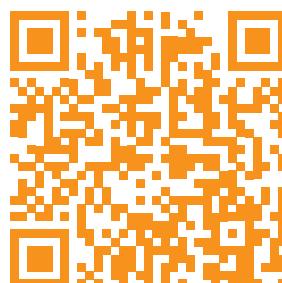
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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.klesiaprosozial.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

Un patrimoine menacé mais essentiel

Depuis plus de deux siècles, la Manufacture des Émaux de Longwy incarne un pan majeur de l'histoire industrielle et artistique française.

Fondée en 1798 dans un ancien couvent par la famille Boch, puis développée par la famille d'Huart, la faïencerie de Longwy a traversé plus de deux siècles d'histoire en se réinventant sans jamais renier son savoir-faire.

Un tournant majeur intervient vers 1870, lorsque le directeur Amédée de Carenza introduit les émaux cloisonnés inspirés des arts chinois et japonais : un style unique qui fera la renommée internationale de Longwy.

Au XXe siècle, les collaborations artistiques – notamment avec Printemps-Primavera – consacrent la manufacture comme l'un des berceaux français des arts décoratifs.

Après une période plus discrète, les années 1980 et l'ouverture à des designers contemporains relancent la créativité. L'arrivée du groupe Emblem en 2015 ouvre un nouveau chapitre, avec la volonté de préserver un savoir-faire rare et de renforcer la présence internationale de la manufacture.

Aujourd'hui pourtant, les Émaux de Longwy traversent une crise profonde.

Malgré un chiffre d'affaires parfois en hausse, la situation financière s'est détériorée : plus d'un million d'euros de dettes, un dépôt de bilan suivi d'un

redressement judiciaire, et une succession d'échéances décisives entre décembre 2025 et mars 2026. Plusieurs investisseurs se sont montrés intéressés, mais aucun engagement ferme n'a encore été concrétisé.

Derrière ces enjeux économiques, ce sont environ quarante salariés qui tiennent la manufacture à bout de bras.

Pression constante des délais, nécessité de produire vite pour maintenir la trésorerie, effectifs réduits : les équipes parlent d'épuisement.

Pourtant, elles restent mobilisées, inventives et déterminées, à l'image des nouvelles chouettes porte-bonheurs éditées en séries limitées pour soutenir la trésorerie et garder vivante la flamme de l'atelier.

L'avenir des Émaux de Longwy dépasse largement le destin d'une entreprise. Il s'agit d'un patrimoine culturel irremplaçable : Longwy détient depuis plus d'un siècle l'exclusivité des émaux cloisonnés sur faïence, un savoir-faire d'exception où chaque pièce est réalisée, décorée et émaillée à la main.

C'est aussi un pilier économique dans une région marquée par les crises industrielles, un repère identitaire, un lieu de transmission et un atout stratégique

pour l'artisanat français dans un marché mondialisé dominé par le standardisé.

À ce titre, la question du soutien institutionnel dépasse une logique strictement économique : il en va de la préservation du patrimoine vivant français et de métiers rares dont la maîtrise est aujourd'hui limitée à une poignée d'ateliers dans le monde.

Les prochains mois seront décisifs. Les signaux d'espoir existent, activité en hausse, collections renouvelées, collaborations prestigieuses comme Dior Maison, intérêt d'investisseurs, mais le temps presse. Les salariés ne peuvent plus être seuls à amortir les difficultés.

Préserver les Émaux de Longwy est non seulement possible, mais indispensable.

L'enjeu est collectif : la survie d'un savoir-faire unique, d'un territoire, d'un patrimoine culturel et d'une part essentielle de l'identité artisanale française.

La dernière tuilerie de Marseille va fermer : un symbole industriel qui disparaît

Après 150 ans d'activité, la tuilerie Monier de Saint-André s'apprête à fermer d'ici juin 2026, tournant ainsi la page d'un pan entier de l'histoire industrielle marseillaise. Visible depuis l'autoroute sous les grandes lettres « MARSEILLE », l'usine ne serait plus rentable selon son propriétaire, le groupe BMI, qui transfère la production vers un site ultramoderne à Limoux, dans l'Aude.

Les raisons avancées s'accumulent : commandes en chute libre avec la crise du logement, coût du gaz en forte hausse

depuis la guerre en Ukraine, installations vieillissantes et matières premières importées de plus en plus loin après l'abandon des anciennes carrières locales. La tuile de Marseille coûte ainsi "deux fois plus cher à produire qu'à l'usine automatisée de Limoux" estime Farid Samba, délégué CGT

Mais au-delà des chiffres, c'est un territoire entier qui encaisse le choc. Les 52 salariés, souvent installés depuis des décennies dans les quartiers de l'Estaque et de Saint-André, voient disparaître non seulement leur emploi, mais un repère quotidien, un lieu de vie où plusieurs générations se

sont succédé. Autour d'eux, tout un réseau de sous-traitants et de petites entreprises, déjà fragilisé, s'inquiète d'un futur sans cette activité qui irriguait la zone.

Avec le démantèlement de l'usine et l'incertitude sur l'avenir du vaste terrain, c'est un paysage social et humain qui se délite. La fermeture de la dernière tuilerie de Marseille ne marque pas seulement la fin d'une production : elle laisse derrière elle un vide difficile à combler pour un quartier construit autour de cette présence industrielle.

Élections professionnelles : la CGT largement en tête chez Corning Bagneaux

Le 14 novembre 2025 se sont tenues les élections professionnelles au sein de l'établissement Corning Bagneaux, qui compte 170 salariés.

Les résultats ont été sans équivoque : la CGT est arrivée largement en tête dans les deux collèges électoraux. Dans le premier collège, composé de 64 inscrits, 38 salariés ont participé au scrutin.

Parmi eux, 32 ont accordé leur confiance à la CGT, faisant de l'organisation la première force représentative. Ce résultat permet d'obtenir 4 sièges de titulaires sur 5 possibles, ainsi que 4 sièges de suppléants sur 5.

Cette forte adhésion témoigne de l'ancrage solide du syndicat au sein de ce premier collège et de la reconnaissance du travail mené au quotidien. Le deuxième collège, qui comptait 106 inscrits, a rassemblé 72 votants.

Là encore, la tendance est nette : 51 salariés ont choisi de soutenir le syndicat CGT, lui attribuant 5 sièges de titulaires sur les 7 à pourvoir, ainsi que 3 sièges de suppléants sur 7. Faute d'un nombre suffisant de candidats, certains postes ont dû être pourvus par des doublons, ce qui laisse malgré tout 2 sièges vacants. Cela n'enlève rien à la dynamique observée, qui confirme la confiance majoritaire des salariés envers l'organisation.

Au-delà des chiffres, ces résultats traduisent un rapport de force clair et une volonté exprimée par une grande partie du personnel.

Pour la CGT, ce succès représente une responsabilité importante : celle de poursuivre son action, de rester à l'écoute des salariés et de transformer cette victoire électorale en une présence constructive et durable au sein de l'établissement. Ces élections marquent ainsi une nouvelle étape dans la vie syndicale de Corning Bagneaux, où les salariés ont clairement exprimé leur choix.

Il appartiendra au syndicat de faire fructifier ce mandat et d'en faire un levier au service de l'ensemble du personnel.

Vous êtes adhérent CGT ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants CGT à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (perte de salaire⁽¹⁾, invalidité⁽²⁾, incapacité permanente⁽³⁾, décès)
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la CGT sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.

Pour en savoir plus,
scannez ce QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(2) Taux d'invalidité supérieur ou égal à 5% retenu par le médecin expert.

(3) Incapacité permanente à partir de 66%.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS 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.

PSE Gerresheimer : la direction coupe, les salariés résistent

Gerresheimer s'enfonce dans un PSE pour une seule raison : la réduction des coûts.

Le vendredi 7 novembre 2025, lors d'un CSE complémentaire, la direction de Gerresheimer Chalon S.A.S a tenté de justifier son plan de restructuration en invoquant une chute importante des volumes de production, passant de 313 millions de flacons en 2023 à seulement 170 millions prévus en 2026.

Elle attribue cette baisse aux difficultés financières du groupe et à une diminution des commandes, et présente le PSE comme la seule voie possible pour réduire les charges fixes.

Douze postes seraient ainsi supprimés, essentiellement dans les fonctions support, tandis que les effectifs de production seraient maintenus et que le recours à l'intérim serait fortement diminué.

La direction insiste sur la transparence des critères de départ, met en avant l'accompagnement des salariés concernés, et reconnaît elle-même les conséquences psychologiques que ce plan engendre.

La position des élu·es, en particulier de la CGT, est radicalement différente. Ils ont dénoncé la démotivation grandissante des salariés et l'impact destructeur du PSE sur les conditions de travail.

Ils s'inquiètent du manque de moyens dédiés à la formation et à la gestion des compétences,

remettent en cause les choix de la direction concernant le contrôle qualité, questionnent la répartition future des tâches et la cohérence d'une organisation qui supprime des postes de salariés expérimentés tout en conservant des intérimaires.

Les élu·es ont également demandé que la cellule psychologique intervienne à des horaires adaptés, notamment pour les équipes de nuit, et ont regretté l'insuffisance de la communication sur les informations liées au PSE.

Le cabinet d'expertise nommé par le CSE a présenté ses premières analyses, en pointant les zones d'ombre de la réorganisation et en interrogeant la viabilité économique du projet. Il a souligné la nécessité d'une transparence complète sur les critères de désignation et sur les choix opérés par la direction.

Pour la CGT, cette réunion illustre à quel point la concertation est insuffisante et combien les décisions prises manquent de vision.

Les élus critiquent la suppression de postes qualifiés, l'absence d'anticipation et l'incohérence d'un management qui maintient des intérimaires tout en fragilisant les compétences internes.

Ils s'interrogent également sur la gestion des investissements, notamment le projet de pompe

à chaleur toujours au point mort, qui illustre le manque de clarté stratégique de la direction.

Face à ces choix inquiétants, la CGT demande une réelle prise en compte des besoins des salariés, qu'ils soient psychologiques, professionnels ou liés à la formation.

Elle exige une révision des critères de désignation afin de garantir une équité véritable, ainsi qu'une politique plus ambitieuse de maintien et de développement des compétences internes, plutôt que le recours systématique à l'externe.

Cette réunion du 7 novembre a mis en évidence un climat social très tendu et des divergences profondes entre la direction, les élus et leur cabinet d'expertise.

La CGT appelle à la mobilisation collective pour défendre les droits des salariés et obtenir une gestion du PSE qui soit réellement transparente, équitable et respectueuse des travailleurs.

Deux nouvelles réunions sont programmées : le 18 décembre en CSSCT et le 22 décembre pour la réunion R2 du PSE.

Les jeunes du verre et de la céramique : une force en mouvement qui ancre le syndicalisme au cœur du travail

La délocalisation de la Commission Jeunes Fédérale à Gironcourt-sur-Vraine, les 6 et 7 novembre 2025, n'a pas été un simple déplacement géographique : elle a été un acte militant fort, ancré dans l'ADN de notre fédération.



Aller au plus près des lieux de production, rencontrer les jeunes syndiqué·es du verre, confronter les réalités de travail et renforcer la syndicalisation : c'est là que bat le cœur de notre fédération.

La délocalisation de la Commission Jeunes à Gironcourt n'a pas été un simple déplacement mais un moment fort d'expérimentation militante, d'immersion industrielle et de confrontation collective à des conditions de travail qui façonnent nos vies, nos corps et nos solidarités.

Elle s'inscrit dans la volonté assumée de faire vivre un syndicalisme offensif, ancré dans les ateliers, les fours et les machines, au plus près des équipes, là où se décide la pénibilité réelle et

où s'opèrent les choix industriels qui structurent l'organisation du travail.

Cette initiative répondait à des objectifs concrets : renforcer la présence de la CGT auprès des jeunes salarié·es, valoriser les visages et les récits de la jeunesse militante, organiser des temps d'échange avec les élus·es du site et participer simultanément à l'appel national des retraités pour défendre des droits attaqués par un gouvernement obsédé par l'idée de faire payer la crise aux plus fragiles.

Lors du rassemblement à Épinal, devant la préfecture des Vosges, le plus jeune élu, Nolwen Chassard, a lu une motion de soutien rappelant que la solidarité intergénérationnelle n'est pas un slogan mais une colonne vertébrale.

Sa prise de parole a réaffirmé que la jeunesse ne se coupe pas de l'histoire sociale, qu'elle comprend que les conquêtes d'hier sont le socle de demain et qu'il ne peut y avoir de projet émancipateur sans prise en compte de tous les âges du travail.

Comme le rappelait Ambroise Croizat, « chacun cotise selon ses moyens et se soigne selon ses besoins », une phrase qui reste un horizon politique exigeant, brut, essentiel.

La visite de la verrerie O-I de Gironcourt a marqué les esprits.

Les jeunes issu·es d'autres secteurs ont découvert un environnement travail avec des contraintes physiques et organisationnelles lourdes : chaleur étouffante, bruit constant, cadences soutenues, fumées de graisse, ateliers vidés

de leurs salarié·es à cause de l'automatisation à outrance.

Les inquiétudes ont été nombreuses, parfois frontales. Blandine a pointé les fumées et la vétusté de certains bâtiments, Éric a été frappé par le faible nombre de salarié·es et l'omniprésence de l'automatisation, Marine a expliqué que ce regard neuf permettait de percevoir des choses que l'on finit par ne plus voir chez soi, Houcin a insisté sur le poids des horaires et l'ampleur de l'automatisation dans l'ensemble du processus de production.

Ces constats rappellent une vérité dure mais incontournable : la modernisation ne peut pas servir de prétexte à la destruction de l'emploi, à la dégradation de la santé et à l'effacement des savoir-faire.

Pour les jeunes, cette immersion a renforcé une conviction profonde : le syndicalisme CGT est indispensible pour défendre l'emploi qualifié, la formation, la sécurité et la dignité au travail.

Dans un contexte où l'industrie se transforme à grande vitesse, où les exigences marchandes écrasent les corps et invisibilisent les métiers, le rôle syndical ne peut pas se contenter d'accompagner les mutations ; il doit les contester, les orienter et parfois les stopper. Cette prise de conscience s'est matérialisée dans l'analyse collective, mais aussi dans les échanges inter-générationnels avec les élue·s du site, qui ont permis de croiser les vécus, de partager les expériences et d'identifier ce qui fonde notre force : le collectif, la transmission, la capacité à faire front.

La Commission Jeunes, dans ces moments, a révélé un dynamisme et une fraternité exemplaires, soutenus par un fort engagement du syndicat local et de la fédération.

La participation à la mobilisation des retraités a montré une jeunesse lucide, solidaire, consciente des enjeux politiques, prête à s'affirmer et à agir. Ce déplacement a permis non seulement de renforcer la cohésion militante mais aussi de mettre en lumière les capacités d'action, de prise de parole et de mise en récit des jeunes militant·es, notamment à travers le travail vidéo mené autour de Nolwen, donnant à voir une jeunesse syndicale vivante, concrète, incarnée.

Si cette délocalisation est une réussite pleine et entière, elle a également ouvert des perspectives d'amélioration et d'action. La formation syndicale doit être renforcée, notamment sur les droits, la santé, les luttes et les acquis.

La tenue d'une délocalisation annuelle dans un site industriel apparaît désormais comme une évidence. Le développement de la syndicalisation jeune passe par une démarche active, fondée sur l'écoute de leurs besoins réels.

La transmission des acquis des anciens et le développement de la culture syndicale sont des urgences organisationnelles, tout comme l'usage élargi des outils de communication aptes à toucher

les jeunes salarié·es. L'analyse des conditions de travail observées, notamment en lien avec l'automatisation, la chaleur, la sécurité ou les rythmes, doit se poursuivre. Enfin, la Commission Jeunes doit être consolidée pour devenir un pilier central de la fédération.

La jeunesse de la fédération doit se projeter dès maintenant dans l'avenir pour défendre les droits conquis par nos anciens et en gagner de nouveaux. Elle porte une vision du syndicalisme CGT nourrie par l'expérience, mais aussi par l'énergie, la créativité et l'insoumission. Car il ne s'agit pas seulement de prendre la relève, mais de transformer les rapports de force et de tenir tête à un modèle social qui détruit et isole.

La délocalisation de Gironcourt est une réussite collective qui démontre que la jeunesse est bien là, engagée, fière, volontaire, prête à prendre toute sa place dans la lutte syndicale. La jeunesse du verre et de la céramique est une force vive, un moteur d'avenir, une garantie que le syndicalisme de classe CGT continuera de vivre, de combattre et de gagner. Vive la Commission Jeunes, vive la fédération, vive la CGT, parce qu'en ensemble on va plus loin, et qu'unis, on ne lâche rien.



Branche des Industries Mécaniques du Verre

Depuis notre dernier article, les travaux autour de la construction d'un accord GPEC se sont poursuivis, avec notamment une présentation de l'état des lieux des entreprises de la Branche sur ce sujet.

La CGT a rappelé que l'accord-cadre GPEC au niveau de la Branche englobe plusieurs thèmes qu'il sera indispensable de négocier séparément pour garantir la cohérence avec un éventuel accord GPEC. Pour une fois, la Chambre Patronale et les autres Organisations Syndicales ont partagé notre analyse.

Concrètement, cela signifie que la conclusion d'un accord GPEC pourrait entraîner l'ouverture de négociations sur d'autres revendications, qui devront faire l'objet d'accords spécifiques. Nous vous tiendrons bien entendu informé·es de la suite de ces discussions.

Par ailleurs, les négociations sur l'accord égalité professionnelle sont arrivées à leur terme. Un texte a été proposé par la Chambre Patronale.

Malheureusement, cet accord reste très en-dessous des attentes de la CGT. C'est pourquoi la CEF a émis un avis défavorable à sa signature. Deux revendications essentielles ont été rejetées par le Patronat, malgré les propositions répétées de la CGT pour renforcer l'accord Égalité professionnelle FEMMES/HOMMES : L'égalité salariale avec rattrapage sur les trois dernières années ;

L'amélioration des conditions de travail et l'accessibilité à tous les postes pour les salariées.

Ces deux revendications majeures, ainsi que plusieurs propositions complémentaires, ont reçu une fin de non-recevoir.

En ultime tentative, la délégation CGT a proposé la mise en place systématique d'une assistante sociale dans les entreprises de plus de 200 salariés. Là encore, refus total de la part du Patronat de la Branche. L'accord ne sera donc pas signé.

Dans les négociations en cours figure également la révision de l'article 29 de la Convention Collective, qui impose l'affichage interne des postes à pourvoir. Trop d'employeurs ne respectent toujours pas cette obligation.

C'est pourquoi nous avons proposé une réécriture plus explicite de l'article, accompagnée d'un complément revendicatif.

En effet, trop de travailleuses et travailleurs candidatent sans jamais obtenir de réponse ni même un entretien. Nous avons donc revendiqué que les salarié·es soient impérativement reçus par le service RH à la suite de leur candidature interne, et qu'ils puissent passer les tests nécessaires leur permettant d'accéder au poste souhaité, notamment dans les cas suivants : lorsqu'il s'agit d'un poste de qualification supérieure, en cas de volonté de réorientation professionnelle, en cas de besoin de changement de rythme de travail (contraintes personnelles, santé, proches aidants, accidents de la vie, etc.).

Cette proposition de réécriture, qui fait écho à la négociation GPEC, a été retenue par les autres OS et la Chambre Patronale. Cependant, restons prudents : nous attendons la copie du Patronat avant de crier victoire. Une proposition sera examinée lors de la prochaine réunion de négociation.



Branche du Cristal, verre et vitrail

Dans la branche 1821 (cristal, verre et vitrail), plusieurs accords ont été signés ces derniers mois par vos représentant·es, après consultation de notre CEF. Le premier concerne la prime d'ancienneté. Il répond à une revendication historique de notre Fédération, restée en suspens depuis près de vingt ans : revaloriser et moderniser une prime dont les plafonds n'avaient pas évolué. L'avenant adopté réaffirme la reconnaissance de l'expérience et de la fidélité des salarié·es, augmente les taux pour les longues carrières – la prime pouvant atteindre 17 % après 25 ans au lieu de 15 % –, harmonise les grilles entre ouvriers, employés, TAM et maîtres-ouvriers (hors cadres) et prévoit une montée en charge progressive entre 2026 et 2028. Il s'applique à toutes les entreprises, y compris les plus petites, et n'est pas limité dans le temps, ce qui garantit stabilité et visibilité pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la branche.

Un accord important a également été signé sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Il marque un engagement fort, en reconnaissant la diversité des handicaps, visibles comme invisibles, et en intégrant la situation des proches aidants. Ce texte prévoit des actions de sensibilisation, de formation et de communication, des aménagements de postes et de l'environnement de travail, ainsi qu'un accès facilité à la formation professionnelle, y compris en alternance. Les salarié·es obtiennent également

la possibilité de bénéficier d'une demi-journée rémunérée pour déposer un dossier RQTH. L'accord rend obligatoire la présence d'un référent handicap dans les entreprises de plus de 100 salariés, avec du temps de travail dédié et reconnu, alors que la loi n'impose cette obligation qu'au-delà de 250 salariés. Le temps consacré par le référent est explicitement compté comme temps de travail effectif. Des droits supplémentaires sont prévus pour les proches aidants, avec un congé spécifique, le maintien des droits à l'ancienneté et la possibilité de dons de jours. L'accord prévoit enfin un suivi rigoureux avec des indicateurs et une commission annuelle paritaire, et il est conclu pour cinq ans, ce qui permettra de l'améliorer lors de sa prochaine renégociation.

La fin d'année est marquée par la poursuite des négociations sur les classifications, sujet sur lequel la loi impose une révision au moins tous les cinq ans. Cela fait près d'un an que ces discussions ont débuté. En CPPNI, la partie patronale, accompagnée du cabinet Arthur Hunt, tente d'imposer un système de critères classants (connaissance, activité, autonomie, responsabilité, relation) emprunté à d'autres branches, notamment la métallurgie, où il a pourtant été très critiqué. Notre branche repose depuis 1985 sur le système Parodi, fondé sur une hiérarchisation claire des postes, et les tests de cotation que nous avons réalisés montrent à quel point les grilles patronales sont abstraites, éloignées de la réalité

des métiers et difficiles à adapter aux emplois repères. En CPNE-FP, la cartographie des emplois repères présentée par le même cabinet mélange des métiers pourtant distincts, au point d'associer, par exemple, technicien qualité et technicien laboratoire. Notre délégation refuse ces amalgames.

La CGT a rappelé fermement ses lignes rouges : reconnaissance des diplômes et en particulier du baccalauréat professionnel, qui doit être classé au niveau TAM comme prévu dans l'accord de 1985 (jamais dénoncé), absence de toute perte d'acquis, interdiction de baisser les coefficients ou les primes, positionnement du Master ou diplôme d'ingénieur au niveau cadre, retrait du critère « relationnel » et obligation, pour les recrutements, de se référer au cadre de l'Éducation nationale plutôt qu'à des exigences arbitraires du type « bac + x années ». Le blocage actuel porte essentiellement sur le refus patronal de reconnaître le BAC pro au niveau qui était déjà le sien, ce que nous jugeons inacceptable.

Malgré un contexte difficile, cette branche continue de négocier. Les discussions à venir porteront notamment sur les aménagements de fin de carrière, un sujet complexe qui sera abordé en novembre et décembre. Restent également à ouvrir les négociations sur les salaires minima de branche ainsi que celles, obligatoires au titre de l'ANI, sur le maintien dans l'emploi des seniors dès début 2026. La suite au prochain épisode.

FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cgt



CONTACT

FEDERATION@VERRECERAM-CGT.FR

www.verreceram-cgt.fr