



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
CGT



Le Travailleur du Verre
& DE LA CÉRAMIQUE

Trimestriel n° 159 - Mars 2026

www.verreceram-cgt.fr

EDITO

Dans un monde traversé par les guerres, les tensions impérialistes, les logiques de domination économique et les offensives réactionnaires, le mouvement syndical a une responsabilité claire : défendre la paix, soutenir les résistances des peuples et remettre le salariat au cœur du débat public.

Parce que derrière chaque conflit, derrière chaque crise, ce sont toujours les travailleuses et les travailleurs qui paient le prix fort. Refuser la fatalité guerrière, dénoncer les politiques qui organisent la concurrence entre les peuples, affirmer la solidarité internationale : voilà une exigence syndicale pleinement d'actualité.

Cette exigence rejoint nos combats quotidiens ici, dans les entreprises, dans les branches, dans les territoires. Car pendant que certains voudraient détourner le regard vers de faux débats, le vrai sujet reste celui des conditions de travail, des

salaires, de l'emploi, des qualifications, des droits collectifs et de la démocratie sociale.

C'est dans cet esprit que s'inscrivent les mobilisations et les réflexions portées par notre fédération.

Dans ce numéro, nous revenons notamment sur un dossier majeur : la GPEC/GEPP, derrière laquelle se jouent des enjeux décisifs pour les travailleurs. Présentée comme un outil d'anticipation et d'adaptation, elle peut aussi devenir un instrument au service de la flexibilité, de l'individualisation des parcours, de la remise en cause des garanties collectives et de l'accompagnement des restructurations.

Il est donc indispensable de décoder ces dispositifs, d'en mesurer les dangers et de porter des revendications offensives pour que l'évolution des emplois et des compétences ne se fasse jamais contre les salariés, mais avec leurs

droits, leurs qualifications et leurs aspirations. Ce premier volet ouvre un travail que nous entendons poursuivre.

Ce numéro met aussi en lumière la vie de notre organisation et les dynamiques collectives à l'œuvre. Le projet de rapprochement des fédérations s'inscrit dans une construction réfléchie, démocratique et collective. Il ne s'agit pas d'une opération technocratique, mais d'un choix politique qui doit permettre de renforcer notre outil syndical, notre capacité d'intervention et notre efficacité au service des syndicats et des salarié-es. C'est ensemble, dans le débat et le respect de nos structures, que nous construirons les convergences nécessaires.

La force de la CGT se mesure aussi dans les luttes concrètes. Les mobilisations réussies à Saint-Gobain Sully montrent une nouvelle fois que lorsque les salarié-es se rassemblent, s'organisent et agissent

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@verreeceram-cgt.fr
www.verreeceram-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

<i>Edito</i>	02
<i>Actu internationale</i>	04
<i>Actu nationale</i>	06
<i>Dossier</i>	08
<i>Actu entreprises</i>	13
<i>Vie Syndicale et Initiatives</i>	20
<i>Infos branches</i>	23

collectivement, ils peuvent faire bouger le rapport de force. Chez SGD Pharma ou chez Verallia, la vigilance syndicale et l'exigence d'investissement face aux défis de 2026 rappellent que les enjeux industriels, sociaux et environnementaux ne peuvent être abandonnés aux seules logiques financières. À Gironcourt comme dans d'autres syndicats, les assemblées générales et les temps collectifs de discussion nourrissent la démocratie syndicale et la construction des revendications.

Dans le même temps, le patronat et les pouvoirs publics poursuivent leurs offensives. Le CPE 2.0 qui se profile sous différentes formes traduit la même vieille logique : précariser davantage la jeunesse, affaiblir les protections collectives et installer une main-d'œuvre toujours plus corvéable.

L'attaque frontale contre le CPF s'inscrit dans cette même stratégie de recul social : faire payer davantage les travailleurs pour accéder à la formation, individualiser les parcours, réduire la

responsabilité des employeurs et de l'État en matière de qualification. Face à cela, nous réaffirmons que la formation est un droit, qu'elle doit être accessible, financée et émancipatrice.

C'est pourquoi la formation au renforcement syndical est, elle aussi, un enjeu central. Former des militantes et militants, transmettre nos outils, partager nos expériences, élever le niveau de conscience et d'intervention collective : tout cela participe d'un même objectif, celui de construire une CGT toujours plus forte, plus implantée, plus offensive.

Enfin, les branches professionnelles demeurent un terrain essentiel de bataille. C'est là que se jouent des garanties

collectives déterminantes, des classifications aux salaires minima, des conditions d'emploi aux droits sociaux. Dans une période marquée par les recompositions, les restructurations et les tentatives patronales de contournement, nous devons continuer à y porter haut nos revendications et à y défendre l'intérêt du monde du travail.

Dans une période lourde d'incertitudes, une chose reste certaine : rien ne se fera sans le collectif, sans l'organisation, sans la lutte. Plus que jamais, la FNTVC CGT entend prendre toute sa place pour faire vivre les solidarités, renforcer les résistances et porter une perspective de progrès social pour toutes et tous.



Défendre la paix, soutenir les résistances et mettre le salariat au cœur du combat

La violence du monde n'est pas un bruit de fond lointain. Elle s'invite dans nos entreprises, dans nos vies, dans nos droits. Défendre la paix et soutenir les résistances font partie de notre ADN syndical.

Mais notre tâche est aussi de faire entrer le salariat dans ces sujets qui paraissent parfois éloignés, alors même qu'ils nous concernent directement : emploi, salaires, conditions de travail, libertés syndicales, démocratie.

Quand la Chine inonde le monde de panneaux photovoltaïques à prix mini, la dernière usine française ferme ses portes. Quand les États-Unis augmentent les droits de douane sur les alcools français, ce sont les filières du Champagne et du Cognac qui sont fragilisées jusqu'aux verreries.

Le dernier rapport d'Oxfam sur les inégalités rappelle une réalité brutale : jamais les richesses n'ont été aussi concentrées.

La barre des 3 000 milliardaires a été franchie l'an dernier et leur fortune a explosé depuis 2020, pendant qu'une personne sur quatre n'a pas de quoi manger à sa faim et que près de la moitié de la population mondiale vit dans la pauvreté. L'enjeu est bien de résister au règne des plus riches, dont le pouvoir économique écrase les peuples, alimente les guerres et nourrit les extrêmes droites.

Ce que nous vivons n'est pas un simple « retour » à des conflits déjà connus. Avec l'élection de

Trump, la montée et l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite dans plusieurs pays, nous entrons dans un nouvel âge de l'impérialisme, plus brutal et décomplexé : capter toujours plus de richesses et de ressources naturelles, imposer la loi du plus fort, piétiner le droit international.

Ukraine, Gaza, République démocratique du Congo, Venezuela, Groenland... Ces situations ne sont pas des « accidents ». Elles s'inscrivent dans un même projet : mépris du droit international, agressions et invasions assumées, peuples traités comme monnaie d'échange. La paix est remise en cause partout, non pas par fatalité, mais comme variable d'ajustement d'intérêts économiques, stratégiques et géopolitiques.

La logique est la même au Moyen-Orient : le lâchage de forces et de peuples qui ont combattu Daech, les deals obscurs entre puissances régionales et internationales, le sort des populations sacrifiées au nom d'équilibres militaires. Ailleurs, la répression écrase les mobilisations démocratiques et sociales ; droits des femmes, libertés, niveau de vie, pendant que des puissances « partenaires européens » soutiennent discrètement des régimes, au nom du commerce et des profits. Et lorsque Trump appelle aux manifestations tout en soutenant des figures réactionnaires, c'est un cynisme

de plus : une instrumentalisation des peuples, pas une solidarité.

Trump, Netanyahu, Poutine partagent des méthodes : militarisation, mensonge, intimidation, passage en force. Nous observons un nouveau partage du monde : une réorganisation violente des zones d'influence entre grandes puissances. Sans exclure le risque de guerre totale, cette situation installe la violence comme mode durable de régulation.

Dans ce contexte, l'Europe apparaît divisée, reléguée au rôle de vassal, incapable de porter une voix indépendante, y compris sur le drame ukrainien qui entre dans sa 5e année. Elle est aussi une cible : l'internationale réactionnaire met des moyens économiques et technologiques pour favoriser l'extrême droite en Europe. Les gesticulations diplomatiques ne masquent pas l'absence de projet alternatif.

Pourtant, l'enjeu est majeur : l'Europe doit porter une autre voix fondée sur la paix, la coopération, la justice sociale et environnementale, la souveraineté industrielle et numérique au service des travailleuses. Ces questions ne sont pas abstraites : elles touchent l'emploi, la réindustrialisation, les conditions de travail, les salaires, la maîtrise des technologies et de l'IA. Nous avons une capacité de conditionner les marchés, de

pousser aux relocalisations, de défendre la protection sociale, d'exiger des accords multilatéraux progressistes. À condition de s'en donner les moyens politiques et syndicaux.

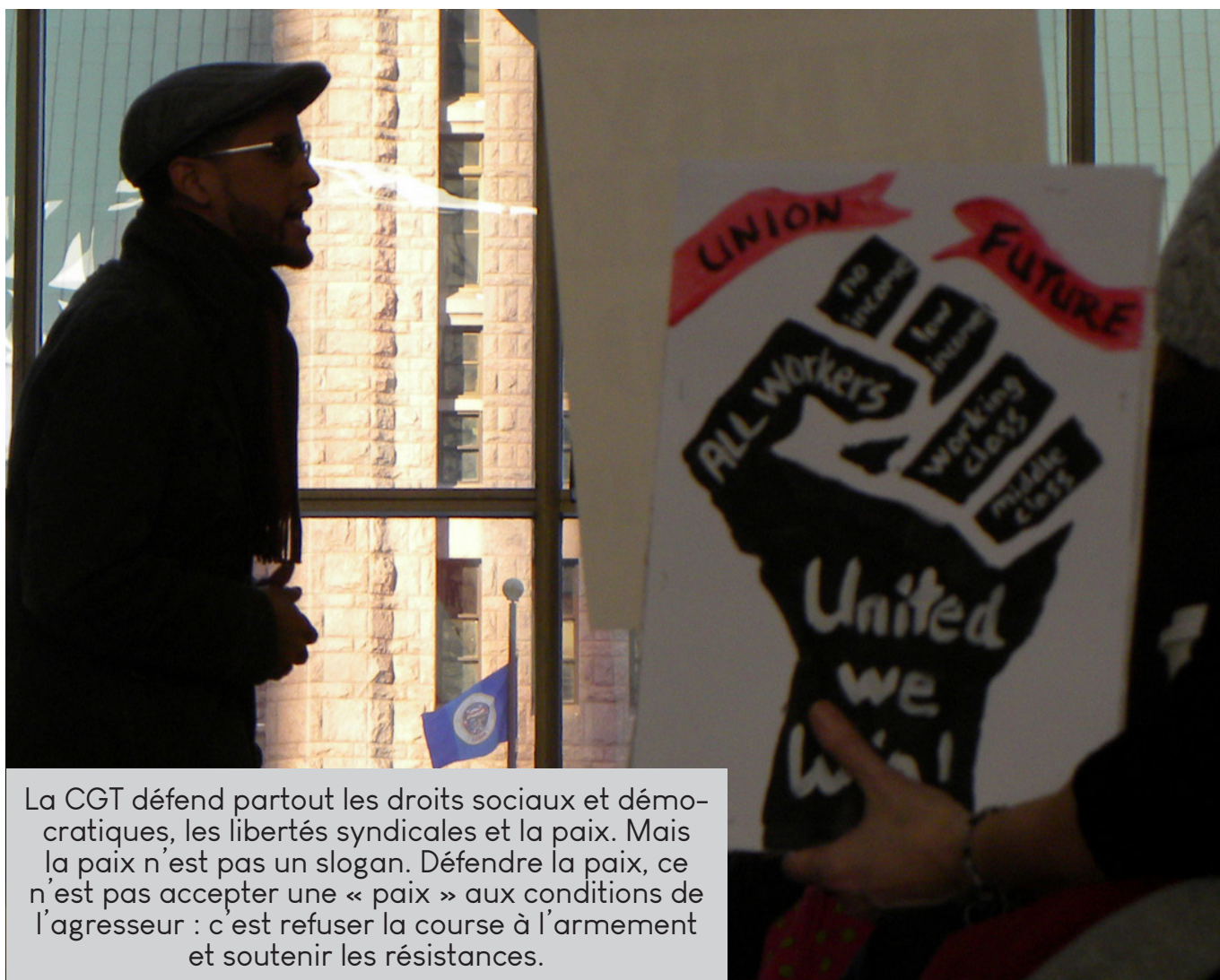
Dans cette période, la solidarité internationale n'est pas un supplément d'âme : c'est une nécessité. Des mobilisations existent, portées par des organisations syndicales internationales. Mais elles restent inégalement relayées. Après l'horreur du massacre, le soutien au peuple iranien a pu être largement porté ; celui au peuple vénézuélien demeure insuffisant ; ailleurs, les résistances sont invisibilisées. Et pourtant, rien ne se fera sans une solidarité active et organisée.

Notre position tient sur deux jambes : dénoncer les agressions et soutenir les populations dans leurs résistances ukrainiennes, palestiniennes, nord-américaines, russes, kurdes, et partout où des syndicalistes et militant-es progressistes subissent la répression.

Face au risque d'impuissance, la CGT refuse de rester spectatrice. La paix est une affaire trop sérieuse pour être laissée aux gouvernants : ils s'arrangeront toujours sur le dos des travailleurs et des peuples. Être à la hauteur de l'histoire, c'est assumer pleinement notre rôle : organiser les salarié-es, défendre leurs droits, construire des solidarités internationales, faire du syndicalisme un contre-pouvoir réel, d'abord dans l'entreprise, puis dans la société.

Dans ce cadre, alors que le projet de loi réactionnaire « Yadan » risque de revenir à l'Assemblée, la CGT va s'associer avec l'Association France Palestine Solidarité (AFPS) à une mobilisation à Paris et en régions le 28 mars, en soutien au peuple palestinien.

Notre enjeu immédiat : s'adresser aux délégué-es, représentant-es, secrétaires de syndicats, pour qu'ils et elles mesurent les enjeux, deviennent des relais d'explications auprès des syndiqué-es puis des salarié-es. Parce que l'international, c'est aussi notre quotidien. Et parce que le progrès social est l'antidote à la division et au poison de la peste brune.



La CGT défend partout les droits sociaux et démocratiques, les libertés syndicales et la paix. Mais la paix n'est pas un slogan. Défendre la paix, ce n'est pas accepter une « paix » aux conditions de l'agresseur : c'est refuser la course à l'armement et soutenir les résistances.

8 mars 2026 :

Une mobilisation réelle... mais encore insuffisante

Le 8 mars 2026, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes et des minorités de genres, est tombé un dimanche. Un symbole en soi. Car même lorsque le travail s'arrête, la lutte, elle, ne s'interrompt jamais. Et cette année encore, partout en France, des manifestations, rassemblements et actions ont eu lieu pour rendre visibles des inégalités qui, elles, ne prennent jamais de pause.

Dans les rues, la mobilisation était bien réelle. Des cortèges ont rassemblé des milliers de personnes, des initiatives locales ont émergé, des prises de parole ont rappelé l'ampleur des injustices. Mais au-delà de cette présence, une évidence s'impose : nous ne sommes pas encore à la hauteur de ce qu'exige la situation. Car ce que nous dénonçons le 8 mars, nous le connaissons déjà, et depuis longtemps. Les écarts de salaires persistent, les femmes restent massivement cantonnées aux emplois précaires et au temps partiel, leurs retraites sont largement inférieures, et les violences sexistes et sexuelles continuent de marquer des vies à une échelle massive.

Ces injustices ne sont pas des accidents. Elles sont le produit d'une organisation du travail et de la société qui invisibilise, précarise et expose davantage celles qui sont déjà dominées. Dans le monde professionnel comme dans la sphère privée, les femmes cumulent les contraintes, les discriminations et les risques. Et malgré cela, malgré les constats répétés, malgré les chiffres accablants, les transformations restent trop lentes, trop timides, trop partielles.

C'est là que le 8 mars doit changer de dimension. Il ne peut plus être seulement une journée de mobilisation, même réussie.

Il doit devenir un point d'appui pour construire un rapport de force réel et durable. Cela suppose d'aller plus loin, de sortir des cadres habituels, d'assumer des formes d'action plus visibles, plus marquantes, plus dérangeantes. Cela suppose aussi de multiplier les initiatives au plus près des lieux de vie et de travail, là où les inégalités se vivent concrètement, là où elles doivent être combattues au quotidien. Le féminisme ne peut pas être cantonné à un rendez-vous annuel ou à quelques mobilisations nationales : il doit s'ancrer partout, tout le temps.

Cela implique également de sortir d'une vision qui ferait du féminisme une affaire de femmes uniquement. Ce combat concerne l'ensemble de la société. Parce que les rapports de domination qui produisent les inégalités de genre imposent aussi aux hommes des normes violentes et étouffantes. Le virilisme, l'injonction à la force, le refus de reconnaître certaines vulnérabilités, le silence autour des violences subies, y compris les viols, sont autant de réalités qui participent du même système. Lutter contre le sexisme, ce n'est pas opposer les unes aux autres, c'est s'attaquer à un ordre social qui enferme tout le monde.

Le 8 mars 2026 a montré que la mobilisation existe, que la colère est là, que les revendications sont

claires. Mais il a aussi révélé une limite : sans un engagement plus large, plus constant, plus offensif, les choses n'avanceront pas à la hauteur des besoins. Chaque droit obtenu l'a été par la lutte. Rien n'a jamais été accordé spontanément. Et aujourd'hui encore, rien ne changera sans une implication collective beaucoup plus forte.

Faire du féminisme un combat central, structurant, partagé. Le faire vivre dans les syndicats, dans les entreprises, dans les territoires. Donner toute leur place aux femmes et aux minorités de genres dans les espaces de décision et de lutte. Multiplier les actions, les prises de parole, les solidarités concrètes. C'est à cette condition que le 8 mars cessera d'être une parenthèse pour devenir un véritable levier de transformation sociale.

Parce que l'égalité ne peut plus attendre. Parce qu'elle ne tombera jamais du ciel. Parce que nos luttes d'aujourd'hui déterminent les droits de demain.

Parce qu'être élu, C'EST UN ENGAGEMENT

Le nôtre, c'est de VOUS ACCOMPAGNER !

ÉCONOMIQUE



STRATÉGIQUE



SSCT



SECTORIEL



POLITIQUE SOCIALE



ENVIRONNEMENT



NÉGOCIATION



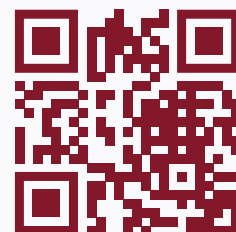
JURIDIQUE



LIVRE BLANC



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



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

Mobilisation réussie à Saint Gobain Sully : des avancées obtenues après la grève

Face à des propositions initiales insuffisantes de la direction, la mobilisation des salariés, menée en intersyndicale avec FO, a permis d'arracher des mesures concrètes lors de la dernière réunion de négociation.

Suite aux propositions de la direction, très éloignées des attentes exprimées lors des première et deuxième réunions, le syndicat, en intersyndicale avec FO, a déposé un préavis de grève à compter du lundi 16 février 2026 à 5 heures. Une mobilisation d'une telle ampleur ne s'était pas produite depuis 2018 : 160 salariés ont participé aux deux jours de grève afin d'exprimer leur mécontentement.

Lors de la première réunion, les revendications portaient sur une augmentation générale des

salaires de 2,5 %, la revalorisation de la prime d'équipe à 1,50 € (contre 1,16 €), une augmentation de 100 € de la prime de vacances ainsi que sur l'amélioration des conditions de travail.

À la deuxième réunion, en intersyndicale, les propositions ont été ajustées : une augmentation générale de 1,5 %, une prime d'équipe portée à 140 € et un supplément d'intéressement de 500 €.

Le mouvement de grève a permis de faire évoluer les discussions. La troisième réunion, qui s'est tenue le 17 février 2026, a

abouti aux mesures suivantes : une augmentation générale de 1 % rétroactive au 1er janvier, complétée par 0,2 % en juillet 2026 ; une prime exceptionnelle d'intéressement de 425 € brut par salarié ; ainsi qu'une enveloppe supplémentaire de 50 000 € pour les œuvres sociales.

Un accord a été signé le 17 février 2026 par les organisations syndicales.



GPEC-GEPP : quels enjeux et quels dangers ?

La Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPP) constituent une démarche avant tout patronale qui vise à accompagner le changement dans l'entreprise dont la fréquence et l'amplitude ont fortement progressé sous l'impératif de la finance :

- L'anticipation à moyen et long terme des besoins de l'entreprise (ex. effectifs, métiers, « compétences », savoir-faire et expériences...) pour servir de la façon la plus efficace ses objectifs financiers ;

- La mise en place d'un plan d'action destiné à réduire les écarts entre les ressources existantes et les besoins futurs de l'entreprise alors que les marchés du travail sont marqués par des pénuries pour certaines qualifications qualifiées de critiques et de mécanismes de flexibilité pour beaucoup d'autres métiers.

Tous les termes de la notion (« gestion », « prévisionnelle », « emploi », « compétences », « parcours professionnels »...) sont révélateurs des priorités fixées par la culture managériale dominante, biberonnée à la finance. En effet, la finalité de cette démarche prospective est de permettre à l'entreprise de se préparer face aux évolutions de son environnement, d'atteindre ses objectifs stratégiques tout en organisant son modèle social autour d'un cœur de « compétences clés » qu'elle va chercher à préserver et renforcer.

Le risque majeur que nous pointons face à cet objectif unilatéral et au service du patronat est que la GPEC-GEPP forme un outil de gestion d'une restructuration permanente selon notamment des critères de qualifications critiques et d'allégeance (adhésion à l'entreprise).

Cette démarche est encadrée par la loi qui oblige à négocier un accord, mais dans les grandes entreprises (le sujet n'est pas précisé pour les PME). La loi a sensiblement évolué ces dernières années tout en perdant son côté dissuasif faute de contraintes et de sanctions imposées aux employeurs.

Malgré ces réserves fortes, il nous semble nécessaire d'étudier plus attentivement ce dispositif et de chercher à tirer le meilleur parti du cadre réglementaire lâche qui en définit le contenu et l'usage. L'objectif pour nous est de renforcer la démarche syndicale d'anticipation à froid pour éviter les restructurations, accompagner de la manière la plus offensive les transitions individuelles et collectives notamment pour les populations salariées les plus exposées et fragilisées, faire reconnaître l'importance des qualifications individuelles et collectives et de les traduire dans les systèmes de classification.

Nous proposons dans ce premier dossier de rappeler succinctement les différents acronymes, le cadre réglementaire dans lequel chaque dispositif opère, le principe de l'accord qui peut être recherché en

entreprise, de son contenu et des conditions qu'il faut essayer de réunir pour y parvenir.

Ce premier dossier sera complété ultérieurement d'un second dossier consacré à notre vision CGT qui explicitera les points de vigilance méthodologiques à travailler sur les négociations portant sur la stratégie ainsi que sur les différents types d'incidences que celle-ci pourrait avoir sur les emplois, les métiers et qualifications, sur les organisations ainsi que sur les transitions collectives.

L'appropriation syndicale de la démarche suppose également un investissement offensif, organisé et structuré, des informations-consultations dont celle consacrée aux orientations stratégiques et leurs conséquences et un appui réfléchi et cadré des expertises au service de nos thématiques revendicatives. Sur ces différents points, des exemples, bons et mauvais, pourront être étudiés dans un prochain dossier pour en tirer quelques enseignements en matière de stratégie revendicative et de négociation. Le schéma suivant précise les références juridiques dans le Code du travail des différentes notions concernant ici le seul niveau des entreprises (les niveaux « branche » et « territoire », aussi concernés, seront évoqués succinctement plus loin dans ce dossier)

La GPEC, instaurée par la loi Borloo de 2005, visait principalement à anticiper les évolutions des métiers et des compétences

nécessaires aux entreprises. Son objectif initial était d'éviter les restructurations brutales mais aussi de se recentrer sur les compétences qualifiées de « clés » ou « centrales » en permettant aux organisations d'adapter progressivement leurs actions et outils de gestion RH aux besoins futurs.

Avec l'évolution du marché du travail et les transformations rapides des métiers, notamment sous l'effet de la digitalisation, le législateur a souhaité faire évoluer ce dispositif.

La loi Avenir professionnel de 2018 (« pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») a ainsi posé les bases de la GEPP, officiellement consacrée par les ordonnances Macron et pleinement déployée en 2025.

Cette évolution législative répond à plusieurs objectifs :

- La volonté de passer d'une logique collective à une approche plus individualisée ;
- L'importance croissante de la mobilité professionnelle et de l'employabilité pour flexibiliser, attirer et retenir ;
- Le besoin d'anticiper plus finement les mutations économiques et technologiques pour disposer des compétences clés ;
- La volonté d'embarquer le dialogue social autour des enjeux de développement des compétences pour renforcer la légitimité de la démarche et prévenir tout risque de rejet.

La différence entre GPEC et GEPP s'inscrit donc dans les transformations du marché du travail en matière de flexibilité, d'attractivité et de compétences critiques pour les entreprises tout en faisant du développement professionnel un sujet de fidélisation, d'adhésion, voire d'allégeance au service de l'entreprise.

L'enjeu pour nos syndicats, notre fédération mais aussi la confédération pourrait être de construire et de travailler la cohérence revendicative entre ces trois niveaux enchevêtrés.

- La GPEC et la GEPP sont négociées au niveau de l'Entreprise : c'est l'objet de ce dossier

- La GPEC peut être négociée aussi au niveau de la Branche
o Au sein des branches, les OPCO réalisent des études prospectives et définissent des référentiels liés aux évolutions du travail, de l'emploi et des compétences.

Une négociation sur la GPEC a lieu au moins tous les trois ans dans chaque branche professionnelle. Les branches jouent aussi un rôle clé d'information et de soutien pour accompagner notamment les TPE/PME, par exemple via la diffusion d'outils et dispositifs de financement.

- La GPEC Territoriale anticipe les besoins d'emploi et de compétences à l'échelle locale. Elle favorise :
o Une connaissance accrue de la main-d'œuvre sur le territoire,
o La création de passerelles entre entreprises,

o L'adaptation des formations aux besoins du territoire.

Négocier un accord de GEPP ?

Oui, mais en étant vigilant

Qu'est-ce qu'un accord GEPP ?

La démarche est surtout encadrée juridiquement pour les grandes entreprises.

En effet, c'est dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, que l'employeur doit engager une négociation sur la GEPP. Cette obligation de négocier s'impose aussi à l'employeur membre :

- D'un groupe d'entreprises d'au moins trois cents salariés, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail ;

- D'une entreprise ou groupe de dimension communautaire de plus de 1000 salariés au sens des articles L.2341-1 et L.2341-2 du Code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France.

La négociation s'engage tous les trois ans, en l'absence d'accord. Un accord de méthode ou conclu en application de l'article L.2242-12 du Code du travail peut prévoir une périodicité différente.

Par ailleurs, depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, la GPEC a été intégrée au thème des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages sur lequel le CSE est informé puis consulté. Le recours à l'expertise est possible et vivement recommandé, à condition



qu'il soit organisé et articulé à la stratégie revendicative et de négociation.

La négociation de l'accord GEPP avec les organisations syndicales représentatives porte sur :

- Les thèmes systématiques

o La mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles d'y être associées,

o En matière de formation, ces mesures peuvent être l'abondement du compte personnel de formation (CPF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences ainsi que l'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article 2254-2 du CT,

o Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L.2254-2, qui doivent, en cas d'accord faire l'objet d'un chapitre spécifique,

o Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois concernés en priorité, les compétences et les qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF,

o Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI,

o Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, sur l'emploi et les compétences,

o Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

- Les thèmes optionnels portent sur

o Les modalités de consultation du CSE en cas de licenciement économique collectif,

o La qualification des catégories d'emplois menacés,

o L'association des sous-traitants au dispositif de GPEC,

o La participation à la GPEC territoriale,

o La mise en place de congés de mobilité,

o L'insertion des jeunes, l'emploi des salariés âgés, la transmission des savoirs.

Par ailleurs, depuis septembre 2017, toutes les entreprises négociant des accords GPEC-GEPP peuvent mettre en place des congés de mobilité pour accompagner les transitions professionnelles de leurs salariés grâce à deux incitations prévues.

- Les indemnités et allocations versées pendant 12 mois bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celles prévues lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

- Les entreprises ne sont plus tenues de prévoir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque 10 contrats sont rompus en 30 jours dans le cadre du congé de mobilité, ce dernier étant désormais dissocié du licenciement économique par les ordonnances Travail.

Nous examinerons dans un prochain dossier les préconisations et les éléments de méthode de la CGT et en son sein de notre fédération.

Nous rappellerons et préciserons la règle d'or : toujours privilégier de s'engager dans une démarche de négociation d'un accord de GPEC-GEPP à froid, en privilégiant l'horizon de moyen-long terme sur les qualifications, les parcours professionnels, voire la mobilité et les autres dispositifs de gestion comme la formation.

Les patrons privilégient plutôt le court terme et les accords négociés « à chaud » pour faire valider des ajustements du niveau de l'emploi, des reculs sur la qualité des emplois (précarisation), sur les déroulements de carrière ou même sur la reconnaissance de diplômes et du lien qualification/classification, comme en témoignent de nombreux accords GEPP que la CGT n'a pas signés.

Il sera aussi explicité pourquoi et comment les militants CGT qui sont appelés à négocier de tels accords doivent être formés et armés à travers les formations syndicales. Ils pourront aussi s'appuyer sur les organisations de la CGT dans le cadre des négociations dans les entreprises et ce, tout au long de la démarche.

Enfin, il sera important de rappeler pourquoi et comment la négociation gagnera à s'appuyer sur la procédure d'information-consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

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

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



Arc France : la CGT et la FNTVC exigent un véritable projet industriel pour sauver l'emploi

La CGT et la FNTVC dénoncent des projets de reprise jugés incomplets et dangereux pour l'emploi, et appelle à une stratégie industrielle ambitieuse pour sauver durablement Arc France.

Arc France a été placé en redressement judiciaire et deux repreneurs doivent déposer leur offre le 17 février 2026.

À cette occasion, une manifestation intersyndicale proposée par la CGT et la FNTVC-CGT s'est tenue le 16 février pour défendre les emplois et le savoir-faire des salariés, véritable richesse de l'entreprise.

Ces savoir-faire, fruit de décennies de travail, de transmission et de sacrifices, ne peuvent pas être considérés comme de simples variables d'ajustement.

Pour la CGT, la situation actuelle est particulièrement préoccupante.

Les salariés sont aujourd'hui confrontés à la perspective de suppressions massives d'emplois (800 CDI et 200 intérimaires), alors même que les projets de reprise présentés restent incomplets, imprécis et porteurs de risques majeurs.

La mise en place anticipée de catégories socioprofessionnelles et de critères d'ordre, sans vision claire et sans garanties solides, est jugée inacceptable par l'organisation syndicale.

Le syndicat dénonce des projets de reprise jugés incomplets et dangereux.

Le projet de Timothée Durant est critiqué pour sa logique financière sans stratégie industrielle claire, tandis que celui de Patrick Puy, malgré l'annonce de 90 % d'emplois préservés, reste trop flou et sans garanties écrites.

Pour la CGT, aucun des projets actuels ne permet d'assurer un redressement durable, équitable et respectueux des salariés. Refus du sacrifice de l'emploi et des compétences

La CGT refuse catégoriquement que les salariés paient le prix des erreurs stratégiques accumulées depuis vingt ans.

Elle alerte sur le risque de destruction de compétences uniques, qui constituent pourtant la base de la réputation mondiale d'Arc International.

« Nous refusons que l'emploi soit traité comme une simple variable d'ajustement. Nous refusons que des compétences précieuses soient sacrifiées au nom de logiques financières à court terme », affirme l'organisation.

Face à cette situation, la CGT exige l'ouverture d'une autre voie, fondée sur une véritable stratégie de développement.

Celle-ci doit s'appuyer sur une reconquête commerciale, la valorisation du verre comme matériau d'avenir face au plastique, et le

développement de nouveaux partenariats, notamment avec des acteurs industriels comme le Groupe Mulliez.

Le syndicat appelle également à des investissements pour moderniser les installations, améliorer les conditions de travail et engager une décarbonation ambitieuse, afin de garantir la compétitivité et la durabilité du site.

Au cœur de cette alternative, la CGT place un projet social fondé sur la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des conditions de travail, un partage équitable de la valeur et un dialogue social renforcé.

La CGT appelle l'État à prendre pleinement ses responsabilités dans ce dossier stratégique pour l'industrie française. Elle exige des repreneurs des projets transparents, crédibles et engageants, ainsi qu'une association réelle des salariés aux décisions qui concernent leur avenir.

Pour la CGT, Arc International dépasse le cadre d'une simple entreprise : elle représente un patrimoine industriel, humain et territorial majeur.

Edilians :

Une victoire écrasante, fruit de 15 ans de lutte CGT

Aux dernières élections professionnelles du CSE chez EDILIANS, la CGT remporte 6 sièges sur 8. Une victoire nette et incontestable, résultat de quinze années de travail militant, de constance et de combativité au plus près des salariés.



L'histoire commence en 2011, lorsque des salariés en 5x8 dénoncent une injustice flagrante : travailler les jours fériés sans être payés double, contrairement aux salariés de journée. Face au silence de la direction, ils s'organisent avec la CGT et engagent un combat juridique. La victoire est au rendez-vous : plusieurs années d'arriérés sont récupérées et la justice reconnaît le bien-fondé de la revendication. La section CGT Edilians est née dans cette lutte.

Depuis, le syndicat a construit patiemment son implantation. Réunions régulières, présence quotidienne sur le terrain, échanges avec les salariés à chaque poste, participation aux mobilisations nationales, défense

individuelle et collective des collègues : un syndicalisme de proximité, combatif mais responsable, qui informe, consulte et rend compte, sans jamais brader les droits.

Ces dernières années, ce travail s'est traduit par des résultats concrets : défense de nombreux salariés face aux sanctions et pressions managériales, interventions pour améliorer la sécurité et les conditions de travail, vigilance sur les classifications et les primes, opposition aux reculs sociaux, transparence accrue sur les budgets du CSE. Rien n'a été obtenu sans rapport de force, tout a été conquis.

Élection après élection, la confiance des salariés s'est

renforcée. Majoritaire il y a quatre ans, la CGT obtient aujourd'hui 6 sièges sur 8, signe d'une légitimité incontestable. Ce résultat est la reconnaissance d'un travail collectif et d'une équipe engagée.

Le syndicat remercie l'ensemble des salariés pour leur confiance. Cette victoire est la leur et elle engage l'avenir : avec cette majorité, la CGT entend défendre plus fortement les droits, peser davantage dans les négociations et imposer un dialogue social fondé sur le respect et l'égalité. À Edilians, la lutte et l'organisation ont payé, et elles continueront de porter les revendications des salariés.

Réunion réseau Saint-Gobain des 9 et 10 Décembre 2025

Les 9 et 10 décembre 2025, une vingtaine de représentants syndicaux issus de Belgique, de France, du Royaume-Uni, d'Inde, de Tanzanie et du Maroc se sont réunis à Paris dans le cadre de la réunion du Réseau syndical mondial de Saint-Gobain. Cette rencontre, organisée par IndustriALL, était accueillie par la CGT Verre Céramique, organisation affiliée en France.

Dans un contexte international marqué par les tensions géopolitiques, l'incertitude économique et l'accélération des mutations technologiques, cette réunion d'échanges entre organisations syndicales a permis de dresser un état des lieux social au sein du groupe Saint-Gobain et de réfléchir à des réponses coordonnées face aux transformations en cours.

Les délégués ont été informés des restructurations engagées dans plusieurs pays, exprimant de fortes inquiétudes sur les suppressions de postes, la précarisation de l'emploi et le manque d'information des représentants du personnel. Les discussions ont souligné la nécessité de renforcer la coordination syndicale internationale pour que les salariés ne soient pas isolés face à ces évolutions.

La numérisation et l'Industrie 4.0 ont également été au cœur des débats. Les résultats d'un questionnaire mondial montrent une inquiétude diffuse face à l'automatisation et à l'intelligence artificielle.

Les syndicats ont rappelé que ces transformations ne doivent pas servir de prétexte à dégrader les conditions de travail ou à supprimer des emplois, et ont exigé d'être associés en amont aux projets.

La santé, la sécurité et le bien-être des salariés ont également occupé une place centrale dans les discussions. Si les engagements affichés par Saint-Gobain et certaines initiatives, telles que CARE by Saint-Gobain (socle de couverture santé minimum applicable à tous les salarié(e)s du groupe), ont été rappelés, les délégués ont constaté de fortes disparités dans leur mise en œuvre et leur accessibilité selon les pays.

Des alertes ont été formulées sur la fiabilité des données en matière de santé et sécurité, la hausse des accidents du travail signalée dans certains sites et l'insuffisance des politiques de prévention, notamment dans les activités les plus exposées aux risques.

Les participants ont insisté sur la nécessité que les engagements pris par la direction se traduisent concrètement par des améliorations mesurables et effectives pour l'ensemble des salariés, partout dans le monde.

Lors des échanges avec la direction, les organisations syndicales ont également exprimé leurs inquiétudes concernant le projet Oxygen, programme de transformation à l'échelle du groupe visant à centraliser notamment les processus de facturation et de gestion des dossiers clients.

Actuellement déployé à titre expérimental en Belgique, ce projet suscite de nombreuses critiques de la part des salariés concernés. Ces retours confirment l'exigence d'une information transparente, d'une consultation préalable et d'un véritable dialogue social avant tout déploiement dans d'autres pays.

En conclusion des travaux, Alexander Ivanou, directeur du secteur des matériaux chez IndustriALL, a souligné le renforcement du réseau syndical mondial de Saint-Gobain :

« Le Réseau syndical mondial de Saint-Gobain continue de se développer, avec l'adhésion de nouveaux pays cette année. Cette dynamique renforce notre capacité collective à défendre le dialogue social et à exiger que la transformation du groupe repose sur le respect des droits des travailleurs, le travail décent, la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'une transition juste pour l'ensemble des salariés. »

Alors que Saint-Gobain poursuit sa stratégie de transformation, la réunion de Paris a réaffirmé la détermination des organisations syndicales, et en particulier de la CGT, à agir de manière unie et coordonnée au niveau international pour que la voix des travailleurs reste au cœur des choix stratégiques de l'entreprise.

SGD Pharma : Vigilance et investissements face aux défis 2025

En 2025, SGD Pharma a connu un léger ralentissement lié au déstockage de certains clients, tout en poursuivant ses investissements et ses projets de développement.

En 2025, SGD Pharma a connu un léger ralentissement de son activité : le déstockage observé chez certains clients a pesé sur les volumes, et l'usine de Saint Quentin La Motte Croix au Bailly voit son marché impacté par les incertitudes autour des droits de douane aux États Unis, qui inquiètent l'ensemble du secteur pharmaceutique international. Cette situation s'ajoute à une concurrence mondiale accrue, notamment avec le développement de capacités importantes en verre de type I en Chine, ce qui appelle à une vigilance stratégique durable afin de préserver la compétitivité du groupe.

Sur le site de Saint Quentin, les effectifs restent stables, mais l'usine doit faire face à ces défis commerciaux tout en maintenant sa performance industrielle. À Sucy, les ventes sont inférieures aux prévisions, en partie liées à la baisse de la natalité et à une moindre demande saisonnière de sirops. Le site souffre également d'un fort turn over et de difficultés de recrutement dans un métier exigeant une grande expérience : la fabrication verrière nécessite un apprentissage long et des compétences pointues, rendant plusieurs postes difficiles à pourvoir.

Malgré ce contexte, SGD Pharma maintient un niveau élevé d'investissements pour améliorer ses performances industrielles sur

tous ses sites. Le groupe place la décarbonation au cœur de sa stratégie : il a été reconnu avec la distinction Platinum par EcoVadis pour ses efforts en matière de durabilité et s'est fixé des objectifs ambitieux de réduction des émissions de CO2 alignés sur les standards scientifiques internationaux, faisant de la transition énergétique un élément clé de sa compétitivité à long terme.

2025 a aussi été marquée par l'expansion stratégique de l'entreprise : SGD Pharma a annoncé l'acquisition d'Alphial S.r.l., un fabricant italien de flacons, ampoules et produits « Ready To Use », avec quatre sites de production, renforçant ainsi sa présence en Europe et complétant son portefeuille entre verre moulé et verre tubulaire. Cette opération s'inscrit dans une logique

d'approche client plus locale et d'augmentation de capacité pour répondre aux besoins croissants de l'industrie pharmaceutique.

Enfin, le groupe poursuit des initiatives internationales, telles que des coentreprises pour développer des capacités de production de tubes en Inde, renforçant ainsi la sécurité des chaînes d'approvisionnement et l'innovation technologique.

Alors que SGD Pharma navigue entre défis commerciaux, transformation industrielle et engagements environnementaux, l'entreprise confirme son positionnement stratégique en misant sur l'investissement, la décarbonation et l'expansion, afin de consolider son leadership mondial dans l'emballage pharmaceutique en verre.



Assemblée générale du syndicat CGT de la verrerie de Gironcourt

L'assemblée générale du syndicat CGT de la verrerie de Gironcourt s'est tenue le 16 janvier 2026, en présence de 44 syndiqué-es, actif-ves et retraité-es, dans un contexte social particulièrement tendu pour la filière verrière et pour le mouvement syndical.



l'intérêt des salarié-es, des privé-es d'emploi et des retraité-es.

L'année 2026 s'annonce comme une année charnière, marquée par les conséquences du PSE, le ralentissement de l'activité industrielle et des échéances importantes pour le syndicat : congrès du syndicat le 6 mai, congrès confédéral du 1er au 5 juin 2026 et le congrès fédéral. Face à un patronat offensif et à un climat politique inquiétant, la commission exécutive appelle au renforcement du collectif et à la poursuite de l'action revendicative.

Cette réunion a constitué un moment important de démocratie, d'échanges et de construction collective pour faire face aux enjeux industriels et sociaux à venir.

Le propos introductif de la commission exécutive a posé un diagnostic clair : les salarié-es subissent une accumulation d'attaques sur leurs droits, une dégradation des conditions de travail, des restructurations successives et une pression permanente sur les salaires et l'emploi.

Le plan de suppressions d'emplois engagé par la direction, dans un environnement économique incertain, accentue la fragilisation des collectifs de travail et met le syndicat sous tension. Dans ce contexte, le syndicat de Gironcourt demeure un point

d'appui indispensable pour les salarié-es, mais il n'est pas épargné par les difficultés internes, la fatigue militante et les remises en question. L'assemblée générale est ainsi présentée comme un temps nécessaire de transparence, de débat et de reconstruction.

La démission récente du secrétaire général a constitué un moment de crise pour le syndicat, entraînant une vacance de responsabilités et une période de trouble. Cette situation, reconnue comme un échec collectif, doit néanmoins permettre d'ouvrir une nouvelle phase de reconstruction et de renforcement de l'organisation. La commission exécutive a réaffirmé sa volonté de poursuivre le travail engagé, de défendre les acquis sociaux et de porter les revendications dans

Au-delà du bilan, l'assemblée générale a mis en évidence la nécessité de renforcer l'organisation, d'élargir l'adhésion et de poursuivre le travail syndical au plus près des salarié-es. Les échanges ont rappelé l'importance de la solidarité, de la formation militante et du développement de l'activité syndicale pour faire face aux enjeux industriels, sociaux et politiques.

Dans un contexte marqué par les restructurations, la pression patronale et les incertitudes économiques, le syndicat CGT de la verrerie de Gironcourt réaffirme sa volonté de s'appuyer sur son congrès afin de poursuivre la lutte, de défendre les droits des salarié-es et de construire collectivement les réponses aux défis à venir.

Verallia Cognac : fermeture du four n°2 La CGT dénonce une trahison et se bat pour l'avenir du site

La direction de Verallia a annoncé la fermeture définitive du four n°2 de la verrerie de Cognac au 26 juin 2026, une décision qui entraînera la suppression de 66 postes. Pour la CGT, cette annonce constitue un choc majeur, tant pour les salariés que pour l'ensemble du bassin d'emploi local.

Elle symbolise surtout des années de discours jugés trompeurs autour d'un projet industriel aujourd'hui abandonné.

Présenté comme un pilier stratégique pour l'avenir du site, le projet de second four 100 % électrique devait faire de Cognac un site pilote en matière de décarbonation. Initialement prévu pour 2026, il avait été repoussé à 2027 puis 2028. Aujourd'hui, la réalité est tout autre : le four n°2 ferme sans être remplacé. Selon la CGT, cette décision était en réalité actée depuis 2025, et les salariés auraient été maintenus dans l'illusion d'un projet inexistant, nourrissant désormais un profond sentiment de trahison.

Cette fermeture intervient après celle du four n°1 en 2021. À l'époque, les salariés avaient consenti à d'importants efforts, convaincus que la modernisation du site garantirait son avenir. En cinq ans, la capacité industrielle a été fortement réduite, passant de trois fours à l'équivalent d'un et demi, une trajectoire qui fragilise durablement la pérennité du site. Historiquement positionné sur le marché des spiritueux, à forte valeur ajoutée, le site de Cognac voit aujourd'hui ses capacités diminuer sur ce segment stratégique. Pour la CGT, cette évolution fragilise les relations avec les clients, menace les parts de marché et affaiblit la position de

l'entreprise face à la concurrence. L'activité repose désormais davantage sur le marché du vin, actuellement en crise, ce qui constitue un choix industriel jugé risqué et incohérent.

Face à la suppression annoncée de 66 postes, les organisations syndicales ont entamé des négociations avec la direction. La CGT a notamment présenté un contre-projet visant à réduire significativement le nombre de départs, en s'appuyant sur une meilleure prise en compte des réalités des métiers, sur l'intégration des besoins en maintenance et en services, sur la réduction du recours à l'intérim et sur une organisation du travail jugée plus cohérente et viable. À l'inverse, la direction est accusée de privilégier une approche purement comptable, sans considération pour les conditions de travail ni pour l'organisation réelle de l'usine.

Malgré ces propositions, la direction reste ferme sur les 66 suppressions de postes et met principalement en avant des solutions de reclassement à l'extérieur du groupe, une position que la CGT juge inacceptable. Le syndicat revendique une organisation du travail juste, une réduction du nombre de suppressions de postes et des mesures d'accompagnement dignes et correctement financées, en mobilisant notamment les départs à la retraite, les

dispositifs de cessation anticipée d'activité et les possibilités de mobilité interne.

Après deux fermetures de fours en cinq ans, la CGT alerte sur le risque d'un déclin progressif de la verrerie de Cognac. La perte de compétences, la baisse d'activité et la fragilisation du site apparaissent comme des conséquences directes de cette stratégie. Les salariés refusent de voir disparaître leur outil de travail et leur savoir-faire.

Face à cette situation, la CGT appelle à la mise en place d'un véritable projet industriel, crédible et durable. Elle demande des investissements responsables, l'étude de toutes les alternatives et n'exclut pas la recherche d'un repreneur si nécessaire. Le site de Cognac dispose pourtant d'atouts majeurs, avec un savoir-faire reconnu, des équipes qualifiées et un fort ancrage territorial.

Les négociations doivent se poursuivre jusqu'à la fin du mois d'avril. La CGT attend une révision significative du nombre de suppressions de postes et prévient que, sans avancées concrètes, les salariés prendront toutes les initiatives nécessaires pour se faire entendre. Plus que jamais, la situation appelle à la solidarité, à la défense de l'emploi et au refus des logiques financières destructrices. La CGT affirme sa détermination : elle ne lâchera rien.



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.

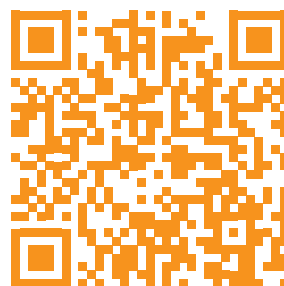
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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

Le patronat n'a plus de limites

La fédération réagit à la proposition du Medef de créer un CDI pour les jeunes pouvant être rompu « sans motif »

La proposition du Medef de créer un CDI spécifique pour les jeunes, pouvant être rompu sans motif pendant les premières années, constitue une attaque frontale contre les droits des travailleuses et des travailleurs.

Pour la fédération, cette idée marque une nouvelle étape dans la remise en cause des garanties collectives et s'apparente à une véritable déclaration de guerre contre la jeunesse et, au-delà, contre l'ensemble du monde du travail.

Une fois encore, le patronat tente d'imposer un recul social en s'attaquant aux protections construites par des décennies de luttes.

Derrière l'argument de la « facilitation de l'emploi des jeunes », c'est en réalité une précarisation organisée qui se profile.

Ce CDI « spécial jeunes » serait en pratique vidé de sa substance : une sorte de période d'essai déguisée pouvant durer jusqu'à trois ans, durant laquelle le contrat pourrait être rompu sans justification. Un dispositif qui rappelle fortement le Contrat première embauche (CPE), massivement rejeté par la mobilisation sociale en 2006.

L'histoire sociale l'a déjà montré : chaque fois que le patronat tente

de contourner le droit du travail pour fragiliser les jeunes salariés, ces projets rencontrent une opposition déterminée du monde du travail.

La fédération réaffirme clairement qu'aucune négociation ne peut intégrer de telles mesures et que toute tentative d'imposer ces reculs sociaux rencontrera la mobilisation des salariés.

Au-delà de la question du contrat, le Medef évoque également la mise en place d'un Smic « adapté » pour les jeunes, inférieur au salaire minimum actuel, parfois évoqué autour de 800 euros.

Une telle proposition relève d'une logique profondément injuste. Instaurer un Smic jeunes reviendrait à tirer l'ensemble des rémunérations vers le bas et à créer une main-d'œuvre moins payée, plus précaire et plus facilement exploitable. Autrement dit, faire travailler une partie de la jeunesse sans lui permettre de vivre dignement de son travail.

Pour la fédération, ces propositions ne répondent en rien aux véritables enjeux de l'emploi des jeunes. Elles ne visent ni à sécuriser les parcours professionnels, ni à garantir des conditions de travail dignes, ni à reconnaître les qualifications.

Elles servent avant tout les intérêts patronaux en affaiblissant

les droits collectifs et en mettant les travailleuses et les travailleurs en concurrence les uns avec les autres.

Pourtant, des outils existent déjà pour accompagner l'entrée des jeunes dans l'emploi : la formation, l'accès à la qualification et les dispositifs existants d'accompagnement vers l'emploi.

La priorité devrait être la sécurisation des parcours professionnels, l'accès à un emploi stable et correctement rémunéré, ainsi que la reconnaissance des compétences et des savoir-faire.

La fédération appelle à la mobilisation face à ces projets qui, sous couvert de modernisation, remettent en cause des conquêtes sociales essentielles.

Défendre les droits des jeunes travailleuses et travailleurs, c'est défendre les droits de l'ensemble du salariat. La jeunesse ne demande pas des contrats précaires ni des salaires au rabais : elle veut pouvoir travailler, vivre dignement et construire un avenir serein. Aucun retour en arrière n'est acceptable.

Formation : Renforcement du Syndicat et Comment Gagner les Élections avec la CGT

Dans un contexte où les droits des salariés sont régulièrement remis en cause, la formation syndicale demeure un outil essentiel pour renforcer l'action collective et développer l'efficacité de l'organisation. La formation « Renforcement du syndicat » s'inscrit pleinement dans cette démarche

Cette formation s'inscrit dans le projet de renforcement adopté lors du 53e congrès de la CGT. Portée par la commission Renforcement, elle vise à redynamiser les forces organisées et à développer l'implantation syndicale dans les entreprises. L'objectif est clair : construire un syndicat plus présent, plus visible et plus efficace pour porter les revendications des salariés et gagner les élections professionnelles, qui restent un enjeu central pour faire entendre la voix du monde du travail.

Le parcours de formation repose sur plusieurs axes essentiels qui permettent aux militantes et militants de s'approprier pleinement la démarche revendicative de la CGT et de la décliner concrètement dans leur organisation. Les stagiaires travaillent notamment sur le rôle d'un syndicat fort au service des revendications, mais aussi sur la manière de construire progressivement un plan de renforcement à partir de la démarche syndicale et revendicative de la CGT.

L'objectif est de donner aux participantes et participants des outils concrets pour analyser la situation de leur entreprise ou de leur territoire et élaborer des stratégies adaptées.

Lors de la dernière session organisée, quatre syndicats ont participé à cette formation, réunissant 24 militantes et militants particulièrement impliqués. La première

journée a été consacrée au parcours militant, à la connaissance des droits syndicaux et à la présentation des moyens d'action disponibles, notamment à travers l'AVPS. Ce travail a permis aux stagiaires de mieux identifier leurs droits et leurs possibilités d'intervention dans l'entreprise, tout en valorisant les compétences acquises dans leur engagement syndical.

Les journées suivantes ont permis de réaliser un état des lieux des entreprises et de mesurer la force de l'organisation syndicale. À travers des ateliers et des travaux collectifs, les participants ont construit un rétroplanning en vue des échéances importantes pour leurs syndicats, notamment les élections professionnelles. Ces échanges ont également montré l'intérêt de partager les pratiques entre organisations, chacune développant des expériences différentes mais complémentaires. Cette diversité constitue une richesse qui contribue au renforcement collectif de la CGT.

Cette formation reste accessible aux structures qui souhaitent engager ou approfondir une dynamique de renforcement syndical. Elle est régulièrement organisée par certaines unions départementales et unions locales, et peut être mise en place à la demande. Elle offre l'occasion de prendre du recul sur les pratiques syndicales, d'identifier les points d'appui comme les difficultés, et

de construire collectivement des réponses adaptées aux réalités du terrain.

Les participantes et participants ressortent systématiquement de ces formations mieux armés pour mener l'activité syndicale au quotidien. Ils y trouvent des repères, des outils et une confiance renforcée pour faire vivre leur syndicat et porter les revendications des salariés. Car renforcer le syndicat, c'est aussi renforcer la capacité collective à défendre les droits, à obtenir des avancées sociales et à faire entendre la voix du travail.

La fédération rappelle que l'ensemble des formations syndicales reste accessible aux militantes et militants. Les prochaines sessions concernent notamment les stages destinés aux délégués syndicaux, aux membres du CSE ou encore aux trésoriers de syndicat. Toutes les informations et les dates sont disponibles sur le site de la fédération Verre et Céramique.

Chaque formation constitue une étape supplémentaire dans la construction d'une organisation plus forte. Se former, c'est se donner les moyens d'agir, de convaincre et de gagner. Parce que le renforcement de la CGT passe avant tout par l'engagement et la formation de ses militantes et militants, ces moments collectifs participent pleinement à faire vivre un syndicalisme combatif, solidaire et tourné vers l'avenir.

Attaque frontale du gouvernement contre le CPF

Avec le budget 2026 imposé par le recours au 493, le gouvernement franchit une nouvelle étape dans la remise en cause des droits des salariés. La réforme du Compte personnel de formation (CPF) marque un tournant préoccupant pour l'accès à la formation tout au long de la vie.

Sans véritable débat démocratique ni réelle concertation sociale, une nouvelle loi vient restreindre un droit fondamental des travailleuses et des travailleurs, avec des conséquences directes pour des millions de salariés, de demandeurs d'emploi et, en particulier, pour les jeunes et les apprentis.

La loi de finances 2026 ne supprime pas formellement le CPF, mais elle en transforme profondément l'esprit et le fonctionnement. Ce qui avait été conçu comme un droit attaché à la personne, permettant à chacun de choisir sa formation pour sécuriser son parcours professionnel, devient progressivement un outil encadré et piloté selon des priorités économiques définies par l'État et les branches professionnelles. Les logiques budgétaires prennent le pas sur le droit individuel. L'objectif apparaît clairement : former moins, orienter les formations vers des besoins immédiats des entreprises et réduire la dépense publique, quitte à restreindre l'accès réel des salariés à la formation.

Pour les salariés, les conséquences de cette réforme sont concrètes. La loi introduit un recentrage sur certaines formations jugées prioritaires, une hiérarchisation des certifications et des plafonds financiers qui limiteront l'accès effectif à de nombreux parcours de formation. La liberté de choix des salariés se trouve ainsi

remise en cause. La formation n'est plus envisagée comme un levier d'émancipation, d'évolution professionnelle ou de reconversion, mais comme un simple outil d'adaptation aux besoins immédiats du marché du travail et des entreprises. Pour la fédération, cette logique constitue un recul majeur.

L'une des mesures les plus injustes concerne la restriction du financement du permis de conduire via le CPF. Dans de nombreux territoires, notamment en zones rurales ou périurbaines, disposer d'un permis de conduire est une condition indispensable pour accéder à l'emploi. Sans mobilité, il devient difficile de se rendre sur un lieu de travail, de suivre une formation ou même de chercher un emploi. En limitant cette possibilité, la réforme pénalise directement les salariés les plus précaires et contribue à accentuer les inégalités sociales et territoriales.

Les apprentis risquent d'être parmi les premiers touchés par ces restrictions. Pour beaucoup d'entre eux, le permis de conduire est indispensable pour se rendre en entreprise ou dans leur centre de formation. Réduire l'accès à ce financement revient une nouvelle fois à fragiliser la jeunesse populaire, déjà confrontée à des conditions d'entrée dans l'emploi souvent difficiles. Pour la CGT et pour la fédération, cette réforme illustre une vision purement comptable de la formation

professionnelle. La formation n'est pas une dépense superflue : elle constitue un investissement social essentiel pour permettre aux travailleurs d'évoluer, de se reconverter et de sécuriser leur parcours professionnel. Le CPF doit rester un droit universel, accessible à toutes et à tous, et non devenir un dispositif contraint et orienté au seul bénéfice des entreprises.

La CGT exige que le CPF demeure un droit attaché au salarié et librement mobilisable. Elle revendique un CPF réellement universel, le maintien du financement du permis de conduire lorsqu'il est nécessaire pour accéder à l'emploi, une politique ambitieuse de formation professionnelle et l'ouverture de véritables négociations avec les organisations syndicales.

Se former, se déplacer et choisir son avenir professionnel ne doivent jamais devenir des privilèges réservés à quelques-uns. La formation professionnelle doit rester un outil d'émancipation et de progression sociale. Les salariés doivent rester maîtres de leur parcours et de leur formation. En imposant cette réforme par le 49.3, le gouvernement franchit une étape supplémentaire dans la reprise en main du CPF et redonne aux entreprises un pouvoir accru sur la formation, y compris pour financer des obligations patronales sur le dos des salariés. Pour la fédération, cette orientation constitue un recul social inacceptable.

Des avancées limitées face à des blocages persistants, la nécessité de renforcer le rapport de force

Dans un contexte marqué par les restructurations, les tensions économiques et les offensives patronales, les négociations de branche dans le secteur du verre restent un terrain central de confrontation.

Derrière la technicité des négociations de branche se jouent des enjeux essentiels pour les salarié-es : salaires, emploi, conditions de travail et reconnaissance des qualifications. Si le dialogue social se poursuit, le constat est clair : les avancées restent limitées et le rapport de force demeure déterminant.

Dans la branche de la fabrication mécanique du verre (IDCC 669), la CGT a porté des revendications concrètes, notamment sur la prévoyance. Mais sur les salaires, le décalage est flagrant. Face à une proposition intersyndicale ambitieuse, la réponse patronale se limite à des hausses très faibles, sans reconnaissance des carrières.

Dans le même temps, l'utilisation des enveloppes d'urgence interroge, avec des fonds mal ciblés et une volonté patronale de les augmenter sans remise en cause.

La CGT refuse ces logiques et reste vigilante sur les négociations GPEC, qui pourraient renforcer la flexibilité au détriment des garanties collectives.

Dans la branche des professions regroupées du verre, du cristal et du vitrail (IDCC 1821), les discussions avancent lentement sur les sujets structurants.

Les classifications cristallisent les tensions, notamment sur la

reconnaissance des diplômes et la structuration des niveaux.

La CGT alerte sur les risques de dérives, certaines entreprises cherchant déjà à imposer leurs propres règles. Sur la pénibilité, les propositions patronales restent insuffisantes, limitées à la prévention.

La CGT défend une approche intégrant réparation et départ anticipé. Sur les salaires, malgré des propositions argumentées, les employeurs restent sur des augmentations minimales, parfois accompagnées de pressions à la signature. Le salaire minimum professionnel, largement déconnecté du SMIC, illustre ce décrochage.

Dans la branche miroiterie, la recomposition patronale a permis quelques avancées, notamment sur les congés et la reconnaissance du PACS, ainsi que sur la valorisation des parcours syndicaux.

Mais ces progrès restent limités.

Le dispositif APLD Rebond est dénoncé comme un outil au service du patronat, organisant baisse du temps de travail et des revenus sans garantie sur l'emploi, tout en étant financé par des fonds publics.

La clause de non-concurrence proposée est également contestée, car elle limite la mobilité des salariés sans contreparties suffisantes.

Au final, une même réalité s'impose dans ces trois branches : des avancées ponctuelles, mais des blocages persistants sur l'essentiel.

Face à des stratégies patronales souvent défensives, la CGT réaffirme la nécessité de renforcer le rapport de force, de rester vigilante et de poursuivre les mobilisations pour défendre et conquérir de nouveaux droits collectifs.



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cggt



CONTACT
FEDERATION@VERRECERAM-CGT.FR

www.verreceram-cgt.fr