



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cggt



Le Travailleur du Verre & **DE LA CÉRAMIQUE**

Trimestriel n° 160 - Juin 2026

www.verreceram-cgt.fr

EDITO

Dans une période où tout pousse les travailleurs à subir, notre responsabilité syndicale est de ne jamais nous résigner.

Ce numéro du Travailleur du Verre et de la Céramique paraît dans un contexte lourd en fond de crise climatique.

À l'international, les guerres, les tensions géopolitiques et les logiques de puissance continuent de frapper d'abord les peuples, les civils et le monde du travail.

Derrière les discours des gouvernements et les intérêts économiques, ce sont toujours les mêmes qui paient : les salariés, les précaires, les jeunes, les retraités, celles et ceux qui n'ont ni dividendes, ni abris financiers, ni moyens d'échapper aux conséquences concrètes des conflits.



Notre camp est clair : celui de la paix, du droit international, de la solidarité entre les peuples et de la défense des travailleurs.

Refuser la guerre, ce n'est pas être en dehors du champ syndical. C'est au contraire défendre les salaires, l'emploi, les conditions de travail, les services publics et la dignité humaine.

Dans nos branches, les attaques ne manquent pas non plus.

Restructurations, pressions sur les coûts, remise en cause des garanties collectives, recours à la précarité, intensification du travail : les salariés connaissent trop bien la musique.

Les grands groupes parlent de transformation, d'adaptation, de compétitivité ou de création de valeur.

Mais derrière ces mots, il y a souvent la même réalité : faire produire plus, avec moins de moyens, moins de droits et moins de reconnaissance.

L'actualité autour de NSG et le retour d'Apollo rappelle une chose essentielle : quand la finance entre dans l'industrie, les salariés doivent être vigilants et organisés. Un fonds d'investissement n'a pas pour vocation première de

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@verreeram-cgt.fr
www.verreeram-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 : 1^e Trimestre 2026

Abonnement Annuel : 5€



SOMMAIRE

Edito	02
Actu internationale	04
Infos Fédérales	06
Dossier	09
Actu entreprises	14
Vie Syndicale et Initiatives	20
Vie Syndicale	24
Infos Interpro	26
Infos branches	28

par Philippe Thibaudet, Secrétaire Général

défendre l'emploi, les salaires ou les sites industriels.

C'est donc par le rapport de force, par l'intervention syndicale et par l'organisation collective que nous pourrions imposer d'autres choix.

Ce numéro revient aussi sur le rapprochement entre la Fédération THCB et notre Fédération Verre & Céramique.

Le report du congrès d'union ne doit pas être vécu comme un échec. Il traduit au contraire une exigence de sérieux.

Construire une fédération plus forte ne peut pas se faire dans la précipitation.

Une union utile aux syndicats et aux salariés doit reposer sur des bases solides, claires, partagées, capables de répondre aux réalités du terrain et aux besoins des luttes d'aujourd'hui.

Notre objectif n'est pas simplement d'être plus nombreux sur le papier. Il est de construire un outil fédéral plus efficace, plus lisible, plus offensif, au service des syndicats, des syndiqués et des salariés de nos branches professionnelles.

Dans le même esprit, le dossier consacré à la GEPP-GPEC rappelle l'importance d'anticiper plutôt que de subir.

Les employeurs utilisent trop souvent ces dispositifs pour accompagner leurs propres choix stratégiques, parfois au détriment de l'emploi et des qualifications.

Pour la CGT, il s'agit au contraire de partir du travail

réel, de défendre les parcours professionnels, de reconnaître les qualifications, de lutter contre la précarité et de garantir des droits collectifs.

Notre démarche syndicale doit toujours viser à redonner la main aux salariés sur leur travail, leur avenir et leurs droits.

Dans les entreprises, dans les branches, dans les territoires, rien ne se gagnera sans organisation. C'est pourquoi le renforcement de la CGT reste une priorité.

Se syndiquer, débattre, former, agir, construire les revendications avec les salariés : voilà notre boussole.

Face aux guerres, à la finance, aux restructurations et aux reculs sociaux, nous avons une réponse : la solidarité, la lutte et le collectif.

Plus que jamais, faisons vivre une CGT combative, utile, proche des salariés et capable de créer les rapports de force nécessaires.



Iran, Proche et Moyen-Orient : Les travailleurs paient toujours le prix des guerres

La situation en Iran et dans l'ensemble du Moyen-Orient confirme une vérité simple : la guerre n'est jamais une solution pour les peuples.

Dans son communiqué du 2 mars 2026, la CGT condamne l'agression américano-israélienne contre l'Iran, dénonce une opération menée hors de tout cadre légal et démocratique, sans mandat des Nations unies, et appelle sans délai à une solution diplomatique.

Quelques mois plus tôt, la confédération exigeait déjà un cessez-le-feu immédiat au Proche et Moyen-Orient, le respect du droit international, l'arrêt des livraisons d'armes et l'amplification des mobilisations pour la paix. Cette ligne est juste, parce qu'elle part de la réalité vécue par le monde du travail.

En Iran, en Palestine, en Israël, au Liban et dans toute la région, les premières victimes sont les civils, les salariés, les précaires, les jeunes, les retraités, celles et ceux qui n'ont ni bunker, ni dividendes, ni comptes à l'abri.

La CGT souligne que les civils, les travailleurs et travailleuses « paient le prix fort » et rappelle que la paix, le multilatéralisme, la diplomatie et le respect du droit international sont des conditions de toute issue juste et durable.

Pour le monde du transport, les conséquences sont déjà visibles. Les attaques et l'insécurité en mer

Rouge ont frappé directement les marins du commerce.

L'Organisation maritime internationale rappelle que la sécurité des gens de mer est primordiale et recense plusieurs attaques meurtrières contre des navires marchands, avec des marins tués en 2024 et 2025. Ce ne sont pas des « dommages collatéraux » abstraits : ce sont des travailleurs envoyés sur des routes devenues des zones de guerre.

À cela s'ajoute l'effet en chaîne sur l'énergie et la logistique mondiale. L'Agence internationale de l'énergie a indiqué qu'après les frappes du 28 février 2026, les perturbations de l'approvisionnement moyen-oriental et l'arrêt du trafic de pétroliers dans le détroit d'Ormuz avaient propulsé le Brent près de 120 dollars le baril, avant un reflux partiel autour de 92 dollars, soit tout de même environ 20 dollars de plus sur le mois.

Le FMI souligne de son côté que, quel que soit le scénario, la guerre au Moyen-Orient conduit à des prix plus élevés et à une croissance plus faible.

Pour les travailleurs du transport routier, de la logistique, des plateformes, des entrepôts, du déménagement, du sanitaire ou du transport de voyageurs, cela signifie quelque chose de très concret : hausse du carburant, hausse des coûts d'exploitation,

pression accrue sur les tournées, sous-traitance renforcée, recherche de gains de productivité à marche forcée, remise en cause des temps de repos et tension sur l'emploi. Quand le pétrole grimpe, ce ne sont pas les actionnaires qui absorbent l'essentiel du choc : ce sont d'abord les salariés et les usagers.

Le secteur maritime et portuaire subit aussi une dégradation structurelle. Là encore, cela se traduit par davantage d'incertitude pour les salariés, des charges de travail désorganisées, des amplitudes revues à la hausse, et une pression grandissante sur toute la chaîne, du port jusqu'au dernier kilomètre.

La CGT met aussi le doigt sur un point essentiel : la guerre enrichit certains intérêts économiques pendant qu'elle appauvrit les peuples.

Dans son communiqué sur l'Iran, elle évoque explicitement les logiques de spéculation énergétique.

C'est bien ce que vivent les salariés : pendant que les cours s'emballent, pendant que l'assurance, l'armement, l'énergie et certaines grandes firmes logistiques sécurisent leurs marges, le monde du travail se voit présenter la facture sous forme de vie chère, de rigueur salariale et de sacrifices « nécessaires ».

C'est pourquoi la réponse syndicale ne peut pas se limiter à commenter l'actualité internationale. Elle doit relier la bataille pour la paix à la bataille sociale.

Refuser la guerre et l'escalade, c'est défendre les salaires, l'emploi, les conditions de travail et le service public. C'est aussi défendre le droit des peuples à vivre en paix et à disposer d'eux-mêmes. La CGT a raison d'insister sur la nécessité d'une paix juste et durable, fondée sur le droit international, l'intervention de l'ONU, la diplomatie et le multilatéralisme.

Dans notre champ professionnel, cela implique des revendications

claires : aucune guerre ne doit servir de prétexte à bloquer les salaires, à flexibiliser encore plus le travail, à précariser les statuts ou à faire payer aux travailleurs les surcoûts provoqués par les crises géopolitiques. Les salariés du transport ne sont ni une variable d'ajustement ni une chair à profits. Ils doivent être protégés, respectés et rémunérés.

Enfin, nous devons appeler à l'action collective. La FNTVC-CGT a salué et prolongé les initiatives de salariés ayant refusé de contribuer à l'acheminement d'armes, notamment chez les dockers et dans la sécurité aéroportuaire. Ce fil est précieux : le syndicalisme ne choisit pas la passivité. Il agit

pour la paix, pour les droits des peuples et pour que les travailleurs ne soient pas entraînés, directement ou indirectement, dans la mécanique infernale des guerres.

À nous de porter cette exigence dans tous les lieux de travail ; Paix au Proche et au Moyen-Orient, respect du droit international, arrêt des logiques de guerre, protection des travailleurs, hausse des salaires : notre camp est celui des peuples, pas celui des fauteurs de guerre.



LA VIE OUVRIÈRE

Soutenez une presse syndicale indépendante et engagée.

ABONNEZ-VOUS !

5€/mois

1 an d'abonnement

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



Abonnez-vous sur nvo.fr

Rapprochement THCB - Verre & Céramique : prendre le temps de bâtir une fédération solide

Le congrès de rapprochement entre le THCB et la Fédération Verre & Céramique CGT est reporté. Une décision qui peut susciter des questions, mais qui ne remet pas en cause l'objectif poursuivi.

Bien au contraire : elle traduit la volonté de construire, sur des bases sérieuses et durables, un outil syndical à la hauteur des besoins des syndicats, des syndiqués et des salariés. La déclaration commune des deux fédérations confirme que le travail engagé se poursuit et que la volonté d'aboutir à l'union reste entière.

Le report du congrès de rapprochement entre le THCB et la Fédération Verre & Céramique CGT n'est pas une remise en cause du projet d'union. Il ne signifie ni abandon, ni recul politique. Il marque au contraire une étape de lucidité et de responsabilité.

Depuis de nombreux mois, les échanges entre les deux fédérations ont été nourris. Des commissions ont travaillé, des discussions ont permis de faire émerger des convergences, et un travail de fond important a été mené.

Ce chemin parcouru est réel. Mais il serait illusoire de penser qu'un processus de rapprochement de cette ampleur peut se conclure correctement sans que toutes les conditions soient réellement réunies au moment de convoquer un congrès d'union.

La déclaration commune le dit clairement : malgré l'importance des travaux déjà réalisés, les deux fédérations considèrent qu'elles

ne sont pas encore prêtes pour convoquer le congrès d'union. Elle précise aussi que ce constat ne doit pas être compris comme un échec, mais comme la nécessité d'accorder davantage de temps pour aplanir les dernières divergences de point de vue.

Pour la direction fédérale du Verre Céramique CGT, les choses devaient être regardées avec sérieux. Compte tenu des besoins et des exigences de chaque fédération, nous ne pouvions pas aller plus loin pour le moment.

Ce choix peut frustrer celles et ceux qui espéraient une conclusion plus rapide. Mais il faut mesurer ce qu'il exprime réellement : la volonté de ne pas forcer les choses, de ne pas masquer les difficultés restantes, et surtout de ne pas construire dans la précipitation un cadre commun qui manquerait de solidité.

Car une union n'a de sens que si elle repose sur des bases claires, stables et partagées.

Une fusion formelle, décidée trop vite, ne suffirait pas.

Ce qu'il faut construire, ce n'est pas simplement une addition de structures, mais une organisation fédérale cohérente, capable de fonctionner, de rassembler et d'être utile dans la durée.

Le projet de rapprochement ne peut pas se limiter à juxtaposer des histoires, des habitudes ou des fonctionnements hérités du passé.

Il doit aussi être l'occasion d'aller de l'avant, de rompre avec des visions anciennes, parfois dépassées, qui ne correspondent plus suffisamment aux réalités des syndicats, des syndiqués, du paysage institutionnel CGT et des luttes d'aujourd'hui.

Le syndicalisme a besoin de ressources et d'outils qui répondent aux exigences du présent. Il a besoin d'organisations capables d'articuler proximité avec le terrain, clarté revendicative, efficacité collective et ambition de transformation sociale.

Cela suppose parfois de revisiter des manières de faire, de dépasser certains réflexes, et de construire des formes de travail plus adaptées aux enjeux actuels.

Rapprocher deux fédérations, ce ne doit donc pas être conserver l'existant sous une autre forme. Cela doit permettre de bâtir un cadre plus solide, plus lisible, plus offensif, plus utile aux syndicats.

C'est bien là le cœur de l'enjeu.

Ce que nous devons construire, c'est une fédération en capacité d'agir, d'impulser, de proposer et d'organiser des rapports de force.

Un tel outil doit permettre aux syndicats de mieux se développer, de partager leurs expériences, de renforcer les revendications, de structurer les mobilisations et de faire grandir le rapport de force là où les salariés en ont besoin.

Il doit être un point d'appui concret pour les syndiqués, un cadre collectif qui aide à passer de l'analyse à l'initiative, de l'initiative à l'organisation, et de l'organisation à la conquête de nouveaux droits.

Autrement dit, l'objectif n'est pas simplement d'avoir une fédération plus grande.

L'objectif est d'avoir une fédération plus forte. Plus forte pour défendre les salariés. Plus forte pour accompagner les syndicats. Plus forte pour faire vivre une CGT combattive, ancrée dans les réalités du travail et capable de porter des perspectives.

C'est précisément pour cela que la question de la solidité est essentielle. On ne bâtit pas un tel outil à la hâte. On ne règle

pas en quelques semaines ce qui demande encore de la clarification sur les plans organisationnel, financier et politique.

La déclaration commune réaffirme d'ailleurs que les deux Commissions exécutives restent pleinement engagées dans la perspective de l'union, dès lors que les conditions nécessaires seront réunies et sécurisées. Le cap demeure donc inchangé mais pas à n'importe quel prix.

En chargeant les futurs congrès de mandater les directions fédérales pour poursuivre les travaux de rapprochement, les deux organisations font un choix de continuité et de responsabilité. L'ambition est toujours là : réussir à unir nos deux fédérations pour en faire une seule, plus forte, dans l'intérêt des syndicats et des salariés de nos branches professionnelles.

Au fond, il faut sans doute regarder ce moment pour ce qu'il est vraiment : non pas une interruption du projet, mais une étape de consolidation.

Mieux vaut prendre un peu plus de temps aujourd'hui que construire demain une union fragile.

Mieux vaut assumer la nécessité d'aller au fond des choses que de donner l'illusion d'une unité qui ne serait pas suffisamment construite.

C'est avant tout se donner les moyens de réussir. Réussir non pas seulement une union libre, mais la construction d'une fédération capable d'organiser, de proposer, d'agir et de créer les rapports de force nécessaires au service des travailleurs et des travailleuses.



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

GP&C-GEPP, 2e partie

Malgré les réserves fortes énoncées dans la première partie de l'article consacré à la GEPPMM, il nous semble nécessaire d'étudier plus attentivement ce dispositif et de chercher à tirer le meilleur parti d'un cadre réglementaire faible et peu contraignant, fait à la mesure des employeurs.

L'objectif est de renforcer notre démarche syndicale d'anticipation à froid appuyée par une solide et stimulante réflexion sur le travail réel.

C'est un moyen de nous réapproprier le travail et d'en faire un vecteur d'adhésion et de mobilisation, de prévenir les restructurations (et, éventuellement, de les éviter), d'accompagner de la manière la plus offensive les transitions individuelles et collectives notamment pour les populations salariées les plus exposées et fragilisées aux différentes causes de transformation, de faire reconnaître l'importance des qualifications individuelles et collectives et de les traduire dans les systèmes de classification.

Cette seconde partie présente très succinctement quelques préconisations clés et éléments de méthode de la CGT.

Notre organisation fixe une condition importante que l'on peut qualifier de « règle d'or » : il faut toujours privilégier de s'engager dans une démarche de négociation d'un accord de GEPPMM à froid.

Elle recommande aussi de travailler à renforcer l'articulation entre la négociation de tels accords et les différents volets clés du « dialogue social » (informations-consultations, négociations,

prévention, partage d'informations utiles et pertinentes). Enfin, la négociation de cette thématique doit être l'occasion de réinvestir les revendications essentielles sur la pénibilité et sur l'aménagement des fins de carrière (que nous reprendrons dans un prochain article).

I - Les préconisations générales de la CGT

1. Règle d'or : ne pas négocier un accord de GEPPMM « à chaud »

Il faut toujours privilégier la négociation de la GEPPMM à froid encadrée par des accords qui vont au-delà du minimum légal et qui ne permettent surtout pas de dégrader l'emploi (précarisation et éviction facilitée)

- Les employeurs privilégient le court-terme et tentent, à travers ces accords, de faire valider 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 GEPPMM que la CGT n'a pas signés.

-De ce point de vue, il est recommandé d'être extrêmement vigilants sur les dispositifs que cherchent à inclure les employeurs visant à faciliter ou à inciter les salariés à partir :

o Dans certains cas, l'employeur poussera à inclure dans l'accord des dispositifs pour faire partir certains salariés (par exemple, sur des activités en déclin...) comme notamment les ruptures conventionnelles collectives, les congés de mobilité...

o Ces risques sont à évaluer plus précisément en termes de motifs de déclenchement, de population concernée, de respect du volontariat, de contreparties équitables et justes, de visibilité et de contrôle par les organisations syndicales.

o Enfin, la majorité des projets d'accords de GEPPMM proposés dans l'urgence par les directions se contentent de rappeler l'existence d'obligations légales de l'employeur ou de droits que peut mobiliser chaque salarié, sans fixer d'objectifs, encore moins d'engagements, et ne mentionnent pas de moyens associés.

2. Sécuriser les négociations décentralisées dans un groupe d'entreprises

Dans le cas des groupes d'entreprises, la CGT invite à vérifier et à sécuriser un point juridique important soulevé par les articles L 22535 et L 223233 du Code du travail qui stipulent que lorsqu'un accord de méthode est conclu au niveau du groupe et prévoit de négocier la GEPPMM à ce niveau, les entreprises entrant dans le

champ d'application de l'accord sont dispensées d'engager elles-mêmes cette négociation.

- Il est impératif pour nous, au contraire, que l'accord cadre ne se substitue pas aux accords à conduire au périmètre de chaque filiale du groupe.

- L'accord cadre a vocation surtout à rappeler et à fixer des principes généraux de contenu et de démarche de négociation et à veiller et permettre d'apporter des corrections et améliorations sur la base des retours d'expérience ou du fait de l'émergence de nouvelles causes de transformation structurelle.

3. Limiter l'emprise individualisante de la démarche GEPPMM
Par ailleurs, il est nécessaire dans la négociation d'un accord sur la GEPPMM de veiller à contrer, voire neutraliser, la dimension individualisante qui est très présente dans la démarche.

- Ainsi, la notion de « compétence » devra être clarifiée en veillant à l'articuler au travail réel, aux fonctionnements réels :

o Rappelons que la notion de « compétence » ne peut être explicitée que dans le cadre précis d'une situation de travail. Sa définition doit être contextualisée mais aussi élargie à la « compétence » collective.

o Elle nécessite pour ce faire une analyse actualisée du travail (sur les principaux métiers) pour faire ressortir les éléments constitutifs que celui-ci mobilise pour répondre aux exigences d'adaptation :

1. Les aptitudes et capacités professionnelles requises (savoir et savoir-faire, capacités d'organisation),

2. Les formes et modalités d'implication dans le travail,

3. La prise en compte de la dimension organisationnelle collective du travail,

4. L'affrontement et la gestion des situations – problèmes dans un contexte de ressources toujours plus réduites.

o De fait, l'analyse de la notion de « compétence » devra veiller à articuler 3 niveaux du pilotage social de l'organisation qui constituent autant de champs revendicatifs à faire valoir dans la construction du « Plan de Développement des Compétences » (qui remplace depuis 2019 le « plan de formation ») :

1. le niveau stratégique du fonctionnement organisationnel (risques de rationalisation, changements fréquents et gestion de ceux-ci, nouveaux contenus de la « performance » dont évaluation, acceptabilité et partage...),

2. le niveau managérial de la coordination des équipes (pratiques, nouvelles règles de fonctionnement et d'organisation, redistribution de charge de travail et des tâches, nouvelles modalités de coordination et de coopération...),

3. Le niveau gestionnaire de l'affectation et du parcours des individus (déterminants de l'évaluation, la reconnaissance et la valorisation ou pas des qualifications, modalités de gestion des parcours professionnels et de la mixité des métiers, adéquation de ces principes aux règles d'action négociées...).

- Les parcours professionnels encadrés par l'accord de GEPPMM s'expriment et sont organisés par les directions opérationnelles sur la base des entretiens individuels.

o Les parcours individuels seront d'autant plus sérieux et fondés qu'ils pourront être réfléchis et organisés dans un cadre explicite, négocié collectivement

détaillant la cartographie des métiers, les passerelles existantes entre les différents métiers, les parcours professionnels envisageables et les conditions requises pour permettre un véritable développement professionnel.

o L'accord devra veiller à renforcer le cadre collectif négocié pour aider notamment à mieux faire exprimer les individus et à sécuriser les démarches individuelles.

- Le renforcement de la mixité des métiers est une revendication clé de la CGT. Rappelons que seuls 17% des métiers sont mixtes, ce qui enferme les femmes et les hommes dans des stéréotypes de sexe. Ceci contribue aux inégalités salariales car les femmes sont concentrées dans les métiers les moins rémunérés. Les campagnes des pouvoirs publics et des entreprises se limitent souvent à de la communication sans mesure pour agir sur les vrais freins à la mixité : les conditions de travail et les horaires de ces métiers. Dans le cadre de la négociation d'un accord, il faudra chercher à promouvoir nos principales revendications

o Les gestionnaires des ressources humaines et les managers devront être systématiquement formés aux stéréotypes de sexe ;

o La formation professionnelle doit être un levier de la mixité ;

o Des dispositifs contraignants des entreprises (mais aussi des branches) doivent être mis en place pour promouvoir la mixité des filières professionnelles, accompagnés de mesures pour améliorer les conditions de travail et revaloriser les métiers à prédominance féminine.

4. Rappeler la nécessaire

articulation d'un accord aux 3 volets principaux du « dialogue social »

Il est essentiel que la négociation d'un accord de GEPPMM articule explicitement celui-ci aux 3 volets clés du « dialogue social » :

- Les trois informations-consultations récurrentes, à la main des CSE sur :

o La situation économique et financière et la politique de R&D ainsi que sur la gestion des aides publiques (CIR principalement, mais pas seulement) et le partage de la VA,

o Les orientations stratégiques 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,

o La politique sociale et les conditions de travail et ses 8 thèmes dont l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, les conditions de travail, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, le temps de travail, l'égalité hommes-femmes.

- Les 3 blocs de négociation, à la main des Organisations syndicales

o Bloc 1 : Rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée : salaires effectifs, temps de travail, intéressement, participation et épargne salariale, suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de carrière femmes/hommes ;

o Bloc 2 : articulation vie privée/vie professionnelle, objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité femmes/homme, lutte

contre les discriminations, insertions professionnelle et maintien dans l'emploi des handicapés, régime de prévoyance, exercice du droit d'expression, également sur la prévention de la pénibilité ;

o Bloc 3 : mise en place du dispositif de GEPPMM (dans les entreprises de plus de 300 salariés, négociation tous les 3 ans), mobilité professionnelle ou géographique interne, grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, perspectives de recours aux différents contrats de travail, information des entreprises sous-traitantes, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, également sur contrat de génération.

- La prévention qui constitue une modalité essentielle de réponse à la problématique de l'anticipation afin non pas de réparer mais de supprimer les causes des risques, ce qui implique la mise en place d'une gestion sociale offensive des bifurcations et transformations à venir.

Nous ne développerons pas ce point ici, un prochain article lui sera consacré. Les 3 volets du « dialogue social » en entreprise doivent être systématiquement rappelés dans la négociation pour mieux arrimer l'accord à des droits collectifs existants ainsi qu'à des moyens déjà mis en place (et éventuellement à renforcer) comme, par exemple, les commissions emploi-formation ainsi que les CSSCT, ou encore le recours aux expertises (à condition qu'elles soient engagées prioritairement sur les thématiques revendicatives [voir article du trimestriel]).

II – Quelques préconisations plus spécifiques sur les thématiques négociées dans un accord

1. Rédiger un préambule qui affiche les ambitions revendicatives

Il n'est pas obligatoire d'inclure un préambule dans la loi, mais il est conseillé de préciser le contexte, les enjeux (économiques, organisationnels, sociaux), les objectifs et le type d'accord envisagé. Il convient d'y formuler les revendications principales, telles que la gestion collective des transitions du fait des transformations technologiques, des réponses apportées à la thématique du changement climatique, ou encore à des modifications d'organisation et/ou de stratégie, la sécurisation des parcours professionnels, l'accès à des formations valorisantes et qualifiantes pour tous, le maintien en emploi des salariés vulnérables, et une gestion responsable des fins de carrière.

2 – Revendiquer la nécessité d'établir un diagnostic préalable
L'objectif de la négociation est de faire expliciter le plan stratégique à 3 - 5 ans, de le traduire en termes d'emplois et de besoins en qualifications, d'identifier les écarts entre la situation présente et la situation envisagée, de détailler les moyens permettant de combler cet écart.

Pour expliciter les impacts sur les emplois et les qualifications, il est nécessaire de déployer concrètement une méthodologie :

- État des lieux et perspectives des métiers et compétences, politique de gestion des emplois :

o La cartographie des emplois, des métiers et des compétences par famille de métiers. L'objectif sera de questionner l'avenir des métiers en faisant ressortir, par exemple, les métiers émergents ou les métiers nouveaux, les métiers en tension, les métiers en

transformation, les métiers sensibles ou fragilisés (accès au dispositif de Transitions Collectives), les « métiers stratégiques » et les « autres »...

- o Le référentiel des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ;

- o Les passerelles entre les métiers et les familles professionnelles ;

- o Les études et informations des observatoires professionnels et territoriaux ;

- o Le bilan social et autres informations utiles (ex. rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, ...) ;

- o Le diagnostic individuel des compétences des salariés (ex. entretien professionnel) ;

- o Les différents outils de la politique de gestion des emplois, des compétences, des conditions de travail, de la mixité des métiers mis en œuvre et susceptibles d'être sollicités (voire renforcés et améliorés) pour accompagner les transformations à venir (plan de développement des compétences, recrutements-décrutements, mobilité, égalité professionnelle, gestion de la santé et des conditions de travail dont une formalisation est accessible normalement dans les DUERP-Papripact...)

- o Le bilan de l'accord de GEPPMM précédent.

- Caractérisation des évolutions prévisionnelles des activités de l'entreprise et de la branche professionnelle :

- o Les objectifs stratégiques de l'entreprise à 3 ans et leurs implications sociales ;

- o Les données prospectives (économiques, démographique, technologique) de la branche professionnelle, du territoire (ex. issues des observatoires professionnels et territoriaux) ;

- o L'analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance.

3 – Veiller à renforcer la problématique de l'égalité professionnelle

Bien que la loi n'établisse pas de lien express entre la question de la négociation d'un accord de GEPPMM et celle de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes (Cf article L 2242-1-2° du CT), la CGT préconise d'établir dans l'accord de GEPPMM un pont entre elle et l'égalité professionnelle. En effet, la question de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences entendue au sens strict comme au sens large, ne peut pas être détachée des questions d'égalité professionnelle et de mixité.

La définition dans l'accord de GEPPMM de mesures de sécurisation des parcours professionnels et la définition d'une politique sociale de l'entreprise ne peut donc se concevoir sans la prise en compte de la problématique de l'égalité professionnelle.

4 – Ne pas négocier les mesures de mobilité de l'article L 2242-20-2° du Code du Travail pénalisantes pour les salariés

Point de vigilance : la négociation de mesures de mobilité géographique et professionnelle selon l'article L 2242-20 du Code du Travail impose des dispositions auxquelles les salariés ne peuvent s'opposer en invoquant leurs droits contractuels (comme les clauses de mobilité), et tout refus

peut constituer un motif autonome de licenciement conformément à l'article L 2254-2 du Code du Travail.

5 – Proposer une clause de bilan et de recours limité aux contrats précaires

La CGT recommande de limiter l'utilisation des contrats précaires (CDD, CTT), notamment en réduisant le nombre de contrats successifs et en favorisant l'embauche en CDI, ainsi qu'en définissant un ratio maximal de contrats précaires dans l'entreprise. Elle propose d'intégrer ce suivi dans la politique de sécurisation de l'emploi, à travers des bilans réguliers au CSE et lors des négociations des accords de GEPPMM.

6 – Prioriser par une clause l'application des mesures de GEPPMM avant la mise en œuvre de mesures économiques

La CGT recommande d'appliquer le dispositif GEPPMM avant toute restructuration impliquant une modification ou une rupture de contrat pour motif économique.

Elle suggère de privilégier les accords GEPPMM uniquement si la restructuration est inévitable, et dans ce cas, de favoriser des mesures volontaires et d'accompagnement renforcées pour protéger l'emploi des salariés.

INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

DÉCOUVREZ NOS SOLUTIONS SANTÉ ET PRÉVOYANCE

RECOMMANDÉES PAR VOTRE BRANCHE



Rendez-vous sur :
prodigeoassurances.com

Contrats assurés par

MUTUELLE
MIEUX ÊTRE

Contrats distribués par

PRODIGÉO
ASSURANCES

MUTUELLE
MIEUX ÊTRE

Contrat assuré par **Mutuelle Mieux-Être** et distribué par **Mutuelle Mieux-Être** et **PRODIGÉO Assurances**

Mutuelle Mieux-Être. Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, immatriculée sous le n° SIREN n°775 659 907, et dont le siège social est situé au 171 avenue Ledru Rollin - 75 544 Paris cedex 11

PRODIGÉO Assurances Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 20 000 000 euros, régie par le Code des assurances - Siège Social : 7 Rue du Regard - 75006 PARIS - 482 011 269 RCS PARIS

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



LE TRI
+ FACILE



Apollo prend le contrôle de NSG : les salariés ont raison de se méfier

« Investissement stratégique », « nouveau départ », « renforcement financier » : les mots choisis pour présenter l'arrivée d'Apollo au capital de NSG Group veulent rassurer.

Mais derrière cette communication très calibrée, la réalité est claire : le fonds américain Apollo Global Management s'apprête à prendre le contrôle de Nippon Sheet Glass, l'un des grands groupes verriers mondiaux, connu en Europe notamment à travers Pilkington.

L'opération a été annoncée le 24 mars 2026 et reste soumise à l'approbation des actionnaires de NSG ainsi qu'aux autorisations réglementaires.

NSG, c'est quoi exactement ? NSG, c'est Nippon Sheet Glass, un groupe verrier japonais fondé en 1918. L'entreprise se présente comme l'un des grands fabricants mondiaux de verre et de systèmes de vitrage, avec trois grands métiers : le verre architectural pour le bâtiment, le verre automobile et les verres techniques pour des usages industriels spécialisés.

En 2006, NSG a racheté le groupe britannique Pilkington, ce qui explique pourquoi son nom est parfois moins connu en France que celui de sa marque historique européenne.

NSG n'est donc pas une coquille financière ni une simple holding. C'est un groupe industriel mondial, avec des sites de production, de la recherche, des chaînes logistiques et des marchés essentiels dans le bâtiment et l'automobile.

Le groupe est présent dans plus de 100 pays et emploie environ 25 000 à 27 000 salariés selon les documents consultés.

L'opération annoncée par Apollo valorise NSG autour de 590 milliards de yens. Le montage prévoit une émission de nouvelles actions souscrites par Apollo pour environ 165 milliards de yens, accompagnée d'une conversion partielle de dette en capital à hauteur d'environ 140 milliards de yens.

En clair, il ne s'agit pas simplement de faire entrer un nouvel actionnaire : il s'agit d'une restructuration financière en profondeur, avec sortie de la cote et changement de contrôle.

La direction de NSG présente cette opération comme un moyen de bâtir un « New NSG Group », c'est-à-dire un nouveau cycle de développement reposant sur une situation financière assainie et sur des investissements dans les activités jugées porteuses : efficacité énergétique dans le bâtiment, vitrage automobile avancé, solaire et produits techniques.

Apollo, de son côté, parle d'un « investissement stratégique » dans un leader mondial du verre. Mais les salariés ont raison de ne pas se contenter des formules rassurantes. Apollo n'est pas un industriel du verre venu défendre spontanément l'emploi, les

salaires et les sites. Apollo est avant tout un géant mondial de la gestion d'actifs alternatifs, dont la logique première est la rentabilité pour ses investisseurs.

L'enjeu, pour un tel acteur, est de réorganiser, valoriser, puis tirer le meilleur rendement possible de l'entreprise contrôlée. C'est pourquoi l'arrivée d'un fonds comme Apollo ne peut jamais être regardée comme une opération neutre.

Derrière les mots « transformation », « création de valeur » ou « nouveau départ », les salariés connaissent trop bien les risques concrets : pression accrue sur les coûts, réorganisations internes, cessions d'actifs, fermetures d'activités jugées insuffisamment rentables, intensification du travail et remise en cause de garanties collectives.

Rien ne permet d'affirmer aujourd'hui que ce scénario se reproduira mécaniquement chez NSG. En revanche, tout justifie la vigilance syndicale.

Le parallèle avec Verallia mérite d'être rappelé, parce qu'il montre comment Apollo a déjà procédé dans l'industrie du verre en France.

En 2015, Apollo a racheté à Saint-Gobain le contrôle de Verallia dans une opération valorisant l'entreprise à environ 2,95

milliards d'euros. Reuters signalait alors un montage financé très largement par la dette, autour de 2,2 milliards d'euros, soit environ cinq fois l'EBITDA.

Quelques années plus tard, Verallia a été introduite en Bourse à Paris en 2019. Cette introduction en Bourse a permis la cession d'une part importante des titres détenus par les vendeurs, dont la holding contrôlée par Apollo.

Le communiqué de Verallia relatif au succès de l'opération précise que le produit de la vente d'actions existantes représentait environ 888 millions d'euros, dont 838 millions d'euros pour la holding contrôlée à 90 % par Apollo et à 10 % par Bpifrance.

Apollo a ensuite poursuivi son retrait par étapes. Verallia a annoncé en mars 2021 la vente par Apollo d'une participation de 9 %, puis en novembre 2021 la cession du solde de sa participation. Autrement dit, le schéma a été le suivant : prise de contrôle, valorisation, introduction en Bourse, puis sortie progressive avec récupération de valeur.

Il faut être rigoureux : NSG n'est pas Verallia, les deux groupes n'ont ni la même structure, ni les mêmes marchés, ni les mêmes contraintes industrielles. Il serait donc abusif d'affirmer que l'histoire se répétera à l'identique.

Mais le précédent Verallia permet de comprendre la logique d'un fonds comme Apollo : il ne vient pas pour gérer une entreprise comme le ferait un acteur public ou un industriel attaché à un ancrage social durable ; il vient pour recomposer le capital, restructurer le financement, faire remonter la valeur, puis organiser sa sortie

dans les meilleures conditions financières.

Dans le cas de NSG, plusieurs éléments rappellent déjà ce type de logique : recapitalisation, conversion d'une partie de la dette en capital, sortie de la Bourse, promesse d'un « nouveau NSG », et prise de contrôle par un acteur financier mondial. Ce sont précisément ces éléments qui justifient que les salariés, leurs syndicats et leurs représentants ne se laissent pas endormir par les discours officiels.

La question centrale n'est pas de savoir si Apollo sait manier la communication financière. La vraie question est beaucoup plus concrète : quelles garanties pour les travailleurs ?

À ce stade, les annonces publiques ne répondent pas clairement à plusieurs points essentiels. Rien n'est véritablement détaillé sur les engagements précis concernant le maintien de l'emploi, sur l'avenir des sites de production, sur les investissements industriels réels, sur leurs calendriers, ni sur les conséquences éventuelles pour les conditions de travail.

De la même manière, la place réservée à l'information et à la consultation des représentants du personnel reste floue dans les documents rendus publics.

Derrière une opération présentée comme une relance, il peut y avoir une logique beaucoup plus brutale : faire porter aux salariés le poids d'une réorganisation décidée au sommet, au nom du redressement et de la rentabilité.

L'annonce d'Apollo sur NSG n'est pas une simple actualité financière lointaine. Elle concerne directement l'avenir d'un grand

groupe verrier international, de ses usines, de ses chaînes de production et de milliers de salariés.

Le précédent Verallia montre qu'Apollo sait parfaitement entrer dans une entreprise industrielle, la restructurer financièrement, la revaloriser, puis en tirer un bénéfice important au moment de la sortie.

« En clair : ce qui est présenté comme un partenariat stratégique peut d'abord être une opération financière. » C'est pourquoi, chez NSG comme ailleurs, les salariés ont raison de se méfier.

Plus que jamais, il faudra de la transparence, des garanties concrètes et un rapport de force syndical à la hauteur des enjeux.

Rencontre entre la FNTVC CGT et le syndicat CGT Pyrex : une visite au cœur de l'outil de production, porteuse d'espoir pour les salariés

La rencontre entre la FNTVC CGT et le syndicat CGT Pyrex a marqué un temps fort de solidarité, d'échanges et de perspectives communes.

Au cœur même de l'outil de production, cette visite a permis de mesurer concrètement la réalité du travail des salariés, leur savoir-faire, mais aussi les attentes fortes qui s'expriment pour l'avenir.

Cette journée a été riche en partages. Elle a permis de croiser les expériences, de confronter les analyses et de renforcer les liens entre militants autour d'un objectif commun : défendre l'emploi, améliorer les conditions de travail et faire progresser les droits des salariés. Au fil des échanges, chacun a pu exprimer les enjeux du moment, les difficultés rencontrées sur le terrain, mais aussi les leviers d'action collective à construire ensemble.

La visite de l'outil de production a également mis en lumière la compétence, l'engagement et la fierté des salariés qui font vivre l'entreprise au quotidien.

Derrière chaque poste, chaque geste, chaque étape de fabrication, c'est tout un savoir industriel qui s'exprime et qui mérite d'être reconnu, protégé et valorisé.

La présence de l'Union départementale CGT a donné à cette rencontre une dimension supplémentaire, en inscrivant pleinement les échanges dans une démarche de solidarité plus large entre professions, territoires et

syndicats. Cette convergence des forces est essentielle pour donner plus de poids aux revendications et renforcer le soutien apporté aux salariés dans leurs combats quotidiens.

Au-delà du constat, cette rencontre s'inscrit dans une dynamique positive. Elle témoigne d'une volonté partagée de construire du rapport de force, d'ouvrir des perspectives nouvelles et de faire avancer les revendications des salariés.

Cette dynamique augure des avancées concrètes, à condition de poursuivre le travail collectif, d'amplifier la mobilisation et de maintenir un dialogue de

proximité avec les militants. La FNTVC CGT et le syndicat CGT Pyrex ressortent de cette rencontre renforcée dans leur détermination à développer la CGT dans cette entreprise réputée.

Plus qu'une simple visite, ce moment a été une étape importante pour consolider les solidarités, porter les revendications et préparer les prochaines échéances.

Quand les échanges sont francs, ancrés dans la réalité du travail et tournés vers l'action, ils deviennent un véritable point d'appui pour obtenir des avancées au service de tous les salariés.



La Manufacture des Faïenceries et Émaux de Longwy est sauvée !

Après dix mois de redressement judiciaire, le tribunal de commerce de Briey a validé le plan de continuation déposé par le PDG, Martin Pietri. C'est un grand soulagement pour tous les salariés, qui ont vécu des moments très difficiles durant cette période.

ès le début de la procédure, le syndicat CGT des Faïenceries et Émaux de Longwy a soutenu le PDG afin qu'il puisse présenter un plan de continuation fondé sur l'association avec un investisseur disposant de fonds suffisants pour financer les réparations nécessaires, l'achat de nouveaux matériaux et, notamment, l'installation de dispositifs de protection indispensables à la sécurité du personnel. Autant d'investissements essentiels pour permettre la reprise de l'activité après la procédure.

Après plusieurs défections d'investisseurs à la fin de l'été, la famille de Max-Hervé George, 89e fortune de France, s'est intéressée à la Manufacture. Après des contacts avec les élus du CSE et la déléguée syndicale CGT, les échanges avaient été très constructifs. Des négociations se sont ensuite tenues pendant trois mois entre Martin Pietri et la famille George. L'ensemble du personnel avait retrouvé espoir. Mais, au dernier moment, juste avant le dépôt des dossiers de continuation et de cession, cet investisseur s'est montré plus calculateur et moins respectueux à l'égard du PDG, qui a finalement dû décliner l'offre. Il lui a alors été suggéré de déposer un plan de cession.

Alors que le moral des salariés était au plus bas, seul le PDG, déterminé à ne pas céder la

Manufacture à un repreneur, a élaboré un plan financier reposant sur plusieurs leviers : une campagne de financement participatif sur la plateforme Ulule, avec des tortues en contrepartie, un appel à la souscription d'actions et une ouverture du capital de la Manufacture.

Le personnel a d'abord jugé ce projet utopique, le qualifiant même de « plan de la dernière chance ». Au départ, Martin Pietri était seul pour défendre cette stratégie et assurer sa promotion auprès des médias. Pourtant, au fil de la campagne, un formidable élan de solidarité s'est développé. Avec stupéfaction, les salariés ont vu la cagnotte progresser bien au-delà des 200 000 euros initialement espérés pour atteindre un million d'euros. Dans le même temps, la fréquentation des boutiques et du site internet a fortement augmenté, tout comme les souscriptions au capital. Ainsi, le jour de l'audience, le plan pouvait être présenté avec une trésorerie de 1,6 million d'euros.

Cet immense élan d'attachement à la Manufacture, qu'il se soit traduit par des soutiens financiers ou par de nombreux messages d'encouragement, a redonné de la force au personnel. Tout au long de cette campagne, les salariés se sont battus pour permettre la collecte des fonds nécessaires et donner au PDG les moyens de présenter un plan de continuation

viable à long terme, capable de faire perdurer et rayonner un patrimoine vivant ainsi qu'un savoir-faire unique.

Malgré toutes les manœuvres et la puissance financière de la famille George, le tribunal de commerce a choisi de valider le projet porté par Martin Pietri et soutenu sans relâche par son personnel.

Il est rare que la CGT soutienne un patron. Mais il existe parfois des exceptions qui confirment la règle.

Martin Pietri a démontré, par ses actes et son engagement au fil des années, qu'il est aussi attaché à la Manufacture que ses salariés.

Même lorsque l'entreprise traverse des difficultés financières, il continue de se battre pour assurer sa pérennité et préserver ce fleuron du patrimoine industriel et artisanal français.



Freinages de production : les salariés d'O-i ne doivent pas payer l'absence de cap industriel

Les nouvelles annonces de freinages de production et d'arrêts d'installations confirment une tendance préoccupante : au lieu de construire une perspective industrielle durable, la direction semble s'enfermer dans une logique de gestion au coup par coup.

Derrière les discours de circonstance, ce sont encore les salariés qui supportent l'essentiel des conséquences.

Même lorsque l'entreprise affirme que ces décisions seraient « sans impact sur l'emploi », chacun sait, dans les ateliers comme dans les services, qu'elles pèsent lourdement sur le travail réel. Instabilité des organisations, perte de repères, inquiétude permanente, tensions dans les collectifs et dégradation du sens du travail : ce que vivent les salariés n'est ni abstrait ni secondaire. La santé au travail, physique comme mentale, n'est pas une variable d'ajustement.

Ce qui frappe surtout, c'est l'impression de répétition. Les annonces se succèdent, les calendriers changent, les engagements d'hier s'effacent devant les décisions du moment. Quelle crédibilité accorder à une stratégie qui change sans cesse de trajectoire, sans jamais rassurer sur l'activité, les volumes ou l'avenir des sites ? Quand les salariés entendent une chose un jour, puis son contraire quelques mois plus tard, c'est la confiance elle-même qui est atteinte.

Il faut également regarder en face la responsabilité des stratégies passées. Depuis trop longtemps, la même logique domine : réduire, freiner, attendre et faire

porter les efforts sur les collectifs de travail sans traiter les causes profondes des difficultés. Or une industrie ne se redresse pas durablement par la seule compression de l'outil ou la mise sous tension des équipes. Sans vision industrielle, sans politique commerciale offensive et sans investissements humains et techniques cohérents, on organise l'affaiblissement au lieu de préparer l'avenir.

La question est désormais celle de la stratégie actuelle : s'agit-il de traverser une mauvaise passe avec un véritable projet de relance, ou assiste-t-on à une nouvelle étape d'une logique de repli ? Les salariés sont en droit d'exiger des réponses claires et des garanties sérieuses sur la pérennité de l'activité, le maintien des savoir-faire et les moyens réellement mobilisés.

Pour la CGT, les fondamentaux restent les mêmes. L'entreprise n'existe pas sans celles et ceux qui produisent, maintiennent, organisent et font vivre l'outil industriel au quotidien. Défendre l'emploi, c'est défendre le travail et sa dignité. Défendre l'industrie, ce n'est pas accompagner le déclin : c'est exiger une stratégie de développement, des investissements utiles, une organisation stable et des conditions de travail qui protègent la santé des salariés.

La CGT a raison de mettre au

centre les risques psychosociaux, la désorganisation du travail et la fragilisation des collectifs. Quand l'incertitude devient permanente et que l'avenir semble se décider sans cap lisible, l'intervention syndicale est non seulement légitime, mais indispensable.

Dans cette période, la priorité doit être claire : soutenir les salariés, défendre les sites, imposer la transparence sur les choix industriels et refuser que le monde du travail serve, une fois de plus, de variable d'ajustement. Plus que jamais, les salariés ont toute légitimité à se faire entendre, à s'organiser et à intervenir sur les choix stratégiques qui engagent leur avenir.



Avec l'appel au "made in Cognac", les verriers défendent l'emploi, l'industrie et l'avenir du territoire

L'appel lancé par le syndicat CGT de la verrerie de Cognac a le mérite de la clarté. Derrière l'expression de « made in Cognac », il ne s'agit pas d'un slogan marketing de plus, mais d'une exigence industrielle, sociale et territoriale.



Dans un bassin où l'économie du cognac rayonne à l'international, la question posée est simple : comment accepter que la richesse produite localement ne garantisse plus la pérennité des emplois industriels qui la rendent possible ?

À Châteaubernard, l'annonce de la fermeture du four numéro deux de Verallia marque un nouveau coup porté à l'industrie du territoire.

Cette fermeture doit entraîner la suppression de soixante-six postes. Pour la CGT, ce choix ne relève pas d'un simple ajustement technique : il menace l'équilibre de tout un site et fragilise une

chaîne productive essentielle à la filière cognac.

Car la verrerie n'est pas un maillon secondaire. Les bouteilles en verre blanc produites à Châteaubernard alimentent les maisons de cognac installées à proximité. Autrement dit, lorsque l'activité verrière recule, ce n'est pas seulement une usine qui souffre : c'est tout un écosystème local qui se trouve exposé.

L'argument avancé par la direction s'appuie sur le ralentissement du marché.

La filière cognac traverse en effet une période difficile, marquée par une baisse des ventes à

l'exportation et par des tensions sur plusieurs marchés majeurs. Mais pour la CGT, la crise ne peut pas tout justifier.

C'est précisément dans ces moments-là que doit se poser la question des choix industriels. Réduire les capacités, supprimer des emplois et laisser se déliter l'outil productif local reviendrait à organiser le recul au lieu de préparer l'avenir.

À l'inverse, l'appel au « made in Cognac » vise à remettre au centre une logique simple : lorsqu'un territoire tire sa renommée et ses profits d'une production d'excellence, il doit aussi protéger les emplois, les savoir-faire et les

Actu entreprises

infrastructures industrielles qui permettent cette production.

Cet appel contient une interpellation directe aux grandes maisons de cognac.

Si elles veulent défendre l'image, la qualité et l'ancrage territorial de leur production, elles ne peuvent rester spectatrices du recul de la filière verrière locale.

Le « made in Cognac » suppose une cohérence : on ne peut pas célébrer un produit enraciné dans un territoire tout en affaiblissant les salariés et les outils industriels de ce même territoire.

La bataille engagée par les verriers pose donc une question de responsabilité collective, qui concerne à la fois les industriels du cognac, les pouvoirs publics et l'ensemble du monde du travail local.

La mobilisation syndicale ne se limite pas à la dénonciation. L'intersyndicale du site a également travaillé à un contre-projet pour sauver une partie importante des emplois menacés, en affirmant l'utilité concrète des postes visés.

Cette démarche montre qu'il existe une autre voie que celle de la casse industrielle : celle de la discussion sur les besoins réels de production, sur l'investissement, sur l'emploi qualifié et sur la stratégie à long terme.

Au fond, l'appel du syndicat de la verrerie dépasse le seul cas de Verallia Cognac. Il porte une idée de fond : il n'y a pas d'avenir pour les filières d'excellence sans base industrielle solide.

Il n'y a pas de souveraineté productive sans salariés qualifiés, sans outils modernes et sans engagement des donneurs d'ordres.

Il n'y a pas non plus de développement local durable si les profits sont dissociés de toute responsabilité envers le territoire.

Le « made in Cognac » défendu par les verriers est donc un mot d'ordre juste. Il dit qu'un territoire doit vivre de son travail, et pas seulement de son image. Il dit que la filière cognac ne peut prospérer durablement en tournant le dos à sa verrerie.

Il dit enfin que la défense de l'emploi industriel reste une bataille centrale pour le mouvement syndical.

À Cognac comme ailleurs, l'avenir ne se construira ni avec les fermetures de fours ni avec les suppressions de postes, mais avec des choix industriels assumés, des investissements utiles et le respect de celles et ceux qui produisent la richesse.





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.

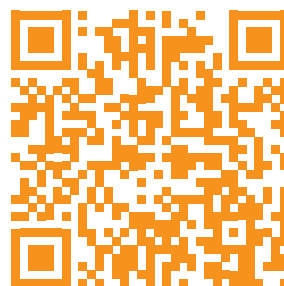
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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

PSE d'Arc : l'hémorragie des effectifs continue, un scandale social

La situation de Arc France s'enfonce dans une crise sociale majeure. Placée en redressement judiciaire, l'entreprise attendait, au 17 février 2026, les offres de reprise de potentiels investisseurs. Dans ce contexte d'incertitude, une manifestation intersyndicale s'est tenue le 16 février à l'initiative de la CGT, mobilisée pour défendre les salariés et dénoncer un plan social jugé inacceptable.

Pour la CGT, les travailleurs représentent la véritable richesse de l'entreprise.

Leur savoir-faire, leur qualification et leur engagement collectif ont permis à Arc de s'imposer comme un leader mondial du verre. Dès lors, considérer ces compétences comme de simples variables d'ajustement constitue, selon le syndicat, une dérive inacceptable.

Le projet initial évoquait la suppression de près de 1 000 emplois, dont 800 CDI et 200 intérimaires.

Face au risque de liquidation, les organisations syndicales signataires ont été confrontées à un dilemme particulièrement brutal.

Entre accepter un projet aux conséquences sociales désastreuses ou courir vers une disparition pure et simple de l'entreprise, elles ont dû, selon leurs termes, « négocier avec un revolver sur la tempe ». Une situation qui illustre la violence du rapport de force imposé par le repreneur pressenti, Timothée Durand.

À la suite de la validation du PSE par les autorités administratives, ce sont finalement plus de 600 salariés qui ont perdu leur emploi. Mais au-delà des suppressions de postes, les inquiétudes persistent quant à l'avenir des effectifs

restants. Le projet de reprise apparaît flou, sans réelle vision organisationnelle, faisant craindre une dégradation rapide des conditions de travail : intensification des cadences, surcharge, montée des risques psychosociaux.

La CGT pointe également l'absence totale de mesures d'accompagnement pour les salariés amenés à évoluer dans leurs fonctions.

L'introduction anticipée de critères de licenciement, fortement contestée, est perçue comme une erreur stratégique susceptible d'hypothéquer durablement l'avenir de l'entreprise.

Sur le plan financier, le syndicat dénonce une opération loin d'être neutre.

Malgré un apport annoncé de 90 millions d'euros, le repreneur aurait acquis des actifs estimés à plus de 350 millions d'euros pour une somme symbolique.

« Les actionnaires se nourrissent sur la bête », accuse la CGT, qui critique une logique purement financière, au détriment de l'emploi et du projet industriel.

Pour la CGT, le PSE validé ne garantit en rien un redressement durable et équitable. Le syndicat refuse que les salariés paient le prix d'erreurs stratégiques

passées et appelle à un changement de cap. Il plaide pour une stratégie industrielle ambitieuse reposant sur la reconquête commerciale, l'investissement et des partenariats structurants, notamment avec le Groupe Mulliez.

Enfin, la CGT insiste sur la nécessité de moderniser les installations et d'engager la décarbonation du site.

Elle appelle l'État et les repreneurs à prendre leurs responsabilités afin de préserver Arc International, fleuron du patrimoine industriel français, aujourd'hui gravement menacé.



Assemblée Générale de Pochet du Courval

Le 4 avril 2026 s'est tenue l'assemblée générale de la CGT Pochet du Courval, sur l'ancien site, avec la présence de camarades de la Fédération Verre et Céramique, Laurent Vial et Stéphane Stérantis.

Un moment fort de vie syndicale, marqué par des échanges riches, concrets et tournés vers l'action.

Dès l'ouverture, la prise de parole a rappelé une évidence : l'engagement syndical n'est pas seulement une nécessité collective, c'est aussi un parcours qui construit, qui forme et qui valorise les acquis des élus au fil de leurs mandats.

Être militant CGT, c'est se donner les moyens de comprendre, d'agir et de transformer le quotidien au travail.

Nous avons réaffirmé avec force l'importance de la représentativité dans la branche. Sans rapport de force, pas de conquêtes. Sans organisation, pas de victoires.

Les négociations d'accords ne se gagnent pas dans les bureaux, elles se préparent sur le terrain, avec des salariés mobilisés et un syndicat renforcé. Notre objectif est clair : faire grandir la CGT chez Pochet du Courval, en nombre et en influence.

La question de la formation a occupé une place centrale. Se former, c'est se donner des armes.

Les formations Niveau 1, CSSCT, mais aussi celle dédiée à « Gagner les élections professionnelles » sont des outils indispensables pour construire une équipe solide

et efficace. Une session est proposée début septembre (du 2 au 4 ou du 8 au 10), ici même sur le site : trois jours pour apprendre, échanger, se renforcer collectivement. C'est une opportunité à saisir massivement.

Le cap est fixé : progresser aux élections professionnelles de 2027 !

Et pour y parvenir, les idées ne manquent pas. Développer le tractage mensuel pour aller à la rencontre des salariés, diffuser des flashs infos après chaque CSE ou NAO, renforcer notre présence sur le terrain, porter nos combats notamment contre les idées d'extrême droite qui divisent le monde du travail tout cela participe à construire une CGT combative et proche des salariés.

Des pistes concrètes émergent également : réfléchir à des initiatives solidaires comme une restauration en circuit court sur le modèle d'expériences existantes, ou encore améliorer notre communication via un groupe WhatsApp ou les réseaux sociaux pour mieux informer, échanger et mobiliser.

Dans cette dynamique, le bureau est reconduit, preuve de la confiance accordée par les syndiqués. Nous saluons également la nomination de Delphine Deguisne comme nouvelle représentante syndicale, en remplacement de

Bertrand Marquant, parti en retraite. Un passage de relais qui s'inscrit dans la continuité de notre engagement collectif. Mais au-delà de cette assemblée générale, nous appelons l'ensemble des salariés à franchir le pas. Une rencontre syndicale ouverte sera prochainement organisée sur le site du Courval.

Ce sera un moment pour échanger librement, poser vos questions, comprendre vos droits et surtout découvrir ce que signifie être acteur de son avenir au travail.

La CGT, ce n'est pas une structure éloignée : c'est vous, c'est nous, c'est notre force collective. Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts. Rejoindre la CGT, c'est refuser la résignation, c'est choisir l'action.

Alors oui, l'heure est à l'engagement. L'heure est à la mobilisation. L'heure est à la syndicalisation !

Pour une CGT gagnante soyons au rendez vous !

L'année 2026 sera marquée par deux rendez-vous syndicaux majeurs : le 12^e congrès de la Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique, du 19 au 23 octobre à Hyères, et le 54^e Congrès confédéral, du 1^{er} au 5 juin à Tours.

Dans un contexte social, économique et politique marqué par la montée des forces réactionnaires, l'urgence environnementale et l'aggravation des reculs sociaux, ces congrès doivent être des moments de démocratie, de débat et de construction collective pour le monde du travail.

Les salarié-es du verre et de la céramique, comme l'ensemble du salariat, font face à de profondes mutations industrielles, à la dégradation des conditions de travail, aux suppressions d'emplois et au manque de reconnaissance des qualifications.

Plus que jamais, le développement syndical et la construction d'un rapport de force durable sont indispensables.

Depuis quarante ans, la Fédération du verre et de la céramique, née d'une union historique, porte un syndicalisme de lutte fondé sur l'unité, la combativité et l'organisation.

À Hyères, les délégué-es auront la responsabilité de poursuivre cette histoire, en renforçant nos syndicats, en renouvelant nos équipes dirigeantes et en préparant l'avenir grâce à une politique des cadres ambitieuse.

Le Congrès confédéral devra également remettre l'organisation au cœur des priorités. Face à la

baisse du nombre de syndicats actifs, à l'isolement croissant des salarié-es et aux difficultés d'implantation dans certains secteurs, l'enjeu n'est plus de constater mais d'agir pour transformer les réalités du travail.

Les débats s'articuleront autour de plusieurs axes majeurs :

- renforcer la lutte contre les extrêmes droites ;
- construire des stratégies offensives face au pouvoir du patronat ;
- développer la formation syndicale afin de renforcer l'autonomie et l'efficacité de nos syndicats ;
- renouveler les pratiques syndicales pour répondre aux nouvelles formes d'exploitation du travail.

Le déploiement du Cogitiel V2 d'ici fin 2026 constituera également un levier important pour améliorer la gestion syndicale, le

suivi des adhérent-es et l'efficacité collective.

L'objectif est clair : bâtir une CGT plus forte, plus visible, plus offensive, capable de gagner des avancées concrètes et de s'implanter partout où les salarié-es en ont besoin.

Ces congrès ne sont pas de simples échéances statutaires ; ils sont des opportunités politiques pour renforcer notre organisation, faire vivre le débat démocratique et reconquérir du rapport de force.

En 2026, faisons de ces deux congrès des moments ambitieux et combatifs. Donnons-nous les moyens d'être une CGT qui gagne : une CGT qui syndique, rassemble, lutte et construit un avenir solidaire, émancipateur et porteur d'espoir.



Apprentissage: Un décret qui fait payer la crise aux jeunes

Le gouvernement vient de franchir encore une nouvelle étape dans la remise en cause des droits des jeunes en formation.

En abaissant le plafond de prise en charge des frais de premier équipement pédagogique de 500 € à 200 €, ce décret constitue un recul social inacceptable.

Derrière cette décision, c'est une logique claire : faire des économies sur le dos de celles et ceux qui entrent dans la vie professionnelle.

L'apprentissage nécessite du matériel souvent coûteux (outillage, équipements de protection, matériel technique spécifique). En réduisant ce financement, le gouvernement organise une sélection sociale déguisée en creusant les inégalités pour les familles devant le coût de l'école.

Votre fédération dénonce fermement ce choix politique. L'apprentissage ne doit pas être un parcours du combattant financier, mais un droit accessible à toutes et tous.

Pour votre fédération, il est urgent de changer de cap. Nous portons des propositions claires:

- La gratuité totale du matériel nécessaire à la formation.
- Un financement minimum garanti et revalorisé.
- Une égalité de traitement entre les secteurs.
- Un véritable statut protecteur pour les apprentis.
- Un contrôle renforcé de l'utilisation des fonds publics.



La décision de confier aux OPCO la modulation des financements ouvre également la porte à des inégalités supplémentaires et à une mise en concurrence des formations.

Pour la fédération, l'accès à la formation ne peut dépendre de critères variables ou de logiques économiques locales : il doit être garanti nationalement.

Former les jeunes est un investissement, pas une variable d'ajustement budgétaire.

En s'attaquant aux conditions matérielles de l'apprentissage, ce

décret fragilise l'avenir de toute une génération et affaiblit les filières professionnelles, notamment dans notre l'industrie.

La CGT et la fédération exige le retrait de ce décret et l'ouverture de véritables négociations pour construire un système d'apprentissage juste, accessible et émancipateur. Les jeunes ne sont pas une variable d'économie : ils sont l'avenir du monde du travail.

La CGT et la fédération exige le retrait de ce décret.

Cancer du sein reconnu en maladie professionnelle : une victoire pour une infirmière, un appui pour toutes les travailleuses

La reconnaissance du cancer du sein d'une infirmière en maladie professionnelle est une victoire.

Une victoire personnelle, d'abord, pour une salariée qui a dû se battre pour faire reconnaître une évidence trop souvent niée : oui, le travail peut rendre malade. Les horaires de nuit, les rythmes dégradés, l'épuisement accumulé finissent par avoir des conséquences graves sur la santé. Derrière les « nécessités de service », il y a parfois des vies abîmées.

Mais cette victoire ne doit pas rester individuelle : elle doit devenir un point d'appui pour toutes les travailleuses.

Car ce dossier dépasse largement le cas personnel. Il révèle la violence ordinaire des conditions de travail subies par des milliers de salarié-es : banalisation du travail de nuit, sous-effectifs, fatigue chronique, décalage permanent entre les exigences et les moyens. Il montre aussi combien les atteintes à la santé des femmes au travail restent invisibilisées et trop souvent renvoyées à des fragilités individuelles plutôt qu'à des causes professionnelles.

Dans les hôpitaux, les EHPAD, les services de soins, les infirmières tiennent malgré tout : nuits, week-ends, absences de remplacement, plannings dégradés. Et lorsque la santé lâche, il faut encore prouver, justifier, se

battre, comme si la souffrance ne suffisait pas.

Ce combat fait écho à celui des travailleuses du verre et de la céramique. Là aussi, derrière le savoir-faire et la fierté du métier, il y a des pénibilités, des expositions, des cadences, des produits dangereux, des chaleurs intenses.



Là aussi, les corps s'usent longtemps avant que la maladie ne soit reconnue.

Cette reconnaissance rappelle une vérité simple : les atteintes à

la santé ne sont pas des fatalités individuelles mais le produit de conditions de travail imposées. Et elle rappelle aussi qu'aucun droit n'est accordé spontanément : chaque avancée est le fruit d'un combat collectif.

Pour la CGT, cette victoire doit ouvrir une bataille plus large : pour la reconnaissance des maladies professionnelles touchant les femmes, pour une vraie politique de prévention, pour une réparation plus juste et plus rapide, et contre une organisation du travail qui use les corps au nom de la rentabilité ou de la continuité du service.

On ne peut pas, d'un côté, saluer l'engagement des travailleuses et, de l'autre, accepter qu'elles paient leur santé au prix de leur travail.

Cette victoire n'a de sens que si elle devient collective. Chaque reconnaissance doit renforcer les droits de toutes, chaque dossier gagné doit servir à prévenir les suivants, chaque salariée soutenue doit savoir qu'elle n'est pas seule.

Car l'enjeu n'est pas seulement de réparer. Il est d'empêcher que d'autres tombent malades. Et cela, dans les hôpitaux comme dans le verre et la céramique, reste un combat commun.

Feuille de route de la FCSIV - 2 ans après : transition oui, mais pas sur le dos des salariés

En 2024, la FCSIV a poursuivi sa stratégie de décarbonation de la filière verre : modernisation des outils industriels, baisse des émissions, électrification des fours, recours accru au calcin, et adaptation aux nouvelles contraintes énergétiques et environnementales. Le discours est clair : répondre à l'urgence climatique et renforcer la compétitivité du secteur.

Mais derrière cette trajectoire affichée, une question centrale demeure : la transition industrielle doit évoluer, mais dans l'intérêt de qui et à quel prix ?

Car pour les salariés, la « transition » n'est jamais abstraite. Elle signifie transformations des métiers, évolution des qualifications, nouvelles organisations du travail, exigences accrues de productivité, besoins de formation, et parfois restructurations ou remises en cause de l'emploi. La feuille de route patronale reconnaît elle-même l'ampleur des investissements et des mutations nécessaires, souvent conditionnées à des soutiens publics importants.

La transition industrielle n'est pas neutre socialement. Sans rapport de force, elle se traduit toujours au détriment des mêmes.

Le patronat demande des aides publiques, des garanties énergétiques et des soutiens massifs pour réussir sa transformation. La CGT pose une exigence simple : pas d'argent public sans contreparties sociales, salariales et industrielles strictes.

Dans les ateliers, la transformation des procédés implique des besoins massifs de formation. Mais pas de formation au rabais ni de polyvalence imposée sans reconnaissance. Les évolutions

technologiques doivent se traduire par une reconnaissance réelle des qualifications, une adaptation des classifications et une revalorisation salariale.

Elle pose aussi des enjeux majeurs de santé et de sécurité. Dans l'industrie verrière, le travail reste marqué par la chaleur, le bruit, les charges lourdes, la maintenance et les risques industriels. Une modernisation qui n'améliore pas les conditions de travail ne peut être considérée comme un progrès. Une transition qui ignore la pénibilité n'est pas acceptable.

Enfin, derrière les discours de compétitivité, le risque est bien celui d'une pression accrue sur l'emploi : suppressions de postes, non-remplacements, externalisations et intensification du travail.

La CGT porte une ligne claire : la transformation du secteur doit sécuriser l'emploi, pas l'affaiblir. Elle doit préserver les sites, les savoir-faire et les collectifs de travail.

Le patronat se présente volontiers comme acteur de la transition écologique. Mais la communication ne suffit pas à garantir des droits. On peut se dire « vert » et continuer à exercer une pression sur les salaires, les effectifs et les conditions de travail. D'où la nécessité de refuser l'idée d'une transition naturellement consensuelle.

Pour la FNTVC-CGT, la position est sans ambiguïté : oui à une industrie verrière décarbonée et pérenne, oui aux investissements et à l'avenir industriel, mais pas sans garanties sociales.

Pas sans hausse des salaires.
Pas sans reconnaissance des qualifications.
Pas sans amélioration des conditions de travail.
Pas sans engagements sur l'emploi et les sites.
Pas sans contrôle sur l'usage de l'argent public.

Les chiffres le confirment : au 10 avril 2026, la branche « verre fabrication » restait en dessous du Smic, avec un minimum conventionnel à 1 819,33 €, soit 3,70 € en dessous. Cette réalité dit l'essentiel : sans rapport de force, les engagements industriels et environnementaux ne se traduisent pas spontanément en droits pour les salariés.

La transition ne doit pas se faire contre les salariés, ni même sans eux. Elle doit se construire avec eux, sous leur contrôle et avec leurs revendications. Sinon, la feuille de route de la FCSIV restera ce qu'elle est avant tout : une feuille de route patronale.

Et face à une feuille de route patronale, il ne suffit pas d'un constat : il faut un cap syndical.

Salaires, conditions de travail et droits collectifs : des réalités contrastées dans les branches Verre et Céramique

Le premier trimestre 2026 a été marqué par plusieurs négociations de branche dans les secteurs du verre et de la céramique. Si certaines discussions ont permis d'obtenir des avancées concrètes pour les salariés, d'autres ont révélé l'intransigeance patronale et une volonté persistante de contenir les droits sociaux au strict minimum.

Fabrication mécanique du verre : une négociation salariale sous le signe de la provocation

Dans la branche de la Fabrication Mécanique du Verre (IDCC 669), les négociations salariales se sont soldées par une proposition patronale que la CGT considère comme inacceptable.

L'intersyndicale revendiquait pourtant des mesures légitimes face à l'augmentation du coût de la vie : une hausse générale de 3,5 % des salaires minima, une revalorisation du Salaire Minimum Professionnel à hauteur de 3,5 % ainsi qu'une amélioration de la prime d'ancienneté avec un déroulé de carrière jusqu'à 22 ans.

La réponse patronale a été sans ambiguïté : refus total de discuter de l'ancienneté, absence de réponse sur le SMP et propositions salariales largement insuffisantes :

- +0,7 % sur l'ensemble de la grille ;
- +1,18 % au coefficient 125 afin de maintenir le niveau du SMIC ;
- +0,4 % sur le SMP.

Mais au-delà des chiffres, c'est surtout la méthode employée qui a provoqué l'indignation. Les employeurs ont conditionné ces faibles revalorisations à l'introduction d'une clause excluant

de l'accord une entreprise de la branche placée en redressement judiciaire, en l'occurrence Arc France.

Pour la CGT, une telle disposition constitue une attaque directe contre le principe même de solidarité de branche.

Accepter qu'une entreprise puisse être exclue des dispositions conventionnelles en raison de ses difficultés économiques reviendrait à ouvrir la voie à une remise en cause progressive de l'universalité des droits collectifs.

La CGT refuse donc de cautionner un accord au rabais, discriminatoire et porteur de reculs dangereux pour l'ensemble des salariés de la branche.

Industries céramiques : des avancées obtenues grâce au rapport de force

La situation est sensiblement différente dans les industries céramiques, où plusieurs accords ont été conclus le 26 février 2026.

Une revalorisation salariale limitée mais obtenue

Après plusieurs séances de négociation, un accord sur les salaires minima conventionnels a été signé par trois organisations syndicales, dont la CGT.

L'accord prévoit :

- une valeur de base portée à 1 830 € ;
- une valeur du point portée à 1,26 €.

Le salaire minimum du niveau A échelon 1 atteint ainsi 1 831,26 €, soit seulement quelques euros au-dessus du SMIC. Un résultat que la CGT juge encore insuffisant mais qui permet néanmoins une amélioration des minima conventionnels de branche.

La signature d'un accord relatif aux métiers exposés aux risques ergonomiques constitue en revanche une véritable avancée.

L'accord reconnaît les emplois exposés :

- aux manutentions manuelles de charges ;
- aux postures pénibles ;
- aux vibrations mécaniques.

Fruit des remontées du terrain portées par la CGT, cette cartographie permettra de mobiliser des financements pour développer des actions de prévention, de formation et d'accompagnement professionnel.

La quasi-totalité des propositions défendues par la CGT a été retenue dans le texte final.

Un troisième accord est venu améliorer le fonctionnement des instances paritaires de branche.

La CGT a notamment obtenu :

- une clarification des règles de fonctionnement ;
- une revalorisation des remboursements liés aux repas et à l'hébergement des délégations.

Des mesures essentielles pour garantir l'exercice effectif des mandats syndicaux et permettre à tous les représentants des salariés de participer aux négociations dans des conditions dignes.

Négoce et transformation du verre : le patronat persiste dans le mépris social

Dans la branche du Négoce et Transformation du Verre (IDCC 1499), la négociation annuelle obligatoire 2026 a confirmé l'écart grandissant entre le discours patronal et la réalité vécue par les salariés.

Alors que les organisations patronales mettent en avant une hypothétique reprise économique, les travailleurs continuent de subir une forte dégradation de leur pouvoir d'achat, conséquence de l'inflation et de l'explosion des dépenses contraintes.

Malgré cette situation, les propositions patronales se limitent à :

- +1,20 % au coefficient 140, correspondant essentiellement à une mise en conformité avec le SMIC ;
- +0,80 % pour les autres coefficients.

Une politique qui contribue à écraser progressivement les écarts de qualification et à dévaloriser les parcours professionnels.

Le refus catégorique d'ouvrir des discussions sur l'ancienneté a également constitué un point de

blocage majeur. La revendication intersyndicale visant à créer un nouveau palier au-delà de quinze ans d'ancienneté a été rejetée sans discussion.

Cette position traduit un mépris inquiétant pour l'expérience professionnelle, la transmission des savoir-faire et la fidélité des salariés à leur entreprise.

Les quelques mesures sociales proposées se sont révélées tout aussi insuffisantes. Le patronat n'a accepté qu'une seule journée d'absence pour enfant hospitalisé, refusant toute avancée sur un véritable congé enfant malade.

Enfin, l'ouverture annoncée de discussions sur les conditions de rupture du contrat de travail suscite de fortes inquiétudes. Alors que les syndicats réclamaient une amélioration des indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les employeurs semblent vouloir déplacer le débat vers une remise en cause potentielle de certains droits existants.

Face à cette accumulation de refus, la CGT a décidé de ne pas

signer l'accord salarial.

Une même exigence : reconnaître le travail et défendre les droits collectifs

Ces négociations illustrent des réalités contrastées selon les branches. Si des avancées ont pu être obtenues dans les industries céramiques grâce à la mobilisation et au travail syndical, les négociations du verre démontrent que les employeurs continuent trop souvent à considérer les salaires et les droits sociaux comme des variables d'ajustement.

Pour la CGT, les salariés méritent mieux que des augmentations symboliques ou des dispositifs au rabais. La reconnaissance du travail passe par des salaires à la hauteur des qualifications, une véritable prise en compte de l'ancienneté, l'amélioration des conditions de travail et le maintien de droits collectifs identiques pour tous.

Plus que jamais, les avancées obtenues comme les reculs évités démontrent que rien ne se gagne sans mobilisation.



“**Merci**
de tout



La Macif est élue Marque Préférée des Français pour la 3^{ème} fois consécutive et c'est grâce à vous.
C'est aussi l'occasion de remercier nos plus de 6,4 millions de sociétaires, adhérents ou clients qui nous accordent leur confiance.



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

*Étude réalisée du 7 au 12 janvier 2026 par OpinionWay auprès d'un échantillon représentatif de 2001 personnes de la population française de 18 ans et plus, dans la catégorie compagnies d'assurances.

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

Bureau UFR décentralisé

Le 18 février 2026, un bureau de l'UFR de la FNTVC a eu lieu à Baccarat (54).

Après un rapport d'actualité détaillé du secrétaire général, plusieurs points à l'ordre du jour ont été abordés.

Notamment, les dates du 8 mars et l'action du 2 avril sur les revendications des retraité-es (pouvoir d'achat, santé, services publics).

Appel de l'UCR-CGT aux manifestations et initiatives organisées sur l'ensemble du territoire dans une démarche unitaire avec la FSU, Solidaires et les associations LSR et FGR.

Propositions de l'UFR-FNTVC : communication en direction des USR et des sections syndicales de retraité-es appelant les retraité-es aux rassemblements prévus début avril.

Nous avons également échangé sur le projet d'union entre la FNTVC et la THCB, ainsi que sur la réunion commune de nos deux UFR prévue les 4 et 5 mars à Montreuil.

Suite au bureau, une réunion avec le syndicat de Baccarat et les retraité-es s'est tenue.

Ce fut un moment important d'échanges et d'officialisation de la création de la section de retraité-es de Baccarat.

La création d'une section de retraités au sein de l'Union Fédérale

des Retraités constitue une étape importante dans le renforcement de l'organisation et de la représentation des anciens salariés. Elle répond à un besoin croissant : permettre aux retraités de continuer à faire entendre leur voix, défendre leurs droits et participer activement à la vie syndicale et citoyenne.

L'Union Fédérale des Retraités (UFR) a pour mission de rassembler les retraités autour des valeurs de solidarité, de justice sociale et de défense des acquis sociaux.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution constante des politiques publiques en matière de retraites, de santé et de pouvoir d'achat, il devient indispensable que les retraités soient organisés collectivement.

La création d'une section spécifique au sein d'un syndicat permet d'adapter l'action aux réalités professionnelles vécues par ses membres, tout en s'inscrivant dans une dynamique nationale.

Cette nouvelle section a pour objectifs principaux de défendre le niveau des pensions, l'accès aux soins, la protection sociale, mais aussi de lutter contre l'isolement. Elle favorise les échanges entre anciens collègues, entretient le lien intergénérationnel avec les actifs et contribue à la transmission de l'expérience syndicale.

En restant organisés, les retraités continuent d'être des acteurs engagés dans les débats sociaux et économiques.

La mise en place de la section repose sur quelques principes essentiels : un bureau élu démocratiquement, des réunions régulières, un plan d'action clair et une communication active auprès des retraités. Elle doit également travailler au plus près des structures locales, en lien avec les structures locales et nationales de l'UFR, afin d'assurer cohérence et efficacité.

Au-delà de la simple organisation interne, cette création symbolise la continuité de l'engagement syndical tout au long de la vie. Être retraité ne signifie pas se retirer du combat collectif. Au contraire, l'expérience acquise au fil des années constitue une richesse précieuse pour nourrir les réflexions et les mobilisations.

En structurant leur action au sein d'une section dédiée, les retraités affirment leur place dans le paysage syndical. Ils montrent que la défense des droits sociaux ne s'arrête pas au moment du départ à la retraite.

La création de cette section marque ainsi une volonté forte : rester unis, solidaires et déterminés à défendre la dignité et les droits de toutes et tous.

FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cgjt



CONTACT
FEDERATION@VERRECERAM-CGT.FR

www.verreceram-cgt.fr