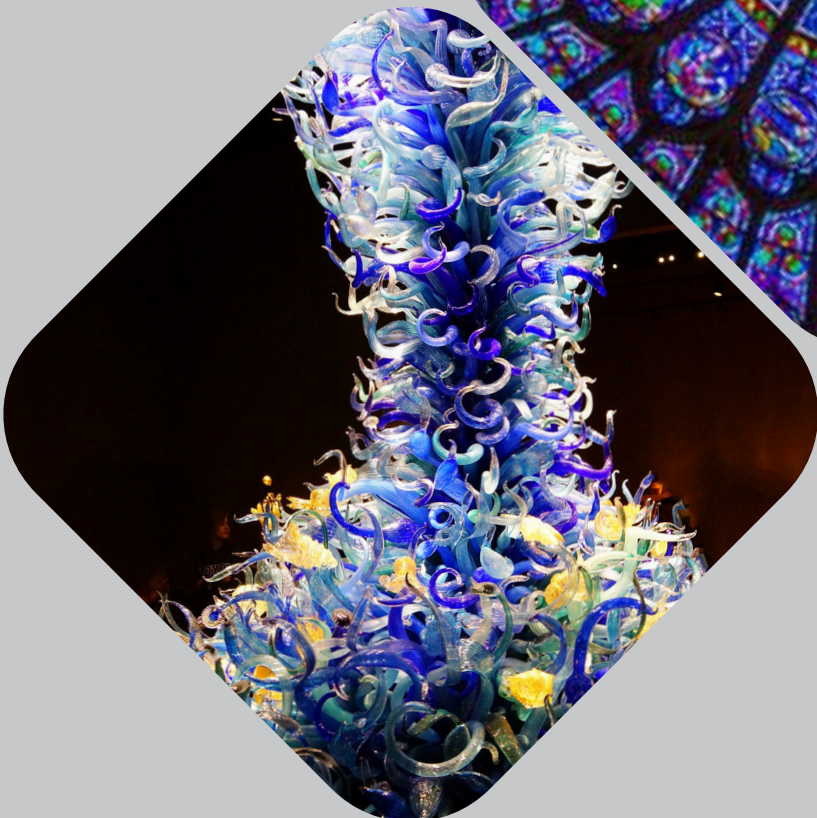
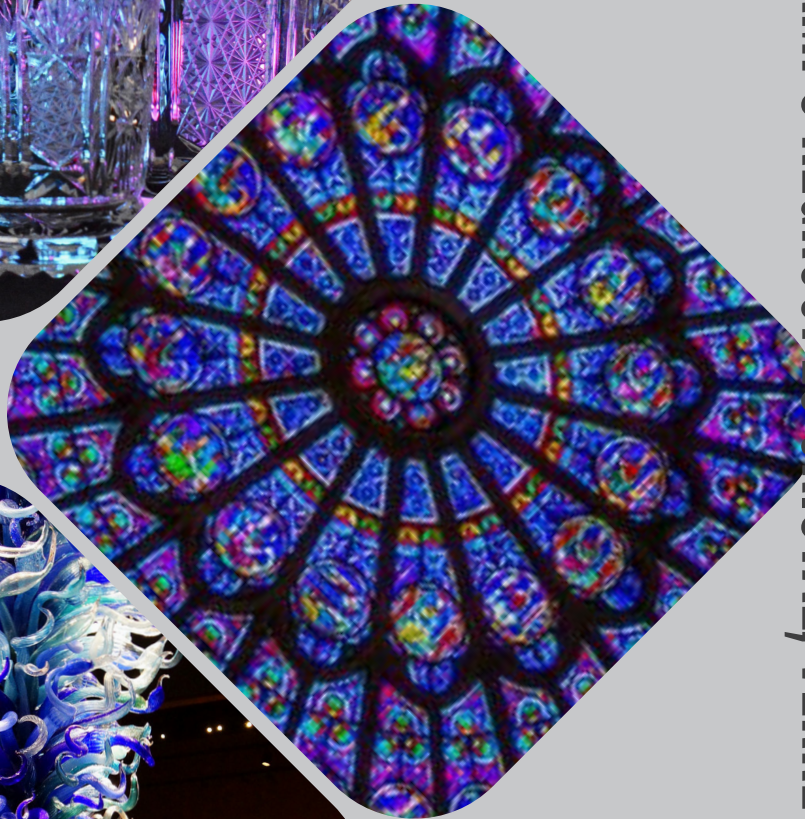


COMPARAISON SUR LES CHANGEMENTS MAJEURS À LA FIN DE L'ACCORD DE FUSION DU 30 NOVEMBRE 2017.



**UNION DES MÉTIERS DU VERRE
CHAMPS REGROUPÉS CRISTAL, VERRE ET VITRAIL**

A LA DATE DU 1ER JANVIER 2022

Loi sur les fusions de branches

Le présent accord avait pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion-absorption des branches de la Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Le regroupement de ces quatre branches professionnelles est rendu possible par l'annexion des dispositions des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 (y compris leurs annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 1821 pour une période de transition partant de la date d'entrée en vigueur de l'accord de fusion de branches et **s'achevant le 1er janvier 2022.**

Pendant la période de transition allant de la date de signature du présent accord au 1er janvier 2022, les parties se fixent cependant comme objectif d'être parvenues à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives, ceci dès lors que celles-ci **régissent effectivement des situations équivalentes.**

L'objet de cet accord de fusion du 30 novembre 2017 était pour nous une négociation sur toutes les dispositions au moins équivalentes, cela aurait dû permettre aux salariés de l'union des métiers du Verre de progresser au niveau des avantages acquis de la CCN d'accueil (IDCC1821) en terme de rémunérations et primes, ainsi que des dispositions les plus favorables.

Cela n'a pas été le cas, malgré toutes les relances et propositions de vos représentants de branches CGT

Nous avons bien compris que la volonté des patrons de L'UMV n'était pas de faire évoluer ses salariés.

Pour nous cela fait donc 4 ans que les employeurs de cette branches font tout pour ne pas appliquer le contenu de la branche d'accueil.

Bien que nous ne nous attendions pas à des miracles de cette fusion, il nous est rapidement apparu que ce n'était pas donnant donnant mais plutôt donnant perdant, **ce que je te donne d'une main je le reprend de l'autre** alors même que les salariés de l'UMV sont les moins bien payés, on leur demande un délai de 5 ans pour le coefficient 155, afin d'effectuer les concordances. Par contre pour les droits syndicaux ou le départ en retraite, c'est bien maintenant que cela va s'appliquer.

Seule la CGT a été à l'initiative de demande d'ouverture de négociation sur de nombreux sujets, alors même que la partie patronale avait déjà entériné le projet.

UNION DES MÉTIERS DU VERRE

★ FAVORABLE ★

Article 49 Résiliation du contrat de travail :

Préavis et absence durant le préavis

En cas de rupture du contrat de travail selon les dispositions légales réglementaire, sauf en cas de dispense d'exécution du préavis, lorsqu'il sera responsable de la rupture

	Ancienneté	Démission	Licenciement
Non cadres K < 155	≤ 2 ans	1 semaine	1 mois
	> 2 ans	2 semaines	2 mois
Non cadres K à 155	≤ 2 ans	2 semaines	2 mois
	> 2 ans	1 mois	2 mois
	> 15 ans	2 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

En cas de dispense d'exécution du préavis, lorsqu'il sera responsable de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra verser au salarié une indemnité égale à la rémunération et avantages qu'aurait reçu le salarié par l'exécution de ce préavis. Dans tous les cas, la durée du préavis peut être réduite par accord des intéressés.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter à sa convenance pour rechercher un emploi, à raison de 16 heures par semaine en cas de licenciement, et 12 heures par semaine en cas de démission. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

CHAMPS REGROUPÉS DU CRISTAL, DU VERRE ET DU VITRAIL

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 15 Préavis annexe 1 : OUVRIER ET EMPLOYE

1 - La durée du préavis mentionnée à l'article 20 des Clauses Générales est fixée comme suit :

En cas de démission : 2 semaines.

En cas de Licenciement :

▶▶ Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois.

▶▶ Pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans : Deux mois.

2 - Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi

Deux heures par jour, pour le préavis de deux semaines.

Cinquante heures par mois, pour les préavis d'un mois et de deux mois.

Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel se fait en accord avec la Direction.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les heures non utilisées ne seront pas payées en sus, sauf accord entre les parties.

3 - En cas de licenciement, lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Article 13 Préavis annexe 2: MAITRE OUVRIER ET TAM ET CADRE

MAITRES-OUVRIERS ET TAM	En cas de démission	Deux mois
	En cas de licenciement	Deux mois, portés à trois après 15 ans d'anciennementé
CADRES	En cas de démission ou de licenciement	Trois mois

Pendant la période de préavis, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures chaque mois pour rechercher un emploi. Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel en fin de préavis se fait en accord avec la direction.

- Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

- En cas de licenciement, lorsque le Maître ouvrier, le TAM, le cadre a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

UNION DES MÉTIERS DU VERRE

★ FAVORABLE ★

ARTICLE 51 - INDEMNITES DE CONGEDIEMENT

1 - Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application des articles L122-10 alinéa 4 et R 122-2 du Code du Travail, (pour les anciennetés inférieures à un an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement.

	OUVRIERS EMPLOYÉS			TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE			CADRES			
Tranches d'ancienneté comprise entre ...	de 1 à 10	> 10-20		de 7	> 7-15	> 15	de 1 à 5	> 5-10	> 10-15	> 15
De 1/10 de mois par année de présence	2	3	4	2	3	4	3	4	6	8

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 16 Indemnité de congédiement

1 - Sauf en cas de faute grave de sa part, le salarié congédié qui a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- ▶ pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 2/10 de mois par année de présence, à compte de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- ▶ pour la tranche d'ancienneté comprise entre 11 et 20 ans : 3/10 de mois par année de présence au delà de 10 ans ;
- ▶ pour la tranche d'ancienneté au delà de 20 ans 4/10 de mois par année de présence au delà de 20 ans.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération brute perçue par le salarié dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute du salarié.

- L'indemnité de congédiement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise.

- Si un salarié a été licencié avec paiement d'une indemnité de congédiement, puis ultérieurement réengagé et s'il est de nouveau licencié, l'indemnité de congédiement qu'il est susceptible de recevoir pour son nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

Union des Métiers du Verre

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 47: Personnel non cadre et assimilé

ANCIENNETÉ	1ERE PERIODE	2EME PERIODE
Après un an	45 jours	45 jours
Après cinq ans	60 jours	60 jours
Après dix ans	90 jours	90 jours
Après quinze ans	90 jours	120 jours

Personnel cadres et assimilé

ANCIENNETE	1ERE PERIODE	2EME PERIODE
Après un an	60 jours	90 jours
Après cinq ans	90 jours	120 jours
Après quinze ans	120 jours	150 jours

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des trois derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail. Il est bien entendu que l'indemnisation maladie serait, pour la première période, à 100% du salaire brut, et pour la seconde période à 75% du salaire brut, et qu'en aucun cas, l'indemnité à charge de l'employeur versée en application des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunérations totale nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Article 14 Indemnisation en cas de maladie ou accident annexe 1

★ FAVORABLE ★

OUVRIERS EMPLOYES	1ERE PERIODE	2EME PERIODE
Après un an	45 jours	45 jours
A partir de 5 ans	60 jours	60 jours
A partir de 10 ans	90 jours	90 jours
A partir de 15 ans	120 jours	120 jours
A partir de 20 ans et plus	150 jours	150 jours

Article 11 indemnisation en cas de maladie ou d'accident annexe 2

CADRES	1ERE PERIODE	2EME PERIODE
Après un an	90 jours	90 jours
A partir de 5 ans	120 jours	120 jours
A partir de 10 ans	150 jours	150 jours

La différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. Cette rémunération est calculée sur la moyenne des trois derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail. Pendant les quarante-cinq jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

Le temps d'indemnité, sur les bases définies ci-dessus est porté à : voir tableau ci-dessus

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 46: Absence pour maladie et accident

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire aussi longtemps que le salarié en question continuera à percevoir des indemnités de la Sécurité Sociale et en tout état de cause durant **au moins 18 mois**. Toutes mesures doivent être recherchées, passé ce délai, pour éviter le congédiement du salarié, si l'employeur se trouvait dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif. L'employeur s'engage à ne recourir au congédiement qu'en cas de nécessité absolue et s'il n'a pas la possibilité de recourir au remplacement provisoire ou à tout autre aménagement.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Article 7 Absences pour maladie ou accident annexe 1

◉ DÉFAVORABLE ◉

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence **de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté**. En cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale, ce délai est porté à **douze mois** et sans condition d'ancienneté.

Article 8 Absences pour maladies ou accidents annexe 2

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence **de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté, à douze mois après cinq ans et à douze mois sans condition d'ancienneté** en cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale.

Union des Métiers du Verre

◉ DÉFAVORABLE ◉
**EQUIPES SUCCESSIVES
TOURNANTES**

ARTICLE 37 :
Travail le dimanche

★ FAVORABLE ★
**OUVERTURE HEURES
DE NUIT**

Hors déplacement d'heures, ou récupération, les heures de travail effectuées le dimanche, de jour comme de nuit, donnent lieu à une majoration de cent pour cent, ou à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite.

Travail de nuit

Dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.

Dans le cas des services travaillant en équipes **successives tournantes**, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire **de dix pour cent**. Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre **21 heures et 7 heures** donne lieu à une majoration qui ne pourra être **inférieure à 25%**; la période ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs.

Les autres dispositions relatives au travail de nuit (décret du 3 Mai 2002) figurent dans l'Annexe IV Aménagement et Réduction du temps de travail.

- Les majorations prévues aux deux paragraphes ci-dessus s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les bases de celles-ci.

Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent rappelé pour besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

★ FAVORABLE ★

Article 30 des clauses générale. Travail de nuit

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent **une prime de panier** d'un montant égal à deux fois le montant du Salaire Minimum Professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire **de 10%** à condition de travailler pendant une durée d'au moins 6 H.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre **21 heures et 5 heures seront majorées de 25%**.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 29 - Travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100%.

Dans les services continus, la majoration de 100% est accordée, pour la durée du poste, aux salariés qui commencent leur travail un dimanche.

La majoration de 100% s'ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 26 Temps de pause.

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 6 heures consécutives bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail. Entrant, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires, ce temps sera effectivement pris. Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste.

C'EST UN ACQUIS IMPORTANT QUE VONT PERDRE LES SALARIÉS DE L'UMV. IDCC 2306
AU 1ER JANVIER 2022, CELA NE SERA PLUS 30 MINUTES CONSECUTIVES

NOUS SOMMES CONTRE

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Article 9 Travail en équipes successives

◉ DÉFAVORABLE ◉

Les ouvriers qui effectuent leur service d'une seule traite pendant une durée supérieure à 6 heures disposent d'un repos de 20 minutes consécutives. Le temps de repos sera payé au S.M.P de la catégorie, uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple 3 X 8 ou 2 X 8).

ATTENTION L'ARTICLE 9 EST MODIFIÉ DEPUIS LE 16 MARS 2018 ET A PRIS EFFET AU 1ER JANVIER 2021.

Nouvelle rédaction de l'article 9 modifié.
2ème alinéa de l'article.

Le temps de repos est payé au taux horaire uniquement en cas de travail en équipe successives par exemple: (3x8, 2x8 etc).

Négociation en cour à la chambre patronale sur cet article.

Propositions patronale : en date du 19 octobre 2021, avenant n° 2021-01 relatif à la modification divers de la convention collective.

Article 3: Modification de l'article 9 de l'annexe 1 de la convention collective.

Les salariés en équipes successives (Par exemple : cycle de rotation en 2x8:3x8 etc) qui effectuent leur service d'une seule traite une durée atteignant au moins 6 heures disposent d'un repos de 30 minutes dont au moins 20 minutes consécutives.

Pour l'instant la CGT n'est pas signataire de cette modification.

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 33 Maternité.

A partir du **3e mois de leur grossesse**, les femmes enceintes sont autorisées à **sortir 5 minutes** avant l'heure normale de sortie du personnel.

En cas de maternité **sans condition d'ancienneté** dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, l'intéressée bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du **maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie par l'employeur.** Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en compte que pour la seule quotité correspondant à la part des versements de l'employeur.

Moins favorable sur les 5 minutes d'autorisation de sortie du personnel mais plus favorable sur le mois de grossesse.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

● DÉFAVORABLE ●

Article 23 - Protection de la maternité, congé parental d'éducation, activité à temps partiel

À partir du **cinquième mois** de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir **dix minutes** avant le reste du personnel.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariées recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale. Cette rémunération sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois complets précédant l'arrêt de travail.

Plus favorable sur les 10 minutes d'autorisation de sortie du personnel mais pas sur le mois de grossesse.

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 27 Jours fériés

Le 1er Mai est un jour férié, chômé et indemnisé, pour lequel **le repos est obligatoire**. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, si le jour férié est travaillé et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur, et s'il tombe un dimanche, il est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine hors dimanche (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe - jour de repos habituel d'une journée de repos décalée déterminée en accord avec l'employeur.

Jours fériés chômés

Le chômage d'un jour férié légal ne pourra être une cause de réduction des appointements d'un agent. Pour les services postés, le poste sera réputé avoir été travaillé un jour férié si l'agent concerné a commencé son travail un jour férié.

Repos compensateur pour travail des jours fériés

En plus du paiement des jours fériés, l'agent posté bénéficiera d'un poste de repos compensateur pour chaque poste de jour férié travaillé.

a) Pour les jours fériés travaillés, les repos compensateurs seront indemnisés au tarif normal (salaire garanti, prime de rendement ou assimilée, prime d'ancienneté) à l'exclusion des majorations pour travail de dimanche ou jours fériés et des indemnités pour travail de nuit qui auraient été éventuellement attribuées pour le poste non effectué. Seront également exclus les remboursements de frais.

b) Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie, ou pourront être indemnisés au tarif normal après accord entre la direction et le personnel concerné.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 31 - Jours fériés

Après trois mois de présence dans l'établissement, les ouvriers bénéficient en plus du paiement de la journée du 1er Mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous rémunérées :

Après accord entre la Direction et les représentants du personnel, et sans qu'il soit porté atteinte aux

droits acquis, un ou plusieurs de ces jours de fêtes légales peuvent être remplacés par un nombre équivalent de jours de fêtes locales. Ces jours fériés sont chômés, indemnisés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er Mai.

L'intéressé bénéficiera de l'indemnisation du jour férié, s'il a travaillé, ou s'il s'est trouvé en situation d'absence motivée (maladie, accident, autorisation) le jour de travail précédant et le jour de travail suivant ce jour férié.

Par conséquent, le travailleur en absence non autorisée le jour de travail précédant ou le jour de travail suivant ce jour férié ne bénéficiera pas des dispositions de l'alinéa précédent. Le jour férié travaillé et non récupéré tombant un Dimanche est indemnisé à 300% (soit 100% pour le travail normal, 100% pour le jour férié et 100% pour le Dimanche).

Code du travail sur le 1er Mai. Jour férié :

L.3133-4, L.3133-4 et L3133-5, L.3133-6.

Le 1er MAI est un jour férié chômé.

S'il n'y a pas d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés. **Le cadre legal doit s'appliquer.**

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 54 Indemnité de départ et de mise à la retraite

Départ volontaire à la retraite

Lorsqu'un salarié fera valoir son droit au départ à la retraite, il sera libre de partir après un préavis conforme à celui le concernant, prévu dans la présente convention en cas de démission. Il recevra dans ce cas au moment de son départ en retraite une indemnité calculée comme suit : Chaque année entamée en dessous de 5 ans d'ancienneté donnera lieu à une indemnité calculée, au prorata de l'ancienneté acquise par le salarié, sur la base prévue pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis comme en matière d'indemnité de congédiement.

ANCIENNETE	APPOINTEMENTS	
	NON-CADRES	CADRES
Après 5 ans	0.5 mois	1 mois
Après 10 ans	1 mois	2 mois
Après 15 ans	1.5 mois	2.5 mois
Après 20 ans	2 mois	3 mois

ANCIENNETE	APPOINTEMENTS	
	NON-CADRES	CADRES
Après 25 ans	3 mois	3.5 mois
Après 30 ans	4 mois	4 mois
Après 35 ans	5 mois	5 mois

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Article 17 Indemnité de départ en retraite annexe 1 et 2

◉ DÉFAVORABLE ◉

Les salariés mis à la retraite ou prenant leur retraite à partir de soixante-cinq ans ou à partir de soixante ans si les conditions légales sont remplies, bénéficient, après préavis, sans autre indemnité, d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à :

Toutefois, les salariés mis à la retraite bénéficient de l'indemnité prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la loi no 78-49 du 18 Janvier 1978, si celle-ci est plus favorable.

ANCIENNETE	OUVRIERS ET EMPLOYES	MAITRES OUVRIERS ET TAM	CADRES
Au moins 10 ans	0.5 mois	1 mois	1 mois
Au moins 15 ans	1 mois	2 mois	2 mois
Au moins 20 ans	1.5 mois	3 mois	3 mois
Au moins 25 ans	2 mois	4 mois	4 mois
Au moins 35 ans	3 mois	5 mois	5 mois

Proposition d'accord en date du 19 octobre 2021. Relatif à l'indemnité de départ à la retraite.

Les employeurs devront se livrer à une comparaison entre les deux CCN et rémunérer en fonction de la plus avantageuse. Entre le 1er janvier et le 30 juin 2022. Passé cette date perte nette de 2782,65€

Union des Métiers du Verre

Article 38 Ancienneté

◉ DÉFAVORABLE ◉
REMUNERATION

★ FAVORABLE ★
NOMBRE D'ANNEE

L'ensemble des périodes de travail, non rompues à l'initiative du salarié, effectuées dans l'entreprise, est comptabilisé pour la détermination de l'ancienneté du salarié. En cas de retour dans l'entreprise d'un salarié ayant préalablement rompu un ou plusieurs contrats antérieurs, l'ancienneté à prendre en compte sera négociée.

Sont pris en compte :

- ▶▶ le temps des périodes non travaillées mais assimilées à des périodes de travail par la loi ;
- ▶▶ le temps consacré à la formation continue ;
- ▶▶ le temps passé dans toute autre entreprise lorsque la mutation ou le déplacement est à l'initiative ou en accord avec l'employeur ;
- ▶▶ les absences pour périodes au service national obligatoire (l'appel de préparation à la défense, les périodes militaires...)
- ▶▶ les périodes de congés
- ▶▶ les périodes de suspension, ou absences autorisées par l'employeur à l'exception des congés sans solde pour convenance personnelle ;
- ▶▶ les interruptions pour accident du travail, de trajet et maladie professionnelle ;
- ▶▶ les absences résultant de l'exercice du droit syndical ou de représentation du personnel ;
- ▶▶ l'ensemble des périodes de repos maternité ;
- ▶▶ le congé parental pour la totalité ;
- ▶▶ les interruptions pour maladie ou accident.

ANNEXE 2 ARTICLE 3 PRIME D'ANCIENNETE

3-6) Les niveaux sont calculés sur la base de : 3% pour 3 ans, 6% pour 6 ans, 9% pour 9 ans, 12% pour 12 ans, 15% pour 15 ans, **18% pour 18 ans.**

3-7) A la date de conclusion de la présente annexe, le calcul du 1er niveau se fait à partir du montant de 2340 euros ; cela donne les forfaits ci-après :

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

★ FAVORABLE ★
REMUNERATION

Article 4 - Prime d'ancienneté Annexe 1

- L'ancienneté définie à l'article 27 des Clauses Générales donne droit à une prime calculée sur le salaire Minimum Professionnel de la catégorie dans laquelle est classé le salarié.
- La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement au temps de travail de l'intéressé. Les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables.
- Son montant s'ajoute au salaire et figure séparément sur la feuille de paye de chaque mois.
- Les taux de la prime sont les suivants :
 - 3% après 3 ans d'ancienneté,
 - 6% après 6 ans d'ancienneté,
 - 9% après 9 ans d'ancienneté,
 - 12% après 12 ans d'ancienneté,
 - 15% après 15 ans d'ancienneté.**

⊖ DÉFAVORABLE ⊖
NOMBRE D'ANNEE

- Lorsqu'à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant l'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale, un salarié se trouverait affecté à un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, le calcul de la prime d'ancienneté sera toujours effectué sur le salaire minimum de son ancienne catégorie, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 6 Annexe 2 Maître ouvrier et TAM

- Tout Maître ouvrier et TAM promu au rang de cadre aura la garantie que sa nouvelle rémunération sera au moins égale à son salaire précédent, comprenant la prime d'ancienneté de Maître ouvrier et TAM. Si l'intéressé justifie d'au moins neuf années de présence dans l'entreprise, la prime d'ancienneté prise en considération pour le calcul du salaire, à l'occasion de sa promotion, sera l'équivalent de la prime d'ancienneté maximale d'un Maître ouvrier et d'un TAM de même catégorie.

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Article 6: Assemblée du personnel

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du code du travail

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié dispose, par an, de 9 heures indemnisées sur la base du salaire effectif pour lui permettre d'assister soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

○ DÉFAVORABLE ○

Article 7 clauses générale: assemblée du personnel

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du code du travail

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié dispose, par an, de 9 heures indemnisées sur la base du salaire effectif pour lui permettre d'assister soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail.

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

Nouvelle rédaction: Avenant N° 2021-01 en date du 19 octobre 2021.

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, **par an, de trois heures** indemnisées sur la base du taux horaire, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail. Ce temps n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Cette durée est portée à **quatre heures** en cas de plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, de dépôt de bilan ou de cessation d'activité.» **La CGT pour l'instant n'est pas signataire de cet accord.**

Union des Métiers du Verre

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 8 : AUTORISATION D'ABSENCE - Réunions statutaires syndicales alinéa a

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales **sur présentation d'un document écrit émanant** de celles-ci. Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Article qui sera revu lors de négociation sur les droits syndicaux en 2022.

Des personnalités syndicales n'appartenant pas à l'entreprise auront libre accès pour se rendre au local syndical, ainsi qu'aux salles de réunions éventuellement mises à disposition. Les personnalités, autres que syndicales invitées de l'organisation syndicale et n'appartenant pas à l'entreprise, auront la même liberté d'accès pour se rendre au local syndical ainsi, qu'après autorisation de l'employeur, aux salles mises à disposition.

Actuellement moins favorable , rappel commission d'interprétation Du 17 Novembre 2006 .

TOUS LES ARTICLES SUR LES DROITS SYNDICAUX SONT A L'AGENDA DES NEGOCIATIONS POUR 2022

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

◉ DÉFAVORABLE ◉

Article 9: AUTORISATION D'ABSENCE CLAUSES GENERALE - Alinéa a. Réunion statutaire syndicale.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les organisations

de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail. Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins une semaine sauf en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais

Restrictif, laisse à l'interprétation.

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions d'accords, avec la Direction. Article qui sera revu lors de négociation sur les droits syndicaux en 2022.

Actuellement moins favorable, rappel commission d'interprétation Du 17 Novembre 2006.

TOUS LES ARTICLES SUR LES DROITS SYNDICAUX SONT A L'AGENDA DES NEGOCIATIONS POUR 2022

Union des Métiers du Verre

★ FAVORABLE ★

Accord de branche portant sur la concordance des coefficients

Branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail/ (CCN 1821). **La CGT était signataire de cet accord.**

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

L'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail comprend les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) ainsi que de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161).

Cet accord devait permettre aux salariés de L'UMV de se retrouver dans les coefficients du Verre à la Main. Et par incidence de progresser en terme de rémunération selon son coefficient concordé. **Mais ce n'est pas ce qui s'est passé malheureusement. A savoir qu'un coefficient de la grille de L'UMV va devoir attendre jusqu'en 2027 pour être positionné dans la nouvelle grille des champs regroupés. Le coefficient 155 durera jusqu'à 2027 et sera rattaché au coefficient 160 seulement à cette date. Forcement c'est dans ces petits coefficients qu'il y a plus de salariés positionnés. Tous les autres coefficients seront positionnés au 1 er janvier 2022 selon l'accord.**

Ce n'était sans compter sur la mauvaise foi des patrons de L'UMV, surtout les non adhérents à la chambre patronale qui continuent à PAYER LEURS SALAIRES AU RAS DES PAQUERETTES et se moquent bien de ce qui se négocie dans la convention collective.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Accord de branche portant sur la concordance des coefficients

Branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail/ (CCN 1821)

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

L'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail comprend les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) ainsi que de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161).

Cet accord de branche signé en date du 20 novembre 2018 ne change rien pour les salariés de IDCC 1821 du Verre à La main.

Union des Métiers du Verre

ARTICLE 20: TRAVAUX MULTIPLES ET REMPLACEMENTS

Le salarié, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions.

3. Le salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire pratiqué garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

ARTICLE

- Le salarié ouvrier ou employé qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que son coefficient.

- Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

- Le salarié employé qui assure le remplacement provisoire dans un emploi de qualification supérieure conserve sa rémunération antérieure, sa classification et son coefficient pendant une période de deux mois

Après cette période, le remplaçant bénéficie d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) de l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à sa rémunération antérieure.

Union des Métiers du Verre

ACCORD RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DE L'UMV en date du 30 novembre 2018

Dernier accord signé en vigueur. Il porte donc exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises relevant du champ intitulé, avant la fusion, « Union des Chambres syndicales des Métiers du Verre. »

Les salariés couverts, jusqu'au 1 er janvier 2022, par les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) sont désignés dans le présent accord comme « les salariés issus de l'UMV-CSTITV.

Article I a Salaire minimum garanti a) Formule générale de calcul

Afin de déterminer la valeur d'un coefficient, est calculée la différence entre la valeur de ce coefficient en vigueur dans l'annexe A de la convention collective et celle en vigueur dans la grille de destination définies dans l'accord sur la concordance des coefficients, c'est-à-dire dans la grille du verre à la main. Cette différence donne lieu à un montant. Ce montant, divisé par trois, est additionné à la valeur du coefficient donné de la grille de l'UMV-CSTITV. Le chiffre trois correspond au nombre d'exercice séparant le 1 er janvier 2019 et le 1 er janvier 2022. En conséquence, ce montant sera divisé par 2 en 2020 et la différence constatée en 2021 sera compensée pour atteindre l'équivalence visée.

Les valeurs de référence dans la grille de l'UMV-CSTITV sont celles définies par accord étendu du 30 octobre 2014 étant souligné que la valeur retenue pour les coefficients 100 à 175 ne peut être inférieure au SMIC.

Les valeurs de référence dans la grille du verre à la main sont celles définies par accord, non étendu à ce jour, du 16 mars 2018.

IL SE FERONT RATTRAPER OBLIGATOIREMENT PAR L'ACCORD DE FUSION

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Accord relatif aux salaires minima convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821)

Dernier Accord sur le minima de la grille de salaires en date du 21 Avril 2021.

Les signataires du présent accord rappellent que celui-ci, jusqu'au 1er janvier 2022, ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes **A et B** de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. » à compter du 1er avril 2021.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1562,15 €.

Il est effectué une augmentation de l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels de **0,9%** par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

Article 2- Salaire minimum garanti, il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et **qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.**

Article 3 : Situation des entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Union des Métiers du Verre

COEFFICIENT ANNEXE A	SMG MENSUEL	COEFFICIENT ANNEXE A	SMG MENSUEL
100	1498.501	230	1695.78
Du 105 au 115	1498	250	1798.66
125	1498.50	265	1888.76
135	1509.54	295	2026.20
145	1515.79	315	2267.82
155	1520.47	330	2445.65
165	1525.16	345	2684.08
175	1534.61	380	3000.06
190	1550.23	440	3352.69
205	1605.15	550	4290.80
215	1644.53	660	5465.84

Cette grille a été signée en 2018 par vos élus de branches, car c'était en rapport au rattrapage des rémunérations selon l'accord salaire de novembre 2018 et que les patrons de l'UMV devaient réaliser ce rattrapage de plus 16% en 3 ans SAUF qu'aujourd'hui ce n'est pas fait par tous les patrons de l'UMV.

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

COEFFICIENT ANNEXE A	SMG MENSUEL	COEFFICIENT ANNEXE A	SMG MENSUEL
100	1555.50		
115	1562.15	275	2172.20
125	1567.27	290	2311.46
135	1576.32	315	2518.63
145	1595.61	330	2784.10
160	1624.53	345	3234.84
175	1653.71	385	3302.65
190	1682.39	440	3524.09
205	1713.02	490	3926.17
220	1741.99	550	4372.71
230	1761.28	660	5109.92
245	1893.67	770	5847.04
260	2032.93	880	6584.21

Vos élus CGT Représentants de branches, avec votre Fédération, ne sont pas signataires de cet accord, avec le contexte actuel de la hausse des prix et de l'inflation. Nous attendons les futures négociations 2022 sur cette grille. Elle devra s'appliquer au 1er janvier 2022 à tous, adhérents ou non.

Union des Métiers du Verre



Accord de branche sur le régime de prévoyance
Branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (CCN 1821)

La branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail est issue de la fusion de 4 champs conventionnels le 01/01/2018 en vertu d'un accord signé le 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, DCC 1945, DCC 2306).

A compter du 1er janvier 2020 ce régime s'applique aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821). **Ce n'est qu'au 1er janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ nouvellement créé.**

Néanmoins il est laissé la possibilité aux entreprises issues des autres champs de l'accord de fusion du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1945, IDCC 2306) d'y cotiser avant cette date sur la base du volontariat. **Les entreprises de l'UMV devront l'appliquer au 1er janvier 2022. Cet accord n'existait pas dans L'UMV. Cet accord est signé par la CGT au 17 septembre 2019**

Champs Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail

Accord de branche sur le régime de prévoyance

Branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (CCN 1821)

★ FAVORABLE ★

La branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail est issue de la fusion de 4 champs conventionnels le 01/01/2018 en vertu d'un accord signé le 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, DCC 1945, DCC 2306). A compter du 1^{er} janvier 2020 -ce régime s'applique aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ nouvellement créé. Néanmoins il est laissé la possibilité aux entreprises issues des autres champs de l'accord de fusion du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1945, IDCC 2306) d'y cotiser avant cette date sur la base du volontariat. Cet accord est signé par la CGT au 17 septembre 2019.

Dispositions d'ordre public sur les avantages acquis des salariés

Conventions collectives : maintien de la rémunération à défaut d'un nouvel accord

La loi travail de 2016 a tout bonnement supprimé la notion d'avantage acquis. Pour mémoire, il s'agissait des droits issus d'un accord ou d'une convention collective (ex : congés supplémentaires) que conserveraient les salariés lorsque le texte conventionnel en question cessait d'être applicable et qu'aucun accord n'avait été conclu en remplacement dans un délai de 15 mois.

La disparition **des avantages acquis cède la place au maintien de la rémunération perçue**. Désormais, en cas d'extinction du texte conventionnel et d'échec de la négociation de substitution ou d'adaptation, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, un certain niveau de rémunération. Plus précisément, le montant annuel de cette rémunération ne peut être inférieur, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Les éléments de rémunération en question sont ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (ex : salaires, indemnités de congés payés, primes, etc.).

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 17, Jo du 9.

Tous les salariés de la branche des Regroupés du Cristal, du Verre et du Vitrail vont être percutés par la fusion des conventions collectives à partir du 1er Janvier 2022. L'essentiel des composantes des éléments qui constituent les liens individuels et collectifs sont dans la balance et comme vu avez pu le découvrir, il y a des éléments favorables et d'autres défavorables.

Une chose est certaine, l'ensemble de ces paramètres peut être amélioré par la négociation dans nos entreprises. Il est l'heure de reprendre la main sur notre convention collective, de s'inscrire dans une démarche positive pour conquérir les droits dont nous avons besoin. Cette fusion n'est qu'une nouvelle étape dans les règles qui régissent, et rien d'autre.

Construisons ensemble la convention collective de demain !

Se syndiquer, c'est se donner les moyens de l'action collective. En clair, la cotisation sert à l'expression de l'organisation (tracts, affiches, formations, organisations de réunions, ...).

Elle sert au financement solidaire de la CGT au travers de ses différentes organisations (Confédération, Fédérations, Unions Départementales et Locales, Syndicats).

La cotisation s'élève à environ 1% du salaire net et permet de bénéficier d'un crédit d'impôts de 66%, que la ou le salarié soit imposable ou non. En outre, la ou le syndiqué a le droit à des informations particulières (presse, informations juridiques, assistance...). Nous proposons également des formations syndicales dans de multiples domaines.

Nom & prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Catégorie : Entreprise :

Email : Téléphone :

Bulletin à envoyer à la Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique CGT, case 417 - 263 rue de Paris, 93100 Montreuil.

Plus d'informations disponibles sur le site de la Fédération : www.verreceram-cgt.fr

FNTVC-CGT : ver-ceram@cgt.fr

Philippe Thibaudet, Secrétaire Fédéral : p.thibaudet@cgt.fr

Laurent Vial, Pilote de branche : laurentvial@neuf.fr

Nadine Czorny, Co-pilote de branche : nadine.czorny@hotmail.fr