



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cgt



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

Trimestriel n° 152 - Juin 2024

www.verreceram-cgt.fr

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans notre précédent numéro, sur l'article des NAO chez Isover en page 17. Nous aurions rêvé que le SMB passe à 6 542€, mais il s'agit du SMP qui est porté à 6,542€.

EDITO

Le peuple de France souffre, les extrêmes droites montent !

Les partis d'extrême droite, au premier rang desquels le Rassemblement National, ont toujours tenté de porter un discours social, dans l'espoir d'attirer le vote des travailleuses et des travailleurs.

Dans la même logique, ils cherchent à s'approprier les mouvements de mobilisation du monde du travail dans le but de s'imposer comme le débouché politique de la colère sociale. Mais le masque tombe dès qu'il s'agit de voter

à l'Assemblée Nationale ou au sein du Parlement européen, où les député-es d'extrême droite votent contre les intérêts des travailleur-euses.

À côté des votes, il y a aussi les violences sur le terrain : on ne compte plus les agressions de l'extrême droite contre le mouvement syndical. L'extrême droite est l'ennemie des travailleur-euses ; elle sert ceux qui nous exploitent et nous écrasent, en votant dans le sens de leurs intérêts et en

essayant d'installer la division parmi la population en jouant la carte du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie.

Avec la succession de malaises démocratiques, les tensions sociales se sont amplifiées, les citoyen-nés expriment globalement une baisse générale de la confiance dans les institutions, les élu-es, le système démocratique, mais aussi dans la méritocratie, vantée dans des discours en forte contradiction avec la réalité vécue.

TRIMESTRIEL ÉDITÉ PAR LA
FÉDÉRATION NATIONALE DES
TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA
CÉRAMIQUE CGT

Rédaction - Administration :
case 417 - 263 rue de Paris, 93100
Montreuil - 01.55.82.85.39
federation@verreeceram-cgt.fr
www.verreeceram-cgt.fr

Représentant Légal :
Philippe THIBAUDET

Directeur de la Publication :
Mohammed OUSSEDIK

Responsable de la Rédaction :
Philippe THIBAUDET

Conception :
Charlie GOURMELIN

Impression & Routage :
Imprimerie Rivet Presse Edition
24 rue Claude Henri Gorceix
BP 1577
87022 Limoges Cedex 9

Commission Paritaire :
CPPAP N°0326 S 06738

ISSN N°0980-2142
Dépot Légal : 2^e Trimestre 2012

Abonnement Annuel : 5€



SOMMAIRE

<i>Edito</i>	02
<i>Actu nationale</i>	04
<i>Vie syndicale</i>	07
<i>Actu entreprises</i>	08
<i>Dossier</i>	10
<i>Formation syndicale</i>	15
<i>Note d'info confédérale</i>	16
<i>Infos juridiques</i>	19
<i>Infos branches</i>	21
<i>Infos Fédérales</i>	26

Dans une enquête récente réalisée par le Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof), près de 68 % des répondant-es déclarent que la démocratie ne fonctionne pas très bien ou pas du tout et le désintérêt pour la politique monte à 49 % (+ 3 points).

La défiance à l'égard du gouvernement est encore plus forte : il n'obtient que 28 % de confiance.

L'Assemblée nationale et l'institution présidentielle affichent des scores tout aussi catastrophiques : 69 % et 67 % de défiance. Alors que les élections européennes se dérouleront le 9 juin, moins d'un tiers des répondant-es font confiance au Parlement européen.

Dans la même enquête, on ne peut que déplorer que seuls 31 % des participant-es se déclarent satisfait-es de leur vie, soit un recul de 3 points par rapport à l'année précédente.

Cette crise de confiance générale résulte de l'absence d'écoute des attentes de la société, qui conduit l'extrême droite aux portes du pouvoir en France comme en Europe. Le gouvernement, arc-bouté sur sa conception libérale de l'économie, veut déconstruire notre modèle social. Mois après mois, il coupe dans les dépenses publiques en réformant notre système de retraite, puis Pôle emploi devenu France Travail, et aujourd'hui l'assurance-chômage, mais aussi l'école, la santé...

Il lui faut pour cela des administrations aux ordres et des

travailleur-euses sur sièges éjectables et des retraité-es extrêmement précaires. Il s'agit également de faire les poches des salarié-es en ponctionnant les réserves financières des régimes paritaires comme l'Agirc-Arrco.

Pour satisfaire les intérêts privés, Emmanuel Macron et le gouvernement Attal veulent moins de normes, moins de contraintes réglementaires, moins d'humain, quitte à sacrifier les engagements de la France dans la lutte contre le dérèglement climatique.

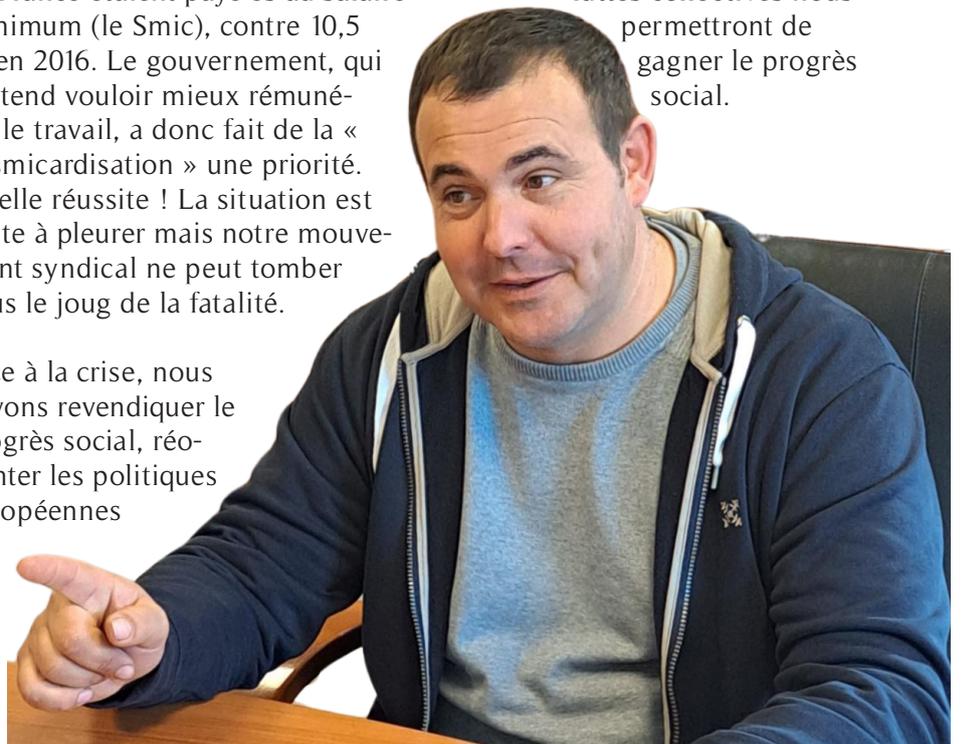
Bientôt tous smicard-es ? La question est bien sûr excessive, mais la dynamique récente peut sembler inquiétante pour celles et ceux qui touchent un revenu modeste. Début 2023, 17,3 % des salarié-es en France étaient payé-es au salaire minimum (le Smic), contre 10,5 % en 2016. Le gouvernement, qui prétend vouloir mieux rémunérer le travail, a donc fait de la « désmicardisation » une priorité. Quelle réussite ! La situation est triste à pleurer mais notre mouvement syndical ne peut tomber sous le joug de la fatalité.

Face à la crise, nous devons revendiquer le progrès social, réorienter les politiques européennes

pour qu'elles prennent en considération les besoins sociaux des travailleur-euses. Mettre le patronat devant ses responsabilités sur la question environnementale et de l'usure professionnelle pour les dégâts qu'il occasionne. Ce sentiment de déclasserment des citoyen-nés et de dégradation des conditions de travail, en particulier dans nos métiers, alors que les maigres augmentations salariales ou de primes ne compensent pas l'inflation, alimente le vote d'extrême droite et place l'ultralibéralisme comme seul rempart à la peste brune.

C'est pour toutes ces raisons que l'extrême droite n'a sa place ni dans nos syndicats, ni dans nos manifestations, ni dans nos réunions publiques.

Pour améliorer nos conditions de travail et de vie, il n'y aura pas de compromis, seules nos luttes collectives nous permettront de gagner le progrès social.



Les évolutions du Compte Personnel de Formation (CPF)

Alors que la CGT attendait la concertation prévue en début d'année 2024 pour discuter du décret d'application instaurant le reste à charge (ou ticket modérateur), le ministère de l'Économie a propulsé celui-ci sur le devant de la scène les 18 et 19 février derniers lors de la présentation de son plan d'économies.

Il a annoncé que la participation des salarié-es à leur formation via le CPF serait désormais de minimum 10%, ceci sans aucune concertation.

La CGT avait alors immédiatement réagi avec un communiqué de presse dénonçant qu'une fois de plus, la seule solution de ce gouvernement pour faire des économies, c'est de restreindre les droits des salarié-es et, particulièrement, ceux des plus précaires : Reste à charge sur l'utilisation du CPF.

Puis, d'annonces en annonces, d'échanges et de désaccords entre les ministères du Travail et des Finances sur le montant de ce reste à charge, nous apprenions par la presse il y a peu que le gouvernement a finalement décidé unilatéralement que ce reste à charge serait de 100 euros pour tous les salarié-es à partir du 1er mai.

Si le ticket modérateur a été le point d'attention principal de l'évolution du CPF ces derniers mois, celui de l'ouverture du CPF au financement à tous les permis de conduire de véhicules légers, notamment le permis moto depuis le 1er janvier 2024 (décidé par le législateur sans concertation non plus) a aussi fait l'objet de nombreux commentaires.

En effet, depuis son instauration, il est constaté une explosion des demandes de financement du permis moto (99% des permis moto sont financés par le CPF actuellement, pour un montant de 57 millions d'euros depuis le début de l'année) même s'il est à noter que la consommation du CPF en général reste stable depuis le début de l'année (64 millions d'euros engagés par semaine).

Concrètement, ce qui va changer à partir du 1er mai pour les utilisateur.ices du CPF (sous réserve de l'avis donné par le Conseil d'Etat le 30 avril au plus tard) :

- L'introduction d'un ticket modérateur de 100 euros pour l'utilisation du CPF

Ce montant (qui changera chaque année car indexé sur l'inflation) sera applicable à toute personne achetant une formation ou un accompagnement (VAE ou bilan de compétences) via son CPF selon les modalités suivantes :

- ◆ Lorsque le-la salarié-e a suffisamment de droits sur son CPF pour prendre en charge la totalité de la dépense de formation Exemple : 2000 € de droits CPF pour une formation de 1 500€, le-la titulaire verra les droits CPF de son compte déduits de 1400 € et il-elle s'acquittera d'un paiement de 100 € sur le site MonCompteFormation. Il lui restera 600 € de droits CPF.

- ◆ Lorsque le-la titulaire

du CPF n'a pas suffisamment de droits sur son compte (par exemple : 2 000€ de solde CPF pour une formation de 2 500€) : la participation obligatoire est déjà intégrée dans le reste à charge qu'il-elle doit régler pour pouvoir souscrire à la formation (dès lors que le reste à charge est égal ou supérieur au montant de la participation obligatoire). Le-la titulaire paye 500 €.

- ◆ Lorsque le reste à charge du-la titulaire est inférieur au montant de la participation obligatoire, alors ce-tte dernier devra également s'acquitter de la différence. Par exemple : 2450 € de solde CPF pour une formation de 2 500 € : le reste à charge à payer par le-la titulaire est de 50 € auquel il sera ajouté 50 € pour arriver au montant de la participation obligatoire.

Les cas d'exonération de ce reste à charge :

- ★ Les privé-es d'emploi qui utilisent leur CPF pour se former n'auront pas à payer le ticket modérateur

- ★ Les salarié-es n'ayant pas les droits suffisants pour acheter une formation ou un accompagnement et pour qui l'employeur abondera leur CPF n'auront pas à payer les 100 euros

- ★ Les salarié-es bénéficiant d'un abondement sur leur CPF

issu d'accords de branches, de groupe ou par leur OPCO non plus ne paieront pas le ticket modérateur

★ Les salarié-es qui bénéficient d'abondements issus de la mobilisation du C2P (Compte professionnel de prévention) ou du Fipu (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) en seront aussi exonéré-es. Cette liste à la Prévert d'exonérations montre à quel point ce ticket modérateur est injuste ! Cela augure, comme à chaque décision que ce gouvernement prend, une complexification du système qu'il dénonce par ailleurs. Comment les travailleuses et travailleurs, privé-es d'emploi vont-ils s'y retrouver avec cette nouvelle donne ?

Pour le ministère de l'économie, cette mesure serait « juste » et « nécessaire ». C'est tout le contraire puisqu'à n'en pas douter, elle pénalisera d'abord les salarié-es les plus fragiles, celles et ceux dont les salaires sont déjà insuffisants pour bien vivre. Ils seront les plus impacté-es, alors que ce sont celles et ceux qui ont le plus besoin de se former.

Il serait tout à fait possible de faire un autre choix : par exemple, en augmentant la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle. En effet, depuis 2014, le choix très contestable a été de diminuer cette contribution de 1,6% à 1% de la masse salariale, privant d'autant le financement de la formation professionnelle.

*Une fois de plus, la seule solution de ce gouvernement, c'est de restreindre les droits des salarié-es et, particulièrement, ceux des plus précaires.
C'est inadmissible !*

Pour la CGT, rétablir un réel droit à la formation professionnelle qualifiante implique de revoir et d'accroître son financement et de la sortir de la marchandisation promue par la loi de 2018.

- L'encadrement du financement des permis de conduire de véhicules légers
En juin 2023, le législateur a décidé unilatéralement d'élargir le financement via le CPF à tous les permis de conduire à partir de janvier 2024, sans concertation avec les acteurs sociaux. Face aux coûts que cela représente, le gouvernement a décidé, quelques mois, après de réguler l'utilisation du CPF pour les permis selon les dispositions ci-dessous :

1) Concernant le permis de véhicules légers, le financement via le CPF sera restreint à l'obtention d'un premier permis uniquement :

◆ Le financement d'une préparation à un permis moto via le CPF sera impossible si le titulaire a déjà obtenu un permis voiture et que ce dernier est toujours valide

◆ D'autre part, le détenteur d'un permis moto toujours valide ne pourra mobiliser ses droits CPF pour financer un permis de conduire voiture

2) Seront toujours éligibles au financement via le CPF :

◆ Les permis du "groupe lourd" (bus, transports routiers et remorques associées)

◆ Le permis BE (remorques du groupe léger) même si le-la titulaire est déjà détenteur-trice d'un premier permis léger

3) Ne sera plus du tout éligible, la catégorie B96 (voiture + remorque d'un poids inférieur à 4,25t)

4) Le contrôle :

★ La demande de financement devra être accompagnée par une attestation sur l'honneur que la formation s'inscrit dans une démarche professionnelle

★ Les titulaires de CPF devront renseigner obligatoirement leur numéro d'enregistrement préfectoral harmonisé (NEPH), s'ils-elles en disposent.

★ L'école de conduite devra s'assurer que les conditions sont requises pour obtenir un financement CPF. Elle devra transmettre et conserver, pendant une durée maximale de 4 ans, l'attestation sur l'honneur (la Caisse des Dépôts et Consignations – CDC – qui administre le CPF effectuera des contrôles)

★ Dans quelque temps, lorsque le système informatique de la CDC le permettra, celle-ci effectuera un contrôle automatisé préalable à la souscription.

Congés de Fractionnement

En quoi consistent les jours de fractionnement ?

Les congés pour fractionnement sont des jours accordés par l'entreprise à condition que le salarié ne prenne pas tous ses congés pendant la période de référence. Cela peut sembler logique avec 5 semaines de congés payés par an, mais ce n'était pas le cas à l'origine des « vacances pour tous ».

Éléments essentiels pour comprendre les congés de fractionnement

Pour comprendre les congés pour fractionnement, il est nécessaire de connaître quelques règles :

- Le congé annuel est de 30 jours ouvrables (du lundi au samedi) pour une année complète.
- Le congé principal est constitué de 4 semaines de congés, soit 24 jours ouvrables.
- La période de prise des congés est constituée, au minimum, de la période s'étendant du 1er mai au 31 octobre.
- Un congé de 12 jours ouvrables consécutifs doit être accordé sur la période allant du 1er mai au 31 octobre. Autrement dit, au 31 octobre, les compteurs de congés ne peuvent pas indiquer un solde inférieur à 12 jours.

Les critères d'attribution des journées de fractionnement

L'octroi de congés pour fractionnement nécessite de ne pas prendre la totalité de ses congés

(24 jours ouvrables sur les 30 jours annuels) pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre. Potentiellement, 12 jours ouvrables, en plus de la 5e semaine de congé, peuvent être positionnés après cette date. (En jours ouvrés, cela correspond à 10 jours sur 20 jours.)

C'est sur les compteurs relevés au 31 octobre que se base le fractionnement :

- S'il reste moins de 3 jours ouvrables sur les 24 jours (ou 20 jours en jours ouvrés) du congé principal, aucun droit supplémentaire n'est ouvert.
- S'il reste entre 3 et 5 jours du congé principal, un jour supplémentaire de congé est accordé.
- S'il reste 12 jours (ou 10 jours en jours ouvrés) du congé principal, 2 jours supplémentaires sont accordés.

Attention : le salarié doit avoir bien pu prendre un congé consécutif de 12 jours (10 jours ouvrés) sur la période du 1er mai au 31 octobre et le fractionnement ne peut pas lui être imposé.

Quelles sont les exceptions aux règles de congés de fractionnement ?

Plusieurs situations permettent de déroger aux normes du fractionnement :

- Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut amender le dispositif de droit aux congés de fractionnement.
- Le salarié est en droit de renoncer aux journées de

fractionnement sur demande de l'employeur. Sans accord collectif, un accord individuel écrit est indispensable.

En réalité, peu de sociétés appliquent à la lettre le cadre légal du fractionnement

- De nombreuses entreprises ne connaissent pas cette loi et n'accordent jamais de jours de fractionnement.
- D'autres accordent de manière systématique les congés de fractionnement sans tenir compte du fait que les salariés fractionnent ou non leurs congés.
- Certaines entreprises font signer à leurs salariés un document par lequel ils déclarent abandonner leur droit aux congés de fractionnement.

Il n'y a pas de renonciation automatique aux jours de fractionnement

L'employeur peut solliciter le salarié pour qu'il renonce aux jours fractionnés dans certains cas. Cette renonciation doit être formalisée (écrite) et ne doit pas être considérée comme automatique.

Renonciation aux congés de fractionnement

Il est possible de demander au salarié de renoncer officiellement aux journées de congés supplémentaires pour fractionnement, quand la demande de congés

entre le 1er novembre et le 31 avril est liée à sa volonté.

De toute manière, la renonciation doit être écrite et expresse. Un arrêt de la Cour de Cassation du 13 janvier 2016 rappelle que la renonciation du salarié à ce droit ne se présume pas. La règle ne peut pas être considérée comme automatique. Cette décision fait suite aux contestations des salariés d'une entreprise dont le logiciel de gestion de congés conditionnait une demande de congés à une renonciation au fractionnement.

Que se passe-t-il lorsqu'un accord collectif prévoit la suppression des congés de fractionnement ?

Lorsqu'un accord collectif, de branche ou d'entreprise permet la renonciation aux congés de fractionnement, cet accord s'applique d'office à l'ensemble des salariés sans qu'une renonciation individuelle ne soit nécessaire.

Quel mode de suivi des congés de fractionnement dans l'entreprise ?

Une bonne gestion des congés pour fractionnement implique :

- De procéder à un décompte simple du nombre de jours de congés restant au 31 octobre.
- D'incrémenter le nombre de journées supplémentaires dans les soldes de congés des salariés concernés par le fractionnement.
- De s'assurer que la prise du solde des congés (congés fractionnés, congés pour fractionnement et 5e semaine) soit effectuée avant le 31 avril.

Les congés pour fractionnement peuvent se résumer en trois points :

Qu'est-ce que les congés pour fractionnement ?

Les congés pour fractionnement correspondent à l'octroi de jours de congés supplémentaires que

l'entreprise doit accorder au salarié, à condition que ce dernier prenne ses congés en dehors de la période légale.

Quelles normes régissent l'attribution de congés pour fractionnement ?

Pour obtenir un jour de congé supplémentaire pour fractionnement, le salarié doit avoir posé entre 3 et 5 jours hors de la période légale du 1er mai au 31 octobre. Pour en obtenir 2, il doit avoir pris plus de 6 jours hors de la période légale.

À quelles conditions les congés de fractionnement peuvent-ils être refusés ?

Il existe deux cas :

- Lorsqu'un accord d'entreprise existe et permet la suppression des congés de fractionnement.
- Lorsque le salarié y renonce à la demande de l'employeur.

