



FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cgt



LUTTONS
POUR LES
DROITS
DES
FEMMES



Le Travailleur du Verre
& DE LA CÉRAMIQUE

Trimestriel n° 155 - Mars 2025

www.verreceram-cgt.fr



ANNONCE ANNONCE

Le Travailleur du Verre et de la Céramique désormais disponible en version numérique sur votre espace militant !

Parlez-en avec vos élus !

Les actualités les plus marquantes concernent les appels à la mobilisation lancés par les syndicats de nos secteurs, qui dénoncent une stagnation des salaires face à l'inflation galopante et demandent des augmentations substantielles pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs. Ces mouvements illustrent une problématique plus large qui touche l'ensemble du secteur verrier et céramiste : le besoin urgent d'une revalorisation des rémunérations pour reconnaître le rôle essentiel de ces industries dans l'économie française.

L'industrie du verre et de la céramique traverse une période de transformations majeures, marquée par des revendications salariales, des enjeux environnementaux et des défis industriels. La Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique (FNTVC-CGT) est en première ligne pour défendre les droits des travailleurs et proposer des solutions durables pour l'avenir du secteur.

Le 28 mai 2025, la Fédération organisera sa 16e Assemblée Générale des Syndicats. Ce rassemblement permettra aux délégués de toute la France de faire un état des lieux des conditions de travail et des perspectives pour le secteur. Elle aura également l'occasion de renforcer la solidarité syndicale et de poser les bases de son avenir, notamment en matière de périmètre, de renforcement et de mutualisation de ses moyens d'action

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
Dépot Légal : 2^e Trimestre 2012

Abonnement Annuel : 5€



SOMMAIRE

<i>Edito</i>	02
<i>Actu internationale</i>	04
<i>Actu nationale</i>	06
<i>Dossier</i>	10
<i>Vie Syndicale</i>	15
<i>Actu entreprises</i>	18
<i>Infos fédérales</i>	22
<i>Infos juridiques</i>	24
<i>Infos branches</i>	26

EDITO

Pour une Mobilisation Sociale et Industrielle au Service des Travailleurs et de l'Intérêt Général

syndicale pour un syndicalisme de classe et de masse.

En effet, un point clé de cette assemblée concerne le rapprochement avec une autre fédération CGT partageant des enjeux similaires. La FNTVC-CGT travaille actuellement à une collaboration renforcée avec la Fédération du Textile afin de mutualiser les ressources et les stratégies face aux mutations industrielles. Ce rapprochement, qui pourrait apparaître comme incongru au regard du prisme des « matériaux produits », vise à créer un front syndical plus solide pour négocier avec les employeurs et les pouvoirs publics, notamment en ce qui concerne les politiques d'investissement et de formation pour accompagner la transformation du secteur. Depuis maintenant plus de dix-huit mois, les échanges entre les fédérations ont souligné combien les organisations de travail et les revendications des travailleurs de nos champs étaient similaires. Sans oublier, bien sûr, la nécessité d'une action unifiée pour défendre les droits des travailleurs face aux défis des attaques du capitalisme et de l'érosion des appareils productifs.

Dans une industrie encore marquée par des inégalités, la Fédération a pris position en faveur des droits des femmes en appelant à une mobilisation générale le 8 mars, à l'occasion de la Journée

internationale des droits des femmes. Cet engagement s'inscrit dans une volonté plus large de garantir une meilleure inclusion et de lutter contre les discriminations dans les entreprises du secteur.

En parallèle, la transition énergétique reste un défi majeur. L'industrie du verre et de la céramique est énergivore et soumise à des exigences environnementales croissantes. La FNTVC-CGT a récemment proposé un plan d'avenir ambitieux qui vise à concilier compétitivité et respect des normes écologiques. Ce plan comprend des investissements dans des technologies plus propres, des formations pour accompagner la mutation des emplois, ainsi que des propositions pour un soutien accru des pouvoirs publics dans la modernisation des infrastructures.

L'actualité de la Fédération Verre et Céramique illustre bien les tensions et les opportunités qui traversent ce secteur.

Leur clé de l'industrie française. Entre revendications sociales, engagement écologique et préservation des savoir-faire, les mois à venir seront cruciaux pour dessiner l'avenir de nos filières. La mobilisation des travailleurs et le dialogue social avec les entreprises seront déterminants pour assurer une transition juste et durable.

Les regards sont donc tournés vers les prochaines négociations professionnelles, interprofessionnelles et initiatives syndicales, qui devront conjuguer justice sociale et adaptation aux nouveaux enjeux économiques et environnementaux. Le défi est immense, mais l'engagement de la Fédération et des salariés laisse entrevoir une dynamique porteuse d'espoir pour l'ensemble du secteur.



Trump II, le retour...

Le goût de la trahison pour le peuple ukrainien

Élu président des États-Unis pour la seconde fois le 5 novembre 2024, Donald Trump est entré en fonction le 20 janvier 2025.

Les premières semaines de Donald Trump à la Maison-Blanche ont ressemblé à une succession inédite d'annonces de mesures parfois inconstitutionnelles et liberticides, qui ont submergé les observateurs que nous sommes. Tout y passe : des coupes franches au FBI, au Trésor, ou encore à l'agence humanitaire américaine USAID. Les journalistes semblent pris de vitesse.

Mises bout à bout, les premières manœuvres de l'administration Trump dessinent un virage extrêmement autoritaire. Trump, qui revendique une vision « unitaire » du pouvoir présidentiel, « tente de provoquer une bataille constitutionnelle » à l'issue incertaine en faisant ressurgir dans le débat public une ancienne lubie du mouvement conservateur américain, selon laquelle le pouvoir du président ne pourrait être fragmenté par le Congrès.

Les annonces de l'administration Trump enfreignent pourtant des lois votées il y a plusieurs décennies : le « Civil Service Reform Act », qui interdit les licenciements abusifs d'employés fédéraux, ou encore une loi de 1974, le « Impoundment Control Act », qui confère au Congrès le pouvoir de tenir les cordons de la bourse et de décider des lignes du budget.

Mais l'impact de cette stratégie sur le taux de popularité du

président dépend de la façon dont son action va profiter ou non aux électeurs. Par exemple, si l'augmentation des droits de douane visant les produits venus du Mexique et du Canada, annoncée le 31 janvier, fait monter les prix pour les consommateurs, cela pourrait être très préjudiciable pour Donald Trump.

Pour comprendre la confrontation violente qui se joue en ce moment entre l'exécutif américain et sa branche législative, deux des principaux piliers de la démocratie américaine, il faut revenir à quelques fondamentaux : ce que les États-Unis appellent le système des « checks and balances », autrement dit la séparation des pouvoirs. Or, en essayant de prendre le contrôle sur la gestion du personnel et sur le budget des agences fédérales – des prérogatives réservées au Congrès – et face aux procédures déjà lancées devant la justice fédérale en guise de contestation, l'administration Trump « fait le pari que la Cour suprême la suivra » in fine dans cette tentative d'instaurer sa vision « unitaire » du pouvoir présidentiel.

Une véritable trahison pour le peuple ukrainien !

Concernant le conflit entre l'Ukraine et la Russie, Donald Trump a accusé l'Ukraine d'être à l'origine de la guerre et de détourner l'aide états-unienne.

Il s'est dit « bien plus confiant » dans un accord avec la Russie, promettant une rencontre avec Vladimir Poutine avant avril. Revenant sur ces discussions de haut niveau entre responsables russes et américains en Arabie saoudite, lors desquelles Washington et Moscou se sont entendus pour nommer des négociateurs sur la guerre sans la participation des Européens ni des Ukrainiens, le président américain a jugé qu'elles avaient été « très bonnes ». En appelant directement Vladimir Poutine pour envisager un règlement du conflit, Donald Trump a provoqué une onde de choc en Europe et en Ukraine.

Depuis trois ans, l'intolérable agression de Poutine contre l'Ukraine sème la mort, la désolation et la destruction. Plus de 10 millions d'Ukrainiennes et Ukrainiens, soit un quart de la population, se trouvent sur les chemins de l'exil, dont un tiers de déplacés intérieurs et deux tiers de personnes qui ont trouvé refuge à l'extérieur du pays, principalement au sein de l'UE.

La CGT appelle à un processus de paix qui fasse immédiatement cesser les combats et qui permette le retour des réfugiés chez eux ; un processus de paix qui s'inscrit dans le respect du droit international et non dans le droit du plus fort.

KLÉSIA

Pro

SOCIAL



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

La CGT et ses Positions Politiques à Travers l'Histoire

Dans la période troublée que nous traversons, on voit la CGT faire de la politique et les observateurs de notre vie politique, nos employeurs et parfois des camarades paraissent s'en étonner.

Si la secrétaire générale de la CGT a bien appelé à voter pour le Nouveau Front Populaire à l'occasion des dernières législatives le 11 juillet dernier, elle a plaidé pour que l'« on mette l'Assemblée nationale sous surveillance », exigeant que le président de la République nomme un Premier ministre issu du bloc de la gauche. Cette position courageuse a suscité beaucoup de réactions et il paraît donc utile de rappeler ce qu'est la CGT et quelle est sa ligne d'action.

Ces émois méritent donc que l'on prenne quelques minutes pour rappeler un certain nombre d'éléments. La Confédération Générale du Travail, la CGT, est le plus ancien et influent syndicat français. Fondée en 1895 à Limoges, elle a joué un rôle clé dans l'histoire sociale et politique de la France. À travers les décennies, ses positions politiques ont évolué, oscillant entre réformisme et radicalisme, tout en restant ancrées dans un combat pour les droits des travailleurs. Cet article explore les différentes orientations politiques de la CGT à travers son histoire.

À sa création, la CGT adopte une ligne syndicaliste révolutionnaire inspirée par le socialisme et l'anarcho-syndicalisme. Son objectif est la transformation de la société par la lutte des classes, notamment à travers la grève générale.

La Charte d'Amiens de 1906 affirme l'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des partis politiques, tout en défendant un projet de renversement du capitalisme.

De la Première Guerre mondiale au Front Populaire, la CGT est divisée entre pacifistes et partisans de l'Union sacrée. Après le premier conflit mondial, la révolution russe de 1917 et l'essor du communisme influencent une partie du syndicat. En 1921, une scission donne naissance à la CGTU (Confédération générale du travail unitaire), proche du Parti communiste français (PCF). L'unification de 1936, sous le gouvernement du Front Populaire, marque une phase de réformes sociales majeures, congés payés et semaine de 40 heures entre autres. La CGT est alors un acteur clé du mouvement social et soutient activement le Front Populaire.

Sous l'Occupation, la CGT est dissoute par le régime de Vichy, certains militants entrent en résistance, tandis que d'autres sont persécutés. Après la guerre, le syndicat est refondé et joue un rôle central dans la reconstruction du pays. Cependant, des tensions réapparaissent, aboutissant en 1947 à une nouvelle scission avec la création de Force Ouvrière (FO), plus proche de la social-démocratie et de l'impérialisme américain.

Durant la Guerre Froide, la CGT adopte des positions alignées avec le Parti communiste français et soutient les mouvements anti-impérialistes. Elle s'oppose aux interventions américaines et critique la politique atlantiste de la France. Dans le même temps, dans les années 1960 et 1970, elle mobilise les grandes luttes sociales : Mai 68 et les luttes pour l'amélioration des conditions de travail, le féminisme et l'anti-racisme. Dans les années 1980, la CGT soutient initialement les réformes de François Mitterrand avant de s'en éloigner face aux tournants libéraux du gouvernement socialiste.

À partir des années 1990, la CGT amorce une prise de distance progressive avec le PCF et cherche à élargir sa base en se modernisant. Elle s'ouvre au dialogue social et participe aux grandes négociations nationales. Néanmoins, elle reste un acteur clé des conquêtes sociales, notamment contre les réformes des retraites, la loi travail (2016) ou encore les politiques d'austérité. Aujourd'hui, sous la direction de Sophie Binet, la CGT continue de défendre un syndicalisme de lutte tout en essayant de s'adapter aux nouvelles formes de précarisation du travail, au néolibéralisme globalisé, aux puissances de l'argent et de la finance.

Tout au long de son histoire, la CGT a oscillé entre engagement

politique et indépendance syndicale. D'abord influencée par le syndicalisme révolutionnaire et le communisme, elle a progressivement élargi son spectre d'action tout en restant un pilier de la contestation sociale en France et dans le monde. Fidèle à son objectif de défense des travailleurs actifs comme retraités, son influence, bien que fluctuante en fonction des contextes économiques et sociaux du pays, en fait un acteur légitime à se positionner sur la question politique. Elle s'adapte aux évolutions du monde du travail tout en maintenant son engagement en faveur

d'un modèle social solidaire et protecteur.

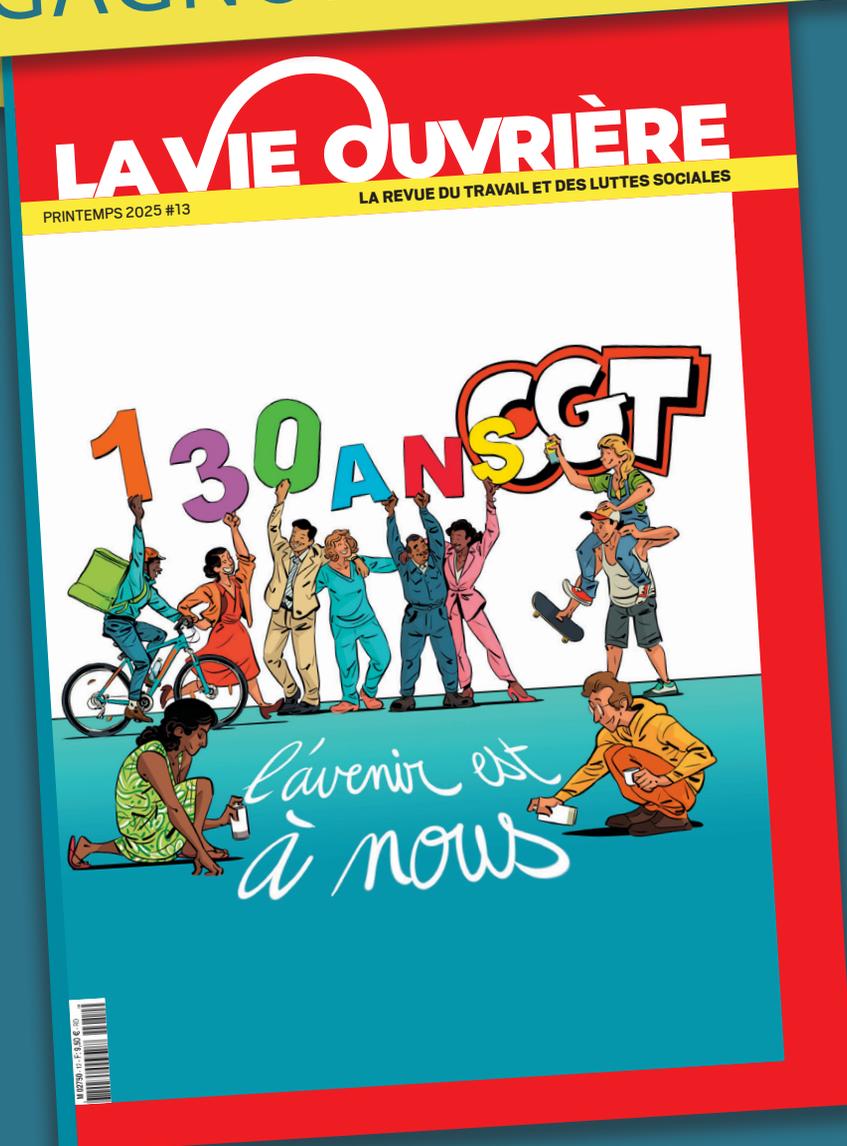
Historiquement, la CGT s'est toujours opposée aux idées d'extrême droite et au nationalisme fasciste.

Elle mène aujourd'hui un combat constant contre les partis politiques qui prônent ces idées. La CGT alerte des dangers, elle organise des campagnes de sensibilisation dans les entreprises et les services publics pour déconstruire les discours populistes et montrer les contradictions des politiques développées par l'extrême droite.

Face aux nouveaux défis des nouvelles organisations du travail, de la mondialisation, de la digitalisation et de la transition environnementale, son rôle reste central dans le paysage syndical français. Cette responsabilité implique que la CGT est légitime à s'exprimer et à se positionner lorsque les situations politiques l'imposent. Ainsi, malgré des critiques et des débats internes, la CGT demeure un pilier du syndicalisme français et international, fidèle à son héritage de lutte et de conquête d'acquis sociaux.

Vive la CGT

GAGNONS LA BATAILLE DES IDÉES



ABONNEZ-VOUS !

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

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS
1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne
sur nvoboutique.fr

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.



CSRD et CS3D

Un Recul Inquiétant pour l'Europe et les Travailleurs

Si certains s'apprêtent à accueillir les propositions de révision avec enthousiasme et soulagement, notre Fédération Verre et Céramique attend les éclaircissements indispensables sur le contenu de ce projet afin d'organiser la bataille qui se jouera notamment au Parlement européen jusqu'au vote final des textes en fin d'année 2025.

Au-delà de la réaction de certaines entreprises qui ont adressé une lettre ouverte à la Commission dans laquelle elles pointent les investissements déjà réalisés pour se préparer à la CSRD et au CS3D, ou des experts qui ont fustigé la prime donnée "à la procrastination", c'est le recul face à l'urgence climatique qui est désastreux et qu'il faut condamner sans tergiverser.

Au-delà de la désolation et du découragement que partagent tous les acteurs engagés en faveur d'un développement durable, la poursuite de la lutte passe par le refus de toute forme de recul qui se traduirait par des allègements variés dont les contours sont pour l'instant hypothétiques, allant du report pur et simple aux modifications des seuils d'application, en passant par la suppression parfois évoquée de la double matérialité.

L'Union européenne, avec le pacte vert pour l'Europe, s'est donné une ligne ambitieuse pour une Europe climatiquement neutre en se montrant déterminée à appliquer les accords de Paris. Et il faut s'y tenir. Encore plus aujourd'hui, compte tenu du nouveau contexte international et du déni climatique outre-Atlantique.

De quoi s'agit-il ? Quels sont les enjeux ?

Les arguments que développent les partisans de ce choc réactionnaire se résument à la recherche d'une meilleure compétitivité des entreprises européennes, dans la droite ligne du rapport Draghi, qui pointe des "réglementations incohérentes et restrictives" pesant sur la compétitivité. Certains agitent le spectre de la faillite, d'autres le cauchemar bureaucratique dans lequel seraient plongées les entreprises. Il peut paraître difficile au premier abord de résister à ces arguments qui viseraient à protéger notre tissu économique, notamment les plus petites entreprises et leurs emplois.

Et pourtant, c'est bien de résistance qu'il s'agit.

Résistance en faveur d'une compétitivité qui ne se limiterait pas à des indicateurs financiers et qui inscrirait les stratégies de croissance dans une économie durable. La CGT, en tant que défenseur des droits des travailleurs, doit se positionner fermement contre toute tentative de dérégulation qui affaiblirait les protections sociales et environnementales.

La CSRD permet de fournir plus d'informations, de transparence et de comparer les entreprises entre elles. On peut se demander depuis quand plus d'informations

et de transparence nuiraient à la compétitivité... Personne ne conteste les reportings financiers au prétexte qu'ils complexifieraient la bonne marche des entreprises.

C'est un changement de posture qui est attendu aujourd'hui des entreprises et des responsables politiques de tous bords. La CSRD ne se résume pas à un lourd reporting.

Comme l'indiquent les experts, c'est avant tout une stratégie de transformation, guidée par une réflexion stratégique sur le développement durable et impliquant l'adaptation du modèle d'affaires. Une stratégie renouvelée, un pilotage optimisé et un management exemplaire.

La directive CS3D impose aux entreprises multinationales opérant en Europe de développer des plans de vigilance pour éviter et prévenir les atteintes aux droits environnementaux et sociaux sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Un affaiblissement de cette directive et de sa portée est pour le moins inquiétant.

Comme le précise le FIR (Forum pour l'investissement responsable), certaines entreprises, notamment les PME-ETI, demandent

des simplifications, mais elles reconnaissent aussi que les normes européennes les protègent d'une concurrence déloyale et d'un dumping social et environnemental. La CGT doit veiller à ce que ces protections ne soient pas sacrifiées sur l'autel de la compétitivité à court terme.

Plus globalement, le virage de la simplification ou de la dérégulation va créer plus d'instabilité réglementaire et risque par là même de freiner les investissements en sapant la confiance des investisseurs attirés par la transition écologique et les investissements responsables.

Bref, ce virage peut être au final contre-productif, pour ne pas dire désastreux, non seulement sur le plan environnemental et social en retardant des décisions ambitieuses, mais aussi sur le plan économique.

Ce repli de l'Union européenne viendra affaiblir cette dernière sur la scène internationale en adressant un signal de recul et de désunion, au moment où nous avons plus que jamais besoin d'une Europe forte et alignée.

Alors, comment faire ?

C'est sans doute en premier lieu l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans la mise en œuvre de ces réglementations qu'il faut développer, pour permettre aux PME et ETI de faire face aux différentes complexités opérationnelles.

Ce premier chantier de l'accompagnement pourrait être décliné par chaque État membre, au plus près des entreprises. Les représentants du personnel au sein des CSE ont eux aussi leur rôle à jouer

pour pousser leurs directions et inciter les entreprises à adopter des plans de résilience climatique ambitieux, tout en contrôlant les impacts.

Depuis la loi Climat et Résilience, le dialogue social est élargi aux enjeux et impacts environnementaux des activités de l'entreprise. Ces sujets doivent être traités lors des différentes consultations des CSE.

Pourtant, les enquêtes réalisées montrent que ce n'est pas toujours le cas et que les informations transmises par les directions restent encore trop souvent superficielles. Les représentants du personnel peuvent exiger d'être consultés sur les impacts et enjeux environnementaux et ainsi mieux anticiper les conséquences des transformations au sein de l'entreprise.

La Fédération Verre et Céramique dispose aujourd'hui d'une formation sur ce sujet. Malheureusement, nous souffrons encore d'un manque de volontarisme pour travailler ensemble sur ce sujet majeur.

En second lieu, on ne peut qu'espérer un changement de posture et une mise en responsabilité de tous les acteurs politiques face au changement climatique, au respect des droits sociaux et à l'urgence d'agir. Face à des maux puissants, on ne renonce pas aux remèdes. On propose un accompagnement adéquat, et on s'engage dans la lutte.

La CGT doit être en première ligne pour défendre une transition industrielle juste et équitable pour tous les travailleurs et travailleuses.



Réinvestir le dialogue social : Stratégies et leviers pour les représentants des salariés

Un cadre réglementaire mou nous oblige à être plus organisé et plus outillé pour tirer le maximum des moyens réduits laissés à disposition des représentants des salariés

Le cadre réglementaire a évolué ces dix dernières années négativement pour les salariés et leurs représentants : il est moins contraignant, a sensiblement réduit les ressources des représentants de salariés et des organisations syndicales avec les différentes réformes majeures engagées (loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 ou « loi Rebsamen », loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de 2016 ou « loi El Khomri 2016 », Ordonnances dites « Macron » de septembre 2017 qui réforment en profondeur le Code du travail). Cette dégradation de la régulation sociale accompagne la montée en puissance depuis le début des années 1980 du capitalisme financier, une forme de capitalisme plus inégal, plus prédateur et probablement plus autoritaire (voire anti-démocratique) comme on peut le constater un peu partout en Europe, dans les Amériques et en Asie.

Ce changement de régime réglementaire a modifié profondément les espaces et modalités de la négociation, du « dialogue social » en entreprise. Depuis l'avènement de ce changement, la jurisprudence est plus difficile à construire positivement pour les salariés : le nouveau cadre pousse et contraint à la négociation entre des parties qui n'ont pas du tout

le même pouvoir (l'assymétrie de la relation de pouvoir s'est creusée). Toutes les études (rapports de France Stratégie sur la mise en œuvre des « ordonnances Macron », Enquêtes et études...) menées depuis le milieu des années 2010 font état d'un affaiblissement significatif du « dialogue social ». Toutes pointent même une très sensible dégradation depuis les ordonnances Macron de septembre 2017.

Le syndicalisme a un rôle clé à jouer et à défendre dans la régulation sociale au sein des entreprises. La CGT se bat pour une véritable transformation du système économique, en particulier sa version financiarisée qui constitue l'antichambre de toutes les variétés d'extrême-droite. De ce point de vue, la légitimité du syndicalisme dans l'entreprise comme forme et expression d'un contre-pouvoir est nécessaire et vitale : elle ne peut être contestée, sauf par la droite et l'extrême-droite qui poussent l'une et l'autre à la réduction plus ample des moyens et des droits, le retour pur et simple des comités "rutabagas" de la sombre époque pétainiste.

Il est urgent dans un tel contexte de réinvestir nos démarches stratégiques tant sur le plan de la revendication que sur celui de la négociation, de mieux les organiser et de les appuyer

à des argumentations plus développées pour les renforcer et chercher par cette autre modalité à élargir le rapport de force, faire entendre auprès de tous les salariés nos contre-propositions étayées.

Notre fédération a prévu de déployer un ensemble d'initiatives en 2025 pour aider à avancer dans cette voie-là.

Une première priorité : se ré-appropriier le champ des informations-consultations et mieux l'articuler à celui des négociations

Le but de cet article est de dessiner les premiers jalons de cette nécessaire réappropriation des moyens au sein de l'entreprise dans le cadre juridique moins favorable en termes de moyens et de droits. Des notes plus détaillées sur le plan méthodologique seront transmises aux syndicats tout au long du premier semestre 2025 pour approfondir ce premier cadrage. Elles seront complétées de matinées d'étude et de webinaires.

Précisons que dans l'entreprise, la réappropriation à travailler stratégiquement des leviers du "dialogue social" pour revendiquer et contre-proposer que nous visons passe par un réinvestissement et une exploitation plus méthodique et plus articulée des différents dispositifs, outils et moyens que

le Code du travail, même affaibli, met encore à notre disposition. Pour simplifier et rendre la proposition plus lisible, nous nous limiterons à évoquer ici l'enjeu de l'articulation d'un côté des informations-consultations et de l'autre des négociations (en entreprise dont les différentes réformes engagées ces dernières années ont renforcé la primauté). Rappelons brièvement ce que recouvre ces deux champs du « dialogue social » :

* Les Informations-Consultations (IC) des Comités Sociaux et Économiques (CSE) sont pour partie récurrentes et pour partie ponctuelles ou sur projet

o Articles L. 2312-25, L. 2312-26, L. 2312-24) qui précisent les 3 IC récurrentes. La loi Climat-résilience d'août 2021 (articles L. 2312-17 et L. 2312-22) a élargi le champ de la consultation.

* Les 3 blocs de négociation (rémunération, temps de travail et répartition de la VA [tous les ans], égalité professionnelle femmes/hommes et QVT [tous les ans], GEPP [tous les 3 ans]) dans lesquels sont engagés les délégués syndicaux.

o De manière plus ponctuelle des négociations peuvent porter sur « la performance collective de l'entreprise », « la rupture conventionnelle collective » et « les plans de sauvegarde de l'emploi ».

L'enjeu clé pour nous est de mieux articuler ces deux espaces du « dialogue social » (IC et négociations) en travaillant plusieurs dimensions

* Faire des IC des moments clés pour travailler nos analyses, contre-propositions et revendications. Intégrer cette démarche dans la recherche d'un

élargissement des dimensions clés qui font le rapport de force (alliance, argumentation solide parce qu'étayée, communication-diffusion de nos positions).

o Il est nécessaire pour ce faire de clarifier plus précisément ce qu'il est possible d'investiguer, de simuler, de proposer dans les différentes IC. Ce point essentiel sera introduit dans un prochain article ainsi que dans une note méthodologique.

o Mieux identifier les champs thématiques que l'on peut y travailler pour nos revendications a pour objectif aussi de prioriser parce qu'il n'est pas possible de tout travailler en même temps compte tenu de nos ressources, des moyens disponibles, des urgences avec lesquelles il faut composer...

* Mobiliser les moyens disponibles et solliciter de manière active et orientée ceux que le Code du travail nous accorde. Nous concentrerons notre propos ici sur l'expertise comptable qui constitue un levier décisif et essentiel, pas toujours sollicité et à condition de bien l'orienter (ce qui n'est pas toujours le cas) pour aider à bâtir une stratégie revendicative et offensive.

* Organiser progressivement, sur 2 ans au moins, 3 au plus, un agenda social qui permettra d'articuler de la manière la plus efficace et la plus utile pour nous les IC et les temps de négociation, de manière à ce que les premières irriguent en amont les secondes en arguments, analyses, anticipations dans les registres sociaux, environnementaux et économiques.

Une deuxième priorité : le recours maîtrisé à l'expertise-comptable comme levier décisif pour promouvoir une stratégie

revendicative argumentée et approfondie. Le recours à un cabinet d'expertise-comptable est un droit d'autant plus essentiel que la législation nous a supprimé de nombreux moyens et ressources. Attention : l'expert-comptable ne se substitue pas aux organisations syndicales et aux instances représentatives du personnel ; il doit être pensé comme un « levier » qu'il faut solliciter de manière appropriée partout où nous pouvons, au service exclusivement de la stratégie syndicale dans les domaines sociaux, environnementaux et économiques.

Le recours à l'expert est défini et cadré par la loi : articles L. 2315-87, L. 2315-88 et L. 2315-91 du Code du travail pour les désignations dans le cadre des informations-consultation récurrentes, par exemple ou encore articles L. 2315-91, L. 2315-93, L. 2315-94 et L. 123357 pour les désignations dans le cadre des informations-consultations ponctuelles (risque grave, projet de restructuration, droit d'alerte, licenciements économiques collectifs, concentration et OPA, etc.).

L'expert désigné est un cabinet d'expertise-comptable. En tant que cabinet d'expertise-comptable, il est rattaché à l'Ordre des experts-comptables, l'ordre professionnel qui regroupe les experts-comptables de France. Les cabinets d'expertise-comptable qui opèrent pour les instances représentatives du personnel sont relativement peu nombreux et spécialisés : ils interviennent peu ou pas du tout pour les directions d'entreprise sauf éventuellement dans des missions contractuelles très spécifiques et dans lesquelles les sujets sociaux tiennent une place essentielle. Par ailleurs, la grande majorité de ces cabinets a obtenu l'agrément pour intervenir dans le champ de l'ergonomie

(conditions de travail, exposition aux risques graves ou aux changements technologiques majeurs).

La déontologie de l'Ordre des experts-comptables apporte quelques repères et références en matière d'organisation et de réalisation du travail de mission, de thématiques d'analyse mais aussi de gestion de la confidentialité (une des contraintes majeures qui fait que l'expert-comptable ne peut transmettre à ses mandants (les élus du CSE) les informations que la direction lui a communiquées)... Mais deux points majeurs méritent d'être mentionnées

* Une direction ne peut opposer à l'expert-comptable l'argument de la confidentialité pour empêcher d'accéder aux informations sollicitées. Elle peut imposer des règles strictes en matière d'accès et de restitution des informations quelle considère comme confidentielles ;

* La jurisprudence a permis de rappeler de manière non contestable que l'expert-comptable a accès aux mêmes informations que les commissaires aux comptes, à condition que les informations demandées existent. Il a donc un très grand pouvoir d'investigation, en accédant notamment à des données analytiques et stratégiques, confidentielles, utiles et pertinentes, passées et prospectives. Ces informations ne sont en général pas accessibles aux élus ou aux organisations syndicales. C'est un des intérêts de recours à l'expertise !

La désignation de l'expert-comptable est une procédure qu'il faut connaître et appliquer rigoureusement pour éviter de s'exposer à une contestation de la direction

* La désignation doit être mise à l'ordre du jour de la réunion du CSE-C ouvrant la procédure d'information-consultation ;

* Elle doit donner lieu à deux votes : 1/ la décision du CSE (majorité. Rappelons que seuls les titulaires participent au vote et que la direction en est exclue) de recourir à une expertise ; 2/ le choix du cabinet d'expertise-comptable. Il peut être opportun sur ce deuxième point de demander conseil en amont à la fédération parce que tous les experts ne se valent pas.

* Il faudra au moment de la désignation du cabinet d'expertise-comptable préciser le calendrier de l'intervention (échéances des réunions préparatoire et plénière, éventuelles réunions intermédiaires avec la commission économique s'il y a lieu ou une commission emploi ou avec le CSE...). Le fait de faire voter les axes de mission renforce encore la légitimité du recours à l'expertise et celle de l'expert.

Pour engager cette première séquence de désignation, il est donc nécessaire d'initier une démarche en amont, éventuellement avec les autres organisations syndicales pour viser une majorité, avec le cabinet d'expertise-comptable qui sera choisi. Ce moment permettra de clarifier la demande du CSE, de prioriser les travaux, d'organiser le calendrier et le mode opératoire, de s'assurer que le cabinet d'expertise-comptable accepte et valide la demande. Le cabinet est au service des élus du CSE (et donc des organisations syndicales). Il est important de cadrer sa démarche et de lui faire valider la demande.

À côté de ses capacités et compétences d'analyse pour les

instances représentatives du personnel qui l'ont mandaté, le cabinet d'expertise-comptable est censé promouvoir aussi une démarche pédagogique : il travaille pour l'instance représentative et lui est donc redevable d'une présentation claire, audible, pertinente et efficace. Il est donc utile de veiller à ce que le cabinet remplisse bien cette fonction. Le plus approprié est d'évoquer le sujet avec lui au démarrage de la mission en prévoyant par exemple des temps et des modalités spécifiques de restitution de ses travaux.

Le financement est à la charge de la direction. Celle-ci ne peut mettre en balance par exemple le budget alloué au CSE avec le coût du recours à l'expertise. Elle n'en a pas le droit. Elle peut s'exposer à une procédure judiciaire au titre du délit d'entrave. Certaines missions d'expertise peuvent toutefois faire l'objet d'un co-financement si la direction ne donne pas son accord explicite pour prendre en charge l'intégralité de son coût :

* Le coût de l'expertise votée dans le cadre des informations-consultations sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale et les conditions de travail, de même que sur projet (risque grave, restructuration, concentration...) ou encore en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18 du Code du travail) est pris en charge à 100% par l'employeur ;

* Le coût de l'expertise votée dans le cadre de l'information-consultation sur les orientations stratégiques ou dans le cadre d'une procédure d'alerte est supporté à 80% par l'employeur et à 20% par

le CSE. Néanmoins, l'employeur prendra intégralement en charge ces expertises lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 du Code du travail au cours des trois années précédentes.

En synthèse, les enjeux à travailler sur une période de 23 ans [À FAIRE UN « ENCADRÉ » ?

Il est nécessaire d'exploiter pleinement le potentiel qu'offrent encore et malgré le cadre réglementaire peu contraignant les informations-consultations du CSE pour construire et argumenter la stratégie syndicale de négociation, de revendication et de contre-proposition.

Pour ce faire, il faut réfléchir à une articulation plus explicite des deux cadres du "dialogue social" que sont les informations-consultations d'un côté et les négociations de l'autre tant en termes de contenus que de calendrier ou agenda social.

Il est nécessaire enfin de mobiliser partout où cela est possible l'expertise-comptable mais en la maîtrisant mieux. Il faut pour ce faire clarifier la mission du point de vue de la stratégie et des objectifs syndicaux, ses conditions de mise en œuvre, et ses modalités de financement.

Dans le cadre des IC récurrentes, les interactions avec le cabinet d'expertise peuvent en résumé porter selon plusieurs modalités et démarches en

* Réfléchissant sur les enjeux de l'entreprise et ses différentes composantes (production,

maintenance, logistique, commercial-marketing, R&D, RH...), sur nos priorités syndicales, sur les alliances syndicales à pratiquer ou à travailler pour faire levier et aider à faire évoluer le rapport de force...

* Traduisant ces enjeux dans un cahier des charges pour orienter les travaux de l'expert. Pour ce faire, il est préférable de valider dans et par l'échange avec l'expert la faisabilité des investigations et simulations demandées et éventuellement d'adapter la demande ;

* Sollicitant auprès de l'expert un mode opératoire qui garantira une ou des restitutions intermédiaires pour évaluer, former, réorienter si besoin, réagir et se positionner face à la direction (si entrave nécessitant le recours à une démarche juridique)

* Veillant que dans le calendrier de la mission, il est bien prévu une transmission suffisamment en amont (minimum 10 jours ouvrables) des travaux pour une appropriation minimale et des temps d'échange en préparatoire adaptés

En organisant la stratégie avec l'expert d'intervention en plénière et d'interpellation de la direction

pour obliger cette dernière à se positionner... afin de graver les propos dans les PV ;

* Le sollicitant à la formalisation d'avis sans pour autant lui déléguer la tâche : c'est au CSE de s'impliquer et de faire l'effort de construire et de rédiger l'avis ;

* Travaillant avec lui l'articulation des analyses et simulations avec les négociations et les priorités revendicatives. Ce travail est nécessaire pour progresser d'une année sur l'autre et faire évoluer l'agenda social des informations-consultations et des négociations

* En anticipant. Il y a en effet aussi l'enjeu crucial de l'anticipation sur l'avenir des ressources humaines et techniques ou encore environnementales, des objectifs, du cadre capitaliste,

bref sur toutes une série de sujets structurels. L'expertise est un levier qui dispose de droit et d'une capacité d'investigation unique sur les problématiques prospectives en accédant aux documents internes de gestion, aux outils de pilotage et aux plans d'action à court, moyen et long termes qui traduisent les choix de la direction, les objectifs qui lui sont assignés, les contraintes et les marges de manœuvre dont elle dispose.



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

Arnaud Douroux, un champion sous les couleurs de la CGT

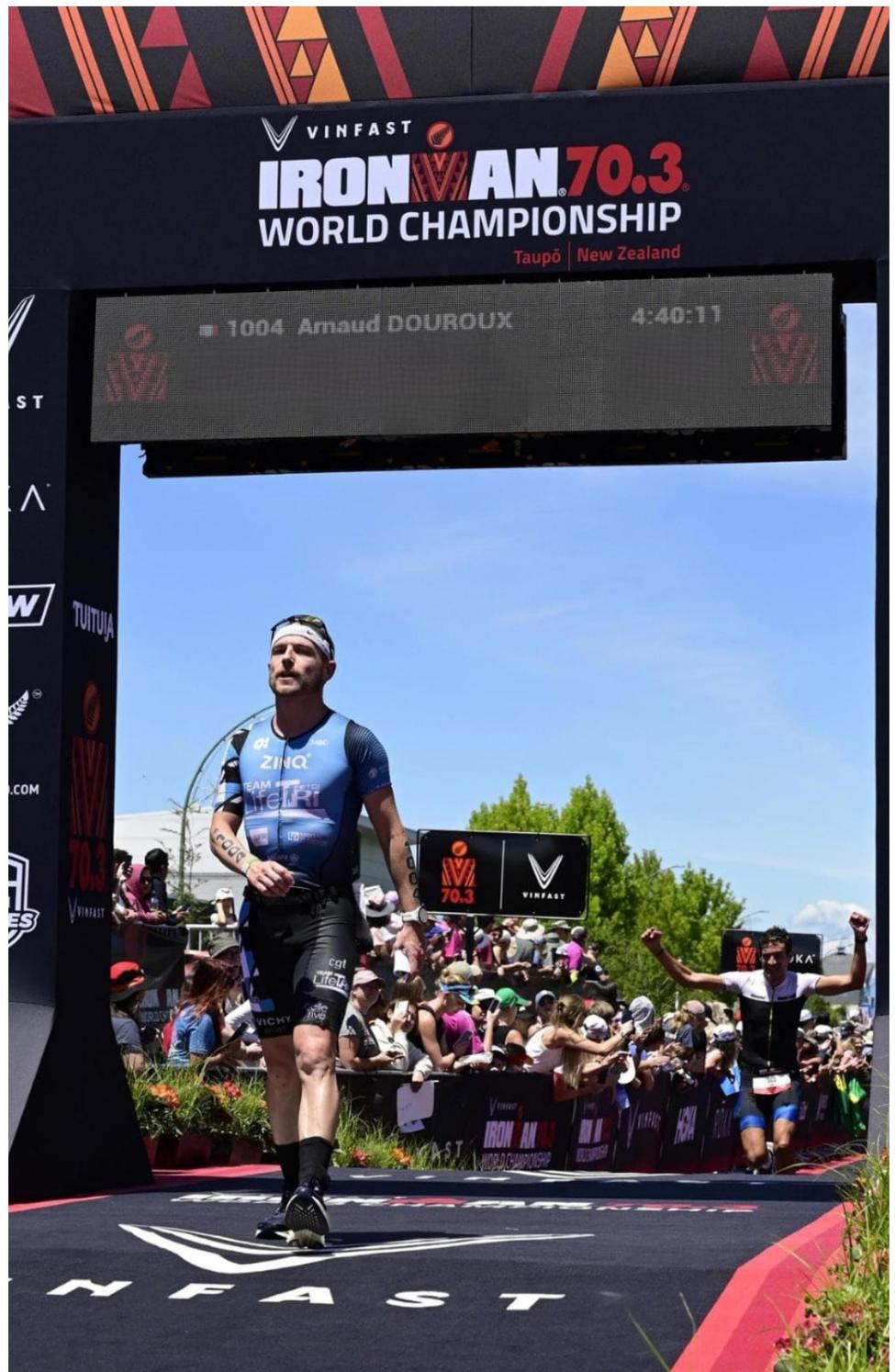
Le dépassement de soi et la solidarité ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.

Le 15 décembre 2024, Taupo, pittoresque ville de l'île du Nord de la Nouvelle-Zélande, a accueilli le prestigieux Championnat du Monde Ironman 70.3. Parmi les 3 000 athlètes venus du monde entier, dont 100 professionnels, notre camarade Arnaud Douroux s'est distingué en terminant à la 795^e place avec un temps remarquable de 4 heures, 40 minutes et 11 secondes.

Cette performance est d'autant plus impressionnante que l'accès à cette compétition nécessite une qualification préalable, témoignant du haut niveau des participants. Le parcours exigeant comprenait 1,9 km de natation dans les eaux cristallines du lac Taupo, 90 km de cyclisme sur des routes vallonnées, suivis de 21,1 km de course à pied.

La participation d'Arnaud à cet événement international a été rendue possible grâce au soutien financier du syndicat CGT de la Verrerie de Puy-Guillaume, qui a sponsorisé son voyage et ses préparatifs. Cette initiative illustre l'engagement de la CGT à promouvoir le dépassement de soi et la solidarité au sein de la communauté.

**Réaliser et gagner
ensemble :
la CGT est encore une
fois là !**



Défendre l'industrie française : la CGT mobilisée contre la casse sociale

Le 22 janvier 2025, la Fédération CGT du Verre et de la Céramique a appelé à une mobilisation massive devant le ministère de l'Économie et des Finances à Bercy, Paris. Cette action s'inscrit dans une série d'initiatives visant à dénoncer la destruction de l'industrie française et la menace qui pèse sur 300 000 emplois, notamment dans les secteurs du verre et de la céramique.

Depuis plusieurs mois, la CGT alerte sur la multiplication des plans de licenciements, les délocalisations et la dégradation de l'outil productif. Les travailleurs du verre et de la céramique, garants d'un savoir-faire ancestral, sont particulièrement touchés par ces politiques néfastes dictées par une logique de rentabilité à court terme.

Face à cette situation, la mobilisation du 22 janvier a été une réponse forte pour exiger une véritable politique industrielle ambitieuse, respectueuse des emplois et de l'environnement. Le rassemblement devant Bercy a réuni des militants de diverses fédérations, dont la Chimie, la Métallurgie, l'Énergie, la FILPAC, la Construction, le Commerce et les Organismes sociaux. Cette unité syndicale témoigne de la détermination collective à défendre l'industrie française et à porter haut les revendications des travailleurs.

Parmi les propositions phares de la CGT figure la mise en place d'un moratoire sur les licenciements et le renforcement des dispositifs garantissant la recherche effective de repreneurs pour les entreprises en difficulté.

La Fédération CGT du Verre et de la Céramique souligne que la disparition de ces industries aurait

des conséquences désastreuses, tant sur le plan social qu'économique. La perte de milliers d'emplois entraînerait une déstabilisation des familles et des territoires, tandis que la délocalisation de la production vers des pays aux normes environnementales moins strictes aggraverait la crise écologique. Il est donc impératif de préserver et de développer ces secteurs stratégiques, en investissant dans la formation, la recherche et l'innovation.

La mobilisation du 22 janvier a également été l'occasion de rappeler que sans industrie, il ne peut y avoir de services publics de qualité.

Les deux sont intrinsèquement liés et constituent les piliers d'une société juste et solidaire. La CGT appelle ainsi à une prise de conscience collective et à une action concertée pour défendre nos outils de production, nos emplois et notre avenir commun.

En conclusion, la journée d'action du 22 janvier 2025 a marqué une étape importante dans la lutte pour la sauvegarde de l'industrie du verre et de la céramique en France. Face aux défis actuels, il est essentiel de poursuivre la mobilisation et de renforcer la solidarité entre travailleurs pour construire une industrie au service de l'humain et non du profit.



Journée d'Étude : Rôle et Engagement des Référents Harcèlement

Cette session, dans le cadre de notre programme annuel de formation, s'est tenue au siège de la fédération à Montreuil. L'objectif était de fournir aux élus des outils pratiques pour mieux comprendre, prévenir et agir face à ces situations, tout en renforçant leur rôle de protection et de défense des droits des travailleurs.

Le 29 janvier 2025, la fédération a organisé une journée d'étude sur le harcèlement sexuel et le rôle du référent harcèlement au sein du CSE. Une formation enrichissante et essentielle

Durant cette matinée, six camarades élus-es ont participé en présentiel, dont la référente harcèlement du CSE de l'entreprise PILLUYT, ainsi qu'un camarade de l'entreprise de Gironcourt. La session a été animée par deux camarades de la fédération, Franck et Laurent, avec le soutien administratif de Sylvain.

Après un accueil chaleureux autour d'un café, la formation a débuté par un échange avec les participants sur leur rôle d'élu(es) dans leurs entreprises et leurs attentes vis-à-vis de cette session. Un programme complet et interactif

Les stagiaires ont pu approfondir leurs connaissances sur :

- Le rôle du référent harcèlement au CSE et dans l'entreprise.
- Les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement.
- La conduite d'une enquête avec le consentement de la personne concernée, en veillant à l'anonymat.
- Les droits des salariés victimes de harcèlement et les mesures de protection à mettre en place.
- Les devoirs de l'employeur en

matière de santé physique et mentale des salariés.

Des vidéos percutantes ont également été visionnées, laissant les participants sans voix face aux réalités du harcèlement au travail. Les thématiques abordées

- Des risques psychosociaux au harcèlement sexuel : quels moyens pour les élus ?
- Harcèlement moral au travail : comment le détecter et agir ?
- Le cadre juridique : droit civil et pénal
- Les critères de qualification du harcèlement
- Les agissements sexistes au travail
- Le rôle et les missions du référent harcèlement
- Les actions possibles du CSE et de la CSSCT

- Le rôle du service de santé au travail et de l'inspection du travail
- Le recours au Défenseur des droits

Un engagement à poursuivre

Cette formation, bien que dense, a permis d'apporter aux élus des outils concrets pour mieux prévenir et lutter contre le harcèlement en entreprise.

Face à l'importance de ce sujet et aux besoins exprimés, la fédération envisage de proposer à nouveau cette formation en 2026.

Un grand merci aux formateurs et aux camarades ayant participé à cette session essentielle pour la protection et la défense des droits des travailleurs !



CGT SGSF Chanteraine : un bilan fort et des perspectives engagées

La section syndicale CGT de Saint-Gobain Sécurité Chanteraine s'est réunie le 7 février 2025 en congrès pour présenter son bilan des actions menées depuis son dernier congrès de novembre 2021. Sa priorité a toujours été de rester proche des salariés, de défendre leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail, tout en tenant compte des réalités économiques et sociales de l'entreprise.



Le 7 février 2025, la section syndicale CGT de Saint-Gobain Sécurité Chanteraine s'est réunie en congrès pour dresser le bilan des actions menées depuis novembre 2021. Leur priorité est restée inchangée : défendre les droits des salariés et améliorer leurs conditions de travail tout en tenant compte des réalités économiques et sociales.

Ces trois années ont été marquées par de nombreux défis. Dès le début, la disparition de notre camarade Éric Bohain a profondément

touché le syndicat. Malgré cette épreuve, l'année 2022 a été riche en luttes, notamment avec la négociation d'un accord APLD pour préserver les emplois. Une victoire majeure a été obtenue le 22 décembre 2022 avec le classement du site de Chanteraine en ACAATA, fruit de longues années de mobilisation.

En 2023, le syndicat s'est fortement impliqué contre la réforme des retraites et a mené une campagne électorale intense. Ce travail a porté ses fruits, permettant à la CGT de redevenir majoritaire

et de reprendre la gestion du CSE. Malgré des contestations et une procédure en cassation, la CGT a tenu bon et relégué la CFDT au second plan. L'année a aussi vu les premiers départs anticipés liés à l'ACAATA, avec près de 50 salariés concernés.

En 2024, le syndicat s'est concentré sur les enjeux internes, accompagnant la transition de production et défendant l'embauche pour compenser les départs. Grâce à un engagement quotidien dans les négociations NAO, les accords collectifs et la gestion des emplois, la CGT a su préserver et améliorer les acquis des salariés.

Au-delà de l'entreprise, le syndicat a renforcé ses liens avec les structures CGT et apporté son soutien aux salariés d'entreprises en difficulté, comme VetroTech. Il a aussi contribué financièrement au Congrès fédéral pour permettre à d'autres syndicats d'y participer.

Malgré un contexte difficile pour la filière automobile, la CGT SGSF Chanteraine a maintenu un taux de syndicalisation stable et su renouveler ses effectifs. À chaque étape, l'engagement, la solidarité et la combativité ont guidé leur action.

Face aux défis à venir, une chose est sûre :
"On ne lâche rien !"

Lutte contre l'amiante : un combat syndical et associatif indispensable

Depuis plus de 10 ans, un travail commun unit l'Amicale des retraités de Thourotte, portée par la CGT, et l'ANDEVA sur les questions liées aux victimes de l'amiante. Ce partenariat témoigne d'un engagement sans faille pour la défense des droits des travailleurs exposés à cette substance hautement toxique.

L'ANDEVA, créée en 1996 par des syndicalistes, s'est donnée pour mission d'accompagner les victimes et de faire reconnaître leurs droits. Cette collaboration est essentielle, car les organisations syndicales sont présentes sur le terrain et connaissent les réalités des conditions de travail.

L'exposition à l'amiante demeure une réalité, et chaque jour, des personnes atteintes de mésothéliome se rendent dans les permanences de l'ANDEVA. L'association ne se limite pas à l'amiante, elle accompagne également les victimes d'autres

maladies professionnelles, notamment celles causées par les CMR (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) ainsi que les troubles musculo-squelettiques.

Il est impératif d'assurer un suivi médical rigoureux des travailleurs exposés, tant pour prévenir l'aggravation des pathologies que pour permettre une reconnaissance en maladie professionnelle. Ce suivi est crucial non seulement pour les malades eux-mêmes et leurs familles, mais aussi pour la préservation de notre système de santé. Lorsqu'une maladie est

reconnue comme maladie professionnelle, les soins sont pris en charge par la branche "Accidents du Travail" de la Sécurité sociale, allégeant ainsi la pression sur le régime général.

À l'heure où notre système de soins est sous tension, la prévention et la reconnaissance des maladies professionnelles sont des enjeux sociaux majeurs. Le combat contre l'amiante et les autres risques professionnels doit se poursuivre avec force et détermination.



Bilan 2024 de Zignago Vetro France : Une année sous tension pour les travailleurs

L'année 2024 a été marquée par des hauts et des bas pour les salariés de Zignago Vetro France. Entre surcharge de travail en début d'année, arrêts de production et périodes de fermeture imposées, les conditions de travail n'ont cessé d'évoluer au gré des décisions de la direction.

La CGT, toujours mobilisée, tient à faire le point sur la situation et sur les avancées obtenues malgré une conjoncture difficile. Un début d'année sous pression, suivi d'un ralentissement brutal. De janvier à mai, les salariés ont travaillé à taux plein, avec des heures supplémentaires imposées. Cette cadence soutenue a permis de maintenir l'activité et d'assurer une production optimale. Pourtant, à partir de juin, la donne a changé : une machine a été arrêtée, réduisant le rythme et impactant directement l'organisation du travail.

Cette baisse d'activité s'est accentuée avec une fermeture complète de l'entreprise pendant 15 jours en août, puis à nouveau pour 9 jours en décembre. Si notre chiffre d'affaires se maintient, il est clair que les décisions prises par la direction ne permettent ni d'améliorer la situation des salariés ni de garantir un avenir stable pour l'emploi.

Une politique salariale insuffisante face aux attentes des salariés

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) n'ont malheureusement pas apporté les améliorations espérées. Dans un contexte économique tendu, peu d'avancées ont été obtenues. Cependant, une revalorisation de la prime de présence a été arrachée : elle

passé de 685 euros à 900 euros tous les six mois. Cette prime est toutefois pondérée en fonction des absences et peut être réduite, voire annulée, en cas d'absences prolongées.

Concernant l'absentéisme, qui atteint 30 %, des règles strictes ont été mises en place. Certaines périodes d'absence sont exclues du calcul de la prime, notamment les arrêts de travail précédant ou suivant une hospitalisation, les absences de longue durée liées à un accident de travail ou une maladie professionnelle. Pour les autres absences, une seule absence entraîne une réduction de la prime à 450 euros, et au-delà, celle-ci est supprimée.

Des heures supplémentaires qui divisent

Les salariés expriment un mécontentement grandissant face à la politique des heures supplémentaires. Alors que la surcharge de travail est importante en début d'année, elle est suivie d'une baisse brutale d'activité sans concertation avec les représentants du personnel. La prime d'heures supplémentaires a été maintenue à 150 euros versés tous les six mois, mais cela ne compense pas les efforts fournis par les salariés qui subissent une organisation du travail chaotique. Une revalorisation salariale insuffisante

L'augmentation salariale de 1,5 % obtenue en 2024 reste bien en dessous des attentes des travailleurs, surtout face à l'inflation et à la hausse du coût de la vie. Une nouvelle grille de salaires est en cours d'élaboration avec des coefficients de paie plus élevés, permettant aux salariés les plus polyvalents d'évoluer dans l'entreprise. La CGT veillera à ce que cette grille soit réellement avantageuse pour tous et non un simple effet d'annonce.

Un combat syndical qui continue. Malgré ce contexte difficile, nous avons le plaisir d'accueillir un nouveau syndiqué cette année. Cela témoigne de la prise de conscience croissante des salariés quant à la nécessité de se battre collectivement pour leurs droits. La CGT reste plus que jamais mobilisée pour défendre les intérêts des travailleurs, exiger des conditions de travail dignes et lutter contre la précarisation de l'emploi.

Nous continuerons à nous battre pour une juste reconnaissance du travail fourni et pour que l'avenir de Zignago Vetro France ne se fasse pas au détriment de ses salariés. Luttons ensemble pour de meilleures conditions de travail et une véritable reconnaissance de notre savoir-faire !

Assemblée Générale de O1 Gironcourt : bilan et perspectives pour l'avenir

L'Assemblée Générale de remise des cartes s'est tenue ce 17 janvier 2025, en présence d'Ibrahim Silla (secrétaire général de l'UL). En visioconférence, plusieurs figures syndicales étaient également présentes : Laurent Vial (secrétaire fédéral), Delphine Rouxel (secrétaire générale de l'UD) et Stéphane Leroy (DSC).

L'année 2024 a été marquée par une forte baisse d'activité impactant l'ensemble des sites du groupe. Si Gironcourt n'a pas encore subi de répercussions financières directes, la prime d'intéressement et/ou de participation sera affectée. Certains sites, comme Gensac, ont été durement touchés avec des licenciements.

NAO 2024 : des avancées

Parmi les principales mesures obtenues :

- Augmentation générale : +2,5 %
- Revalorisation des primes (nuit, 2x8, médailles du travail, etc.)
- Prime annuelle portée à 4 052 €
- Indexation des primes de 2,5 % au 1er février

Élections professionnelles : participation en hausse

Malgré des tentatives de fragilisation de la CGT, la participation a progressé et la CGT reste majoritaire avec 77,89 % de représentativité locale et 69,65 % au niveau central.

Principaux accords et négociations

- Temps Partiel 80 (R80) : accord améliorant les conditions de fin de carrière.
- Intéressement/Participation : renégociation sous pression de l'URSSAF.
- Frais de santé : hausse des cotisations limitée à +4 % après

négociation.

- Externalisation logistique : vigilance maintenue sur la situation des salariés concernés.

NAO 2025 et perspectives

- Augmentation générale : +0,7 % au 1er février et +0,6 % au 1er juin.
- Prime de nuit portée à 240 €/mois.
- Prime annuelle augmentée à 200 €.

2025 s'annonce incertaine, avec un CEE extraordinaire les 28 et 29

janvier concernant des réductions de coûts. La mobilisation et la solidarité seront essentielles pour défendre les intérêts des salariés.

Enfin, plusieurs sujets seront à surveiller : l'avenir de la CGT à Gironcourt, le rapprochement des fédérations Verre et Textile, et l'évolution du journal fédéral en version numérique.

L'Assemblée s'est conclue avec la validation des comptes et les interventions des invités.



Renouvellement des Mandats OPCO2i

L'année 2024 a été marquée par des hauts et des bas pour les salariés de Zignago Vetro France. Entre surcharge de travail en début d'année, arrêts de production et périodes de fermeture imposées, les conditions de travail n'ont cessé d'évoluer au gré des décisions de la direction.

Nous voici arrivés au terme du mandat de deux ans de nos désignations par la fédération au sein de l'opérateur de compétence OPCO2i.

Pendant ces deux années, vos représentants ont porté vos revendications auprès des instances de l'OPCO2i où nous étions présents. Nous avons régulièrement débattu de l'attribution des fonds destinés aux entreprises pour la formation professionnelle. Je vous rappelle que ces fonds, attribués par France Compétences et la DGEFP, sont le fruit de vos cotisations salariales et patronales. Nous sommes donc pleinement légitimes pour en contrôler l'utilisation.

Concernant les fonds dédiés aux mesures d'urgence, prétendument destinés aux entreprises en difficulté, nous nous étions positionnés favorablement suite à la crise du COVID-19. Cependant, nous ne pouvons pas cautionner que certaines entreprises versent des dividendes à leurs actionnaires tout en sollicitant, dans le même temps, des fonds pour la formation professionnelle auprès de l'OPCO2i.

Dans certaines de nos branches, nous avons donné un avis défavorable aux accords sur ces mesures d'urgence. Vous comprendrez aisément pourquoi. La crise a bon dos, mais elle est désormais

derrière nous. Même si la situation économique reste incertaine, les chiffres de 2024 montrent que nos grandes entreprises continuent de s'enrichir sur notre dos.

Votre fédération continuera à surveiller attentivement la distribution de ces fonds au sein de l'OPCO2i et portera vos revendications dans ses instances lors du prochain mandat 2025-2027.

Je tiens à remercier chaleureusement tous les camarades qui ont œuvré durant cette mandature pour leur sérieux et leur engagement à défendre les revendications des syndicats et des syndiqués de la fédération.

Dans le cadre du renouvellement des mandats pour la période 2025-2027, la FNTVC vous présente les nouveaux représentants retenus pour l'OPCO2i. Ces camarades, tous membres de votre commission formation professionnelle fédérale et délégués de branche, travailleront de concert pour vous apporter toutes les informations nécessaires sur la formation professionnelle, tant au niveau de vos branches et chambres patronales qu'au niveau national.



Laurent Vial, membre du conseil d'administration et membre titulaire de la commission des mesures d'urgence



Louis Perles, membre des commissions régionales de la région Bourgogne Franche-comte et Nouvelle aquitaine



Ludovic Giffard, membre suppléant de la SPP (section paritaire professionnelle) de la MCIV



Nadine Czorny, membre titulaire de la SPP (section paritaire professionnelle) de la MCIV et membre de la commission nationale de la certification



Mickaël Huard, membre de la commission régionale du pays de la Loire



La loi de finances 2025 : les principales mesures qui impactent les bulletins de paie

Publiée au Journal officiel du 15 février, cette loi comporte plusieurs mesures ayant des impacts en paie.

Dans cette loi n° 2025-127 du 14 février 2025, on retiendra non seulement les mesures sur la monétisation des jours RTT, l'exonération de l'indemnité de rupture

du contrat en cas de nullité de la validation ou homologation du PSE mais aussi l'instauration d'un nouveau dispositif avantageux pour l'activité partielle de longue durée (« APLD-Rebond »),

de nouvelles règles de prise en charge des coûts de formation des apprentis, une nouvelle exclusion du recours au CPF, de la prolongation des exonérations dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Mesure paie	Contenu de la mesure	Date d'application
APLD rebond	<ul style="list-style-type: none"> • Instauration d'un dispositif d'Activité partielle de longue durée (APLD) en raison du ralentissement d'activité actuel : mise en place par accord collectif préalable (conclu entre le 1er mars 2025 et le 28 février 2026) et allocation et indemnité supérieure à l'activité partielle de droit commun. Un décret précisera les modalités. • Voir article de la VP publié le 17 février • Art. 193 	<ul style="list-style-type: none"> • Accords collectifs ou décision unilatérale (au titre d'un accord de branche) transmis à l'administration entre le 1er mars 2025 et le 28 février 2026 (ou date antérieure fixée par décret) • Attente d'un décret d'application
Prélèvement à la source	<ul style="list-style-type: none"> • Modification des grilles de taux neutre à compter du 1er mai 2025 (1er jour du 3e mois de la publication de la loi) • Art. 2-1 C 	1er mai 2025
Exonération de l'indemnité de rupture du contrat en cas de nullité de la validation ou homologation du PSE	<ul style="list-style-type: none"> • Ajout, dans la liste des indemnités de rupture exonérées de l'impôt sur le revenu (et donc de cotisations sociales et de CSG-CRDS) des indemnités de rupture du salarié non réintégré suite à l'annulation de l'homologation ou validation du plan de sauvegarde de l'emploi • Art. 3 (modification de l'article 80 duodecies-I-1° du CGI) 	A compter du 16 février 2025

Mesure paie	Contenu de la mesure	Date d'application
Rachat de jours RTT	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation du régime social et fiscal favorable de la monétisation des jours RTT (salaarié qui travaille les jours de repos) jusqu'au 31 décembre 2026 • Art. 8 (modification de l'article 5-I, al.1 de la loi n°2022-1157) 	Jusqu'au 31 décembre 2026
Frais de transport domicile-lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation d'un an du régime fiscal et social favorable de la prise en charge facultative des titres d'abonnement transports publics et des services publics de location de vélos se situant entre 50 et 75 % • Art. 52 (modification de l'article 2-III de la loi n°2022-1157) 	jusqu'au 31 décembre 2025
Exonération de cotisations dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER)	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation d'un an (jusqu'au 31/12/2027) de la date limite d'implantation d'une entreprise pour bénéficier de l'exonération BER • Art. 99-II modifiant l'article 130-VII, al. 1 de la loi n°2006-1771 	Jusqu'au 31 décembre 2027
CPF	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion de l'éligibilité au CPF des actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise qui ne sont pas sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS). • Art. 190 (supprimant L. 6323-6, II-4° du code du travail) 	A compter du 16 février 2025
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des coûts pédagogiques : Obligation pour l'employeur de participer au financement des formations visant un diplôme ou titre de niveau 6 (bac +3) et plus délivrées par les CFA et réduction d'autant de la prise en charge par les OPCO. • Article 192 (modifiant l'article L. 6332-4 du code du travail) • Possibilité de moduler, par accord de branche, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage lorsque les actions de formations sont réalisées à distance • Article 192 (modifiant l'article L. 6332-14, I-1°) 	<ul style="list-style-type: none"> • A compter du 16 février 2025 • Attente d'un décret d'application sur le montant de la prise en charge • A compter du 16 février 2025 • Attente d'un décret fixant les critères de la modulation de la prise en charge

Un dialogue social en suspens : entre reports et enjeux cruciaux

Les négociations au sein de la branche du cristal, du verre et du vitrail ont été marquées par un ralentissement en ce début d'année. Initialement prévue le 25 janvier, la réunion de la CPPNI a été annulée en raison de circonstances exceptionnelles, repoussant ainsi l'accord sur le parcours militant.

Compte rendu des négociations dans la branche du cristal, du verre et du vitrail

Des négociations en suspens

Le dialogue social marque un ralentissement en ce début d'année. La réunion de la CPPNI prévue le 25 janvier a été annulée, repoussant la finalisation de l'accord sur le parcours militant.

Lors de la dernière rencontre du 15 décembre 2023, trois sujets étaient à l'ordre du jour :

- Le parcours militant
- Le bilan annuel de la CPPNI
- La pénibilité et la fin de carrière

Les syndicats contestent le calcul des augmentations individuelles, qui exclut les élus titulaires des CSE. Une nouvelle réunion est attendue le 7 mars.

Formation et enjeux du handicap

En décembre, une formation sur le handicap organisée par l'Agefiph a préparé la future négociation. Les syndicats dénoncent une approche privilégiant les

employeurs, évitant les questions de réparation et d'inaptitude au travail.

Un calendrier chargé pour 2024

Les discussions se poursuivent sur plusieurs thèmes majeurs :

- Le droit syndical (signé en 2023)
- Le parcours militant (en cours)
- L'indemnité de départ à la retraite (pas encore engagée)
- Le handicap (démarrage prévu le 7 mars)
- La pénibilité et la fin de carrière (reportée au second semestre)

D'autres sujets clés comme l'égalité professionnelle et la révision des classifications restent à traiter. Par ailleurs, les NAO sur les minima salariaux, urgentes depuis la hausse du SMIC, devraient être abordées avant le 7 mars.

Valorisation des parcours syndicaux

Deux réunions de la CPNE-FP ont permis de présenter une feuille de route 2024, incluant un projet CGT de valorisation des parcours syndicaux.

Ce projet est en cours d'évaluation par l'OPCO 2i, avec trois axes :

- Promotion des métiers
- Étude et observation des évolutions professionnelles
- Soutien aux certifications (CQP/CQPI)

L'OPCO 2i alloue 400 000 € annuels à ces dispositifs.

Un budget limité pour les mesures d'urgence

La réunion du 25 janvier a mis en

évidence une forte consommation des fonds d'urgence (157 M€ épuisés par 14 branches).

En 2024, le budget réduit à 14 M€ impose des critères plus stricts :

- Justification de difficultés conjoncturelles sur quatre trimestres
- Attestation de situation économique
- Priorité aux cofinancements avant l'aide directe

La prise en charge des formations sera de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés
- 70 % pour celles de 50 salariés et plus

Perspectives

Les prochains mois seront décisifs pour la branche. La prochaine réunion de la CPNE-FP est prévue le 9 avril, sauf urgence. Les syndicats restent mobilisés pour défendre les droits des salariés.

Négociations dans la branche Fabrication mécanique du verre : entre avancées et blocages

Des accords signés, mais des tensions persistantes

Les discussions se sont poursuivies au sein de la branche Fabrication mécanique du verre (IDCC 669). Si certaines avancées ont été enregistrées – notamment la signature de l'avenant à l'accord classification par toutes les organisations syndicales –, d'autres sujets restent bloqués, à l'image des négociations sur

les conditions de travail (R2), où les employeurs refusent toute progression.

L'agenda social 2025 a été fixé, avec plusieurs dossiers en cours :

- Étude d'opportunité sur un diplôme d'ingénieur dans la branche
- Cartographie des métiers (20 fiches en cours d'élaboration)
- Études sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), avec restitution prévue en mai
- Promotion des métiers et demande de budget pour les salons professionnels

Salaires : des propositions patronales jugées « scandaleuses »

Lors de la négociation sur les minima salariaux (28 janvier), l'intersyndicale a revendiqué :

- 3 % d'augmentation générale
- 3 % d'augmentation du SMP
- Une ancienneté portée à 21 ans par paliers
- Un 13e mois conventionnel
- Des jours spéciaux pour les proches aidants et bénévoles

La réponse patronale a été jugée inacceptable : une revalorisation limitée à 0,5 % à 0,8 % selon les coefficients, et aucune avancée sur l'ancienneté ou les jours spéciaux. L'intersyndicale a suspendu la séance et attend une nouvelle proposition en février.

Mesures d'urgence : des fonds sous-utilisés

L'accord "Mesures d'urgence" prendra fin en mars 2025. À ce jour, seuls 621 000 € sur 800 000 € ont été utilisés, majoritairement par des entreprises du Nord. Les négociations sur un nouvel accord n'ont pas encore été ouvertes.

Identité visuelle et certification

La branche s'apprête à adopter un nouveau logo, qui sera dévoilé prochainement. Un travail est

également mené sur la valorisation des certifications, encore trop peu utilisées, sauf chez ARC France.

Perspectives

Les négociations reprennent en février, avec en ligne de mire la suite des discussions sur les salaires et la pénibilité. Les syndicats restent mobilisés face à une partie patronale peu encline aux concessions.

Industries céramiques : un accord salarial signé après d'âpres négociations

Un compromis obtenu après trois réunions

Après de longues discussions et sous la médiation de la Direction générale du travail (DGT), un accord sur l'évolution des salaires minima conventionnels des ouvriers, ETAM et cadres des industries céramiques a été signé le 14 janvier 2025 par trois organisations syndicales, dont la CGT.

L'accord prévoit notamment :

- Une revalorisation des minima conventionnels avec une "valeur de base" portée à 1 811 €, tandis que la "valeur du point" reste à 1,24.
- Une indemnité de panier fixée à 16 € à partir du 1er janvier 2025.
- Une application immédiate pour les entreprises adhérentes et après extension pour les autres.

Un accord sur la protection sociale complémentaire enfin signé

Signé le 18 décembre 2024 par quatre syndicats, l'accord sur les catégories objectives des bénéficiaires de garanties collectives de protection sociale complémentaire assure le maintien et l'intégration de certains salariés dans la catégorie des cadres.

Cette reconnaissance permettra aux « assimilés cadres » de bénéficier des garanties collectives (santé, prévoyance, retraite).

Bilans et perspectives pour 2025

Le rapport d'activité 2024 a été présenté le 14 janvier 2025, avec une analyse des accords d'entreprise signés l'an dernier. En février, seront discutés les bilans sociaux, notamment sur l'égalité professionnelle et les rémunérations.

Concernant l'usure professionnelle, une étude patronale a mis en lumière des risques variables selon les secteurs. De nouvelles fiches de poste seront élaborées, notamment pour les industries du réfractaire.

Un agenda social centré sur trois priorités

La CGT a proposé plusieurs thèmes pour les négociations 2025, dont les salaires, la pénibilité et le droit syndical. Trois sujets ont émergé comme prioritaires :

- Les salaires et primes.
- La valorisation du parcours syndical, en lien avec les accords de branche.
- Un accord sur la fin de carrière et le maintien des seniors en emploi.

Les discussions reprendront en février, avec des enjeux majeurs pour les salariés du secteur.

Vous êtes adhérent CGT ?

Vous êtes protégé.

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

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



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

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

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

Pour en savoir plus,
scannez ce QR Code



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

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

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

(3) Incapacité permanente à partir de 66%.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES 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.

16E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES MILITANT·E·S VERRE & CÉRAMIQUE

Le Syndicat ou section syndicale de :

Participation à la journée ATMP « Prévention des risques professionnels » du 27 mai 2025

NOM	PRENOM

Participation à l'Assemblée Générale du 28 mai 2025

NOM	PRENOM	PARTICIPE AU REPAS DU MIDI

Les réservations de chambres sont à charge de chaque syndicat.
Nous vous invitons à réserver dès maintenant pour ne pas être pris·e·s de cours.

VOTRE EXPERT

de la formation syndicale

VENEZ FAIRE RECONNAITRE VOS COMPÉTENCES



Vous êtes...

Délégué-e syndical-e, Secrétaire de CSE ou d'un syndicat, conseiller-e du salarié, responsable d'union locale ou départementale



Vous savez...

Animer une réunion, transmettre des savoirs, négocier des accords, coordonner des collectifs, gérer des budgets, préparer des dossiers...



UN ENTRETIEN CONSEIL EN FORMATION SUR SIMPLE APPEL



UNE AIDE AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES



UNE ÉCOUTE CENTRÉE SUR LA PERSONNE PERMETTANT DE SE PROJETER À COURT, MOYEN ET LONG TERME



ACCOMPAGNEMENT BIENVEILLANT SANS COMPLAISANCE POUR UN RÉSULTAT PERTINENT.



PROGRAMME 2025
FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

FORMATION 2025

DATE DE DEBUT	DATE DE FIN	LIEU	SUJET
08/01/2025	09/01/2025	Montreuil	Continuité syndicale
03/03/2025	07/03/2025	Benoit Frachon	CSE/CSSCT
25/03/2025	26/03/2025	Montreuil	Formation environnement
31/03/2025	02/04/2025	Montreuil	DSC
15/04/2025	16/04/2025	Montreuil	Formation Délégués 1er module
19/05/2025	20/05/2025	Benoit Frachon	Formation Délégués 2è module
02/06/2025	06/06/2025	Abbeville	CSSCT
13/10/2025	17/10/2025	Montreuil	ECO CSE
01/12/2025	05/12/2025	Benoit Frachon	ECO CSE

ATMP 2025

DATE	LIEU	SUJET
05/03/2025	Montreuil	DUERP
27/05/2025	Montreuil	Prévention des risques pro
05/11/2025	Montreuil	Amiante
12/11/2025	Montreuil	TMS
26/11/2025	Montreuil	Fibres Céramiques

JOURNÉES D'ETUDE 2025

DATE	LIEU	SUJET
29/01/2025	Montreuil	Référent HS-AS
03/09/2025	Montreuil	AFC
22/10/2025	Montreuil	RSE



FNTVC CGT

FÉDÉRATION
VERRE &
CÉRAMIQUE

la
cggt



@fntvc.cgt



FNTVC CGT



@fntvccgt

La FNTVC CGT sur les **RÉSEAUX SOCIAUX**

COMMUNIQUER, PARTAGER, ÉCHANGER



CONTACT

FEDERATION@VERRECERAM-CGT.FR

www.verreceram-cgt.fr