



# Coordination des syndicats de SGE

## CONTRAT DE GENERATION A VERALLIA... OU CONTRAT DE DUPE ?

Sur la base de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, nous avons engagé des « discussions » à Verallia. Mais dès le départ, en réponse à une question de la CGT sur le mandat de négociation qu'avait la Direction de Verallia, il nous a été répondu qu'elle ne pouvait donner de chiffres réels sur les embauches de jeunes à trois ans ! Les consignes du groupe Saint-Gobain sont passées par là...

De plus, dans les objectifs du contrat de génération tels que définis par l'accord national et la retransmission par le législateur de celui-ci, il fallait :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI,
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors,
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

La CGT a été force de propositions en juillet et en août aux deux « paritaires ». De fait, nous souhaitons un nombre chiffré d'embauches en CDI à trois ans correspondant aux 63 départs en retraite prévisibles et la mise en place d'un aménagement de fin de carrière avec des jours de congés supplémentaires pour les salariés seniors étant touchés par la pénibilité. **Ce qui n'enlève rien à notre revendication initiale concernant la retraite anticipée à partir de 55 ans.**

**Dans ce plan d'action, que la CGT a rejeté au vu des résultats des deux paritaires, il y a eu unanimité des membres du CCE pour rendre un avis négatif.**

Nous avons aussi abordé la mise en place de l'école verrière à Chalon. Dans un premier temps, 6 contrats de professionnalisation ont été mis en place avec une formation en alternance, particulièrement sur le Bout Chaud, mais pas seulement. A terme, ces contrats de professionnalisation devraient obtenir un CDI et ces « **new progobains** » seraient renouvelés année après année pour garantir la transmission des compétences et des savoir-faire du monde verrier. Formés à Chalon et dispatchés à terme dans l'ensemble des sites.

Sur ce sujet, la CGT est aussi intervenue en rappelant que ces « contrats » devaient avoir la même rémunération dans le cadre de leurs deux années de formation (« il » voulait les différencier !) et qu'en aucun cas ils ne devaient remplacer des salariés sur la totalité d'un poste pour faire les « intérimaires de dernière minute ». Monsieur DUNET, responsable RH de Chalon, a affirmé devant l'ensemble des membres du CCE que cela n'arriverait pas.

**Et bien, chiche, mais nous y regarderons avec attention**, surtout qu'au travers du plan d'action décidé unilatéralement par Verallia, il devra quand même y avoir des comptes à rendre auprès de la DIRECCTE et des élus du personnel (CCE) tous les ans.

Le constat final est qu'en ce qui concerne la reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés, il reste du chemin à faire. Celui-ci, au vu des propositions du gouvernement et des prétentions du MEDEF à ne rien réparer, démontre que seule une mobilisation massive de l'ensemble des salariés exposés sera de nature à satisfaire nos revendications.

**PARTIR EN BONNE SANTE A LA RETRAITE, CELA NE DEPEND QUE DE NOUS.**

La délégation CGT

Montreuil, le 19 septembre 2013