



Coordination des syndicats de SGE VOTRE FORCE POUR L'AVENIR

Flash négociation contrat de génération et info déblocage PEG

Pour le contrat de génération, c'est le contrat interprofessionnel du 19 octobre 2012 qui en a été à l'origine.

Sauf qu'une fois de plus, les lobbyings patronaux ont pesé sur le législateur et la loi issue de cet accord n'est en aucune façon avec des clauses impératives, surtout pour les grands groupes.



Pourtant l'objectif initial était intéressant.

Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise par l'accès d'un CDI.

Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des séniors, avec et selon le souhait de la CGT : « des mesures d'aménagement de fin de carrière et de départs anticipés ». Et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Pour la CGT, la situation des jeunes est une urgence sociale et la reconnaissance de la pénibilité est en une autre.

Malheureusement, l'objectif de VERALLIA est tout autre...

Continuer à faire des gains de productivité, ne pas embaucher les apprentis, ni les contrats de qualification tout en ne résorbant pas la précarité en embauchant les intérimaires et les CDD en CDI.

La direction de VERALLIA à obligation de par la loi, de nous présenter un diagnostic, avec :

1. La pyramide des âges.
2. La place des jeunes et des salariés âgés au vu de leur place et leur emploi respectif dans l'entreprise.
3. Les prévisions de départ à la retraite.
4. Les perspectives de recrutement.
5. Les compétences essentielles pour l'avenir de l'entreprise.
6. Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

De plus, sur l'égalité Femmes/Hommes, ils doivent s'appuyer sur des indicateurs pertinents du rapport de situations comparées.

Pour nous la CGT, nous revendiquons l'essentiel.



Ex : à classification égale (ex. coef 230 ou 270), il doit y avoir salaire équivalent.

Lors de cette première réunion de « négociation » (?), et sur une question de la CGT, la direction de Verallia a été claire :

Elle n'a aucunement l'intention de manière formelle d'envisager un nombre d'embauches de Jeunes en CDI, ni de permettre à des anciens d'obtenir un aménagement de fin de carrière, et encore moins des départs anticipés !

ALORS, A QUOI CELA SERT DE NEGOCIER !

D'ailleurs, la CGT participera à la prochaine réunion paritaire, mais sans illusion, ce sera sûrement la dernière, nous sommes convaincus que nous allons tout droit vers un plan d'action unilatéral décidé par Verallia sur consigne de la COMPAGNIE SAINT- GOBAIN.

ALORS ACTION ?

Loi de déblocage anticipé de l'intéressement et de la participation

La CGT a pris contact avec la direction du groupe Saint-Gobain, pour affirmer que ce déblocage devrait être complet.

C'est-à-dire, que l'on devait pouvoir obtenir « l'entièreté » du montant de 20 000€ y compris l'abondement, la décote de l'action et les dividendes générés.

Cette loi, une nouvelle fois, mal conçue par nos législateurs permettrait à Saint-Gobain de minimiser les montants à percevoir et dans le pire des cas, de ne rien débloquent du tout.

Pour le moment, rien n'est encore décidé formellement par le Groupe, puisque la circulaire d'application émanant du ministère n'est toujours pas diffusée et que celle-ci, pourrait être plus contraignante que la loi.

Il est donc urgent d'attendre, la direction a jusqu'au 29 août pour informer l'ensemble des salariés de sa décision unilatérale de déblocage en totalité ou en partie du PEG de 2008 à 2012 et à hauteur maximale de 20 000€ y compris la participation.



Comme dit une certaine publicité (où le président P.A. DE CHALANDAR ?) : « Votre agent nous intéresse !!! »

Un lien entre ces deux sujets : **L'ACTION.**

Car, pour avoir un bon accord sur le contrat de génération, il faut d'abord garantir les retraites et la reconnaissance de la pénibilité. **Pour cela, une journée d'action est prévue le 10 septembre.** Tous les VERALLIA doivent être en grève et dans les actions dans la rue.

Unis, nous sommes plus forts.