



COORDINATION DES SYNDICATS

CGT DE VERALLIA

Votre force pour l'avenir



La mobilisation des salariés commence à payer !

Après avoir envoyé un projet d'accord un vendredi à 22h, la direction récidive en envoyant un nouveau projet d'accord la veille du 1^{er} mai à 19h30.

C'est là que l'on voit toute la différence entre la CGT et les autres syndicats : la CGT ne se contente pas de rapporter aveuglément la propagande patronale aux salariés !

La CGT analyse toujours les documents écrits, ne se fie pas aux paroles de la direction, puis elle apporte une analyse critique, fait des propositions revendicatives et des propositions d'actions collectives pour défendre les intérêts de ceux qu'elle représente => à savoir les salariés ! Pas la direction !

C'est une différence de stratégie et surtout de capacité militante.

Grace à ceux qui luttent, l'accord a été amélioré à la marge !

Donc plus nous serons nombreux à lutter, plus l'accord sera amélioré !

Avancées sur l'Accord Intéressement :

Le montant de l'intéressement sera réparti en 2 enveloppes

=> 1 enveloppe économique => la même somme pour tous les salariés de Verallia

=> 1 enveloppe Technique => montant différencier en fonction des résultats de chaque établissement

Il faut que "l'EBITDA social" de Verallia France soit supérieur aux objectifs fixés !

Supprimé ! Mais toujours présent art 4-1-1 (oubli ? ou resté caché volontairement !?)

Commentaires & remarques :

- L'EBITDA social est le résultat d'exploitation moins les coûts exceptionnels et les amortissements.
- Ni les salariés, ni les élus, n'ont la main pour définir les objectifs ! Ces derniers sont décidés par la seule direction générale, à l'exemple du projet d'accord fourni !

Objectifs minimums imposés par la direction pour toucher de l'intéressement				
	2018	2019	2020	2021
Objectif EBITDA imposé	111 693 K€	118 841 K€	126 577 K€	137 477 K€
Soit en €		+ 7 148 K€	+ 7 736 K€	+ 10 900 K€
Soit en %		+ 6,3 %	+ 6,5 %	+ 8,6 %

Soit une augmentation exigée de + 23 % en 3 ans !!!

Montant de l'enveloppe économique :

50 % du montant de la prime d'intéressement (le montant sera connu seulement lorsque tous les éléments à prendre en compte dans les différents calculs seront connus.

- Si Objectif EBITDA pas atteint => Intéressement = 0 €
- Si objectif atteint => Enveloppe économique = 1750 €
- Si objectif atteint + 10 % => Enveloppe économique = 3250 €

**Modifié :
Augmentation
linéaire jusqu'à
3 250 €**

Question CGT : ces objectifs sont-ils réalistes ??? sont-ils atteignables ???

Montant de l'enveloppe Technique : 2150 € maximum ! Y compris après redistribution éventuelle !

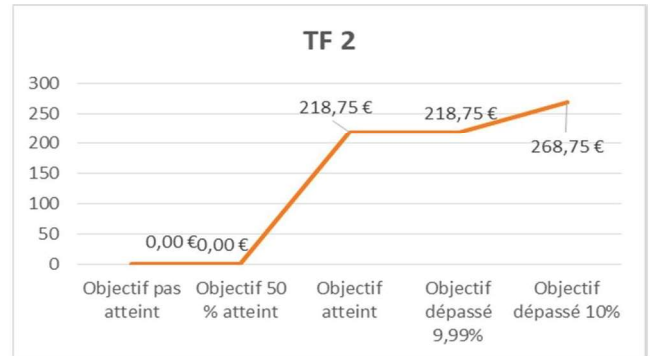
50 % du montant de la prime d'intéressement
 Si enveloppe Économique pas atteinte
 Si enveloppe économique atteinte

535 € / critère
 => Intéressement = 0 €
 => enveloppe technique = 2 150 €
 répartis sous 4 critères et 2 sous-critères

1^{er} critère : La Sécurité Pour toucher le maximum : il faut dépasser l'objectif de 10 %

1) Le TF2 Le TF2 correspond au Nombre d'Accident avec arrêts et Accidents sans arrêts divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par 1 millions

Objectifs minimums imposés pour le critère Sécurité TF2			
Objectif TF2	2019	2020	2021
Exemple Chalon	Objectif 2019 soit TF 2 à 5	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 2,5 arrondi à 3	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 1,5 arrondi à 2
Exemple Lagnieu	Objectif 2019 soit TF 2 à 2	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 1	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 0,5 arrondi à 1
Exemple Siège	Objectif 2019 soit TF 2 à 0	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 0	Objectif 2019 /2 soit TF 2 à 0

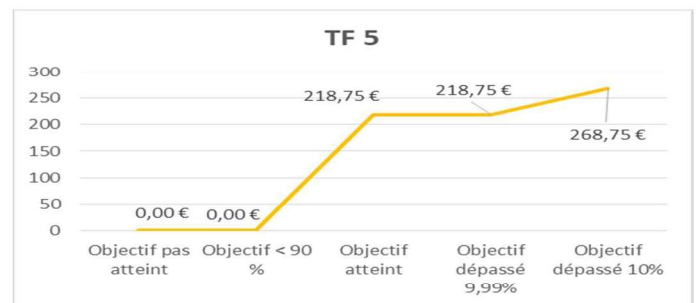


Objectifs inatteignables dans la durée ! Sauf à ne pas déclarer les Accidents du travail !

2) Le TF5 Le TF5 correspond aux situations dangereuses qui si elles ne sont pas corrigées peuvent générer un accident sécurité, environnemental ou industriel, situations qui ont été déclarées au travers d'un formulaire approprié afin qu'elles soient analysées et les problèmes résolus et ceci afin d'éviter un risque d'accident.

Attention à ne pas confondre 5S (rangement) & TF5 (situation dangereuse) !
Critère et objectifs très mal choisis : les salariés feront du remplissage pour atteindre l'objectif, la direction affichera un fort taux de prise en compte parce qu'un grand nombre de TF5 concerneront du 5S, et l'objectif initial d'améliorer la sécurité sera contourné !

Objectif imposé : 1 TF5 par salarié par mois !



2^{ème} critère : La Qualité Pour toucher le maximum : il faut dépasser l'objectif de 5 %

1) Le Nombre de réclamations (Mineurs, Majeurs, Critiques) pour 100 Millions de cols vendus



2) Le Nombre de défauts critiques !

1 défaut critique => enveloppe = 0 €

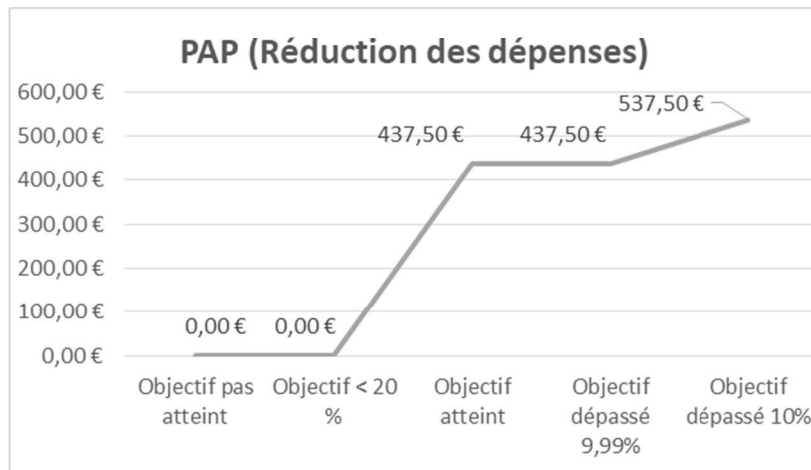
0 défaut critique => enveloppe = 218 € 75

Les salariés ont-ils réellement les moyens de faire le niveau de qualité demandée ???

3^{ème} critère : PAP Pour toucher le maximum : il faut dépasser l'objectif de 10 %

Le PAP est le plan d'amélioration des performances, ou la réduction des coûts comme les matières premières, l'énergie, les consommables...

Quid des salaires ? Sachant que la direction considère les salariés comme des coûts ?!



Tous les postes de dépenses devront être réduits de 2 % par an !

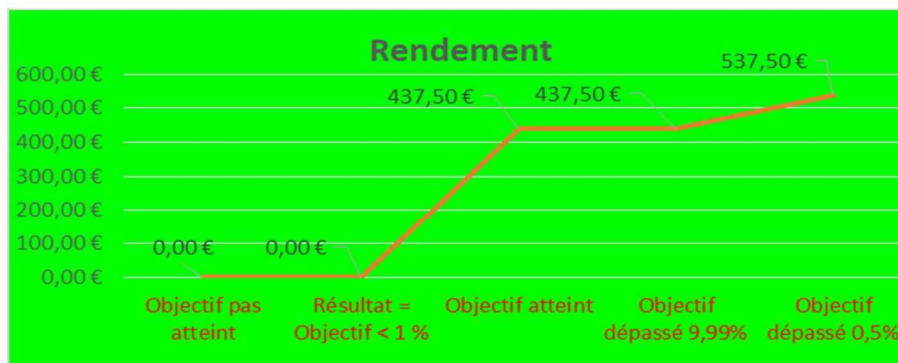
C'est incompatible avec les autres demandes :

- + de qualité
- + de rendement
- + de sécurité

Objectif inatteignable !

4^{ème} critère : Le Rendement Pour toucher le maximum : il faut dépasser l'objectif de 0,5 %

Il s'agit du ratio entre les tonnes de verre bon commercialisables (« TVBC ») produites sur l'année / les tonnes maxi que peut produire le(s) four(s) (TMP = Tirée Maximum Théorique) exclus les changements de teinte et arrêts techniques (réfection de fours et arrêts conjoncturels)



Grosse modif !

La direction ne prend plus en référence les "coups de ciseaux machine", mais le "tonnage théorique" du four !

Conséquence : les salariés vont prendre quasiment tous les arrêts de section et machines à leurs frais !

Objectif : + 1 % / an

Si rendement net à 89 % + un boni de vitesse => alors objectif réputé atteint pour 2019

Pour le 7^{ème} établissement (le siège) le calcul de tous les critères techniques sera fait sur la moyenne des 6 usines

La direction prévoit une clause de revoyure le 31 Mars de chaque année pour maintenir ou revoir les objectifs. Mais quelle marge de manœuvre auront les représentants du personnel ??? **Modifié: Les parties conviennent de se réunir... afin d'examiner au regard des résultats de l'année précédente, si les objectifs définis ci-dessus pour l'atteinte de l'enveloppe économique et technique sur les exercices 2020 et 2021 peuvent être maintenus en l'état ou doivent faire l'objet d'une modification.**

Les salariés toucheront l'intéressement sur la base de

- 191 / 191^{ème} pour les postés 5X8
- 216 / 216^{ème} pour les autres salariés

Attention :

- Les 5 premiers jours d'absence maladie ne seront pas décomptés
- ~~et les salariés auraient également 3 autres jours d'absence maintenus pour toutes les autres absences (grève...) soit 2 jours de moins qu'actuellement !~~ **Partie anti grève supprimée !**

Actualité nouvelle...

La direction a informé le secrétaire du comité européen du projet d'introduction en bourse et de simplification juridique (donc de la mise en vente de Verallia par APPOLO). La direction précipité les élections professionnelles au 13 juin 2019 (prévues en octobre 2019)

La direction joue pleinement son rôle, c'est-à-dire de défendre les intérêts des actionnaires !

La CGT joue pleinement son rôle : elle organise au mieux les salariés pour mener une lutte efficace permettant de maintenir et améliorer les acquis des salariés.

Dans cette période compliquée, où tout va très vite, Il revient aux salariés de réfléchir à leur avenir (*tant sur la pérennité de l'emploi, que des autres acquis sociaux gagnés par la lutte et la grève*).

Qui croire ?

La direction ? Les syndicats qui pensent qu'il faut accepter ce que propose la direction ?

Ou la CGT qui conteste ce que dit la direction et propose des avancées revendicatives, ainsi qu'une forme d'action collective pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ?

La CGT ne vous promettra pas la victoire ! La CGT vous accompagne et vous organise...

Mais les résultats sont là, les lignes bougent !

La direction lâche petit à petit, elle fait des concessions face à la mobilisation des salariés.

Il n'y a donc toujours pas le feu pour signer cet accord intéressement, nous avons jusqu'au 30 juin ! D'ici là, les mobilisations doivent se renforcer pour faire bouger encore plus les lignes et rabaisser ces objectifs inatteignables !

De plus, comprenez bien que si les élections se déroulent le 13 juin, avec l'application stricte de la loi, c'est-à-dire moitié moins d'élus CE/DP/CHSCT pour faire plus de travail, ce ne sera pas possible, et ce sera les salariés derrière qui en paieront les conséquences.

- Moins d'organisation collective... (présence des élus sur les lieux de travail, analyse des documents direction...)
- Moins de budgets au CSE (CE actuel) moins d'activités ? Maintien du personnel là où il y en a ?

La CGT va tenter 2 actions juridiques : 1 pour faire reculer la date des élections, 1 pour entrave. Mais malgré cela, elle restera mobilisée sur tous les fronts car jamais elle n'abandonne le navire, jamais elle ne lâche les salariés !

Mais, si la CGT continue son activité, elle a besoin de la mobilisation encore plus forte des salariés ! Multiplions les actions courtes mais très suivies !

La CGT organise les salariés, les salariés luttent => le résultat donne des avancées sociales !

La direction cherche à vous enfumer... Exigez de leur part la seule preuve qui peut être valable : le projet d'accord intéressement de 17 pages !

C'est cela et uniquement cela qui sera signé, et qui s'appliquera ! ou pas !

La CGT écrit ! La direction parle et se contredit, embrouille les messages, et le doute démobilise... stratégie patronale pour casser la solidarité des salariés.

Donc, exigez des écrits de la direction ! Les paroles partent... les écrits restent !

La direction précipite les choses, vous met la pression, vous fait peur pour que vous acceptiez tout, y compris la perte importante d'acquis ! La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Ne tombez pas dans le panneau ! Leur seul objectif est la vente sans conflit social !!!

Levez-vous ! Unissez-vous ! Votre force est d'agir ensemble pour obtenir satisfaction de vos revendications ! La CGT ne peut que vous organiser, elle ne peut pas se battre à votre place !

Les syndicats CGT des 7 usines de Verallia organiseront une AG du personnel sur chaque site le 10 mai à 11 heures (ou 12 h suivant les sites)

Un point sera fait des mobilisations, des revendications, et des suites à donner.

D'ici là, poursuivez et amplifiez la mobilisation dans les 7 usines de Verallia en faisant 3 h de grève par salarié par semaine ou tournante