



Verallia France

Plan de suppressions d'emplois & de Restructuration des usines

Projet direction $\Leftarrow \# \Rightarrow$ Propositions CGT

À ce jour



Analyse CGT

Nos Dirigeants actuels sont des spécialistes dans les fermetures de capacités de production et d'usines ! Ca doit faire partie de leurs « compétences » pour leurs CVs. (*N'oublions jamais que les Dirigeants sont recrutés par les actionnaires pour défendre au mieux leurs intérêts*)

Leur seul objectif est de rapporter beaucoup d'argent à court terme aux actionnaires ! Les questions industrielles à long terme, environnementales, ou encore sociales sont bien loin de leurs préoccupations !

Quid de l'avenir de l'entreprise demain ? Pas leur problème ! Ils seront ailleurs pour faire la même chose (à l'exemple de Good Year où la direction a été condamnée 10 ans après le PSE et 6 ans après la fermeture du site ! Et l'ex PDG de la filiale française il est où ? Il est DG chez Verallia en train de faire un PSE pour raisons économiques alors que Verallia vient de reverser 100 M€ à ses actionnaires !!!

Toutes les explications apportées par la Direction sur la baisse des marchés, sur le manque de compétitivité, ne tiennent pas la route !

C'est le Directeur Général qui a annoncé ne pas prendre les bouteilles inférieures à 17 % de marge => C'est donc un choix qui aboutit à pousser les clients chez les autres verriers, et perdre de l'emballage verre au profit du plastique, alu, Tétrapack. Le but n'est donc pas de fabriquer des emballages verre plus sains et écolos, mais de faire plus de profits pour les actionnaires !

Manque de compétitivité en France ? => La France représente 35 % du Chiffre d'affaires de Verallia, mais elle a versé sur les dernières années environ 50 M€ de dividendes au Groupe a elle seule !!!

Donc arguments erronés ! Des foutaises ! => Le PSE et les restructurations n'ont pas de raison d'exister !

Projet(s) direction

I) Mettre en place une structure cible « Verticale » dans toutes les usines

II) Arrêter « définitivement » 1 four à Cognac

Commentaires CGT

- ⇒ Réduire le nombre de salariés !
- ⇒ Le changement d'organisation est juste pour répartir les tâches de travail entre les salariés qui restent, toujours moins nombreux !
- ⇒ Entrée en matière pour annoncer l'arrêt d'un four

- => Après en avoir construit 2 en Italie & Espagne
- => Supprimer « définitivement » des capacités de production en France pour les reconstruire dans les pays voisins
- => Augmenter les profits reversés aux Actionnaires

Projet direction PSE

Le Plan de Suppressions d'Emplois (appelé maintenant Plan de Sauvegarde de l'Emploi) **prévoit la suppression possible de 221 emplois au maximum !**

Le PSE comporte plusieurs volets :

- **Départs « volontaires »**
 - reclassements internes (Dans Verallia)
 - CAA
 - Départs volontaires
 - Créations d'entreprise
- **Départs « contraints »**
 - Licenciements
 - Reclassements Externes

Et pour chaque situation, il y a des mesures d'accompagnement

Commentaires CGT

- ⇒ Le PSE prévoit des (221) « suppressions » et des (97) « créations » de postes.
- ⇒ Il ne faut pas se contenter de faire la soustraction ($221 - 97 = 124$), car au final si ça peut fonctionner pour le nombre de postes, ce n'est pas forcément le cas pour les salariés !
 - ⇒ Un poste créé ne veut pas dire que ce sera le salarié occupant un poste supprimé qui l'aura. Il pourrait y avoir 221 départs de salariés et 97 embauches externes (*idée déjà largement relayée par certains RH usines*)
- ⇒ Les critères mis en avant par la direction dans le PSE ne priorisent pas le départs des anciens, mais plutôt les « départs contraints »
- ⇒ Les mesures d'accompagnement sont insuffisantes pour tous les types de départs

Projet direction PSE

Reclassements internes (Dans Verallia)

- Candidature : 15 jours pour présenter sa candidature
- Rétractation du salarié : Licenciement
- Critères de départage : Charges de famille
- Frais de déplacements : Barème Frais Km Verallia
- Période d'adaptation : 1 mois
- Séjour de reconnaissance :
 - Si Déplacement < 500 Km => 2 jours
 - Si Déplacement > 500 Km => 3 jours (avec temps de déplacement)
 - Rémunération / Frais Dplct / Hébergement => pris en charge selon les règles applicables à Verallia (réduites par rapport aux années précédentes)
- Frais de visite de la famille => Prévu
- Formation adaptation : 2 000 €
- Aide au conjoint => 12 mois

Commentaires CGT

Les critères d'appréciation du nouveau poste appréciés par la seule direction – Il faut une commission (*avec membres des syndicats*) & des critères précis de sélection. Il faut plus de temps pour privilégier les CAA (dossier plus long à monter)

Il faut préciser les charges de famille & ajouter d'autres critères comme ancienneté (*de manière à prioriser les départs des anciens*)

1 mois c'est trop court pour se faire une réelle idée du nouveau poste (*l'Euphorie du nouveau poste ou la peur de perdre son emploi peuvent fausser l'appréciation du poste essayé*) **pour la CGT , il faut 1mois + 1mois reconductible si nécessaire**

Il faut prévoir un séjour de reconnaissance sur 5 jours (1J Aller, 3 J visite, 1j retour) avec le conjoint *Pour une mutation réussie, il est important que le conjoint soit bien, donc la visite du nouvel environnement est importante*

La Formation est obligatoire, il ne doit pas y avoir de plafond, c'est le devoir de l'employeur de maintenir l'employabilité des salariés (*Les besoins diffèrent selon les situations*). Le salarié ne doit pas utiliser son CPF (et le garder si reclassement infructueux)

Le conjoint qui « suit » peut avoir besoin de formation pour changer de métier. Il faut le prévoir (si mutation zone sinistrée par exemple) Accompagnement du conjoint par les consultants spécialisés

Projet direction PSE

Reclassements internes (Dans Verallia)

- Prise en charge différence de salaire : Non prévue
- Double résidence : (nouvelle résidence)
 - Frais d'agence pour location : 3 000 € Maxi
 - 700 € pendant 5 mois à compter date achat ou location
- Frais d'installation : (si déménagement)
 - Frais installation : 1 123 €
 - Frais remise en état : 4 488 €
 - Frais déménagements : 2 jours absence payée + frais déménagements sur la base de 2 devis
 - Prise en charge prêt relais : Non prévu
 - Frais de garde enfants : Non prévu
 - Frais d'agence en cas de location ou vente (ancienne résidence) : Non prévu
 - Prime mobilité si distance > 70 Km ou 1h30 en transport commun : 250 € pendant 24 mois + 9 600 € brut versés à la fin des 24 mois

- Reclassements à l'étranger : Non prévu

Commentaires CGT

Il faut prévoir un accompagnement salarial sur 2 ans (qui peut être dégressif, mais qui doit permettre au salarié et sa famille de s'adapter à une baisse de revenus)

La prise en charge des frais de double résidence doivent être plus importants & plus longs. *(si grande famille, 700 € sont insuffisants ; la vente d'une maison prend déjà 3 mois de délais réglementaires sans compter le temps de trouver l'acheteur)*

Il faut augmenter le nombre de jours d'absence en fonction de la distance

Il faut prévoir une aide complémentaire exceptionnelle en cas de difficultés de vente de la maison d'origine *(maison pas forcément en état d'être vendue immédiatement et avec la mutation rapide peu de temps pour finaliser les travaux / Zone d'emploi sinistrée, etc...)*

Prévoir une prise en charge de garde d'enfants si double résidence *(des frais de garde peuvent devenir nécessaires ou peuvent augmenter puisque les 2 parents n'habitent plus ensemble)*

Prévoir frais d'agence si mutation (le salarié n'est plus sur place pour gérer les visites de sa maison en vente)

La prime de mobilité est très insuffisante. La CGT demande 20 000 € pour les mutations < 70Km ou 1h30 & 50 000 € si distance supérieure.

Le reclassement à l'étranger n'est pas prévu, mais peut éventuellement intéresser quelques salariés... ne pas hésiter à en parler et le faire remonter aux élus CGT.

Projet direction PSE

Cessations Anticipées d'Activité

- Conditions d'éligibilité :
 - Appartenir à une catégorie concernée
 - Éviter un licenciement & s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès le premier jour.
- Indemnité de rupture : Aucune
- Indemnité de départ : Prime de départ en retraite
- Processus d'adhésion : Volontariat ouvert du 23/09 au 05/11
- Durée de la rente : 18 mois avant la date du droit à la retraite à Taux plein
- Montant de la rente :
 - 80 % de la rémunération brute des 12 derniers mois travaillés – Revalorisée comme les NAO
 - Moins : (astreinte, panier, transport, heures sup)
 - Retenue environ 22 % (cotisations sociales)
 - Totalité prime intéressement
 - Prorata de sa participation
 - Poursuite du PEG

Commentaires CGT

L'âge doit être un critère prioritaire ! *(ce sont les critères qui donnent le sens du PSE à savoir départs contraints ou départs volontaires – faire partir les anciens ou licencier en fonction des postes supprimés et du barème de points de la direction)*

Pour l'indemnité de rupture, il faut gagner la prise en charge du salaire mensuel de référence car actuellement la direction ne prend pas en compte tous les éléments *(primes progrès, astreinte, changements, rendement...)*

L'ordre des priorités des départs doit être l'âge du salarié et non la date du dépôt des dossiers *(de manière à prioriser le départ des anciens – dossier retraite plus long à monter)*

La durée de la rente doit être portée à 48 mois de manière prioriser le départ des anciens et ne licencier personne.

Il faut que la direction s'engage à maintenir la rente en cas de modifications réglementaires du système des retraites *(comme l'a dit un RH : jamais une réforme des retraites n'a touché les salariés qui partent – Donc Verallia ne prend pas de risques à l'écrire et les salariés seront pleinement rassurés)*

Pour le montant de la rente, la CGT revendique :

- Prise en compte de tous les éléments de salaires (astreinte, panier, transport, heures sup, etc.)

- Prise en charge des cotisations « salariales et employeur » par l'entreprise pour réduire la perte de salaire (80 % du Brut – 22 % = 75 % du Net)

Projet direction PSE

Départs volontaires

- Volontariat : ouvert du 23/09 au 05/11
- Éligibilité projet :
 - Éviter un licenciement par substitution
 - Appartenir à une catégorie visée par le PSE
 - Avoir une solution pro ou perso immédiate
 - Projet validé par l'espace mobilité
- **Prime conventionnelle :**
 - **3/10^{ème} de mois / an pour les 10 premières années**
 - **3,5/10^{ème} de mois / an à partir de la 11^{ème} année**
- **calculée sur la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement +1/10^{ème} de mois / année d'ancienneté**
- Départage des dossiers : Date du dépôt de la demande
- Éligibilité :
 - Avoir les conditions de la retraite à taux plein dans les 18 mois
 - Éviter un licenciement contraint

Commentaires CGT

La période de 6 semaines du PIC (Point Information Conseils) est trop courte. Les salariés ont-ils possibilité de recourir à des spécialistes ? Lesquels ? Quelle durée ? Sur le temps de travail ?

Il ne faut pas laisser seule la direction décider sur les dossiers Une commission doit être créée pour valider les dossiers. (avec au moins 1 membre par syndicat représentatif)

La CGT revendique la prime conventionnelle + une prime avec 2/10^{ème} de mois en plus par année d'ancienneté

Des critères de départage doivent être ajoutés comme l'âge et l'exposition aux pénibilités (charges lourdes, chaleur, horaires...) *ce qui permet de prioriser le départ des anciens en CAA (sans exclure les départs volontaires) et donc d'éviter tout licenciement*

Sont exclus les salariés qui ont informé l'employeur de leur demande de mise à la retraite... Sous quelle forme ?

Projet direction PSE

Retraites

- Il faut remplir les conditions de liquider sa retraite

L'indemnité est égale à :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
 - 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois d'appointements après 45 ans d'ancienneté.
-
- La direction donne une indemnité complémentaire d'un montant de 10 000 euros.

Commentaires CGT

Projet direction PSE

- **Licenciement économiques**
- **Prime conventionnelle :**
 - 3/10^{ème} de mois / an pour les 10 premières années
 - 3,5/10^{ème} de mois / an à partir de la 11^{ème} année
- **calculée sur la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement**

- **Congé de reclassement 65 % du Brut)**
 - Délai d'adhésion : **8 jours** 
 - Montant :
 - 100 % de la rémunération durant le préavis
 - 65 % pendant 6 mois (8 mois pour les salariés de + 50 ans)
 - Indemnité de reclassement rapide : 50 % des sommes restant dues
 - Accompagnement de 12 mois
 - Frais de déplacements : Non précisés

Commentaires CGT

La CGT revendique les mêmes modalités ici que pour les départ volontaires

La CGT revendique une prime avec 2/10^{ème} de mois en plus par année d'ancienneté

 **Attention : le délai d'adhésion est de 8 jours à remise du courrier** (avis de passage du facteur et non la date de prise du recommandé)

Il faut allonger la durée pour assurer le rebond

Il faut prendre en compte les durées d'intérim et contrat pro avant transformation CDI

Le montant est trop faible compte-tenu de l'incertitude (COVID). Il faut prévoir 100 %

Le salarié doit tout toucher. Il faut supprimer les conditions d'éligibilité et la dégressivité.

Le remboursement des frais de déplacements est une bonne mesure pour faciliter la mise en mouvement des personnes.

Projet direction PSE

Création d'entreprise

- Conditions d'adhésion :
- Délai pour se porter candidat : ?
- Primes :
 - 8 000 € brut versés en 2 fois
 - 50 % à la création
 - 50 % à 5 mois d'activité
 - 3 500 € pour les autoentrepreneurs
 - Avoir une solution pro ou perso immédiate
 - Projet validé par l'espace mobilité
- Aide à l'embauche : Non prévue
- Formation : 2 000 € pour la formation de gestion
- Projet non viable : Non prévu

Commentaires CGT

- Il faut préciser les conditions, elles sont trop floues

- **Le montant de la prime doit être augmenté à 20 000 €**

Quid de la reconversion nécessitant une formation ?

Quid de la reconversion nécessitant une formation obligatoire ?

- Il faut prévoir une grosse enveloppe formation mutualisée et non un montant par salarié (*en fonction du projet et de la formation initiale du salarié, les besoins peuvent être très différents d'un individu à un autre*)

- Prévoir un délai de 36 mois

- Le cabinet du PIC propose une expertise et un accompagnement création d'entreprise complet

Projet direction PSE

PIC (Point Information Conseils)

- Ouvert à l'ensemble du personnel
- Dès avis favorable du CSE jusqu'à la notification des licenciements

EME (Espace Mobilité Emploi)

- 2 permanences sur site pendant 12 mois

Commentaires CGT

Il y a un manque d'informations au niveau du PIC :

- Ouvert aux CDD ?
- Ouvert aux Contrats en alternance ?
- Nombre d'heures par salarié ?
- Fréquence des permanences ?
- Quid de l'anonymat ?

- Il faut plus de permanences sur les sites les plus touchés (2 permanences par semaine)

- Il est difficile de faire son deuil en restant sur le site, obtenir la possibilité de faire des permanences hors site

- Demander la charte d'engagement

Projet direction PSE

Formation d'adaptation :

- 8 000 € + 600 € + 50 ans
- Dépassement de budget => à la discrétion de l'employeur
- Frais : Non précisé

Formation de reconversion

- Non précisé

Formation diplômante

- Non précisé

Commentaires CGT

Il n'est pas normal que le salarié utilise son CPF (Compte Personnel de Formation) dans le cadre d'un licenciement subi.

Il doit le garder en cas d'échec ou de besoin de refaire une autre formation ou formation complémentaire.

sur le montant des formations :Il faut prévoir une grosse enveloppe collective

Il faut prévoir la prise en charge des frais de déplacements et elle ne doit pas être inclus dans le montant de la formation

Projet direction PSE

Aide à la recherche d'emploi : équipe EME dédiée à la prospection de postes

- **2 OVE (Offres Valables d'Emploi) CDI ou CDD + 6 mois**
 - 90 % de la rémunération brute
 - 30 Km ou 1h du lieu de domicile
 - 1 refus toléré
 - Mise à disposition du salarié si poste trouvé en externe : pas précisé

- **Si nouveau poste > 70Km ou 1h30 : Prise en charge des frais de déménagement plafonnés à 4 000 € + 500 € / enfant**

- **Indemnité différentielle de salaire : Participation de l'état plafonnée à 200 € / mois pendant maxi 2 ans + Verallia 200 € / mois pendant 12 mois**

Commentaires CGT

Il faut obtenir des OFE (Offres Ferme d'Emploi). Ça veut dire quelque chose et c'est plus engageant pour le cabinet et plus rassurant pour le salarié

La mise à disposition est nécessaire pour que le salarié puisse travailler ailleurs avant la fin du processus

Indemnité déménagement à caler sur les reclassements internes

La CGT revendique une prime de mobilité de 20 000 € pour un emploi < 70 Km ou 1 h 30 & 50 000 € si distance supérieure.

Indemnité différentielle de salaire la CGT demande : Participation de l'état plafonnée à 200€/mois pendant maxi 2 ans + Verallia verse le complément pendant 2 ans afin que le salarié touche le même salaire qu'il avait à Verallia

Commentaires CGT DIVERS :

Durée du PSE : Le PSE doit durer jusqu'à la fin de l'accompagnement du dernier salarié parti

Nombre de postes supprimés : non finalisé – Donc la mobilisation peut encore faire bouger les lignes !

Reclassement des inaptés ??? Ce point n'est pas abordé dans le PSE ! Pourtant, la question est primordiale, puisque la direction est déjà en train de reclasser en externe des salariés inaptés.

Le 2 septembre, la CGT appellera à une grande journée d'action nationale dans toutes les usines de Verallia. Cette journée sera importante car elle permettra de compter les forces ! La direction devra prendre en compte la mobilisation massive des salariés de Verallia France et bouger les lignes du PSE.

Les choses ne sont pas inéluctables !

Le rapport de force a toujours été nécessaire pour faire bouger les lignes dans l'intérêt des salariés !