



Dernière réunion de la commission CSE Central **Pas plus d'avancées !** **Et maintenant ? On subit ou on se bouge ???**

Dernières avancées du 18 septembre :

- 1) **Les CAA** : Départs 24 mois maxi avant l'âge de la retraite avec 85 % du salaire brut (! *seules les primes de rendement, nuisances postes et changements sont prises en compte* !)
- 2) **Création d'entreprise** : aide à 20 000 €
- 3) **Autoentrepreneur** : aide à 10 000 € (*la moitié*)
- 4) **Prime mobilité** : passe à 15 000 € + mise en place d'un prestataire pour aider à l'installation & ne veut pas garantir que le salarié qui se déplace soit protégé en cas de nouveau PSE dans la nouvelle usine.
- 5) **Congé de reclassement** : porté à 10 mois & 12 mois pour les + de 55 ans. Le salaire de référence est de 100 % pour la période de préavis et 70 % le reste du temps

En ne mettant pas de moyens supplémentaires pour les CAA et les départs volontaires...



La direction confirme sa volonté de faire des licenciements secs à Verallia !

C'est le sens donné au PSE par ce qui est écrit dedans !

Ce qui est très différent du discours officiel porté oralement par les directions locales !

Pour la CGT, ce PSE et la fermeture d'1 four sont une absurdité complète dictée par la seule loi du profit, et va à l'encontre des intérêts industriels et économiques du pays.

Tous les indicateurs montrent que le marché Cognaçais aura besoin de plus de verre "extra blanc", et de verre "blanc". Au niveau commercial, les pertes liées au COVID ont été rattrapées, mieux Verallia a pris de l'avance ! Et il y a un gros besoin de bordelaises.

Les choix de la Direction Générale ne tiennent pas compte des besoins en matériau verre, ne tiennent pas compte des aspects environnementaux, mais sont dictés par la recherche de profit immédiat !

Les besoins en verre existent actuellement, et pourraient être démultipliés en regagnant :

- Le marché du Bag in Box qui représente 8 fours
- 20 % des bouteilles plastiques (PET) qui représentent 4 fours en France
- Mettre la consignation (besoin immédiat de fours supplémentaires)
- Récupérer les marchés abandonnés par choix de la Direction car < 17 % de marge

Les fours sont nos emplois à long terme !

Le choix de privilégier le profit immédiat casse nos emplois, et pire va tuer Verallia à terme !

De plus, notre entreprise est en excellente santé financière.

- **Les prix de vente ont été augmentés** => ce qui démontre bien que la compétitivité française n'est pas le problème, sinon les hausses de prix ne seraient pas acceptées par nos clients. Entre 2016 et 2019 : la part de marché a été tenue, les volumes vendus ont été renforcés et les prix de vente ont augmenté (entre 2017 et 2019)
- **Verallia a enregistré une croissance de son chiffre d'affaires** et a renforcé ses marges d'exploitation et dispose de marges de manœuvre financières importantes, qui se sont encore renforcées au 1er semestre 2020.
- **La dégradation de la compétitivité de Verallia France n'a pu ni être observée dans l'évolution passée de ses résultats ni confirmée** dans les comparatifs de coût de production ou de coût de travail avec les autres sociétés Verallia frontalières, faute de disposer d'éléments bâtis sur une base comparable.
- **Les propositions annoncées par le gouvernement sur la réforme des impôts de production devraient avoir aussi une incidence positive sur les marges de Verallia France** (*encore des aides publiques*)
- **Le groupe Verallia dans ses communications financières, confirme qu'il devrait continuer à améliorer ses résultats**, notamment son EBITDA qui devrait dépasser les 25% en 2022, France incluse

~~~~~

## **Il existe donc d'autres solutions et la CGT a fait des propositions !**

**\* En 1<sup>er</sup> lieu, il faut arrêter le PSE et se remettre autour de la table pour négocier sur d'autres bases !**

### Et il n'y a aucune crainte à avoir car :

- **D'une part** la santé financière de Verallia est excellente
- **D'autre part**, le groupe peut s'appuyer sur l'État Français qui a mis en place un dispositif de soutien des emplois pour accompagner les entreprises sur une longue durée lorsqu'elles font face à une baisse de leur activité.
- **De plus**, un dispositif de type **APLD (Activité Partielle de Longue Durée)** serait adapté sur le site de Cognac avec ses trois fours à réparer successivement.

**Pour le Four de Cognac, il faut se laisser du temps** et le reconstruire en « blanc » puisque d'ici 2 ans la demande locale sera plus forte. (Confirmé par le président du Bureau National Interprofessionnel du Cognac – article de la Charente libre du 18/09/20)

**Pour les autres sites**, nous sommes prêts à discuter des organisations de travail mais en privilégiant les Cessations anticipées d'Activité et la réduction du temps de travail sur les 2 dernières années pour assurer la transmission des savoirs et compétences

**Pour les départs volontaires**, il faut mettre plus de sécurités et de barrière, surtout en cette période de COVID où tout est incertain (confinement, fermeture de certains secteurs d'activités...)

**La CGT est prête à négocier**, mais pour négocier il faut être 2 et la direction n'a jamais accepté de négocier ! Elle a seulement accepté de discuter de ses volontés et exigences, ce qui n'est pas une négociation !

**L'ensemble des élus de toutes les Organisations syndicales** présentes à la Commission des « mesures sociales » du CSE Central **ont dit que les mesures proposées par la Direction sont loin du compte !**

**Pour la CGT, l'implication massive des salariés est nécessaire sans plus attendre**, sinon, le PSE va se dérouler avec toute la casse sociale qu'il contient ! licenciements suivant les critères de points... à l'aveugle !

**Au contraire, si tous les salariés se mobilisent, ils pourront obtenir le départ des anciens avec plus d'argent, et sauver tous les emplois puisqu'il n'y aurait pas de licenciements !**