



ACCORD COLLECTIF DE L'ETABLISSEMENT DE COGNAC ACCORD DE FIN DE CONFLIT

Entre les soussignés :

- La société VERALLIA France, Société anonyme au capital de 34 378 708euros, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de NANTERRE (92) sous le numéro 722 034 592, dont le siège social est sis : Tour Carpe Diem Place des Corolles – Esplanade NORD – 92 400 COURBEVOIE (extrait K-BIS joint).

- Prise en son établissement de COGNAC situé Avenue Claude Boucher à Châteaubernard représentée par Philippe COLLATUZO.

Et

- Le syndicat CGT, représenté par Mr D. SPINALI en sa qualité de délégué syndical,

- Le syndicat UNSA, représenté par Mr Y. BOUTIN en sa qualité de délégué syndical.

Ci-après dénommés « Les Parties ».

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

1. Le 12 novembre 2020, la Direccte compétente a homologué le document unilatéral constituant le volet social du plan de transformation de l'entreprise.

2. Le plan de sauvegarde de l'emploi inclus dans le document unilatéral comprend un certain nombre de dispositifs d'accompagnement comme un congé de reclassement ou un mécanisme de cessation anticipée d'activité (CAA) notamment.



3. Sur le site de Cognac au sein duquel le nombre de suppressions de postes envisagées est significativement plus élevé que sur les autres établissements concernés par le plan de transformation, un mouvement de grève a été déclenché à compter du 24 novembre 2020.

4. Les parties signataires suite au mouvement social concernant le plan proposé et décidé par la direction de Verallia France conviennent de mettre fin au conflit sous réserves de l'acceptation des dispositions suivantes.

5. Les Parties signataires ont conduit des négociations les 07, 08 janvier 202

Celles-ci on aboutit aux décisions suivantes.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Rappel.

Le présent accord est applicable exclusivement aux salariés rattachés à l'établissement de Cognac compte tenu de la situation objectivement différente de ce site comparé aux autres établissements de l'entreprise concernés par le plan de transformation de l'entreprise.

Chapitre mesures supplémentaires pour le site de COGNAC :

Mesure n°1 :

La durée prévue du CAA au maximum 24 mois comprenant les reliquats CP/RTT/THD/CET, repos compensateurs et autres récupérations pour l'ensemble des salariés

Dans le cadre de notre accord de ce jour, nous nous engageons à prolonger le CAA de 24 mois supplémentaire pour le site de COGNAC

Ce dispositif s'adresse aux salariés volontaires n'ayant pas réuni les conditions de départ en retraite.

Les salariés pouvant bénéficier de ce dispositif de cessation anticipée d'activité devront répondre aux conditions d'éligibilité et il n'y aura aucune incitation de l'entreprise par rachat de trimestres et pourront bénéficier de la CAA de 24 mois supplémentaire

Sur une population de 25 / 30 salariés dont le départ permettra d'éviter le licenciement d'un collègue menacé sur le site de cognac

Mesure n°2 :

- a) Afin d'assurer une mise en place harmonieuse de l'organisation du travail au bout froid, nous nous engageons à mettre en place un contrôleur en plus sur le four 3, pour laisser le temps de l'appropriation par les équipes des nouvelles machines bout froid et du nouveau plan de contrôle Verallia. Concrètement cela implique de revenir sur la suppression d'un poste de contrôleur bout froid posté par équipe soit 5 emplois initialement prévue dans le Livre 1. Il est entendu que les futurs départs en retraite dans l'usine seront remplacés par mobilité interne. La mise en place de la structure cible telle que définie dans le livre 1 susmentionné sera progressive ce qui signifie que les titulaires de ces 5 postes de contrôleur bout froid seront amenés à évoluer directement ou en cascade pour remplacer les départs en retraite au sein de l'usine.
- b) Afin d'assurer une mise en place harmonieuse de l'organisation du travail au bout chaud, nous nous engageons à mettre en place un premier mécano sur le four 3, pour laisser le temps de l'appropriation par les équipes du nouveau système de graissage
Concrètement cela implique de revenir sur la suppression d'un premier mécano posté par équipe soit 5 emplois initialement prévue dans le Livre 1.
Il est entendu que les futurs départs en retraite dans l'usine seront remplacés par mobilité interne. La mise en place de la structure cible telle que définie dans le livre 1 susmentionné sera progressive ce qui signifie que les titulaires de ces 5 postes de premier mécano seront amenés à évoluer directement ou en cascade pour remplacer les départs en retraite au sein de l'usine.

Mesure n°3 :

- a) Afin d'assurer une mise en place harmonieuse de l'organisation du travail de l'électro-fondeur, nous nous engageons à mettre en place un fondeur pendant le temps nécessaire, afin laisser le temps de l'appropriation du poste par le salarié concerné. Les titulaires de ces 5 postes de fondeur seront amenés à évoluer directement ou en cascade pour remplacer les départs en retraite au sein de l'usine.
- b) Et de la même manière, il est nécessaire d'accompagner l'évolution des compétences électriques et fusion. A cet effet, des points de suivi seront réalisés tous les mois avec les organisations syndicales. Chacun de ces points de suivi déterminera l'évolution du programme de formation et les mesures mises en œuvre si nécessaire pour permettre une acquisition accélérée ou renforcée des compétences et ce individu par individu.
- c) Après la mise en place de la structure cible, il est convenu de se voir au bout de six mois de fonctionnement de cette structure, les partenaires sociaux feront un bilan complet et s'ils estiment modifié cette structure, ils engagerons des négociations afin de mettre une structure en adéquation avec les besoins de ces services.

Mesure n°4 :

Pour les salariés qui souhaitent quitter l'établissement de Cognac dans les prochains mois :



- a) La durée prévue du congé de reclassement incluant la période de préavis conventionnelle est de 10 mois pour l'ensemble des salariés, portée à 12 mois pour les salariés de plus de 50 ans. Il est également prévu que ce congé puisse être prolongé pour une durée de 3 mois pour les salariés de plus de 50 ans qui n'auraient pas trouvé de poste à l'issue des 12 mois et qui seraient en situation de handicap ou se trouvant atteint d'une maladie grave nécessitant des soins particulièrement contraignants (voir paragraphe 3.5.3 du document approuvé par la Direccte le 12 novembre 2020). Dans le cadre de notre accord de ce jour, nous nous engageons à prolonger les délais de 10, 12 et 15 mois pour une période supplémentaire de 12 mois à condition que le salarié n'ait pas refusé sur la période initiale une proposition d'embauche correspondant à un CDI a salaire équivalent.
- b) A l'issue de la période de reclassement prolongée de 12 mois, un point spécifique sera effectué pour permettre de prendre en compte les situations individuelles des personnes pour lesquelles une solution n'aurait pas été trouvée. Les parties s'engagent alors à débattre individuellement et à mettre en œuvre des démarches de suivi pour permettre le retour à l'emploi ou la mise en place d'un projet professionnel
- c) Le salarié licencié pour motif économique ou départ volontaire bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un 36 mois à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Les commissions de suivi qui se tiendront tout au long de la période de reclassement permettront de suivre régulièrement l'évolution de la situation.

Mesure n°5 :

Tous demande de mutations sur les autres sites seront accepter afin d'éviter des licenciements sur Cognac et Verallia mettra tout en œuvre afin que le salarié puisse tenir son futur poste (formation, habilitation et accompagnent dans sa mutation)

Application des mesures :

Si la mesure 1 sur les CAA permet d'éviter tous les licenciements contraints sur le site de Cognac, la mesure 2 (alinéa a et b) et la mesure 3 (alinéa : a) ne s'appliqueront pas

Arrêt du mouvement :

En contrepartie des décisions précitées, les Organisations Syndicales signataires s'engagent à officialiser sans délai leur volonté qu'il soit mis fin au mouvement de grève dès la signature du présent accord.



PROJET DE FIN DE CONFLIT PRESENTE PAR LA CGT



A défaut de reprise normale du travail qui est une condition déterminante à la validité du présent accord, celui-ci n'entrera pas en vigueur

Duré de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 36 mois, il prendra fin de plein droit le 1 janvier 2024 et cessera donc de produire tout effet au-delà de cette même date

Dépôt :

Le présent accord sera déposé, dans les conditions prévues par la loi par la direction de VERALLIA auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Charente ainsi auprès du greffier du conseil des prud 'homme compétent. Il fera l'objet d'un affichage dans l'établissement de Cognac et sera mis à la disposition auprès du service des ressources humaines de cognac

Fait à Cognac Le

Pour la société VERALLIA

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat UNSA