



Coordination des Syndicats CGT de Verallia

Votre force pour l'avenir



## Pacte de compétitivité commentaire envoyé à la DG pour le 8 avril :

**En préambule**, nous voudrions dire que la CGT reste convaincue que c'est par la négociation que nous aurons un avenir pérenne, mais encore faut-il que la direction en soit aussi convaincue.

**On vous rappelle que l'objectif initial du "PACTE" était de faire :**

- Un accord salaire sur 3 ans
- De garantir les capacités de production
- Et de réduire les grèves par le dialogue sociale.

**Nous ne voulons pas un pacte "Fourre-tout"**

**Pacte social** : Nous sommes d'accord pour mettre en place un indice de déclenchement. Mais nous demandons qu'un indicateur plus en phase avec la réalité de nos usines, et que les salariés aient "réellement" la main dessus, ce qui n'est pas le cas actuellement. **L'OEE\*\*\* n'est absolument pas adapté**, et il faut encore neutraliser bien plus de pertes de production :

- Arrêts supérieurs à 1 heure, arrêts machines pour manque d'effectifs...
- Pertes liées aux problèmes de fusion (problèmes de bouillons, calcin de mauvaise qualité)
- Il faut environ 1 an pour trouver le régime normal après un démarrage de four – le rendement doit être neutralisé partiellement pendant 1 an
- Vous demandez plus de flexibilité et plus changements de Fabrication, il y aura donc un impact sur les rendements
- Il faut neutraliser les pannes imputables aux choix & décisions de la direction
- La mise en place d'une réorganisation et d'une nouvelle structure impacte obligatoirement le rendement et la qualité. Il faut donc tenir aussi compte de cela pour l'année 2021

**Sur les Investissements** : Nous voulons obtenir des engagements fermes sur des montants d'investissements par usine (*hors reconstruction de four*) :

- **Investissement sur le parc machines** : avant les machines IS étaient changées tous les 10 ans à chaque réfection de four, maintenant vous sautez une réfection de four, ce qui porte les durées d'exploitation des machines IS à 20 ans. Il y a plus de problèmes et une dégradation des conditions de travail.
- **Investissement sur la maintenance** : la maintenance ne doit pas être considérée comme un jeu de loterie. Il faut que chaque site ait un budget assez élevé pour acheter des pièces de rechange pour réduire le temps d'intervention et de dépannage, faire du préventif...
- **Formation** : La Formation est un poste important, et encore plus lors d'une réorganisation. Les nouvelles machines, & appareils de contrôle demandent de la formation, les changements de postes et de structure vont nécessiter également beaucoup de formation
- **Nous demandons à connaître** le montant des investissements, usine par usine, sur les 5 dernières années (*hors réparation de four*) et aussi le montant prévu des investissements sur les 5 prochaines années (*hors réparation de four*)

**En conclusion**, nous devons avoir, collectivement, les moyens de nos ambitions.

**Salaires** : Vous demandez des efforts aux salariés, donc il faut les rémunérer pour cela, même s'ils n'ont pas atteint les objectifs. D'ailleurs, ce n'est pas parce que l'objectif n'a pas été atteint qu'il n'y a pas eu de progression ! En conclusion il faut reconnaître leur travail.

Indice à trouver conjointement	Inflation négative ou Inflation < 0,2 %	Inflation positive > 0,2 %
Objectif non atteint	AG = 0,5 % avec plancher de 25 €	AG = Inflation + 0,3 % avec plancher de 25 €
Objectif atteint	AG = 0,7 % avec plancher de 30 €	AG = Inflation + 0,5 % avec plancher de 30 €
Objectif atteint ≥ 0,5 %	AG = 1,2 % avec plancher de 40 €	AG = Inflation + 1 % avec plancher de 40 €
Objectif atteint ≥ 1 %	AG = 1,7 % avec plancher de 50 €	AG = Inflation + 1,5 % avec plancher de 50 €
Objectif atteint ≥ 1,5 %	AG = 2,2 % avec plancher de 60 €	AG = Inflation + 2 % avec plancher de 60 €

**Prime de vacance** : + 100 € par an durant toute la durée de l'accord.

**Prime de transport** : La mettre en SCR et rajouter une tranche 0 à 2 kms

**Accord Intéressement** : Nous sommes d'accord pour mettre en place l'EBITDA IFRS. Nous demandons encore et toujours un accord linéaire afin que les salariés profitent des bons résultats sans paliers. Nous demandons revoir tous les objectifs de l'enveloppe technique et modifier l'indice OEE\*\*\*.

Il faut revoir les objectifs à la baisse sur :

- **TF2** : Comment obliger avoir "zéro AT" "avec" ou "sans" arrêt ? Quels moyens mettez-vous en face autre que vos paroles ? Il faut les préciser dans le projet d'accord.
- **Qualité** : l'année 2021 sera une année de très gros changements (*structures de travail, organisation de travail, contrôles organisés différemment, moins d'effectifs, etc...*). En conséquence, les objectifs ne peuvent être basés sur les années précédentes sans correction.
- **OEE 3 \*\*\*** : Les arguments sont les mêmes que ceux listés précédemment pour le PACTE
- **PAP** : il faut le retirer de l'accord car les salariés n'ont aucunement la main sur le sujet, et la réduction de coûts de production va à l'encontre de l'OEE\*\*\*. *De nombreux exemples concrets et quantifiés ont déjà été listés sur notre précédent tract.*

Nous demandons le retrait de l'article 8 sur le "**placement automatique**". Les salariés doivent toucher leur prime d'intéressement sans intervention de leur part. Et s'ils veulent la placer, ils en font la demande en précisant sur quel placement la verser.

**De plus nous demandons une corrélation entre le montant de l'intéressement et la hausse des dividendes aux actionnaires.** Si les actionnaires touchent plus, il est normal que ceux qui ont fait les bouteilles et donc créé les richesses touchent plus également !

Nous demandons qu'il soit inclus un article excluant les abattements pour absence des salariés en cas d'événements majeurs, collectifs, indépendants des salariés, telle une pandémie, ou toute autre situation du même type. Ne tombons pas dans le même piège qu'en 2020.

**Accord GPEC** : nous demandons l'ouverture de négociations sur le plan national mais aussi local avec des engagements sur les effectifs, les postes de reclassements.

**Accord Mutuelle** : Il y a des négociations de prévues nous ferons nos propositions dans les réunions spécifiques sur le sujet.

**Accord social** : Pour acter le jour "enfant malade", le jour "aidant" et cotisation retraite complémentaire .

**Si la direction veut vraiment trouver un accord, il faudrait que notre organisation se retrouve dans ce projet car actuellement aucune proposition de notre organisation n'est prise en compte. Et il faudra aussi que la direction cesse de remettre en cause les acquis des salariés comme elle le fait actuellement à Cognac avec les temps de pause , les temps douche et aussi l'arrêt le harcèlement sur les salariés dans tous les sites.**