



Coordination des Syndicats CGT de Verallia

Votre force pour l'avenir



2^{ème} Réunion sur le Pacte de Croissance et de Compétitivité

Changement de "TON" radical lors de cette 2^{ème} réunion : La CGT avait envoyé un diaporama reprenant ses propositions à la direction pour qu'il soit présenté lors de la réunion de négociation.

La Direction a fait un point sur les clients mécontents, qui ont réduit leurs commandes auprès de Verallia, ou qui ont arrêté l'exclusivité Verallia, parce qu'ils ne pouvaient pas être servis. (Voilà où mène le jusqu'au boutisme d'une direction) Puis elle a demandé aux 3 syndicats s'ils confirmaient leur volonté de sortir par le haut de cette situation de crise. Ce que la CGT a acté comme elle l'a toujours dit et écrit !

La Direction a changé de ton, elle a remercié tous les participants et a déclaré qu'elle allait réfléchir aux propositions des Organisations Syndicales pour la prochaine réunion prévue le 9 mars. (La direction devait digérer cette réunion qui a été très riche - Chaque Syndicat remontera au moins 48h avant la prochaine réunion les sujets sur lesquels les négociations vont se focaliser, de manière à permettre à la Direction d'affiner ses propositions pour la 3^{ème} réunion de négociation). Le Directeur Général s'est dit intéressé par ce démarrage des négociations sur une base saine et a pris confiance en l'avenir pour en sortir par le haut.. Ce pacte serait, selon lui, une façon de remettre les compteurs à zéro. (La suite le confirmera)

La CGT prend acte et espère que les avancées finales accordées par la direction seront suffisantes pour satisfaire les salariés, ce qui est une condition indispensable pour nous permettre de signer ce pacte.

Point sur ces 2^{èmes} négociations du "Pacte de Compétitivité et de Croissance" :

L'indice pivot proposé par la CGT n'a pas été retenu par la direction qui reste bloquée sur son indice "OEE" lié au rendement.**

L'indice serait communiqué chaque mois aux CSE. Il serait calculé par four, en prenant en compte des coefficients d'ajustements comme l'usure des fours...

Mais cet indice reste mauvais pour plusieurs raisons :

1) **Beaucoup de salariés ne sont pas en production** et ne peuvent pas influencer sur le rendement : Ils le subissent totalement !

2) **Beaucoup d'éléments ne sont pas neutralisés** (Changements de teinte, de fabrication, les pannes, le manque de pièces pour réparer, la Flexibilité...) les salariés subissent sans pouvoir agir !

3) **C'est un indice anti-grève.**

Si la Direction refuse de prendre en compte les revendications des salariés, ces derniers n'ont pas d'autre choix que de se battre s'ils ne veulent pas subir ! (La CGT privilégie le dialogue social au conflit, mais si la direction refuse de bouger les lignes...il y aura conflit)

Si la Direction veut vraiment que les salariés s'impliquent dans la réussite et l'atteinte des objectifs, il est primordial qu'ils aient réellement la main sur l'indice sans subir des aléas extérieurs ou des aléas liés aux choix de la Direction.

Si les salariés font des efforts, les aléas dont ils ne sont en rien responsables ne doivent pas réduire à néant les efforts réalisés !

Et c'est là que prend toute l'importance du pacte social que propose la CGT. En effet, seul le dialogue social peut éviter des conflits, ou sortir très rapidement d'un conflit.

Il faudrait trouver un indice où chaque salarié peut influencer dessus.

Les salaires : La direction a pris en compte nos revendications et parle d'Augmentations Générales.

- **Si l'objectif d'OEE** France est atteint**, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,25 %.
(Si inflation négative => + 0,25 % : Si 1 % d'inflation => 1,25 % d'Augmentation Générale)
- **Si l'objectif d'OEE** France est dépassé de 1 point**, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,5 %
(Si inflation négative => + 0,50 % : Si 1 % d'inflation => 1,5 % d'Augmentation Générale)
- **Si l'objectif d'OEE** France n'est pas atteint**, il n'y a pas d'engagement sur les augmentations de salaire

Intéressement : La Direction a pris en compte le fort mécontentement des salariés s'il n'y avait pas d'intéressement, et le risque d'une grève généralisée dans tous les sites. Elle a modifié son indice de base en abandonnant "l'EBITDA Social" pour prendre en compte "l'EBITDA IFRS" (*celui qui est publié dans les comptes et non plus un indice reconstitué*).

Les objectifs pour l'enveloppe Globale et les critères techniques sont revus à la baisse pour les années à venir. (*Ce qui confirme les craintes que nous avons comme quoi l'objectif initial était inatteignable*). Mais, là encore, la direction reste campée sur sa position et refuse de partir sur un accord avec une courbe linéaire permettant de redistribuer une part proportionnelle des richesses créées aux salariés.

PAP : (Plan d'Amélioration des Performances) L'objectif de réduire les dépenses de production de 2,5 % la 1^{ère} année et de 2% les 2 années suivantes. La Direction parle maintenant de PAP "NET", incluant la réduction des dépenses de production en lien avec d'autres aléas tels que le rendement, la qualité, les matières premières, le triage...

Les avancées de cette 2^{ème} réunion : (*en plus des avancées citées précédemment*)

- **Les réfections de fours (et des lignes actuelles)** prévues dans le tableau annexé au pacte seront garanties même si les réparations sont reportées.
- **1 jour d'enfant malade payé, par an, par enfant de moins de 11 ans**, (porté à 3jours en cas d'hospitalisation)
- **Aidant : 1 jour par an** (par rapport aux critères du Code du travail)

Autres thèmes pouvant être négociés cette année :

- **GPEC =>** Un accord de Gestion des Emplois et des Compétences (*mais pour l'instant, la direction ne veut pas s'engager sur les effectifs*).
- **Télétravail droit à la déconnexion** (*Suite à notre Tract du 09 novembre 2020*)
- **Égalité Femmes / Hommes** (*à part de la GPEC*)
- **Chaleur**
- **Reconnaissance Syndicale**
- **RPS (Risques PsychoSociaux)**
- **Conduites addictives**
- **Accord Groupe**

À voir en fonction de notre capacité à négocier tous ces thèmes.

Les manques de cette 2^{ème} réunion :

Les exigences de la direction se percutent et s'opposent. La CGT attire votre attention sur l'indice Pivotal tel que la direction le porte :

- L'augmentation de flexibilité demandée, la qualité de plus en plus serrée, le nombre de changements de fabrication, et d'autres sont des éléments qui tirent les rendements vers le bas.
- La réduction des coûts de production de 2 % par an est aussi un élément qui participe à la perte de points de rendements. Quand une pièce est disponible dans une seule usine et voyage en taxi pour dépanner une autre usine, le temps de panne est largement rallongé.

C'est pour cela que la CGT dit qu'il faut neutraliser ces pertes de rendement, car cela obligerait la direction à ne pas tirer sur les pièces de rechange, l'entretien, et imposerait une contrepartie à l'employeur...

Les salaires : La direction est restée sur ses propositions initiales (*revoir à la hausse en rapport aux efforts demandés*)

L'Intéressement : On repart sur le même accord avec des objectifs à la baisse

Les effectifs : la direction refuse de s'engager sur les effectifs.

La Direction a annoncé retravailler ses propositions après avoir reçu nos propositions 48h avant 3^{ème} réunion.

Alors n'hésitez pas à nous faire remonter vos avis et positionnements sur ces négociations avant jeudi 25 février pour que la délégation CGT soit porteuse de votre expression.

La CGT reste positive et reste convaincue que la direction va prendre en compte vos revendications pour la prochaine réunion. N'hésitez pas à le faire remonter à vos élus CGT.