



## **3<sup>ème</sup> Réunion sur le Pacte de Croissance et de Compétitivité**

**Rappel : L'objectif du Pacte => Améliorer les performances industrielles.**

**Si l'indice est atteint => La Direction s'engage :**

- Reconstruction des fours et du même nombre de lignes jusqu'en 2024
- Revalorisation salariale
- Ne pas procéder à des licenciements économiques contraints

**L'indice évolue et prend une étoile supplémentaire.**

Celle qui neutraliserait les pertes de rendement liés à des éléments externes à Verallia, exceptionnels, d'une durée supérieure à 1 semaine !

Les objectifs sont construits par four et sont basés à partir de la moyenne OE\*\*\* 2018 & 2019 (2020 neutralisée)

**Mais** (ou il y a des mais) :

- Les capacités de production sont garanties jusqu'en 2024, tous les fours ne sont donc pas concernés, donc pas garantis, sauf à renégocier un pacte après celui-ci.
- La direction donne des objectifs d'indice OE\*\*\*, mais à aucun moment elle ne fournit les moyens qu'elle accordera pour atteindre ces objectifs.
  - o Des exemples ont été donnés en réunion :
    - allègement = moins de tonnage tiré, la direction dit de tourner plus vite alors que ce n'est pas possible car les lignes Bt Froid n'absorbent pas la production et il faut arrêter des sections... la direction dit qu'elle va investir là où il y a besoin...
    - Séries de moules en fin de vie, mauvaise qualité, baisse du rendement et dégradation des conditions de travail. Le direction dit qu'on apprend des erreurs et qu'on ne refera pas, mais tout le monde sait que c'est un problème récurrent qui revient régulièrement...

**Les salaires : Création de nouvelles tranches :**

- **Si l'objectif d'OEE\*\* France n'est pas atteint**, il n'y a pas d'engagement sur les augmentations de salaire
- **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 0,5 point**, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,375 %  
(Si inflation négative => + 0,50 % : Si 1 % d'inflation => 1,375 % 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 est dépassé de 1,5 point**, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,75 %  
(Si inflation négative => + 0,50 % : Si 1 % d'inflation => 1,75 % d'Augmentation Générale)

**Intéressement : La Direction a reconduit son contrat précédent à l'identique.** Elle a modifié l'indicateur de déclenchement qui devient l'*EBITDA IFRS*, et a revu à la baisse le seuil de déclenchement de la 1<sup>ère</sup> année.

**La Direction n'a pas repris la corrélation avec le versement des dividendes.**

**Ce qui démontre bien que les salariés doivent faire les efforts pour toucher peu contrairement aux actionnaires qui vont toucher 10 % de plus sans aucune exigence ou contrepartie supplémentaire !**

**PAP : (Plan d'Amélioration des Performances)** Retour au PAP Brut, avec le même objectif **de réduire les dépenses de production de 2,5 % la 1<sup>ère</sup> année et de 2% les 2 années suivantes.** La découverte de stocks sauvages dans les usines non mutualisables vont à l'encontre de l'objectif recherché (*mutualiser les pièces de rechange*), la Direction pense être allée trop loin... Enfin elle s'en rend compte !

**1 jour d'enfant malade payé par an, par enfant de moins de 16 ans**, (porté à 3 jours en cas d'hospitalisation). La Direction réfléchit à prendre en charge les enfants non "à charge" et enfants des conjoints pour les familles recomposées.

### **Autres thèmes de négociation :**

- **GPEC** => Un accord de Gestion des Emplois et des Compétences (*Prévu dans les NAO 2021*).
- **Télétravail / droit à la déconnexion** (*En 2021, mais trop tôt, la direction n'a pas de visibilité... reporté*)
- **Chaleur** : Pas en 2021. Voir en 2022
- **Réduction du Temps de Travail** : refus de la direction.
- **Accord sur les reclassements** : Un accord est prévu sur le site de chalon, il servira de base.

### **Mutuelles :**

**à la surprise générale, la direction a apporté des propositions mutuelles au milieu de la négociation du PACTE.**

**La Direction arrive avec une proposition alléchante** (*qu'un syndicat a déjà avalé sans poser la moindre question*).

- La direction prendrait en charge 70 % de la cotisation (*salarié + enfant*) au lieu de 50%, mais capée à 92€ et soumise à l'indice.
- Donc, si une année l'indice n'était pas atteint, les salariés auraient directement 20 % d'augmentation l'année suivante.
- Garderait-on nos mutuelles ou serait-ce une mutuelle groupe ? Mutuelle ? Assurance ? Institut de prévoyance ?

**Attention à ne pas tomber sous le chant des sirènes !**

**Pour la CGT, la mutuelle est en négociation à part et n'a rien à faire dans le pacte !**

**Système d'alerte sociale** : La direction demande à la CGT de faire des propositions.

**La 1<sup>ère</sup> des questions est de savoir les réelles intentions de la Direction !  
Toute la réussite de ce système dépend en effet des intentions de la direction.**

Si elle ne veut plus de grèves et qu'elle prend en compte les demandes des salariés, cela va bien se passer.

Mais si la direction refuse de prendre en compte les revendications des salariés, il y aura encore des conflits...

**Et si la direction provoque comme cela s'est encore passé le jour même de la négociation du Pacte en mettant 3 salariés de Cognac en mise à pied conservatoire, comment retrouver le calme et renouer au dialogue social ?**

**Lorsqu'il y a des revendications, on peut prévoir un système de négociation préalable au conflit** permettant de trouver une solution au conflit sans qu'il y ait grève.

**Mais lorsque les salariés sont violemment attaqués** (Mises à pied conservatoires) il n'y a pas de possibilité à trouver un système de dialogue !

**La délégation CGT a dit à la direction qu'elle avait précisément un cas d'alerte sociale à gérer à Cognac, car les salariés vont faire grève, c'est inévitable avec de tels agissements provocateurs.**

Affaire à suivre...

**Mais du coup, ce problème lié à l'attitude provocatrice de la direction de Cognac va dévoiler les réelles intentions de la Direction Générale sur sa volonté affichée ou réelle de renouer avec le dialogue social.**

**Pour le moment, nous restons en attente du projet de texte du "Pacte", ce qui est le plus important !** En effet, entre les paroles exprimées en réunion et les écrits précis de l'accord, c'est là que les choses vont se préciser.

**La Direction va préciser beaucoup de choses qu'elle n'a pas voulu faire à l'oral, à savoir ce qui se passerait précisément si l'indice n'était pas atteint sur un 1 four ? sur une usine ? etc...**