



Coordination des Syndicats CGT de Verallia

Votre force pour l'avenir

Point sur les négociations en cours et à venir



Salaires : La mobilisation des salariés sur les différents sites n'aura pas été suffisante ! La direction reste sur ses propositions et propose un PV de désaccord.

La CGT ne signera pas le PV de désaccord et suspend le mouvement de grève sur le sujet du fait que les salaires seront abordés dans le pacte de croissance et de compétitivité à négocier pour les 3 années à venir.

Pacte de Compétitivité et de Croissance : (1^{ère} réunion de négociation le 10/02/2021)

La CGT entend bien "négocier", ce qui signifie que les échanges lors des réunions doivent faire bouger les lignes initiales des premières propositions de la Direction.

Nous attendons une direction loyale ! Pas de négociation sous le chantage, des réunions en présentiel, avoir le temps nécessaire pour échanger sur nos propositions avec un temps de parole équitable entre direction et chaque Organisation Syndicale. *(Comme cela a été possible pour le pacte social de 2016 qui a permis d'augmenter les rendements et de démarrer la 4^{ème} Ligne à Vauxrot)*

Grandes lignes du Pacte : (présentation Direction)

- **Un indice appelé "OEE**", serait l'indice pivot de cet accord.**
 - Il s'agit du ratio entre les tonnes de verre bonnes commercialisables («TVBC») produites sur l'année / les tonnes maxi que peut produire le(s) four(s) (TMP = Tirée Maximum Théorique).
 - *La TMP tient compte de la teinte de verre produite, des contenants fabriqués ainsi que des arrêts techniques.*
 - En cas de reconstruction d'un four sur un site, pour le calcul du pourcentage réel de l'OEE**, la période de reconstruction et de redémarrage du four sera neutralisée Il en sera de même en cas d'arrêts conjoncturels décidés par la Direction
- **Le maintien du pouvoir d'achat** serait garanti pour autant que les objectifs d'OEE** seraient atteints
 - Si l'objectif d'OEE** France est atteint, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,25 %
 - Si l'objectif d'OEE** France est dépassé de 1 point de pourcentage ou plus, les salaires augmenteront de l'inflation plus 0,5 %
 - Si l'objectif d'OEE** France n'est pas atteint, il n'y a pas d'engagement sur les augmentations de salaire
- **Accord d'Intéressement :**
 - La structure de l'accord d'intéressement demeurera inchangée.
 - Les objectifs et seuils de déclenchement seront revus pour tenir compte de la situation économique en 2020 et 2021.
 - Nécessité de prévoir l'intégration de la VOA si la fusion est confirmée
- **Les investissements (reconstructions de Fours)**

.../...

- La reconstruction des fours est garantie jusqu'en 2024, pour autant que les objectifs d'OEE** annuels seront remplis
- Le planning sera ajusté en fonction des résultats des audits réalisés sur les fours

**La CGT a pris acte des propositions de la Direction,
qui vont donc "obligatoirement bouger" s'il y a réellement négociation !**

Premières remarques de la CGT :

Déjà, si l'indice est le pivot de cet accord, il ne doit pas être subi, mais doit être maîtrisable par les salariés. Exemples :

- Une panne de courant arrêtant l'usine une semaine comme à Lagnieu ne doit pas impacter l'indice puisque les salariés ne sont pas responsables.
- Une panne qui dure parce qu'il n'y a pas de pièce de rechange doit être neutralisée, les salariés ne sont pas responsables.
- Un arrêt machine par manque de personnel doit être neutralisé
- Les conséquences du PSE (*modifications d'organisations, pertes de compétences...*) vont avoir des conséquences sur les rendements

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

- De plus, l'indice pris en exemple ne concerne que les personnels en production. Quid des commerciaux ? des salariés du siège ? Etc.

Tout ce qui fait perdre du rendement pour une cause dont les salariés ne sont pas responsables parce que cela vient des choix & décisions de la Direction doit être neutralisé. Et là effectivement, les salariés auraient réellement la main sur l'indice, et le fruit de leurs efforts serait réellement quantifiable et récompensé !

L'indice (ou les indices) décidé ensemble doit être consultable chaque mois lors du CSE. La direction doit donner les objectifs annuels déclinés par mois, et chaque mois informer du réalisé du mois d'avant. Ce qui permet à vos élus de suivre et vous informer.

Concernant l'Intéressement, ne poursuivons pas dans la bêtise ! Comme le dit le nouveau directeur de Chalon, on a le droit à l'erreur. Alors, quand la direction met en place unilatéralement un "bon accord intéressement" qui ne tient pas 3 ans sans devoir être renégocié pour que les salariés puissent toucher de l'intéressement... quand on le renégocie, ne persistons pas dans l'erreur... et revenons à un accord Intéressement plus linéaire avec des objectifs moins ambitieux et moins aléatoires...

Sur le maintien des capacités de production et la réfection des fours, des choses doivent être précisées car la petite phrase "*Le planning sera ajusté en fonction des résultats des audits réalisés sur les fours*" veut tout dire ! Si le four peut durer plus longtemps, la réparation ou réfection sera reportée et donc, tombera en dehors des 3 ans du pacte et ne sera donc pas garantie !

De plus, si on améliore le rendement => on fait plus de bouteilles => donc on augmente la surcapacité tant mise en avant par la Direction. Alors quelle garantie nous apporte-t-elle en contrepartie pour ne pas faire des arrêts conjoncturels pour réduire la surcapacité due à l'amélioration des rendements ?

La CGT va travailler plus concrètement ses remarques et propositions de manière à les porter à votre connaissance d'ici mardi.

Nous en débattons avec vous pour affûter nos arguments et défendre vos revendications lors de la prochaine réunion du 19 février prochain.