



Verallia est une entreprise très profitable grâce à l'ensemble de ses usines et filiales qui composent un ensemble cohérent. Ceci permet un maillage territorial pour être au plus près des clients (impact environnemental) et de produire des articles variés que ce soit au niveau de complexité de la bouteille, au niveau de la teinte, en fonction du type de machines et des lignes (appareils de contrôle, fluidité, conditionnement...).

Les salariés de Verallia sont étroitement liés les uns aux autres dans leur travail et dans la diversité des capacités de production, c'est pour cela que la CGT raisonne toujours globalement et refuse la mise en compétition entre les sites imposée par la Direction. Parce que beaucoup d'éléments influent sur la charge de travail, sur les conditions de travail, sur le tonnage à produire, le nombre d'articles différents à produire sans que les salariés n'aient la main dessus !

La mise en concurrence entre les sites pour la reconstruction de fours n'a aucun sens !

Ce rappel est très important à nos yeux au vu des négociations à venir pour le pacte de croissance et de compétitivité que veut mettre en place la direction.

La CGT va participer à la 3^{ème} réunion de négociation en faisant les propositions suivantes :

1) L'Indice :

- ✓ **La CGT préfère que ce soit l'EBITDA IFRS** (c'est celui qui est publié dans les comptes annuels de la société et non l'EBITDA Social comme précédemment qui était recalculé par la DG)
- ✓ **Si la direction refusait encore, alors il faut trouver un indice sur lequel les salariés auraient la main, auraient réellement un levier pour le faire monter ou pas.**
 - **Ne pas partir sur le tonnage théorique du four mais tonnage tiré.**
 - **Pourquoi ?** voici plusieurs exemples :
 - Chalon : Four 3 : 550 T théoriques / jour et 100 T de perdues si le four est en bouteilles allégées
 - Cognac : Four 2 Extra Blanc obligé d'arrêter 2 sections (problèmes de chauffe, de qualité...)
 - Lagnieu : panne électrique en janvier, arrêt total du site (4jours) perd de 3 175 T
 - Chalon : Panne électrofiltre => perte 900 T
 - Chalon : panne feeder mécanique => 1/2 machine arrêtée 4 jours
 - Toutes usines : Problèmes de fusion et / ou Calcin de mauvaise qualité + usure des fours (*infondus, grains, éjections des appareils de contrôle plus élevées => rendement à la baisse*)
 - Lignes arrêtées par manque d'effectif...
 - **Il faut que certaines pertes de rendement soient neutralisées :**
 - Changements de teinte, perte de teinte comme à SRP
 - Arrêts supérieurs à 1h (*pannes non maîtrisées par les salariés*)
 - Arrêts techniques comme à SRP, 3 semaines d'arrêt supplémentaires suite aux travaux du Four 2
 - Manque de pièces de rechange ; manque de maintenance et d'entretien...
 - Démarrage d'un four... (*temps de mise en régime*)
 - Mise en place d'une nouvelle organisation de travail, d'une nouvelle structure de travail... (- 20 % la 1^{ère} année selon la DG)
 - Impact des grèves à neutraliser si la Direction a refusé de négocier (*prioriser le dialogue social avant conflit*)

2) Le maintien des capacités de production :

- ✓ **Les syndicats doivent avoir les dates** de construction de chaque four, de sa date d'allumage, des dates de réfections partielle et complètes prévues initialement, et des dates de réfection partielles et

totales repoussées (ce qui n'a toujours pas été donné. Pourquoi ? la Direction aurait-elle des choses à cacher ?)

- ✓ **Certains fours seraient en bon état et permettraient de repousser la réfection, mais les feeders sont eux en très mauvais état** (Four 2 Chalon). Nous demandons donc en complément des fours un état précis des feeders de chaque ligne. (ce point peut avoir des conséquences non prévues à la signature du pacte – la CGT se doit d'être prévoyante)
- ✓ **La Direction doit s'engager plus concrètement et plus longuement** (Si les salariés font des efforts, ils doivent être rassurés pour plus longtemps que 3 ans)
 - **Les fours, le nombre de machines, les effectifs doivent être garantis**
 - **Négocier une GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences) locale par site et nationale pour une vision par usine et au niveau de la société
 - **Les emplois doivent être aux bons endroits** (ne pas supprimer des salariés en production pour renforcer ou créer un service annexe ou support)
- ✓ **L'environnement est une des valeurs du groupe.** La Direction doit donc l'afficher plus explicitement en maintenant, voire en augmentant les capacités de production à proximité des clients (réduction du transport, donc impact environnemental positif)

3) Le PAP (Plan d'Amélioration des Performances)

- ✓ **Toute dépense ou perte de rendement liée à des décisions de la direction doivent être neutralisées.**
 - Exemple Chalon : Diagnostic et Entretien de la Voie Ferrée stoppés sur décision unilatérale de la Direction (Économie de 50 K€ / an). **Résultat** :
 - => 4 déraillements, dont le dernier a coûté 70 K€ pour remettre le train sur les rails et réparer 300 m de voies (sur 3,3 Km de voies dans l'usine).
 - => Surcoût de 180 000 € de frais de transport camions pour acheminer la matière première.
 - **1^{er} effet** : une économie du PAP de 50 K€ / an
 - **2^{ème} effet** : une explosion des dépenses qui aurait pu avoir des conséquences sur le rendement, sur le fonctionnement même du four...
- ✓ **Réduire les frais de production d'une tonne de verre peut apporter des économies, mais si c'est fait en dépit du bon sens, cela peut avoir des effets négatifs sur l'indice** puisqu'il manquera des pièces pour réparer, il y aura plus de pannes par manque d'entretien, etc...

4) Les salaires :

- ✓ **Supprimer la non augmentation de salaire si l'indice n'est pas atteint**
- ✓ **Obligation de revalorisation des salaires si versement de dividendes** (si l'entreprise va bien et permet de verser des dividendes aux actionnaires, c'est qu'il n'y a pas de problèmes pour augmenter les salaires de ceux qui créent les richesses)
- ✓ **Si indice atteint** => Inflation + 0,5 % avec plancher de 30 €
- ✓ **Si indice atteint + 0,5 %** => Inflation + 1 % avec plancher de 40 €
- ✓ **Si indice atteint + 1 %** => Inflation + 1,5 % avec plancher de 50 €
- ✓ **Etc par tranche de 0,5 %**
- ✓ **Augmentation de la Prime de vacances de 35 SCR / An**

5) Intéressement :

- ✓ **La répartition des richesses créées par les salariés doit être plus linéaire**
- ✓ **Il doit exister une corrélation entre la répartition faite aux actionnaires et aux salariés** (exemple dividendes versés pour exercices 2019 & 2020 et l'Intéressement)
- ✓ **Il faut modifier l'indice lié au rendement** qui prend également en compte le tonnage théorique (mêmes arguments que pour l'Indice lié au pacte)

6) Jour enfants malades :

- ✓ **La CGT prend acte de cette avancée et demande :**
 - Prise en compte des enfants jusqu'à 16 ans (au lieu de 11 ans – s'il faut emmener les enfants chez le médecin ou à l'hôpital, il y a besoin du parent pour emmener et accompagner)
 - La CGT demande que la prise en charge soit d'1 jour supplémentaire par année jusqu'à un total de 5 jours pris en charge