



CSE Central sur la politique sociale de VF

Ce mercredi 15 Septembre s'est tenue une réunion de CSE Central avec à son Ordre du Jour "*Information / Consultation*" sur la politique sociale de Verallia France dans le suivi du déroulement des mesures sociales du PSE.

Nous avons été surpris que le Directeur Général ou l'ancienne DRH France ne soient pas là, sachant que ce sont eux qui ont mis en place ce Plan de Suppressions d'Emplois. *[Après réflexion, cela démontre leur peu d'intérêt sur le devenir des "personnes humaines" après qu'ils aient réalisé les objectifs leur permettant d'arriver aux Profits visés. Et en laissant seule la nouvelle DRH France sur ce sujet qu'elle ne connaît pas bien, cela démontre également le peu de solidarité qu'ils ont entre eux, entre les principaux dirigeants, mais ils ont accepté le poste et ce qui va avec, eux sont payés pour !]*

L'année écoulée a été fortement marquée par le plan social et la fermeture du four 1 de Cognac, avec la suppression de 228 Postes et la création de 114 postes.

Nous constatons que les informations remises ne semblent pas cohérentes et peu fiables, ce qui nous inquiète sur le véritable suivi local et central. Cela témoigne d'un manque de considération pour les salariés et les représentants du personnel dans le cadre d'une procédure grave.

Verallia se retrouve avec un delta négatif de moins 114 postes, soit près de 10% de l'effectif de l'entreprise.

- **Sur les 28 personnes licenciées, la direction a fait partir 3 salariés formés à l'école verrière.** Normalement, ces salariés devaient être l'avenir de Verallia. Ils étaient promis à de hautes fonctions dans les usines. Malheureusement, ils vont faire le bonheur des autres verriers.
- **Nous ne comprenons pas pourquoi 28 salariés ont été licenciés alors que des postes demeurent vacants.** Nous considérons donc que tout n'a pas été mis en œuvre pour apporter une solution et éviter le licenciement des salariés.
- **Sur les 24 départs à Cognac, nous relevons que 22 personnes restent en situation de précarité.**
- A date il reste 6 personnes à reclasser (1 à Chalon, 5 à Cognac). La Direction nous a confirmé qu'il n'y aurait pas de procédure de licenciement envers eux, et qu'elle va trouver un poste pour chacun d'eux.
- **Nous ne comprenons pas que certaines formations de reconversion pour nos camarades licenciés aient pu être refusées compromettant une solution pérenne.** À l'exemple de la direction de Cognac qui a refusé une formation car le montant dépassait de 3 000 € le budget prévu ! Alors que la direction générale s'était engagée à faire un pot commun et tout son possible... (*Paroles... Paroles...*) Nous avons insisté pour notre camarade puisse faire cette formation, nous espérons et attendons une réponse positive. (*Sinon une cagnotte publique sera ouverte avec tous les arguments médiatiques nécessaires*)

La CGT exige de stopper cette casse sociale et que la direction ne laisse personne sur le carreau. Verallia France gagne suffisamment d'argent sur le dos des salariés pour éviter de plonger des êtres humains dans la misère !

Depuis le début de la mise en œuvre du plan de transformation & de Suppressions d'Emplois, des retards ont été pris sur les investissements et les moyens techniques (Markposs, Cracking, Palans pour les changements...) et la mise en place trop précipitée et surtout non réfléchi des nouvelles structures (Suppressions de postes, Nouvelle Organisation de Travail...)

Les salariés ne se retrouvent plus dans ces méthodes de travail et dans ce management imposé par la Direction Générale. Et cela se fait, et se fera, ressentir sur leur implication et leur bien-être au travail.

Le mal-être s'est aggravé sur les lieux de travail : Démissions, Absentéisme, sont en forte hausse sur les 2 sites les plus impactés par le PSE (*Chalon et Cognac*). La dégradation des indicateurs sécurité, le nombre de suicides et de tentatives de suicides...

La DREETS (*Inspection du Travail*) d'Angoulême a récemment mis en demeure la direction sur le site de Cognac sur les risques psychosociaux et les conditions de travail. Nous attendons des mesures fortes pour que la sécurité mentale et physique des salariés de Verallia France puisse être restaurée.

Pour résumer, nous ne pouvons que constater que la politique sociale de la société est devenue inhumaine au fil des années

Pointeuses !?

Au cours de cette réunion, la Direction a cru bon de nous informer et consulter sur un système de GTA (*Gestion des Temps et des Activités*).

Autrement dit, la GTA est le "terme barbare" pour nommer une pointeuse !!!

La Direction ne veut rien négocier et veut imposer ! Rien de surprenant, c'est leur méthode !

Mais, nous sommes en France, avec une législation à respecter, et ça tombe bien puisque c'est l'argument principal et quasiment unique de la Direction : "respecter la législation..." 👍👏😄

La Direction a informé que le système de GTA sera mis en place dans tout Verallia France pour juin 2022 (au siège, sur tous les sites de production, et les Directions Commerciales)

La direction veut mettre en place ce système pour "enregistrer un temps de travail, quantifier l'activité et respecter de la réglementation 😊 et aussi alléger le travail des managers afin d'éviter les tâches qui leurs prennent trop de temps et sans valeurs ajoutées... Mais aussi de les recentrer sur leur cœur de métier"

Nous avons posé plusieurs questions :

- Où ces pointeuses seront mises en place ?
- A l'entrée du vestiaire ?
- A l'entrée de l'usine ?
- A l'entrée de l'atelier ?
- Comment seront gérées les heures supplémentaires ? (et les *minutes effectuées après l'heure de fin de travail*)

Pour la CGT, chaque minute faite doit-être payée ! Nous avons rappelé à la direction générale de respecter la législation en cours et aussi les jugements de cassations qui sont très clairs : *en cas d'éloignement des pointeuses vis-à-vis des vestiaires la direction devra considérer comme temps de travail effectif les déplacements des salariés des vestiaires à la pointeuse* (Cass.soc13 Juillet 2004, n 02-15142).

A toutes ces questions, la DG n'a pas pu nous répondre ! Ce qui démontre une nouvelle fois leur préparation d'un dossier pour lequel ils osaient demander un avis sur le sujet au CSE central !

La seule réponse qu'on a eu portait sur le nombre de fois que les salariés devraient pointer :

- Pour les postés : 2 fois (*en début de poste et en fin de poste*)
- Pour la journée : 4 fois (*en début de poste , pour la pause déjeuner et en fin poste*) et pour l'emplacement des pointeuses, ce sera à discuter en local.

Même si on sait que l'employeur est libre de placer des pointeuses sans signer un accord, mais elle a néanmoins des obligations !

- Comme le suivi des pointages et la remise des documents, le respect du temps de travail, etc...

Et bien sûr, nous demandons que tous les élus du CSE et du CSEC puissent avoir accès à ces informations.