



# Après la mobilisation des salariés...

## Les 1<sup>ers</sup> résultats !



**La Direction Générale descend visiter les sites de production tous les trimestres.** Mais depuis la dernière lettre ouverte adressée à M. Giannuzzi le 23 septembre dernier, le rythme semble s'accélérer puisque la Direction Générale revient nous voir moins d'1 mois après.

**Mais ne soyons pas dupes, si la lettre ouverte CGT a bien eu un effet, c'est bien la mobilisation des salariés le 5 octobre dernier a démontré à la direction que si elle poursuivait à presser les salariés sans fin, elle allait bientôt avoir des problèmes pour produire des bouteilles !**

**Cette forte mobilisation des verriers a permis de mesurer très concrètement et très rapidement le changement de braquet de nos dirigeants !**

Mais attention quand même, ce n'est pas la 1<sup>ère</sup> fois qu'ils se montrent "gentils" pour mieux réattaquer derrière, c'est pourquoi la CGT restera vigilante et mobilisée, et vous incite à faire de même.

**La Direction locale a dit vouloir nous rencontrer une fois par mois et rediscuter de différents sujets :**  
*Ce qui est intéressant, c'est que tous les sujets listés par la direction se retrouvent dans la lettre ouverte CGT et / ou le tract d'appel à la mobilisation du 5 octobre dernier et aucun ne semble avoir été oublié !*

**Vigilance quand même car : "Discuter" ne veut pas dire "Négocier" !**

Si vous voulez que les lignes bougent, votre mobilisation doit se sentir dans les négociations, parce que la direction a parlé comme ceci :

- Négociation 5X8 : mais marge de Manoeuvre très petite
- Reclassements Inaptitudes, incapacité : ouvrir une porte mais pas négociation, juste remettre au goût du jour la note faite par l'ancienne équipe (qui ne respectait même pas la législation minimale, ce qui démontre aussi certaines ~~in~~compétences y compris chez ceux qui avaient été nommés par la DG pour "~~mater~~" diriger les salariés et la CGT de chalon.
- Concernant les intérimaires, nos demandes ont enfin été entendues, comprises, et prises en compte. La direction mettrait en place une prime d'appel et regarde pour payer 8h le poste commencé, et ne pas appeler un intérimaire au milieu de la nuit pour venir travailler à 3h45.
- Etc... **Comprenez bien que sans rapport de force derrière vos élus, rien n'avancera !** (*Mais ça, vous le savez très bien !*)

**La nouvelle organisation du travail suite à la réorganisation se met en place, alors n'acceptez pas tout !**

- **Faites respecter au minimum ce qui est prévu dans le PSE** (*vos élus CGT sont là pour vous les rappeler si besoin, ayez confiance en ce qu'ils vous disent*)
- **Et exigez des moyens supplémentaires si besoin pour faire votre travail dans des bonnes conditions de travail & de sécurité, et de pouvoir respecter les normes et règles applicables !** (*car là encore, ce n'est pas vous qui avez défini et décidé les normes hygiène, qualité...*)

**Les salaires :** La CGT a interpellé la DG sur le sujet, car peu importe le Pacte, l'inflation actuelle doit être rattrapée par Verallia et rapidement. Sinon, la grogne va vite se transformer en action concrète ! Et ce n'est pas les différentes primes qui vont étouffer la révolte qui gronde.

- Les primes "de progrès" qui ne récompensent pas le progrès comme leur nom l'indique...

- Les primes "de remerciement" les salariés (à l'exemple de la prime COVID) non versée aux salariés qui ne travaillaient pas le 1<sup>er</sup> novembre alors qu'elle était censée remercier les salariés qui avaient travaillé durant le confinement de mars à Mai
- Avec des "objectifs fixés" trop élevés dont les salariés ont très bien compris maintenant qu'ils n'en maîtrisent absolument pas ni la cible ni les moyens de l'atteindre ou pas...
- Avec des "critères qui s'opposent" pour au final ne jamais obtenir ce qui est prévu comme pour l'intéressement et ses critères techniques...

*Avant, on travaillait en contrepartie d'un salaire ! Aujourd'hui, la direction voudrait que l'on travaille et que l'on touche notre argent seulement si elle estime qu'on le mérite !  
C'est ça que vous voulez ? C'est en tout cas là que l'on glisse doucement...*

**Le mécontentement est fort, la démotivation est grande, les compétences partent... la fabrication de bouteilles s'en ressent fortement !**

**Et ce n'est pas le "bâton" brandi en permanence qui va inverser cette tendance !  
La direction est face à des verriers, elle commence à le comprendre !**

**La sécurité :** Nous sommes à 19 accidents, alors que la sécurité est soi-disant prioritaire sur la production ! Pourtant, certains agissements nous laisseraient penser le contraire. Mais bon, à la CGT ils sont comme ça. Alors le mieux est de faire un petit quizz pour que chaque salarié puisse se positionner :

**Quel critère est jugé prioritaire par la direction ? La "Sécurité" ? La "Qualité" ? Le "Rendement" ?**

- Quand il manque du personnel dans une équipe et que la direction donne l'ordre de faire tourner en sous effectif (parfois plusieurs salariés en moins)
- Quand une machine redémarre après un long arrêt pour travaux une nuit ou un vendredi (Sans renforts ni humains ni en compétence)
- Quand la direction embauche des femmes pour travailler au soufflage (directement ou indirectement) avant d'améliorer les conditions de travail (port de charges...)

Attention si vous n'avez pas répondu "Sécurité"  
vous avez perdu au quizz 😊

Mais l'arrivée d'un nouveau responsable EHS va sûrement changer les choses. En tout cas, tout le monde y croit dur comme fer.

Car vous avez pu le constater lors de problèmes sérieux ou accidents graves, dans ces cas-là, la direction n'est pas avare ni radine ! Elle partage bien plus que de raison les responsabilités sur ses subalternes !

*La CGT a expliqué au directeur que la politique du "bâton" est nuisible et complètement contraire à la politique sécurité.  
Aujourd'hui des salariés n'osent pas remonter les problèmes de sécurité pour ne pas se prendre une cartouche !  
Donc au lieu de traiter les problèmes et les résoudre, on les cache !  
La politique sécurité, c'est le contraire !  
On fait comprendre pourquoi il faut se protéger, travailler en sécurité, et s'il y a un raté, on ne "plombe pas" celui qui remonte l'info. On prend l'info et on cherche à résoudre le problème "dans la durée", en tenant compte de l'ensemble des éléments, pas en faisant une nouvelle procédure inapplicable dans le travail quotidien des salariés !*

**Les sous-traitants vivent des conditions de travail inacceptables, ils ne travaillent pas en sécurité,** et lorsqu'ils osent se rebeller et se battre, ils sont mis dehors ! Soit méthode douce (rupture conventionnelle) soit méthode dure (licenciement). Et les valeurs de Verallia sont vite oubliées quand il s'agit de l'employeur qui ne les respecte pas ! Mais quand les salariés dénoncent des faits précis, factuels, les 2 employeurs (exploiteur / exploité) sont très solidaires pour faire tomber les "lanceurs d'alerte". Ceci ne pourrait pas se passer à Verallia... à mois que... oh non !!!

**Donc, en conclusion, montrez-votre motivation et détermination à vous remobiliser si les négociations n'avancent pas suffisamment à votre goût.**

**La période est propice, la Direction a besoin de bouteilles et ne veut pas de conflit !  
Tant qu'elle n'a pas reconstitué ses stocks en qualité et en quantité, vous avez l'avantage !  
Ne perdez pas ceci de vue, c'est maintenant qu'il faut négocier pour l'avenir !  
Négocier pour vos conditions de travail, négocier pour vos salaires, négocier la pérennité  
des capacités de production seule garantie de vos emplois demain.**