



Coordination des Syndicats CGT de Verallia

Votre force pour l'avenir



Prime d'Intéressement

Le Timing est parfaitement orchestré par notre chère direction (qui prétend naviguer à vue sans visibilité 😞 sur l'avenir tellement incertain 🤔)

- Suivi Pacte le 18/01 à 8h30 => Obj non atteint !
- NAO le 18 à 10h => Direction généreuse ! Obj non atteint, mais je vous donne l'aumône !
- Intéressement le 19 à 9h => Réunion initiée à la demande de 2 OS sur conseils avisés de la direction 🤔

Suite à la Réunion de NAO, les salariés ont pu découvrir ce que la CGT annonçait, l'écart de prime le plus important entre les sites de Verallia !

Donc, la CGT est intervenue d'emblée au début de réunion pour rappeler à la Direction certaines bases fondamentales :

"L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation)." (Source : Internet site du service public avec logo bleu blanc rouge. Ceci nous semble officiel et vous pouvez vérifier...)

Historique : La Direction a fait un référendum pour faire passer l'accord "Direction" non négocié. Puis, au vu des résultats et qu'il n'y ait pas d'intéressement, et donc grève dans les 7 usines, la Direction a voulu renégocier l'accord. La Signature de la CGT majoritaire était indispensable pour déroger au référendum, ce qui a fait plier légèrement la Direction. Et cette année, on nous annonce que les objectifs variables seront vus annuellement, alors qu'un accord Intéressement est signé pour 3 ans !

Or, Verallia met en place une prime qui est liée aux performances de l'établissement ! ce qui est fondamentalement différend ! (On a oublié de demander : Les actionnaires touchent des dividendes différents eux ? où ils sont liés à certains critères les mettant en concurrence ? peut-être les salariés auront la réponse...)

Le plus choquant à nos yeux, c'est lorsque la Direction demande aux autres OS si elles sont d'accord avec ça, et qu'aucune des 2 autres OS ne soutiennent cette proposition visant à ce que chaque salarié de Verallia touche la même prime d'Intéressement (aux salariés de juger, nous ne sommes que vos élus).

Donc, évidemment, la Direction a refusé et a poursuivi de nous présenter "ses" nouvelles propositions concernant les critères techniques variables entre établissements de Verallia.

Sur la sécurité, la CGT a repris la Direction qui expliquait que 84 % des accidents du Travail étaient liés à des fautes comportementales des salariés qui ne respectaient pas les règles ! Nous avons dit ouvertement que des membres du CODIR se permettaient encore actuellement de demander aux salariés de shunter des sécurités ! Donc lien de subordination faisant, c'est la Direction qui écrit des règles et oralement demande aux salariés de ne pas les respecter, pour leur rejeter la faute dessus s'ils avaient le malheur d'avoir un accident ! Et quand la Direction ose nous dire de nous impliquer, nous avons su lui rappeler que la CGT a du intervenir auprès des "Inspection du Travail" de chaque site pour reprendre les Directions qui assumaient "le Shunt des sécurités", et c'est encore la CGT qui a du faire un signalement de "Danger Grave et Imminent" à Chalon ou des "Droits d'Alerte à Cognac suite aux très nombreux accidents du Travail depuis la mise en place du PSE et de la nouvelle structure et de la nouvelle organisation du travail toujours inappliquées actuellement sur les sites où il y a le plus d'accidents du Travail !

Sur la Qualité, nous avons dû revenir sur le fait que les salariés n'ont pas les moyens de faire correctement leur travail... Que certains salariés en responsabilité qualité 🤔 découvrent en janvier 2022 que le nombre de contrôles par poste a été modifié et que cela ne correspond plus aux normes clients ?! L'organisation actuelle ne permet pas d'assurer le niveau de qualité demandé, la plupart des sites n'atteignent pas l'objectif demandé.

Sur le PAP, les objectifs sont réévalués, mais "la direction n'a pas le choix", c'est "imposé" par "le budget"

🙄 🙄. Au vu des échanges qui ont lieu sur la difficulté d'atteindre ces objectifs, du désaccord unanime de ces objectifs, la CGT a remarqué à haute voix qu'elle s'était peut-être lamentablement trompée et qu'effectivement, tout le monde (direction, syndicats, salariés) avaient bien la main sur les objectifs et sur l'atteinte de ces objectifs 😊

OEE : les objectifs ont été modifié pour certain des sites , ils sont vue en hausse et d'autre en baisse mais le résultat final est que l'objectif national reste le même

Donc, au final, que l'on soit "d'accord" ou "pas", la Direction nous a présenté "ses" nouveaux objectifs de critères variables pour 2022. Les OS ont été en désaccord unanimement sur certains points, mais au final, la Direction va nous envoyer un nouveau projet d'accord Intéressement soumis à signature, et à nous de voir si on le signe ou pas.

Malgré l'humour, il est important de noter que la Direction avance, moins vite qu'elle ne le voulait, mais elle avance ! Et si elle avance, ce sont vos salaires et vos primes qui reculent année après année !

Donc, en résumé, cette année des salariés de Verallia ont été lésés par rapport à d'autres, avec un écart de 4 entre la plus petite enveloppe technique et la plus grosse.

Après des négociations d'un tel niveau de qualité, la CGT se demande pourquoi la Direction veut dépenser de l'argent pour nous apprendre à négocier 🙄 😊.

Les actionnaires ont mis la 7ème compagnie aux commandes de Verallia, et bien ils l'ont ! 😊

Les résultats (pour les actionnaires évidemment) sont bien là ! Mais comment ils y sont arrivés 🙄 !? On est bien au-delà des performances du chef Chaudard et ses acolytes Tassin & Pithivier 🍷 🍷 🍷

Pour autant, est-ce que les salariés ont démérité ? Est-ce que les salariés ont eu la main sur les objectifs ? Est-ce que les salariés ont eu la main sur l'atteinte des objectifs ?

La Direction nous propose d'arranger les choses en modifiant les objectifs... Donc, la réalité est que nous allons modifier les salariés qui seront pénalisés l'année prochaine, sans du tout savoir les quels ! (On a vraiment l'impression de jouer avec le salaire "l'argent du" aux salariés sans aucune certitude sur l'issue de la partie !)

Nous ne sommes donc plus du tout dans de la négociation loyale comme le prévoit le code du Travail ! Mais dans des réunions où on nous propose ce que nous n'avons pas la possibilité de modifier, et où il ne nous reste plus comme choix que de signer pour que les salariés touchent l'aumône donnée par la direction en contrepartie des énormes efforts fournis par les salariés dans le cadre de leur travail, ou le choix de ne pas signer et donc les priver de cet argent qui leur est dû !

Comprenez bien la différence entre les primes aléatoires, variables et les éléments de salaire fixes ! Une augmentation sur le salaire se cumule avec celles des années passées ! Regardez l'évolution de votre prime de vacances et vos primes d'intéressement et de Participation. Même si ces dernières vous paraissent importantes, on a déjà eu plus ! Et si c'est du salaire socialisé (Brut), cela compte pour votre retraite ! 👍

Pour la CGT, ceci n'est pas une fatalité, et nous renforce dans notre idée qu'il faut que les salariés se battent pour du salaire socialisé, fixe, garanti !

En effet, le salaire est la contrepartie d'un travail ! Donc, sans lien avec les résultats de l'entreprise ! Les salariés ne doivent pas être rémunérés en fonction des décisions prises par les actionnaires !

La CGT vous invite à participer les plus nombreux possibles aux arrêts de travail à partir du 24 janvier et à participer aux Assemblées Générales organisées sur site pour donner du poids à vos négociateurs lors de la prochaine réunion Paritaire salaire du 27 janvier à 14h.

Unis, déterminés, en action sur les 7 sites de Verallia, ensemble dans une action coordonnée sur les 7 établissements, les salariés ont le pouvoir en main !

Sans leur travail => pas de bouteilles => Pas de profits ! => Négociations !!!

C'est grâce à cette méthode que vos salaires sont ce qu'ils sont aujourd'hui ! Pas grâce au patron 😊