



De : Syndicat CGT
Envoyé : vendredi 7 octobre 2022 à 14:21
À : Direction Chalon
Cc : PDG & DRH Verallia France; Inspection du Travail & CARSAT ; DSC CGT & Fédération CGT
Objet : Urgent et important - Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droit des personnes et aux libertés individuelles



Monsieur le Directeur,
Madame la RRH,

Nous n'avons pas reçu votre mail « Communication cooptation et lancement du programme jeunes pousses Chef de section », mais il nous a bien été transféré malgré tout rassurez-vous.

Nous ne comprenons pas cette initiative « de cooptation » décidée encore une fois unilatéralement et sans aucune concertation avec les représentants du personnel, que ce soit les Organisations syndicales ou le CSE !

Une « prime », dont la somme n'est pas clairement identifiée, versée à des salariés qui proposent des candidatures pour être embauchés par Verallia, alors qu'au final, la décision d'embauche n'est décidée uniquement et exclusivement par l'employeur...

De prime abord, il nous semble que la mise en place de cette prime soit discriminatoire ! Car seule la direction va décider de qui elle embauche, donc à qui elle attribue également la prime, et son montant !

- **Nous avons un exemple flagrant avec des confirmations écrites de la direction (Paroles du directeur et de la RRH dans des PVs de CSE – PV donc officiel) comme quoi, au final, les compétences ne sont pas le critère principal d'embauche !**
 - M. & Mme « Dossier Prud'hommes » ne sont pas repris parce qu'ils ont mis Verallia en justice pour faire valoir leurs droits (pas de lien avec les compétences)
 - M. « Promesse d'embauche » n'a pas été embauché parce que le service RH s'est trompé de personne à l'embauche. Salarié très compétent, reconnu et apprécié de tous mais non embauché parce qu'il a mis son employeur & Verallia au tribunal

Donc, même si le salarié est compétent et est apprécié de toute la hiérarchie et de l'encadrement sur son travail effectué souvent pendant 18 mois d'intérim minimum, la Direction ne le recrute pas si elle estime qu'il est trop proche de la CGT, qu'il a un contentieux avec la direction et qu'il a intenté une action au tribunal des Prud'hommes, ou qu'il a un caractère « rebelle » et donc pas docile comme un mouton, etc...

- **Quelle objectivité sur le versement de cette prime ?**
- **Quels moyens factuels a-t-on pour vérifier que la prime est versée sans aucune discrimination aux salariés qui cooptent des candidatures ?**
- **Merci de nous apporter (à la CGT et à tous les destinataires de ce mail) les réponses précises puisque le système de cooptation est déjà mise en place, vous devez obligatoirement avoir les réponses à nos questions simples (Dans le respect de la Constitution Française, du Code du Travail et de la Convention collective... sur la non-discrimination et ne pas tenir compte de l'appartenance à une organisation syndicale, ou encore du droit de faire grève...)**

De plus, cette proposition a été soumise comme « idée » à mettre en œuvre à Verallia dans un « groupe de travail GEPP », dont il a été rappelé par Madame la DRH que tout ce qui est dit dans ces groupes de travail ne doit pas sortir de la salle, et que les groupes de travail n'étaient pas un lieu de négociation.

- Mais, contre toute attente, alors que la CGT s'est prononcée non favorable à ce système dans le groupe de travail pour plusieurs raisons, nous découvrons avec stupeur que la Direction l'a d'ores et déjà mis en place à Chalon !

Quel est donc l'objectif final de cette « pseudo négociation » GEPP avec la mise en place des groupes de travail ?

Faire parler les salariés de toutes catégories socio-professionnelles, faire émerger des idées et ne retenir au final que celles que vous aurez décidé unilatéralement ?

- Lorsque la CGT écrit que : " « la Direction affirme (dans un groupe de travail GEPP) à un organisme extérieur à Verallia, que la pénibilité chaleur n'est pas reconnue à Verallia, et qu'elle précise au représentant CGT que nous ne sommes pas en négociation (donc que c'est acté ainsi) » celui-ci se fait ramasser et menacer d'être interdit de négociations...

- Mais lorsqu'un cadre insiste sur sa demande forte de la mise en place d'un système de cooptation, là au contraire on retrouve ce système mis en place unilatéralement dans une usine avant la fin des 3 réunions des groupes de travail !

**Est-ce cela votre conception du futur dialogue social ? Discuter et imposer ?!
Alors nous vous le disons net et tout de suite ! Cette conception du dialogue social n'est pas la nôtre !**

Continuez ainsi et on va droit au conflit social, voire peut-être pire !

Car, un, ou des salariés vont craquer psychologiquement et la situation va nous échapper à tous, car les salariés n'accepteront pas de perdre une nouvelle fois un collègue du fait du mal être au travail qu'ils vivent depuis des années déjà !

À Chalon, les salariés travaillant actuellement vivent très mal leur travail du fait de plusieurs facteurs :

- Du management qu'ils subissent, des objectifs inatteignables qui leurs sont demandés !
- Des rumeurs multiples et variées lancées et relayées par le syndicat majoritaire au CSE et ses militants qui instaurent la peur et démotivent le personnel !
- De l'absence de « négociation » (Nous ne parlons pas de discussions !)

**Nous constatons chaque jour que de nombreux salariés souffrent en silence !
Et plus le temps passe, plus la direction répète inlassablement son discours que les choses changent et s'arrangent, tout le monde constate le contraire !**

- **Les salariés tombent comme des mouches dans tous les coins de l'usine, et de l'établissement !**
 - Un salarié en Accident du Travail a déposé plainte pour harcèlement moral
 - Un salarié a récemment eu un arrêt de travail suite à mal être au service Électrique
 - Un salarié a quitté son poste de travail suite à mal être au travail aux achats le 6 octobre 2022
 - Un salarié n'est pas venu au travail suite à un problème au travail à l'AVA le 6 octobre 2022
 - Des salariés pleurent régulièrement à la DMVN
 - Des salariés sont à la limite de craquer au service Qualité
- **Du fait du report des travaux du chantier du Four 3 : Dont la décision a été prise par le CODIR sur les seuls critères économiques liés au redémarrage ! (Expliqué par le Directeur aux OS le mercredi 5/10 à 14h, et reconfirmé par diaporama présenté aux salariés par la direction à l'occasion des réunions d'information)**
Aucune concertation avec le personnel de Verallia qui va subir l'intégralité des problèmes que cela va induire !
 - Les chefs de services jour et postés, sont en train d'être submergés de travail
 - Les chargés d'affaire ont reçu l'ordre de gérer le report avec leurs prestataires sans même avoir reçu une note officielle du report du chantier de Four de la direction du site.
 - Les chefs de service doivent gérer des travaux conséquents alors qu'ils avaient accordé des congés à leurs personnels
 - Les chefs de service doivent revoir tout le planning de formation et revoir chaque salarié un par un
- **Et en plus la Direction impose un nouveau logiciel de Gestion Automatique des Temps au milieu de tout ce chambardement :**
 - Les chefs d'équipe postés doivent refaire tout le travail préparé suite à la mise en place d'une nouvelle « feuille équipe » journalière
 - Les responsables de service doivent utiliser le nouveau logiciel « chronotime » avec les bugs et certains managers ne sont pas formés à ce nouvel outil

- **Et cette liste n'est bien sûr pas exhaustive puisque chaque salarié croisé nous rapport un fait supplémentaire !**

Cette situation n'est plus possible !

Le dialogue social se fait à plusieurs, et cette fois, nous exigeons que les prochaines réorganisations de travail (modifications organisationnelles et/ou structurelles), qu'elles soient mineures ou majeures, soient négociées avec les Organisations syndicales, et que le CSE soit informé et consulté !

Nous avons de très gros problèmes à l'établissement de Chalon, il va falloir trouver ensemble des solutions, ou nous allons agir différemment de manière à régler les problèmes avec les moyens légaux dont nous disposons ! Nous devons négocier très rapidement :

- Travail de fond sur les Conditions de Travail
- Travail sur le management
- Travail sur le mal-être général des salariés
- Faire un point sur le logiciel Chronotime et la mise en place des badgeuses
- Finaliser l'accord 5X8 et le signer
- Reconnaissance de la « pénibilité Chaleur »

Comme le précise l'Art L2312-59 du Code du Travail, l'employeur doit précéder à une enquête conjointe avec les membres du CSE à l'origine de l'alerte, il doit le faire sans délai, c'est à dire immédiatement.

Salutations syndicales,

Tous les élus & mandatés CGT de l'établissement de Verallia Chalon

Copie à Monsieur le Directeur Général et Mme la DRH - Pour qu'ils agissent très vite et donnent les moyens nécessaires à la Direction de chalon.

Copie à l'Inspection du Travail et à la CARSAT

Copie au DSC CGT et au Secrétaire Général de la Fédération CGT du Verre et de la Céramique

Copie aux salariés