

# Projet Jeroboam

Présentation au Comité Restreint Européen de Verallia

15 Mai 2019

# Jeroboam : Table des matières

---

- Principes p3
- Ce que nous demandons p4
- Pourquoi c'est légitime p6
- Processus à date p7
- Attractivité pour les investisseurs p8
- Stratégie de négociation p9
- Plan d'action p10

# Jeroboam : Principes

---

- En vue de la mise en vente par Apollo, préempter le processus en étant force de proposition
- Concept innovant : influencer le choix des futurs actionnaires du groupe, en vue de pérenniser son indépendance avec un actionnariat socialement responsable orienté long terme
- Promouvoir un système de gouvernance innovant, qui place les employés au centre du projet d'entreprise, et fait de la satisfaction et du développement de leurs droits une préoccupation essentielle.

# Jeroboam : Ce que nous demandons (1)

<b>Actionnariat et règles de gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actionnariat cible : bpifrance 10 à 20%, Salariés 7,5%, Fonds ISR détenant une majorité du flottant</li> <li>• Droits de vote doubles après 2 ans</li> <li>• Gouvernance : Conseil d'Administration composé de 10 administrateurs, dont 3 représentants du personnel (dont 1 désigné par le CEE) , 4 représentants des actionnaires, 1 par le FCPE, 2 indépendants avec un savoir-faire industriel</li> </ul>
<b>Société à Mission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mission: réduire l'empreinte écologique et améliorer la santé des consommateurs grâce au développement d'emballages en verre neutres et durables. Établir les meilleures pratiques de production en termes d'empreinte écologique, de consommation d'énergie, de conditions de travail et de santé et sécurité des travailleurs</li> <li>• Organe de surveillance et de contrôle de la mission à créer, 10 membres: 4 nommés par les actionnaires, 4 nommés par le Comité d'Entreprise Européen, 2 nommés par la direction.</li> </ul>
<b>Projet industriel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siège en France</li> <li>• Gouvernance pour établir et maintenir un projet d'entreprise consensuel, permettant la stabilité / l'évolution du modèle économique et social, avec pour objectif de préserver et de développer la satisfaction du capital humain ainsi que de bonnes performances opérationnelles.</li> </ul>

# Jeroboam : Ce que nous demandons (2)

<p><b>Projet industriel (suite)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le projet d'entreprise initial comprendra:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programme d'investissement ambitieux pour la santé, la sécurité et les conditions de travail, y compris des dispositifs d'aspiration de fumée sur toutes les lignes de production</li> <li>• Le passage en 6X8 pour les équipes de production et le passage aux 32 heures pour les salariés en journée</li> <li>• Une amélioration des conditions de travail pour les équipes de production</li> <li>• Une intensification de la coopération avec le centre de recherches de St-Gobain</li> </ul> </li> <li>• Le développement de l'Ecole Verrière dans les pays où Verallia est présent</li> <li>• La valorisation du savoir-faire technique dans l'évolution des carrières</li> <li>• Le développement du recyclage</li> </ul>
<p><b>Dialogue social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finaliser un Accord de Groupe favorable pour implementer le CSE dans chacune des sociétés françaises ainsi qu'un CSE central</li> <li>• Créer un organe de dialogue social au niveau mondial (le Comité mondial), suivant les mêmes principes que le Comité d'Entreprise Européen, avec pour mission de faciliter la mise en œuvre des meilleures pratiques sociales sur le périmètre géographique du groupe.</li> </ul>
<p><b>Stipulations financières</b></p>	<p>En plus de l'actionnariat salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme d'épargne salariale fiscalement avantageux à mettre en œuvre dans le monde entier</li> <li>• Programme de partage de la valeur basé sur la performance à mettre en œuvre dans le monde entier, basé sur des objectifs de performance réalisables, compréhensibles et négociés</li> <li>• Partage des gains en capital</li> </ul>

# Jeroboam : Pourquoi c'est légitime

---

- Valeur d'Entreprise objectif de la mise en bourse : 5 Milliards
- VE/Employé : € 500K = 10 à 20 années de salaire
- Plus-value estimée pour Apollo : € 2 Milliards en 5 ans
- Plus-value par employé = € 200K
- Plus-value/employé/an = € 40K
- Gains de productivité sur la période : à discuter si c'est pertinent

# Jeroboam : Processus à date

Date	Evènements	Commentaires
./..		
Jun 18	Couverture médiatique	Premier énoncé de Jéroboam
Août 18	Lettre CGT à M. Allavena demandant un rendez-vous	
3 octobre 2018	Rendez-vous au QG de Verallia	Accord pour discuter le concept
Octobre 18 à mars 19	Détérioration du dialogue social en France.	La résistance de la direction ralentit le dialogue avec Apollo. Nous mobilisons bpifrance
Mars 19	Interaction informelle sur une IPO officielle	Les actionnaires se déclarent prêts à formaliser les discussions sur Jéroboam dès que la décision de lancer la mise en bourse sera officiellement prise. Continuation de l'hostilité de la direction.
Avril 19	CGT transmet aux actionnaires et à la direction le projet d'accord d'entreprise pour la mise en oeuvre de Jéroboam	Il s'agit de montrer la faisabilité technique de Jéroboam et comment il pourrait concrètement être mis en oeuvre.
May 19	IPO annoncée officiellement Communiqué de Presse CGT Rothschild, BNP, Citi, Deutsche Bank nommés Confirmation du rendez vous le 23 mai	Il s'agit maintenant d'être pleinement associés au processus de mise en bourse, de façon à le rendre exemplaire sur le plan social.

# Jeroboam : Attractivité pour les investisseurs

	Sans Jéroboam : public d'investisseurs traditionnels des mises en bourse	Avec Jéroboam : public d'investisseurs socialement responsables
Périmètre	Un périmètre stratégique ajustable si cela permet de maximiser la valeur pour l'actionnaire	Un périmètre stratégique équilibré et stable
Equipe de Direction	Une équipe de management dont on attend des gains de productivité supplémentaires	Une équipe de direction choisie pour sa vision industrielle à long terme plutôt que pour sa capacité à réduire les coûts
Plan d'affaires	Un plan d'affaires « vendeur » déterminé sans consultation du personnel, conduisant à une valorisation artificielle	Un plan d'affaire consensuel, résultant dans une valorisation saine
Création de Valeur	Un objectif traditionnel de création de valeur pour l'actionnaire au détriment des employés	Une création de valeur par le positionnement des employés (du capital humain) au centre du projet d'entreprise



# Jeroboam: Stratégie de négociation

---

- Mobiliser les employés au niveau européen et mondial
- Documentation du projet de haute qualité
- Neutraliser l'hostilité du management au travers d'une interaction efficace avec les actionnaires
- Montrer une contribution positive à l' « equity story »
- Interaction directe avec les investisseurs socialement responsables

# Jeroboam: Plan d'action

---

- Ajuster/compléter ce que nous demandons avec les contributions du Comité Européen Restreint
- Discuter/amender/finaliser la stratégie et l'organisation du projet au niveau européen
- Etat des ressources et stratégie d'acquisition de ressources supplémentaires
- Plan d'action par pays :
  - Détailler « ce que nous demandons »
  - Interactions avec les représentants des salariés, syndicats, infrastructure existante de dialogue social
  - Interaction avec les équipes de direction
- Préciser les spécifications de l'instance mondiale de dialogue social
- Stratégie medias/communication et plan d'exécution
- Stratégie politique et plan exécution