



Communiqué CGT

Le Président Directeur Général a publié, le 24 mai 2019, un communiqué de la direction sur le projet "JEROBOAM". *Nous saluons cet exercice de transparence et souhaitons y répondre de façon détaillée, afin que chacun puisse prendre la mesure de nos points de convergence comme de nos profonds désaccords.*

Les mois qui viennent seront sans doute parmi les plus importants de l'histoire centenaire de notre groupe. Ils peuvent conduire au pire comme au meilleur pour les salariés, les dirigeants et les actionnaires. *C'est maintenant que se prennent les grandes décisions. C'est maintenant qu'il faut agir, discuter et décider ensemble – tous ensemble – de notre futur commun. Plus tard, ce sera trop tard.*

Le projet JEROBOAM

Le projet JEROBOAM est né d'un constat simple, connu de chacun : Apollo, qui détient 90% du capital du groupe, est un fond américain de "private equity". *Le modèle économique de ces fonds est l'achat, la gestion et la revente des entreprises ; les fonds se rémunèrent sur la plus-value effectuée et rémunèrent les dirigeants qu'ils nomment en leur rétrocédant une partie de cette plus-value.*

Chacun sait donc, depuis l'arrivée d'Apollo, que notre groupe sera revendu. Depuis l'origine, Apollo a indiqué sa préférence pour une *introduction en bourse*. Nous y voyons un risque et une opportunité :

- Une *risque* – ou plutôt, une *menace* – s'il s'agit d'une *mise en bourse "sèche"*. Ce type d'opération nous livrerait aux vents de la finance mondialisée, au règne du court-terme, aux pressions des activistes financiers et aux OPA hostiles. Cela ne peut être accepté.
- Une *opportunité* si la mise en bourse est responsable, qu'elle profite à tous et qu'elle s'inscrit dans un projet de long terme.

Le projet JEROBOAM, vous le savez, est une proposition de **mise en bourse responsable**. Il s'agit d'un projet sérieux, précis, documenté, visant l'intérêt de l'entreprise, de tous ses salariés, en France et dans le monde, et de toutes les parties constituantes.

La question est tellement importante pour notre avenir que nous avons souhaité nous y prendre longtemps à l'avance. *Dès le mois d'octobre dernier, nous avons rencontré la direction et les actionnaires pour leur présenter le projet.* Il a fait l'objet d'une écoute attentive laissant apercevoir la possibilité d'un dialogue constructif. Nous avons alors souhaité laisser le temps à la société de s'organiser afin de pouvoir avoir un débat serein. Pour nous assurer d'une discussion concrète, nous avons proposé un *projet de convention* mettant en œuvre le projet JEROBOAM.

Le projet a retenu l'attention des médias – de nombreux articles en témoignent -, de nombreux investisseurs, séduits par l'idée, et de personnalités politiques. Interrogé sur le projet JEROBOAM, le Président Directeur Général a lui-même déclaré : "[Je pourrais le signer]" dans l'article des échos

C'est dans ce cadre que s'est tenue la réunion du jeudi 23 mai entre la CGT, la direction et les représentants des actionnaires. **Or, pour l'essentiel, le bilan de cette réunion – à notre grande surprise – tient en un mot : NEANT.**



Nos interlocuteurs nous ont affirmé partager notre vision mais, *en même temps*, n'ont fait AUCUNE VRAIE PROPOSITION.

Nos propositions et l'absence de réponse de fond

Rappelons le contexte de l'introduction en bourse en quelques chiffres :

Valeur d'Entreprise (objectif de la mise en bourse)	5 Milliards d'euros
Valeur d'Entreprise par salarié	500.000 d'euros (soit 10 à 20 années de salaire)
Plus-value estimée pour Apollo	2 Milliards d'euros en 5 ans
Plus-value par salarié	200.000 euros
Plus-value/salariés/an	40.000 euros

Ces chiffres peuvent varier en fonction de certains paramètres, comme les conditions finales de l'entrée en bourse, mais les ordres de grandeur sont bien ceux-là.

Cet argent ne vient pas de nulle part : les 10.000 salariés du groupe y ont contribué de façon essentielle !

**IL EST LEGITIME QUE LES SALARIES,
QUI ONT CO-CONSTRUIT LA PROSPERITE DU GROUPE,
EN BENEFICIENT
ET CO-CONSTRUISENT L'AVENIR DE VERALLIA !**

C'est la raison pour laquelle nous avons construit un projet bénéficiant à tous. Voilà les réponses apportées par la direction, soit en réunion, soit à travers la présentation de l'introduction en bourse au CEEV. Que chacun puisse en juger !

Mesure proposée	Réponse
Signature d'une convention sécurisant les engagements de toutes les parties dans le cadre d'un projet collectif responsable (CONVENTION DE PROJET RESPONSABLE)	Non, préférence pour le modèle de décision hiérarchique unilatérale
Mesures garantissant une vision de long terme :	
Bpifrance : passage de 10% à 20 % du capital	Non, sortie progressive de Bpifrance
Salariés : 7,5% du capital (actions gratuites)	Non, maintien des 3% actuels
Investisseurs socialement responsables	Non réponse (ne semble pas prioritaire)
Conseil d'administration :	Application <i>minimale</i> de la loi (2 représentants des salariés, le cas échéant un représentant des salariés actionnaires)
- Salariés : 4 (3 représentants des salariés, 1 représentant des salariés actionnaires)	
- Apollo et Bpifrance : 4	
- Indépendants : 2	
Droits de vote double pour les actionnaires de long terme	Non (l'activiste financier arrivé la veille a autant de droit que l'actionnaire de long terme)
Création d'une société à mission	Non



Projet industriel

Principe d'un projet industriel travaillé conjointement	Non
Siège en France	Oui pour l'instant (aucun engagement pérenne)
Le projet proposé prévoit <i>notamment</i> :	A la discrétion de la direction ; pas d'engagement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un programme d'investissement ambitieux en France et dans tous les pays où le groupe est implanté, pour la santé, la sécurité et les conditions de travail, y compris des dispositifs d'aspiration de fumée sur toutes les lignes de production ▪ Le passage en 6X8 pour les équipes de production et le passage aux 32 heures pour les salariés en journée ▪ Une amélioration des conditions de travail pour les équipes de production ▪ Une intensification de la coopération avec le centre de recherches de St-Gobain ▪ Le développement de l'Ecole Verrière dans les pays où Verallia est présent ▪ La valorisation du savoir-faire technique dans l'évolution des carrières ▪ Le développement du recyclage 	

Dialogue social

Signer un Accord de Groupe favorable pour implémenter le CSE dans chacune des sociétés françaises ainsi qu'un CSE central	Accord minimal non satisfaisant (c'est un sujet que nous continuons de traiter séparément)
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	Non, pas de Comité Mondial

Stipulations financières (en plus de l'actionnariat salarié)

Programme d'épargne salariale fiscalement avantageux à mettre en œuvre dans le monde entier	Non
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	Accord d'intéressement non satisfaisant (c'est un sujet que nous continuons de traiter séparément)
Partage d'une partie des gains en capital à l'occasion des ventes d'actions sous forme d'une prime exceptionnelle, selon le régime volontaire de la nouvelle loi PACTE	Non, il n'y aura pas d'application de cette loi

Précisons : la direction a indiqué que certaines de nos demandes, qu'elle approuve, seront peut-être mises en œuvre plus tard, dans quelques années, si la direction le juge opportun à ce moment-là....

reponse de la direction : Apollo et Bpifrance ne partiront pas tout de suite : ils ne sortiront que progressivement du capital, selon le calendrier qu'ils décideront. Aucun engagement n'est pris.



La stratégie de la direction

Pour *éviter de parler du projet JEROBOAM*, projet de mise en bourse responsable, et de sa condition de réussite pour tous, la CONVENTION DE PROJET RESPONSABLE, la direction a pris un double chemin.

Premièrement, elle met en valeur la politique menée par la direction et le respect par les actionnaires de leurs engagements. Disons-le franchement : nous ne contestons ni les chiffres annoncés ni le respect des engagements.

Mais alors il faut raconter toute l'histoire : les avancées concédées ont, pour nombre d'entre elles, été obtenues lors du processus de vente de Verallia par Saint-Gobain, *grâce à de fortes mobilisations*. C'est le cas de la garantie sur les investissements, de l'entrée dans le capital de Bpifrance, de la pérennité des conquêtes sociales, de l'obtention d'une prime vacance équivalente à un 14ème mois et de l'accord salarial pluriannuel sur 3 ans. *Personne ne l'a oublié.*

Et il faut être logique :

Si le respect par les actionnaires de leurs engagements a contribué au succès de Verallia, ALORS il est normal, opportun et légitime que les salariés demandent l'approfondissement et la pérennisation de cette politique ... ce que fait le projet JEROBOAM ! **Des choses ont été faites, mais il reste beaucoup à faire sur tous les sites de Verallia, dans le monde entier.**

Secondement, la direction met en cause le climat social en France et en tire prétexte pour ne pas avancer sur le projet JEROBOAM. Nous sommes d'accord sur un point : le climat social n'est pas bon, ce qui est toujours un constat d'échec.

Mais il faut bien constater deux faits. D'abord, les grèves : elles ont diminué de moitié, notamment grâce à l'accord salarial pluriannuel que nous avons proposé : ce n'est pas rien. Une grève est toujours le signe d'un échec. Nous avons signé un accord sur l'alerte sociale. Pour fonctionner, il devait s'accompagner d'un programme de sensibilisation et de formation du management et des salariés ; nous l'avons demandé, il n'a pas été mis en place. *Au lieu de se lamenter sur le passé, nous proposons de regarder l'avenir : nous proposons à la direction de discuter immédiatement d'une mise en place très rapide de ce programme ! Faisons ensemble le pari de l'intelligence collective.*

Ensuite, et de nouveau, il faut être logique. La direction se plaint du climat social. Mais celui-ci est le résultat d'une *interaction entre la direction et les salariés*. Or c'est précisément le but du projet JEROBOAM que de créer une nouvelle dynamique, qui permet une sortie par le haut !

JEROBOAM est un projet innovant qui attire des commentaires positifs de toute part et met en valeur Verallia en France et dans le monde. Il est favorable à l'entreprise, aux salariés – sur tous les sites du groupe dans le monde - et à toutes les parties constituantes. Il prévoit une gouvernance de long terme, un projet collectif, des investissements sur tous les sites, un comité mondial et une rémunération des salariés pour leurs efforts.

**Il est aujourd'hui en danger.
ENSEMBLE, FAISONS DE CE GRAND PROJET UNE REALITE !**