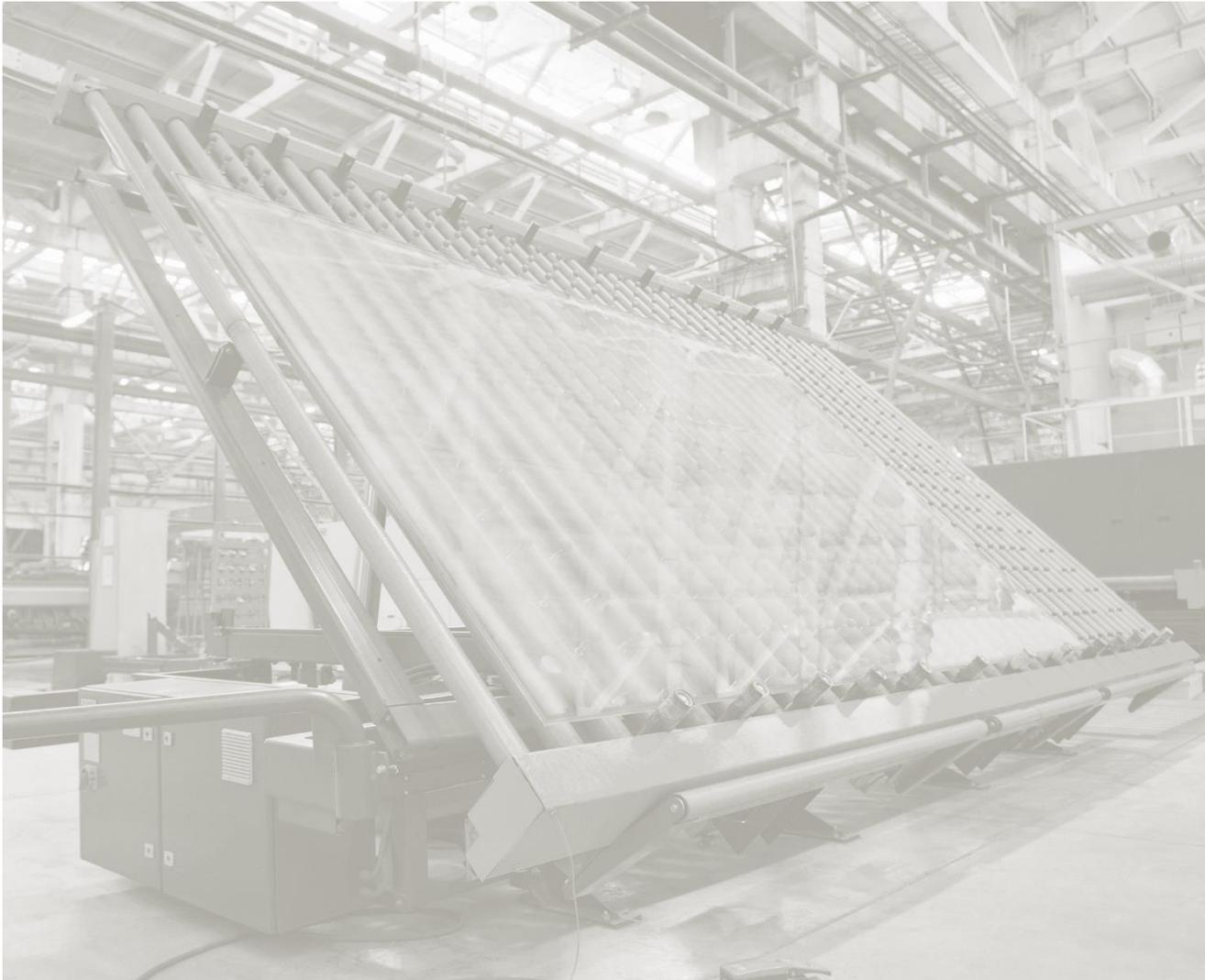


Réunion Fédération CGT Verre Céramique

Verre plat Novembre 2015



Actualité du verre plat

En bref : la loi de dialogue social



Bastien LARCHER
Candice DOUILLET



Actualité de la transformation du verre plat



- Le secteur est toujours en proie à de fortes difficultés en France mais aussi dans les pays frontaliers
 - Exemple **Glas Trösch**, a l'intention de licencier 140 collaborateurs en Suisse d'ici à la fin de l'année. Des usines doivent fermer leurs portes à Bulle (FR), Oftringen (AG), Pratteln (BL) et Volketswil (ZH).
- **SG Glassolutions a mené des réorganisations d'ampleur :**
 - Après SVA en 2014, c'est la fermeture de l'établissement de Gobba à Vienne avec la suppression de 46 personnes (2 lignes de vitrage isolant, des outils de découpe et façonnage et une plateforme de stockage pour SGGF)
 - SG Glassolutions a aussi entrepris une vaste restructuration juridique de son réseau en 2015 en visant la constitution de nouvelles entités de plus grande taille (voir pages suivantes)
 - Une modification de l'organisation avec la suppression de l'échelon « France » et un rattachement direct des entités à Glassolutions Europe, et une refonte dans le partage des responsabilités avec Glass.
 - Mais aussi un investissement en trempe sur Lesquin (Lille)
- **AGC : le réseau est en perte de vitesse**
 - AGC va fermer l'usine d'Athus au Luxembourg, spécialisée dans la fabrication de verre feuilleté (85 postes) avec transfert de l'activité à Moustier, Elle provoquera la suppression de 85 postes.
- **Malgré une situation financière tendue, Riou continue à renforcer son maillage sur le territoire**
 - Reprise à la barre du tribunal de LHUILLIER dans le nord est de la France (20 salariés sur les 45 que comptait l'effectif), ventes = 7 M€.



Glassolutions

SGGSPN =

SGGSPN

+ Charles André
+ Orléans

MO =

MOA
+ SVA
+ MOPL

Sovis

Aurys

TVI =

Techniverre
+ SVF
+ Wehr

Climaver
Glassver

SGGSSO

Sivaq

St Just

Auvergne Isolation

SGGS MI CEV

Les nouvelles entités

- Ventes d'environ 50 M€
- Une dizaine de sites = 1 CE
- Effectif proche de 300 personnes
- Minimisation des avantages sociaux
- = disparition de SVA, MOPL, Charles André, SVF, Wehr ...

d'autres à venir ?

- Sivaq absorbée par SGSSO ?
- Gobba, LVM, VIA, Alp'verre absorbées par Sovedys ?

Sovedys ?

Sovedys
+ Gobba
+ VIA
+LVM

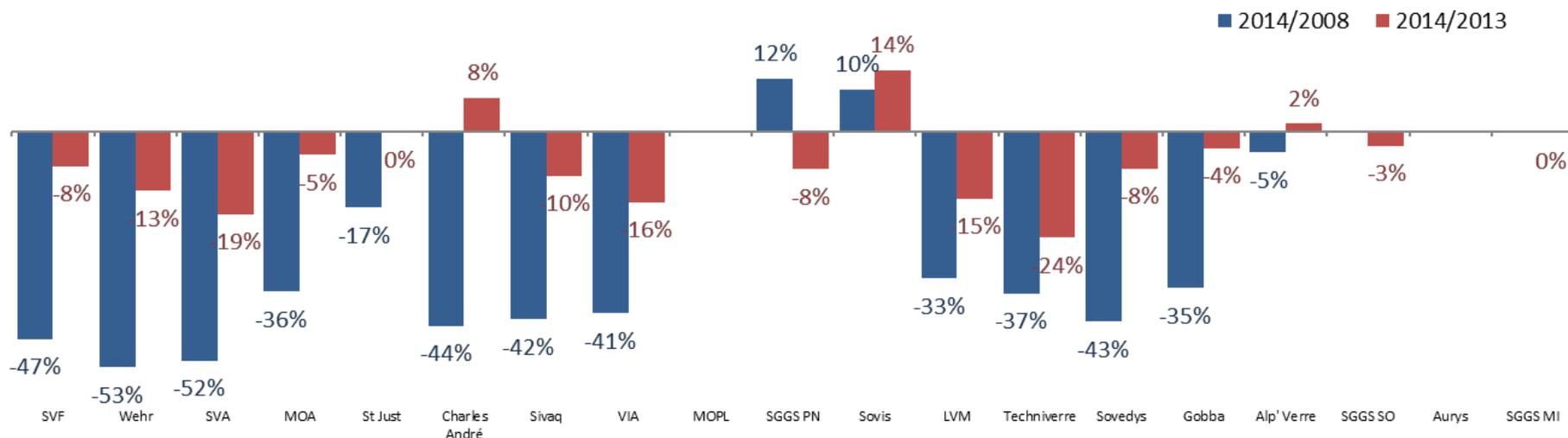
Les spécialités restent indépendantes : Sovis, Aurys, St Just



Les résultats des filiales de Glassolutions 1/2

Ventes Glassolutions

En k€



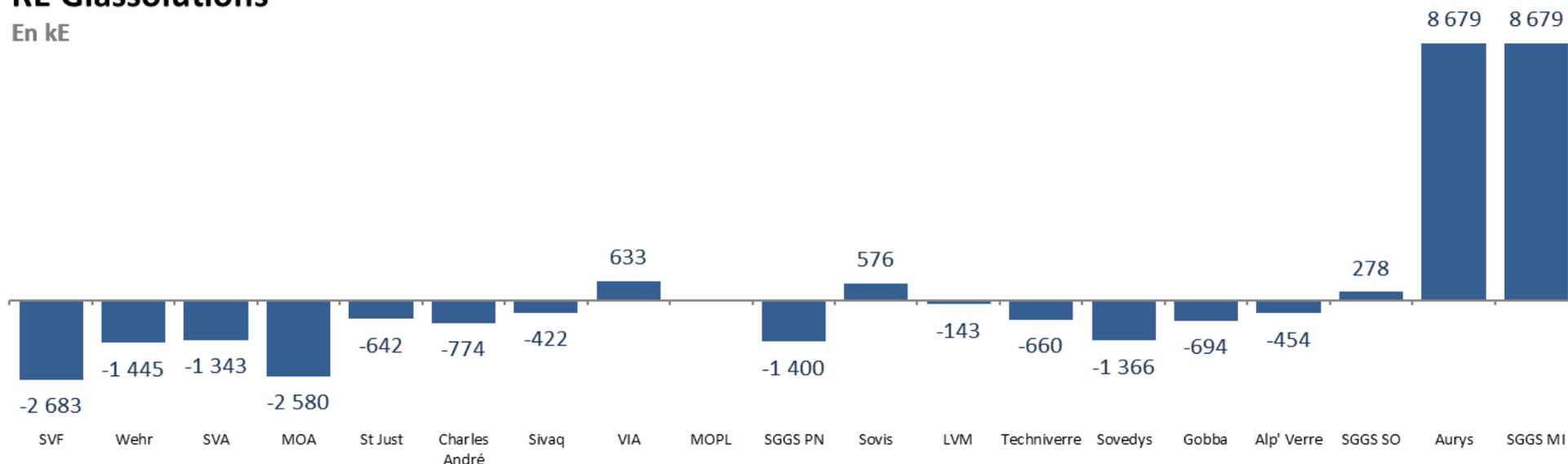
- La baisse des ventes a été brutale depuis 2008, mais elle se poursuit encore en 2014 et 2015.
- Les sociétés positionnées sur le **verre de spécialité résistent mieux** (Sovis, St Just, Aurys, Alp' verre, Vetrotech)
- SGGS MI stabilise au global son activité, mais CEV rencontre des difficultés de charge.
- L'activité semble moins dégradée dans le sud-ouest de la France.



Les résultats des filiales de Glassolutions 2/2

RE Glassolutions

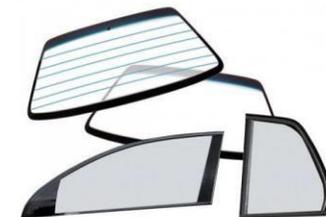
En k€



- Seules Aurys, SGGS MI, Sovis, VIA et SGGS SO dégagent des marges positives en 2014.
- A l'échelle nationale, Glassolutions dégage un résultat légèrement positif. Mais hors spécialités, c'est un RE en perte de 4,8 M€.



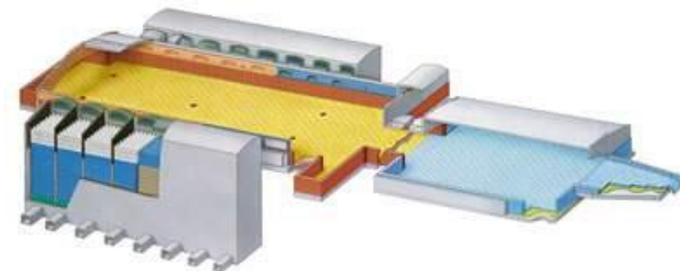
Actualité du verre automobile



- La **reprise est vigoureuse** dans le vitrage automobile avec une production européenne qui se redresse chez les constructeurs, emmenés par les marques allemandes.
 - Les perspectives restent flatteuses sur la production automobile en Europe, mais pas nécessairement en France
- Les **projets des verriers se multiplient aux frontières de l'Europe**
 - Pilkington qui s'apprête à lancer une nouvelle usine en Pologne
 - Implantée à Kénitra au Maroc, Sekurit revendique la production de 349.000 unités en 2015. La production devrait passer à 448.000 pare-brises en 2016, Sekurit vient de décider de mettre en place une 2^{ème} ligne de production à Kénitra prévue pour 2017, qui devrait avoir une production de 600.000 pare-brises.
 - AGC en Pologne avec le rachat de NordGlass, une société de production de verre de remplacement pour le secteur automobile. Cette société est aussi active dans la distribution et le montage de verre automobile de remplacement, et est en tête en Pologne dans ce domaine.
- Sauf à **rester spécialisé sur des produits spécifiques**, les usines françaises risquent de pâtir de la perte de vitesse des constructeurs français, surtout si les modèles en croissance sont assemblés loin des bases françaises.



Actualité des floats



- Le marché ne laisse pas apparaître de signal de reprise solide.
- La **France a été impactée** au bénéfice des pays frontaliers sur des arrêts de capacité
 - Niche toujours en stand by de redémarrage
 - Boussois APLD prolongé avec B1 toujours à l'arrêt
 - La réparation d'Eurofloat est néanmoins prévue en 2016.
- D'un côté les **floats allemands disposent d'une forte charge,**
- De l'autre, la péninsule ibérique accuse une sous-charge inquiétante, et se voit concurrencé par le démarrage du **2^{ème} float en Algérie de MFG.**



- La demande sur les **produits complexes** (à couche, mixtes feuilletés) continue d'augmenter et permet aux verriers de réaliser des marges renforcées. Tandis que sur les produits basiques (4 mm clair), les prix ont accusé une forte baisse sur la France au 1^{er} semestre 2015 à cause d'une bataille pour s'arracher des volumes sur un marché déprimé.
 - Des prix de l'ordre de 2,40 € / m² quand le prix de revient complet peut atteindre 3 €.



La loi relative au dialogue social

en bref



La DUP élargie aux entreprises de moins de 300 salariés et incluant le CHSCT*

- Les **mêmes élus** auront automatiquement les **3 casquettes**: DP + CE + CHSCT
 - Polyvalence attendue de la part des élus
- Mise en place au niveau de **l'entreprise de moins de 300 salariés** (ou de chacun des établissements distincts qui la compose)
 - Et non dans les établissements distincts de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 300 salariés (maintien de la circ. DRT 9 du 21 juin 1994 relatif à l'ancienne DUP?)
- À l'initiative de l'employeur, s'il le souhaite, lors de **la constitution ou du renouvellement de l'UNE DES INSTANCES**, après consultation des 3 IRP concernés
 - Exemple: renouvellement CE et DP le 15 janvier 2016 et le CHSCT le 30 novembre 2017 > DUP élargie dès le 15 janvier 2016
 - Application des règles électorales CE
- **Nombre d'élus** : en attente du décret
 - D'après le projet, on perdrait 1 représentant du personnel
- **Suppression facilitée** sur décision unilatérale de l'employeur (art.L2322-7CT)



*art.L2326-1 à 9CT



Les 3 IRP conservent leurs attributions et fonctionnement propres sous réserve des adaptations suivantes (suite)

- Désignation obligatoire d'un **secrétaire et d'un secrétaire adjoint**: modalités définies par décret
 - Exercice des fonctions dévolues au secrétaire du CE et du CHSCT
- Un crédit d'heures **annualisé et mutualisé** entre les membres de la DUP avec une limite (1,5)
- **Réduction du nombre de réunion** à 6 par an dont 4 doivent relever sur des sujets relevant des attributions CHSCT
 - Sur convocation de l'employeur
 - Les suppléants assistent aux réunions de la DUP
 - Avis rendu dans les délais applicables au CE
- **ODJ commun envoyé aux membres 8 jours** au moins avant la séance
 - ODJ établi conjointement entre l'employeur et le secrétaire
 - Consultations rendues obligatoires par une disposition légale/conventionnelle inscrites de plein droit
- **Avis unique** rendu lorsque le sujet à l'ODJ concerne le CE et le CHSCT
- **Expertise commune** lorsque les sujets relèvent des attributions du CE et du CHSCT (en attente de décret pour plus de précisions)



Les CE concernés par un risque de regroupement des instances



- Vetrotech
- SGGSPN
- Aurys
- SGSSO
- Alp'verre
- Sivaq
- (LVM, Gobba, Sovedys, VIA)



- Vertal SE
- Vertal IDF
- Vertal NE
- Daver
- IVB
- AIV
- Soverso
- Siglaver
- Glacisol



Instance commune dans les entreprises de +300 salariés: le sur-mesure*

- Par accord collectif d'entreprise majoritaire ou à défaut par accord collectif d'établissement majoritaire
 - Si UES : négociation au niveau de l'UES ou de l'un ou les entreprises de l'UES
- Instance commune au niveau de l'entreprise (ou de l'UES) ou du ou de l'un des établissements : le modèle conventionnel peut différer d'un établissement à un autre
 - IRP à géométrie variable : DP+CE / DP+CHSCT / CE+CHSCT / DP+CHSCT+CE
 - Regroupement CCE+CE ou CCE+CEE ou comité de groupe impossible
- Mise en place lors de la constitution/renouvellement de l'une des 3 instances
 - Pas de consultation préalable des IRP
 - Application des règles électorales CE lorsque le CE est inclus / règles électorales DP à défaut
- Suppression par dénonciation de l'accord (respect du seul préavis de 3 mois – pas de délai de survie)
- L'instance commune est dotée de la personnalité civile, et gère un patrimoine lorsqu'elle inclut le CE
- Principe du maintien des attributions de chaque IRP



*art.L2391-1 à L2394-1CT

Instance commune: assouplissement des règles de fonctionnement en vue d'un dialogue plus efficace ?

- **A NOTER** : Le **RS au CE et les invités au CHSCT** assistent aux réunions de l'instance portant sur les seules attributions du CE ou du CHSCT.
 - Quid du RS au CHSCT ?
- Les **commissions (facultatives)** prévues par accord, sauf la commission des marchés qui demeure obligatoire.
- Le **fonctionnement** de l'instance commune est défini par **l'accord majoritaire** :
 - Nombre minimal de réunion (min : 6)
 - Modalités d'élaboration et de communication de l'ODJ
 - Rôle respectif des titulaires et des suppléants
 - Le crédit d'heures (au moins égal au minimum légal – en attente du décret)
 - Le nombre de jours de formation (au moins égal au minimum légal – en attente du décret)
 - Si l'instance inclut le CHSCT :
 - la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission HSCT, à laquelle peuvent être confiées par délégation tout ou partie des attributions du CHSCT
 - le nombre minimal de réunion portant sur les attributions du CHSCT
- **A défaut d'accord sur le fonctionnement**, application du code du travail (nombre d'élus, de jours de formation et d'heures de délégation) + règles CE (si inclus) ou CHSCT (en l'absence CE)



De nouvelles règles du jeu pour les IRP



- Le recours à la **visio-conférence** facilité (art.L23-101-2CT) :
 - Par accord avec l'instance, à défaut 3 fois par année civile maximum
 - Modalités de vote à bulletin secret défini par décret
- Articulation des **consultations CCE-CE** (art.L2327-2 et 15CT) clarifiée
- La **rédaction des PV** par le secrétaire: établi dans un délai et selon des modalités définies par l'accord fixant le délai dans lequel l'avis est rendu(art.L2325-20CT)
 - En l'absence d'accord, le délai et les modalités sont définis par décret
- **L'enregistrement** des réunions ou le recours à la sténographie sont encadrés par décret (art.L2325-20CT).
- **Réunion CE bimensuelle** si l'effectif est < 300 salariés et **annuelle** si l'effectif est > 300 salariés (art.L2325-14CT)
- Seuil des **commissions formation et égalité** relevé à 300 salariés
- Faculté pour l'employeur d'organiser des **réunions communes** à plusieurs instances(art.L23-101-1CT)
 - ODJ communiqué au moins 8 jours à l'avance
 - Avis recueilli selon les règles propres à chaque instance



Le dialogue social au sein du CE: prise en main des syndicats



- Un **accord d'entreprise** pourra adapter les **consultations, la BDES et le fonctionnement** du CE (art.L2323-7CT).
- L'accord (conditions de validité de **droit commun**) pourra définir :
 - Les modalités des deux consultations récurrentes (situation économique et financière ; politique sociale)
 - La liste et le contenu des informations prévues pour ces deux consultations et l'information trimestrielle (pour les + 300). Toutefois, le CE devra être destinataire des documents comptables et des informations sur l'égalité professionnelle
 - Le nombre de réunions annuelles du CE (pas < 6)
 - Les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus
 - Les délais et les modalités d'établissement des PV de réunions.
- Notez que **les délais de consultation du CE** sont négociés **en priorité** avec le **DS**, à défaut avec le **CE**. A défaut d'accord, délai fixé par décret.



Amélioration du fonctionnement du CHSCT ?

	Avant	Après
Durée du mandat des membres du CHSCT	2 ans	Durée applicable aux membres du comité d'entreprise, soit en principe 4 ans
Règlement intérieur	Non obligatoire	Obligation pour le CHSCT de déterminer dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions
Participation de l'employeur aux votes	Aucune limite légale	Interdiction de participer aux votes lorsque le CHSCT est consulté en tant que délégation du personnel
Participation d'un représentant du service de santé au travail aux réunions	Possibilité ouverte au seul médecin du travail	Possibilité pour le médecin du travail de se faire représenter par un membre de l'équipe pluridisciplinaire
Rôle respectif du CHSCT et de l'instance de coordination	Rôle non précisément fixé par la loi	L'instance de coordination est seule compétente pour rendre un avis sur les mesures d'adaptation d'un projet de l'employeur communes à plusieurs établissements. Les CHSCT locaux se prononcent sur les mesures d'adaptation qui ne concernent que leur établissement et sont du ressort du chef de l'établissement
Délai de consultation	Absence de précision légale	Délai d'examen suffisant fixé par accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CHSCT ou l'instance de coordination. Application du délai réglementaire en l'absence d'accord



Les nouvelles modalités relatives au rôle économique du CE

- **Agenda social du CE rationalisé au 01 janvier 2016 : de 17 à 3 consultations dans l'ordre qu'il siera à l'employeur (art.L2323-6CT)**
 - Consultation du CE sur la situation économique et financière, la politique de recherche et de développement, y compris l'utilisation du CICE (art.L2323-12CT)
 - Consultation du CE sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle (art.L2323-10CT)
 - Consultation du CE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (y compris le bilan social dans les entreprises de + 300 salariés) (art.L2323-15CT)
- **Les informations pour ces 3 consultations figureront dans la BDES**
 - Un décret doit préciser le contenu des informations
- Le CE pourra recourir à un **expert comptable** en vue de l'assister **pour ces 3 consultations** (rémunéré par l'employeur, excepté pour les orientations stratégiques) (art.L2325-35CT)
- **D'autres nouveautés liés à la BDES :**
 - Rubrique relative à l'égalité professionnelle à intégrer
 - Informations transmises de manière récurrente au CHSCT à intégrer
 - Suppression des bilans et rapports remis au CE
 - Suppression des informations trimestrielles de la BDES
- **Certaines consultations du CE disparaissent.**



La rationalisation des négociations obligatoires : la trilogie

Négociation annuelle sur
la rémunération, le
temps de travail et la
valeur ajoutée
Art.L2242-5CT

Négociation annuelle sur
l'égalité professionnelle et la
qualité de vie au travail
Art.L2242-8CT

Négociation triennale sur
la gestion des emplois et
les parcours
professionnels
Art.L2242-13CT



Nécessité d'un **accord majoritaire + accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle** pour (*art.L2242-20CT*):

- modifier la **périodicité** des négociations (triennale – si un syndicat signataire le demande, la négo redeviendra annuelle / quinquennale)
- modifier la **répartition des thèmes** à condition de n'en supprimer aucun

- Entrée en vigueur au 01 janvier 2016 avec des **dispenses de négo** pour les entreprises déjà couvertes par un accord relatif (jusqu'à la durée de l'accord, à défaut au 31 décembre 2018) :
 - À la conciliation de la vie personnelle et professionnelle
 - À l'égalité professionnelle
 - Aux mesures de lutte contre les discriminations
 - À l'emploi des travailleurs handicapés



Afin de valoriser les parcours syndicaux et l'engagement collectif dans l'entreprise



Egal accès des hommes et des femmes aux mandats (art.L2141-5CT)

Entretien de début de mandat à la demande du titulaire portant sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi (art.L2141-5CT)

Garantie de non discrimination salariale pour le représentant du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de sa durée du travail (art.L2141-5-1CT)

égal aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable à défaut des salariés de l'entreprise

Entretien de fin de mandat pour les titulaires dont les heures de délégation représentent 30% de leur temps de travail (art.L2141-5CT)

Dispositif national de valorisation des compétences (art.L6112-4CT)



Autres mesures sociales favorisant le dialogue social ?



- **La parité sur les listes de candidats (dès le 01 janvier 2017) :**
 - Chaque liste de candidats doit refléter la répartition entre hommes et femmes et présenter alternativement un homme et une femme (art.L2324-21-1CT)
 - Le PAP doit préciser la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège (art.L2324-13CT)
- **Utilisation des heures de délégation DS assouplie** pour participer au titre du syndicat à des négociations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise (art.L2143-16-1CT)
- **Les représentants des salariés administrateurs :** la loi étend le champ d'application de l'obligation afin de rendre leur présence plus effective (art.L225-27-1 et L225-79-2C.com)
 - Suppression de la condition d'avoir un CE
 - Baisse du seuil d'effectif à 1000 salariés en France / 5000 en France et à l'étranger
 - Exception: les holdings patrimoniales de moins de 50 salariés si leurs filiales ont des représentants
 - Entrée en vigueur différé
- **La procédure à suivre relative à la rémunération du congé de formation économique sociale et syndicale (art.L3142-8CT) :**
 - La rémunération est demandée par écrit par le syndicat (niveau du maintien de salaire+ accord du salarié en annexe de la demande)
 - Avance de l'employeur et remboursement par le syndicat; à défaut, retenue sur salaire possible. Décret en attente



