Mercredi, 9 juin 2021

Monsieur Daniel Loetscher, Président de BFI,

L’ensemble des salariés s’associe à l’intersyndicale Knorr Duppigheim pour vous écrire cette lettre.

A mi-parcours de la procédure du PSE Knorr de votre projet de cessation d’activité du site de Duppigheim, nous sommes plus qu’inquiets de la situation à date.

En effet, la négociation du PSE, et ce malgré déjà 8 réunions d’effectuées, ne nous semble pas à la hauteur d’un groupe comme Unilever.

Nous vous rappelons qu’Unilever a fait 51 milliards d’euros de chiffre d’affaires dans le monde en 2020 et se place parmi les leaders mondiaux dans ses domaines.

A chaque réunion, nous avons l’impression de faire du « marchandage de tapis » pour des « miettes », d’ailleurs nous l’avons fait remarquer à Messieurs Faure et Liabeuf le 31 mai, mais fort est de constater que rien n’a changé.

Les mesures que vous proposez dans votre projet d’accord majoritaire, à date, sont quasi-toutes en deçà des plans précédents du groupe et largement en deçà des autres plans récents en France. **Cela n’est pas acceptable pour un groupe tel que Unilever !**

* C’est le cas de la « seconde » première enveloppe de formation que vous avez mis à 900000€, alors qu’elle devrait être à au moins de 1,7 million d’euros pour 261 personnes si on fait une simple règle de trois par rapport au plan de 2014. (Après une « première » première enveloppe complètement indécente dans la version de base du livre 1 à 300000€ pour 261 personnes).
* C’est le cas pour le montant de l’enveloppe que le Relais Emploi peut engager en formation, sans accord de la direction, qui est aussi en dessous des anciens plans. (4000€ vs 5000€).
* C’est le cas pour la base de calcul du salaire de référence où vous proposez « salaire de base + ancienneté » qui est en deçà du plan précédent « salaire de base + ancienneté + complément d’ancienneté + prime du 13eme mois +nuit lissé »
* C’est le cas pour le montant du différentiel de rémunération que vous avez mis à 250€ et qui était 300€ dans le dernier plan.

D’autres points nous inquiètent aussi :

Votre refus d’envisager un plan de pré-retraite sachant que notre pyramide des âges est élevée et sachant que beaucoup de plans récents pratiquent ce genre de mesure. Ces entreprises le font bien parce qu’il y a un intérêt à le faire ! Nous vous demandons donc d’étudier cette solution pour notre personnel. Nous ne sommes pas en accord avec les propos de M. Faure qui dit que « c’est à Pôle Emploi de payer pour faire le lien avec la retraite car c’est l’argent des salariés ».

Vous manquez de loyauté envers le personnel lors des réunions avec eux : vous leur annoncez souvent des mesures « en cours de négociation » en tant qu’acquises alors que cela n’est pas le cas.

Ce que vous dites sont parfois de fausses vérités ou mensonges par omission pour influencer le personnel dans le sens qui vous arrange. Cela n’est pas très correct.

Cela s’est produit lors de la réunion avec le personnel, lorsque le personnel est monté en réunion de négociation le 20 mai. Cela s’est également produit lors des réunions du 03 juin et encore le WE dernier. Nous vous demandons de parler avec les gens de faits et de l’avancement de la négociation de façon loyale en expliquant ce qui est acté ou non et ce qui est encore en cours de négociation.

Vous n’êtes pas sans la savoir que les salariés vont mal. Il existe actuellement un vrai mal-être du personnel et ce projet a un impact fort sur leurs santés, leurs vies professionnelles et familiales. Lors du CSE du 6 mai les élus vous ont alerté "Le CSE déplore que la direction, depuis la déclaration du projet de cessation d'activité du 25 mars 2021, n'ait pas rassemblé la commission CSSCT. De ce fait, le CSE prend l'initiative de demander une réunion extraordinaire CSE - CSSCT pour discuter et au mieux traiter les risques psycho-sociaux, qui nous paraissent très élevés en ce moment, liés à ce projet. ". Malgré cette alerte, et malgré la mise en place, depuis, de réunions de CSSCT, il nous apparait qu’aucune action pertinente n’ait eu un impact à améliorer ce mal-être. Au contraire !

Un des leviers, comme l’a remonté le cabinet Stimulus est, pour le personnel, d’avoir une vision concrète des mesures du PSE. En faisant l’état des lieux de l’avancement des négociations, cela ne laisse pas présager d’un plan à la hauteur d’Unilever d’autant plus que vous êtes partis d’un livre 1 de base « au ras des pâquerettes » et que vous proposez un livre 1 d’accord majoritaire qui n’est pas à la hauteur du groupe Unilever.

Nous n’osons imaginer le livre 1 « amélioré » comme vous l’appelez, en cas de dépôt unilatéral à la DREETS. Ce sera certainement de la « poudre aux yeux » pour dire que vous avez fait des progrès. Nous avons honte pour vous. Nous nous rendons bien compte que, pour vous, seule la gestion du budget du PSE compte, et nous avons l’impression que vous n’avez pas la volonté de construire un plan social à la hauteur du groupe pour accompagner les salariés aux mieux vers leur nouvelle vie.

Nous sommes très inquiets car trois gros sujets nous attendent : La préretraite, le congé de reclassement et les indemnités préjudicielles. Nous espérons que vous saurez être à la hauteur des attentes des salariés et vous comparer aux plans récents de groupe de la taille d’Unilever.

A date nous avons eu 8 réunions de négociation. Selon votre agenda, il reste, à date, 3 réunions de négociation jusqu’au 22 juin, ce qui nous parait complètement décalé de la réalité des négociations. Pour nous cela n’est pas suffisant. Nous vous demandons, comme nous l’avons déjà fait à mainte reprise, d’allonger le calendrier des négociations pour permettre aux 2 parties de négocier dans les meilleures conditions. Il faut ajouter des dates et allonger la durée des négociations.

Merci d’avoir lu cette lettre. Nous espérons très sincèrement que nos inquiétudes sont infondées et que vous aurez le courage et le respect de nous proposer un plan à la hauteur du groupe Unilever.

 Cordialement,

L’intersyndicale Knorr Duppigheim