

Communiqué de presse

Les délégués du personnel demandent instamment un changement de cap

Avec sa politique de rigueur, Unilever part à la dérive.

Le Comité d'entreprise européen réitère ses exigences par rapport à la vente de la division margarine.

Londres / Rotterdam, le 27 novembre 2017

Après avoir écarté la tentative de rachat de la part de Kraft Heinz, Unilever a annoncé son intention de faire grimper ses marges à 20 % d'ici 2020, un projet que les membres de l'UEWC, le syndicat allemand NGG (alimentation et horeca) et la fédération syndicale européenne EFFAT avaient déjà vivement critiqué en mai. « Cette approche économique à court terme se focalise sur les actionnaires, sur les investisseurs potentiels et sur les analystes. Et ce sont les travailleurs qui paient le prix fort », explique Harald Wiedenhofer, le secrétaire-général de l'EFFAT.

Une des décisions prises au printemps a été de céder la division margarine, qui est un pilier fondateur de l'entreprise. Cette décision a un impact direct sur bien plus d'un millier de travailleurs en Europe.

La vente semble à présent entrer dans sa phase finale et l'UEWC s'attend à ce que l'acquéreur potentiel soit connu dans les prochaines semaines. Les délégués du personnel ont été informés régulièrement à ce sujet, mais Unilever n'a pas révélé les noms des entreprises avec lesquelles elle discute concrètement à l'heure actuelle.

« Nous voudrions participer aux négociations afin de pouvoir discuter en direct avec les acquéreurs potentiels et Unilever de ce que demandent les employés, mais comme les noms des acheteurs ne nous sont pas communiqués, nous choisissons à présent de nous adresser au grand public », explique Hermann Soggeberg, le président du Comité d'entreprise européen d'Unilever.

Les membres de l'UEWC estiment que lors des négociations, le maintien de l'emploi et la préservation des conditions de travail, dont les prestations de retraite de l'entreprise en particulier, doivent être un critère déterminant dans le choix de l'acquéreur parmi les soumissionnaires.

« Unilever ne peut pas se contenter d'opter pour le plus offrant parmi les candidats. Nous attendons un certain respect pour cette division emblématique. De plus, l'acquéreur devra avoir élaboré un plan d'entreprise axé sur une croissance durable des marques et qui, par conséquent, offre également des perspectives d'avenir aux travailleurs », poursuit Hermann Soggeberg.

Pour les collaborateurs d'Unilever, les mauvaises nouvelles ne s'arrêtent pas là, puisque dans la division des produits alimentaires, l'ensemble de la chaîne logistique fait actuellement l'objet d'une étude. La première victime de celle-ci fut l'usine de soupes et de saucisses à Oss (NL), qui est vendue au groupe Zwanenberg Foods. Celle de Norwich (UK) est aussi soumise actuellement à une analyse car le fabricant de boissons Britvic a décidé de se retirer de ce site qu'il exploitait conjointement avec Unilever. L'étude des sites en Suisse et en Allemagne avait déjà été annoncée cet été. « Nous essayons d'éviter les fermetures de sites et, en cas de vente, de préserver l'emploi et les conditions de travail », assure Maribel Navarro, la vice-présidente du Comité d'entreprise européen.

Unilever Europabetriebsrat UEWC

Schürmannstr. 16, 45136 Essen, Email: Hermann.Soggeberg@Unilever.com, Tel: +49 201 95975410, Fax: +49 201 95975422

Unilever Deutschland GmbH: Pflichtangaben gemäß § 35a GmbHG/ § 125a HGB können über folgenden Link abgerufen werden: <http://www.unilever.de/pflichtangaben.asp>

De plus, la forte centralisation des services au niveau de la chaîne logistique ces dernières années a généré des problèmes supplémentaires pour le personnel. Conjuguée avec la politique de rigueur extrême qui a été mise en place après la tentative de rachat par Kraft Heinz en février 2017, cette centralisation engendre à présent des goulots d'étranglement au niveau de l'approvisionnement. Les délégués du personnel ont régulièrement lancé des mises en garde quant aux conséquences potentielles. Et malheureusement, ces décisions erronées – à nos yeux – ont *in fine* une incidence négative sur les résultats des usines qui sont responsables de la production.

Le Comité d'entreprise européen estime dès lors qu'il est urgent de changer de cap.

Les syndicats et ce dernier demandent instamment à Unilever de réanalyser avec un regard critique les décisions qui ont été prises ces derniers mois et de les corriger.

Le premier objectif d'Unilever doit être de fournir des produits de qualité, de préserver l'environnement, de prendre en compte les intérêts des travailleurs sur l'ensemble de la chaîne de création de valeur, et de garantir des emplois stables et de qualité en Europe.

Contact :

Hermann Soggeberg, président du Comité d'entreprise européen

E-mail : Hermann.Soggeberg@Unilever.com

Tél. portable : 0049 173 6074737