



GEPP qui se substitue au PSE

AU RABAIS

Voilà du factuel :

La suppression des **78 postes** permet à Unilever une **économie sèche** d'environ **4 millions d'euros/an** sur la masse salariale.

4 000 000€

Pour bien nous endormir, la direction agite la carotte grossière avec un talon et des coefficients, pour encore mieux nous exploiter. A date, leur proposition est une insulte et l'augmentation des possibles 77 salariés-es à 80€ ne sera pas immédiate et certains salariés seront bloqués pour y accéder. Un soi-disant effort à hauteur de :

120 000€

Soit 3% de l'économie réalisée par Unilever !

C'est du foutage de gueule, une escroquerie sociale !

Alors, QUI se moque de QUI ?

Pour ceux qui vivent dans un monde parallèle, penser qu'il suffit de s'asseoir autour de la table pour négocier et obtenir satisfaction de nos revendications, eh bien, c'est une farce. Face à nous nous avons des charognards en costard prêts à gratter le moindre centime sur notre dos.

Rien ne tombe du ciel, c'est par la lutte !

Le rapport de force est tel que ces rapaces n'ont aucune raison de lâcher plus, voire des miettes !

Rappelez-vous, lors des teambriefing, le conseil RH DIOTSIACI, grassement payé par la direction qui, dans le mensonge, a osé nous dire qu'une GEPP coûtait plus cher qu'un PSE. Maintenant, nous avons la preuve et la direction nous l'a démontré. La direction accompagne les salariés-es vers la sortie au rabais !

La CGT a proposé à la direction de nous démontrer par ses propositions que cet accord de GEPP ne soit pas en solde.

Sur le supralégale, la CGT a proposé à l'identique de ce qui a été fait chez DUPPIGHEIM lors du PSE.

Nous avons demandé 6 mois de salaires et 2000€ par année d'ancienneté. (En plus des indemnités conventionnelle)

Sur ce point, la direction est revenue avec une proposition à **0€**.

Cette offrande, confirme nos propos sur cette mascarade de GEPP.
Ensuite, elle est revenue avec une autre offre, tout aussi méprisante :

- 1 mois pour les salariés de moins de 50 ans
- 2 mois pour les salariés de 50 ans à 54 ans
- 3 mois pour les salariés de 55 ans et plus

Une fois de plus, la messe est dite !

Une GEPP fortement axée sur le congé de mobilité, qui, rappelons-le, **est un PSE déguisé, au rabais**, (Confirmé par l'Inspecteur du travail et de l'avocat du CSE) ne leur sert qu'à faire partir les anciens (plus gros salaires) alors que ce n'est pas un dispositif de préretraite. De surcroît, des différences de traitement en fonction de l'âge pour la durée du congé de mobilité :

- 6 mois maximum pour les salariés de moins de 45 ans
- 12 mois maximum pour les salariés de 45 ans à moins de 55 ans
- 24 mois pour les salariés de 55 ans et plus

Idem pour la formation, encore des différences, un salarié (qui reste) qui formera aura potentiellement 600€ pour 4 mois de formation, alors que pour un futur retraité dans le cadre du tutorat, il pourra potentiellement partir avec une prime d'un mois de salaire !

« 16 pages sur 38 de l'accord GEPP dédié au congé mobilité ».

Il y a un grand décalage entre le contenu de l'accord et les nombreuses notes d'informations de la direction communiquées dernièrement.

Il faut que les collègues qui restent, prennent conscience que la proposition des changements, éventuels de coefficients et des 80€ ne peut justifier et accepter un tel sabrage des effectifs, pour encore plus de polyvalence, plus de charge de travail, moins de collègues !

En l'acceptant, nous signons un chèque en blanc à la direction pour détruire nos conditions de travail.

Ce dispositif patronal s'apparente à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi déguisé !

Pendant ce temps, ceux qui resteront devront faire face à une surcharge de travail inacceptable, avec une pression accrue et des risques psycho-sociaux importants.

UNE STRATÉGIE DE RENTABILITÉ, PAS D'EMPLOI DURABLE

Cette GEPP est complètement à l'avantage du groupe UNILEVER.

Jamais au sein de l'usine, nous n'avons connu une telle baisse des effectifs et au moindre frais pour Unilever.