



SFTA
TRANSFO/AGRO
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



UNE PERCEPTION DEFORMEE DE LA REALITE OU UNE GROSSIERE TENTATIVE DE MANIPULATION ?

La communication de Véronique Vuillod du 29 Janvier 2018 à destination de tous les salariés CCEP pour expliquer qu'à Dunkerque, les négociations se passent bien :

« Nous sommes toujours très favorables à des mesures négociées avec les représentants du personnel. Toutefois, si la négociation n'aboutissait pas, un document unilatéral serait soumis à la Direction du Travail pour homologation. Les mesures contenues dans ce document unilatéral ne concerneraient que les salariés impactés. Nous avons envoyé ce document aux élus. Des mesures déjà améliorées comprennent notamment :

- *Un dispositif de redéploiement interne permettant à un maximum de collaborateurs de se repositionner sur tous les postes disponibles, leur donnant une priorité à compétences similaires*
- *Une augmentation de la durée du dispositif de pré-retraite à 24 mois*
- *Des indemnités de licenciement qui sont bien supérieures à l'indemnité prévue dans notre accord d'entreprise et le code du travail*
- *Une période de volontariat au départ externe et à la pré-retraite de 2 mois*
- *Un allongement du congé de reclassement pour certaines catégories de salariés*
- *Un plan de formation et de reconversion disposant de moyens importants*

En parallèle, sans préjuger du résultat des négociations, je tiens à souligner l'approche constructive des élus de l'usine de Dunkerque (CCP) qui dans un contexte difficile, continue de négocier pour favoriser les salariés avant tout. Des propositions concrètes plus favorables ont ainsi été actées : durée de la pré-retraite à 36 mois, dispositif de départ volontaire ou encore les critères d'ordre de licenciement. »

Le témoignage des organisations syndicales de Dunkerque suite à ce courrier de Véronique Vuillod adressé aux salariés de CCEP le 29 janvier 2018 :

« Nous n'aborderons pas ici les raisons pour lesquelles les organisations de CCEP ont refusé de négocier, en effet, elles représentent les salariés et à ce titre sont donc libres de définir la stratégie la mieux adaptée au contexte, au bassin géographique de l'emploi et aux choix des salariés.

Néanmoins, nous reviendrons sur le paragraphe relatif à la négociation. A ce titre dès la 1ère réunion, nous avons commencé à faire des propositions. Nous avons eu 7 réunions, plus de 116 modifications ou améliorations ont été demandées pourtant si l'on fait un premier bilan, nous constatons que les mesures principales avancent de manière très restrictive.

Certes des réponses ont été apportées, mais il a fallu « aller les chercher », nous avons l'impression être les seuls acteurs de la négociation.

Puisque la volonté de la direction est de trouver des solutions alternatives aux départs contraints, elle doit rendre les mesures de départs volontaire attractives de façon à permettre une adhésion aux maximales des salariés ce qui n'est pas le cas à ce jour.

Les salariés considèrent les conditions de la préretraite trop défavorable compte tenu de la base de calcul, du faible pourcentage de compensation de salaire et de l'indemnité de départ. La perte de rémunération annuelle sera trop importante pour favoriser l'adhésion des salariés.

De plus l'indemnité « supra conventionnelle » proposée pour atténuer l'impact de la rupture des contrats de travail n'est à ce stade pas de nature à compenser le préjudice que les salariés vont subir. Ainsi nous espérons vivement que la direction de CCP prenne enfin en considération les demandes des organisations syndicales pour que celles-ci n'aient pas à regretter d'avoir privilégié la négociation plutôt que le blocage ou la justice. »

**RESTONS PLUS QUE JAMAIS MOBILISES FACE A CES
TENTATIVES DE DIVISION PEU HONORABLES !!**