



## Nos vies, pas leurs profits !

Alors que les profits pour Unilever ne se sont jamais aussi bien portés, les conditions de travail des salariés n'ont jamais été aussi catastrophiques. **La recherche du profit maximum** conduit nos dirigeants à structurer l'organisation du travail et son contenu pour **les seuls actionnaires** au détriment, entre autres, de la santé du personnel.

L'ère de l'automatisation et de la robotisation ravit les cadres dirigeants du Groupe, mais ne sera en rien profitable aux salariés d'Unilever.

La CGT réaffirme qu'elle n'est pas contre les évolutions technologiques, mais c'est l'utilisation **du progrès technique**, imposée par la Direction, qui **aggrave la situation des salarié(e)s** :

- **Toujours plus de flexibilité,**
- Destruction des emplois (en 7 ans, l'effectif a baissé de 513 salariés pour se situer à 2 137 CDI en France et cela continue - PSE Unilever France 2018, 88 suppressions **de** postes)
- Multiplicité des applications et des tâches plus complexes,
- Déconnexion / connexion permanente et hyper sollicitation,
- Rôle du manager,
- Déprofessionnalisation, perte de sens du travail.

**Le rôle de l'IA devrait être** de libérer les **salarié(e)s** des tâches fastidieuses pour leur laisser le temps de se consacrer à des activités plus épanouissantes. Encore faut-il réformer la société pour redistribuer les richesses créées **par les salariés**. Contrairement à une idée reçue, l'automatisation ne libère pas les humains du travail **quand elle est au service des actionnaires**, mais les asservit davantage.

Pour Unilever, cela se résume à une **Intensification du travail et une perte des savoir-faire**.

Unilever se préoccupe seulement de satisfaire le gavage des actionnaires, les dividendes explosent et notre pouvoir d'achat se réduit de plus en plus et pourtant de l'argent il y en a !

Le Plan Stratégique Groupe n'est pas de nature à rassurer les salariés sur l'amélioration des conditions de travail.

La CGT **affirme** que la dégradation quotidienne des conditions de vie et de travail chez Unilever n'est pas une fatalité. C'est le résultat d'un management destiné à tenir coûte que coûte des objectifs de productivité démesurés.

Chez Unilever, le management ne gère plus des hommes et des femmes mais des résultats. Ce n'est pas le personnel qui est en cause ni ses capacités physiques et morales, mais bien le contenu et les modes d'organisation du travail, c'est le travail qu'il faut soigner !

**Si un manque de compétitivité existe, l'explication est à trouver dans le type d'investissements réalisés, voire leur insuffisance, par une direction qui privilégie la rémunération des actionnaires.**

Comme le disait Victor Hugo : « c'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches ».