



GEPP = PSE déguisée et low-cost !

UN ACCORD QUI SAIGNE LES SALARIÉS

Leur projet, ce n'est pas de construire l'avenir. C'est d'user les salariés jusqu'à la corde.

La GEPP

- N'est pas un dispositif de pré-retraite
- Permet des ruptures au-delà du légal de ruptures conventionnelles
- Permet une flexibilisation accrue et la réduction des effectifs masquée

110 SALARIÉS CONCERNÉS ? MON ŒIL

La direction fanfaronne dans ses notes d'information : « 110 salariés prendront un coefficient ou 100 euros ». Vous avez le droit d'y croire, d'espérer, cependant, c'est eux qui décident !

***Puisque dans l'accord ? Pas une ligne. Pas un mot.
Pas d'engagement sur les « 110 » salariés. Rien.***

On nous ressert la même soupe qu'avec le MUDA : un accord signé et pourtant, tous les nouveaux embauchés après 2019, ne bénéficient pas des jours de repos. **Nous devrions leur faire confiance !**

UNE NOUVELLE « ORGANISATION... » (pour le moins floue)

Ce qu'on sait avec certitude :

La direction a son plan, ses objectifs, ses économies à faire.

Et ce qu'on vit : des charges qui explosent, des postes multipliés, une pression constante, des gestes répétitifs, encore, encore et encore.

Tout ça pour une pseudo-prime ou un hypothétique passage de coefficient ?

C'est ça le deal ? Se plier pour **espérer** 100 euros ? **Si on est copain avec le chef !**

Combien l'auront vraiment ?

Devons-nous nous soumettre ?

La transformation se fera avec ou sans GEPP

Officiellement, ce sont 78 postes qui disparaissent.

Sans GEPP, ils pourront :

- Faire des ruptures conventionnelles (processus déjà en marche en sus de ce quota.)
- Faire évoluer les personnes qui sont dans les petits papiers, comme depuis toujours.

Aucun chapitre particulier consacré aux femmes, les plus impactées dans le développement de leur carrière. Aucun engagement pour des embauches !

Ne laissons pas la GEPP devenir une machine à broyer l'emploi et les vies !

Nos demandes

- Un congé mobilité égal à tous, tant en temps qu'en montant de subvention et d'accessoires sans restriction d'âge.
- Une revalorisation du salaire de base de 200 euros pour tous

L'avenir de nos emplois et de nos parcours professionnels ne peut pas se construire sur des compromis au détriment des salariés. Nous avons la responsabilité collective de faire respecter nos droits et d'obtenir des garanties concrètes.

NON, la direction n'a pas mis tout en œuvre dans cet accord. Elle continue de jouer la carte de la DIVISION en excluant plus de 90 personnes.
Comment être en adéquation avec cet état d'esprit !

La direction nous renvoie à prendre nos responsabilités, alors qu'Unilever est la première responsable de cette situation. C'est elle qui exploite tous les outils du système pour réduire les effectifs et nous exploiter au moindre coût !

Oui, il est de notre Responsabilité de vous alerter sur les conséquences défavorables à venir. Mais comment croire que les conditions de travail ne seront pas impactées avec une centaine de salariés en moins, sinon en agitant une carotte sur les coeff et le talon !

Pour la CGT, le message est très clair, on ne laisse personne de côté.

Rappelons que cet accord n'est pas encore finalisé ni signé et les montants proposés ne sont pas acceptables. Votre mobilisation est essentielle pour peser dans les négociations et **obtenir des conditions justes pour tous !**

Il en va de la Responsabilité de la direction de prendre en considération nos revendications, surtout, si elle veut la signature du syndicat majoritaire !

Ne vous y trompez pas : cet accord n'a rien d'un dispositif bienveillant !