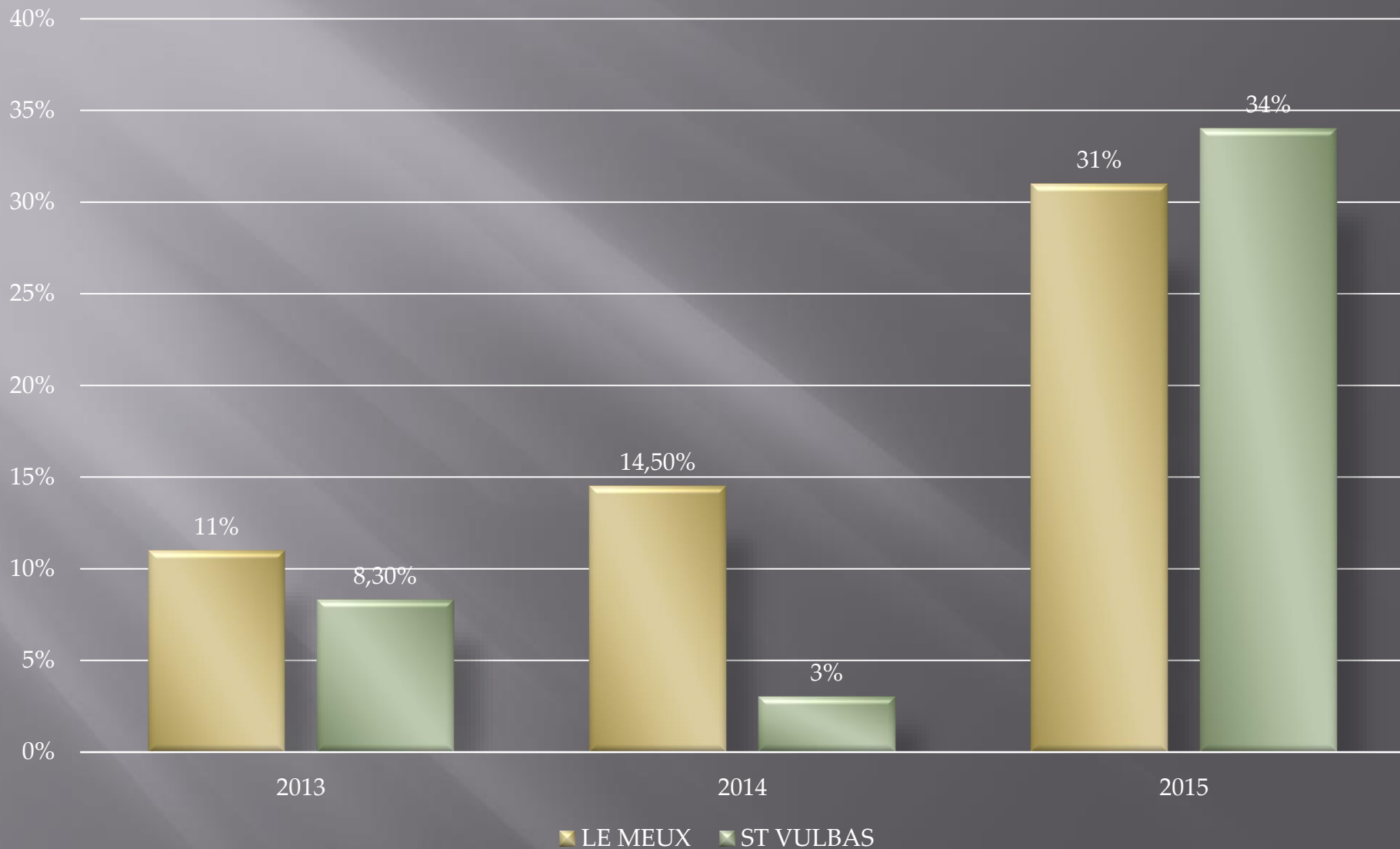


NAO

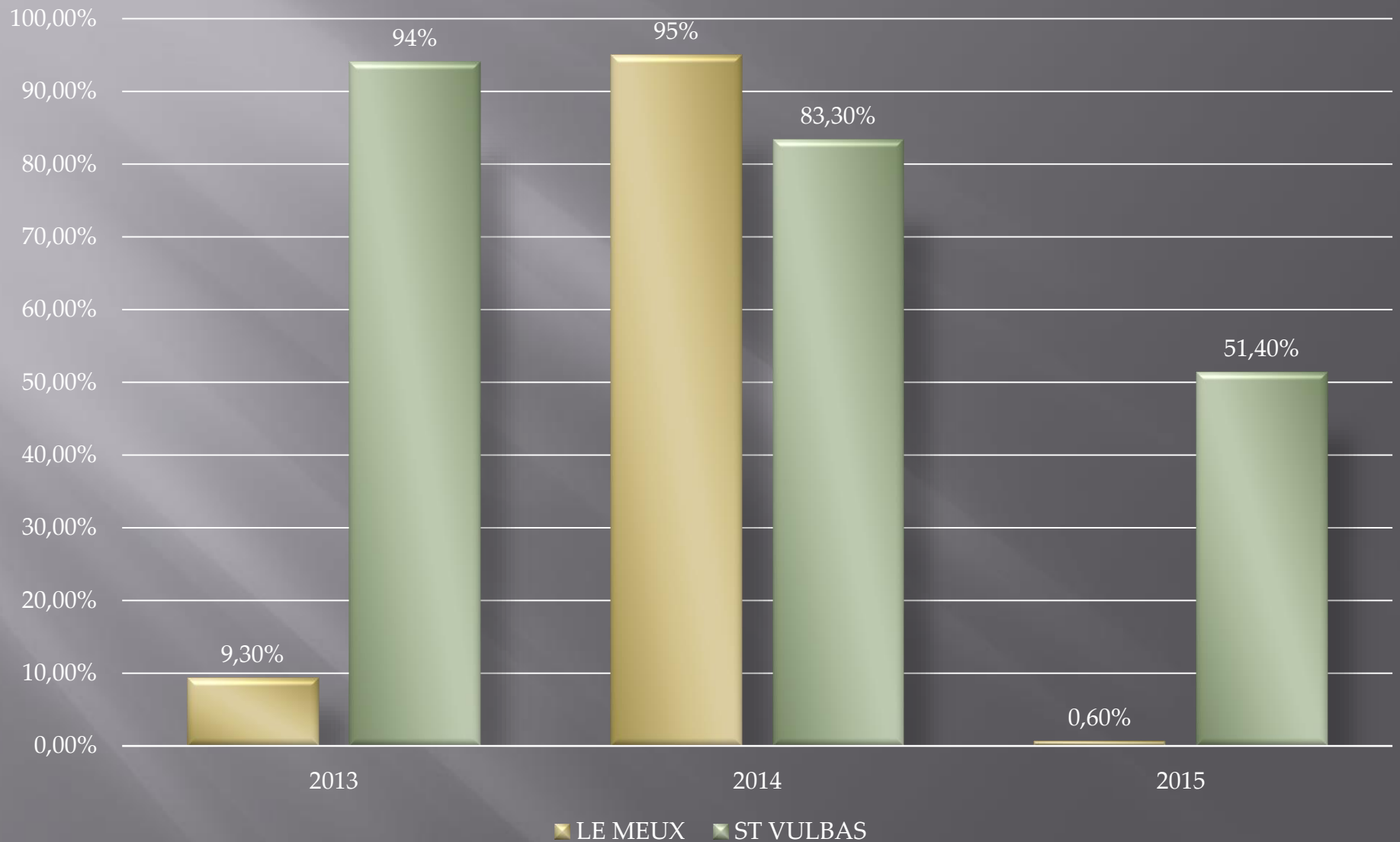
2016



% de salarié ayant bénéficié d'une augmentation individuelle



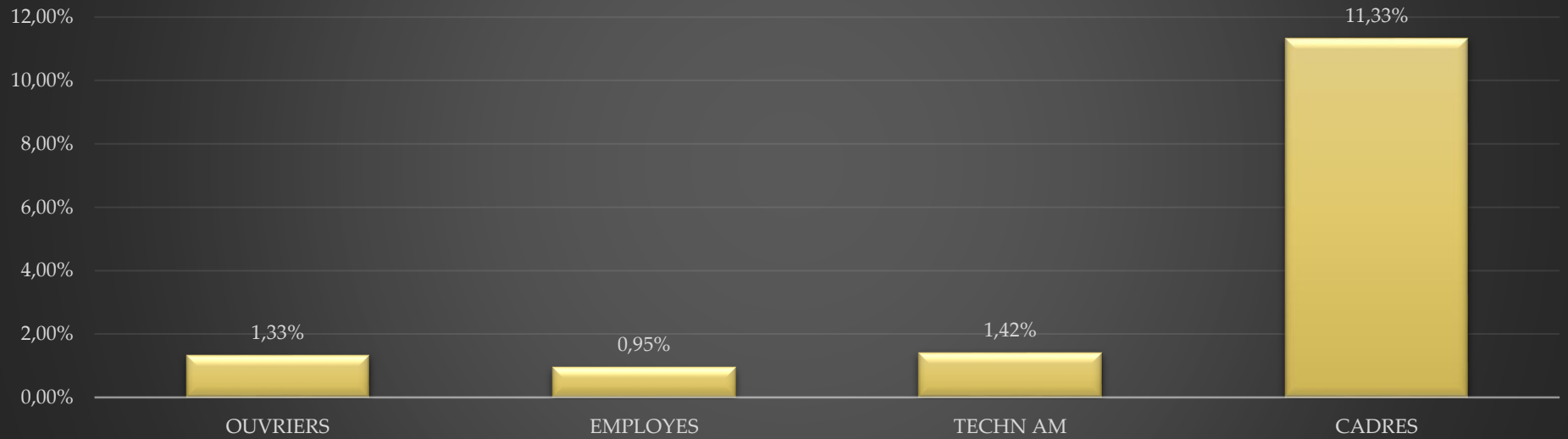
% de bénéficiaires d'une gratification exceptionnelle



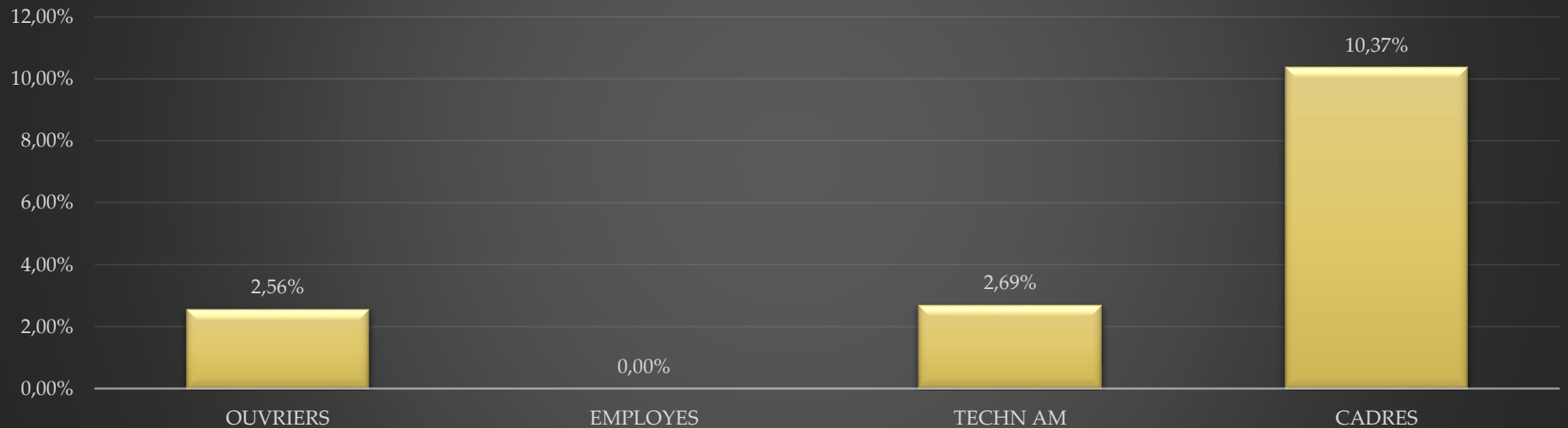
Année 2015 Le mieux	Cadres				
	<u>Ouvriers</u>	<u>Employés</u>	<u>Techn AM</u>	En rouge Variable PAY	
Effectif	178	29	90	18	
Nombre de personne bénéficié d'une augmentation individuelle	51	7	33	7	15
%	28%	24%	36%	38%	83%

Une grande différence de traitement selon les catégories sociaux professionnelles.

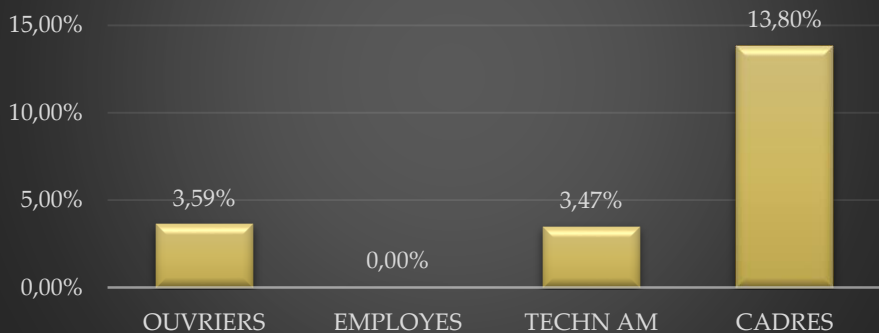
Augmentation générale/individuelle/primes/VAP Le meus 2015



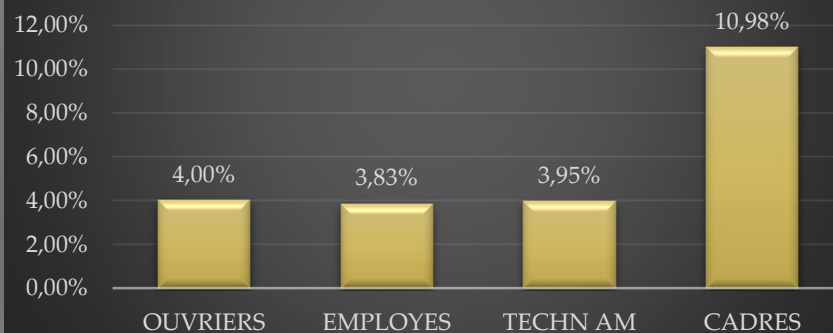
Augmentation générale/individuelle/primes/VAP St Vulbas 2015



Augmentation générale/individuelle/primes/ VAP ST Vulbas 2012

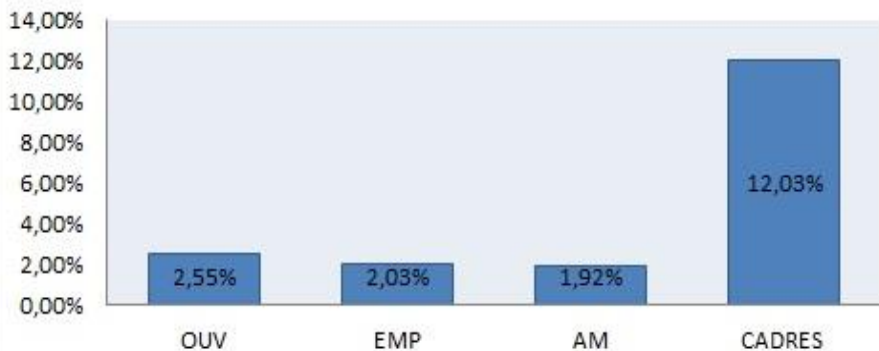


Augmentation générale/individuelle/primes/ VAP Le meus 2012

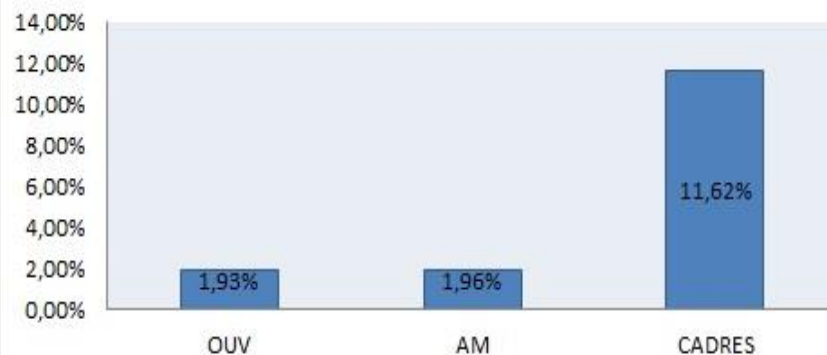


ANNEE 2014

AUGMENTATION INDIVIDUELLES, GENERALES ET PRIMES LE MEUX



AUGMENTATION INDIVIDUELLES, GENERALES ET PRIMES SAINT VULBAS



Le « pacte de responsabilité et de solidarité » : des exonérations/réductions de cotisations sociales additionnelles et des réductions d'impôts significatives

Exonérations / réduction
de cotisations

Mesures fiscales

Détail et calendrier des mesures du Pacte en faveur des entreprises

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

Crédit Impôt Compétitivité Emploi
(CICE)

4% en 2013 puis 6% à compter de 2014, il est calculé sur les salaires allant jusqu'à 2,5 fois le SMIC

Baisse des cotisations familiales
patronales entre 1 et 1,6 SMIC

Baisse des cotisations familiales de 5,25% à 3,45%
(-1,8 point)

Fin de la contribution sociale de
solidarité des sociétés (C3S)

La C3S assise sur le chiffre d'affaires, sera réduite à partir de
2015, puis supprimée totalement à l'horizon 2017

Baisse des cotisations familiales
patronales entre 1,6 et 3,5 SMIC

Baisse des cotisations familiales de 5,25% à
3,45% (-1,8 point)

Suppression de la surtaxe de l'impôt
sur les sociétés

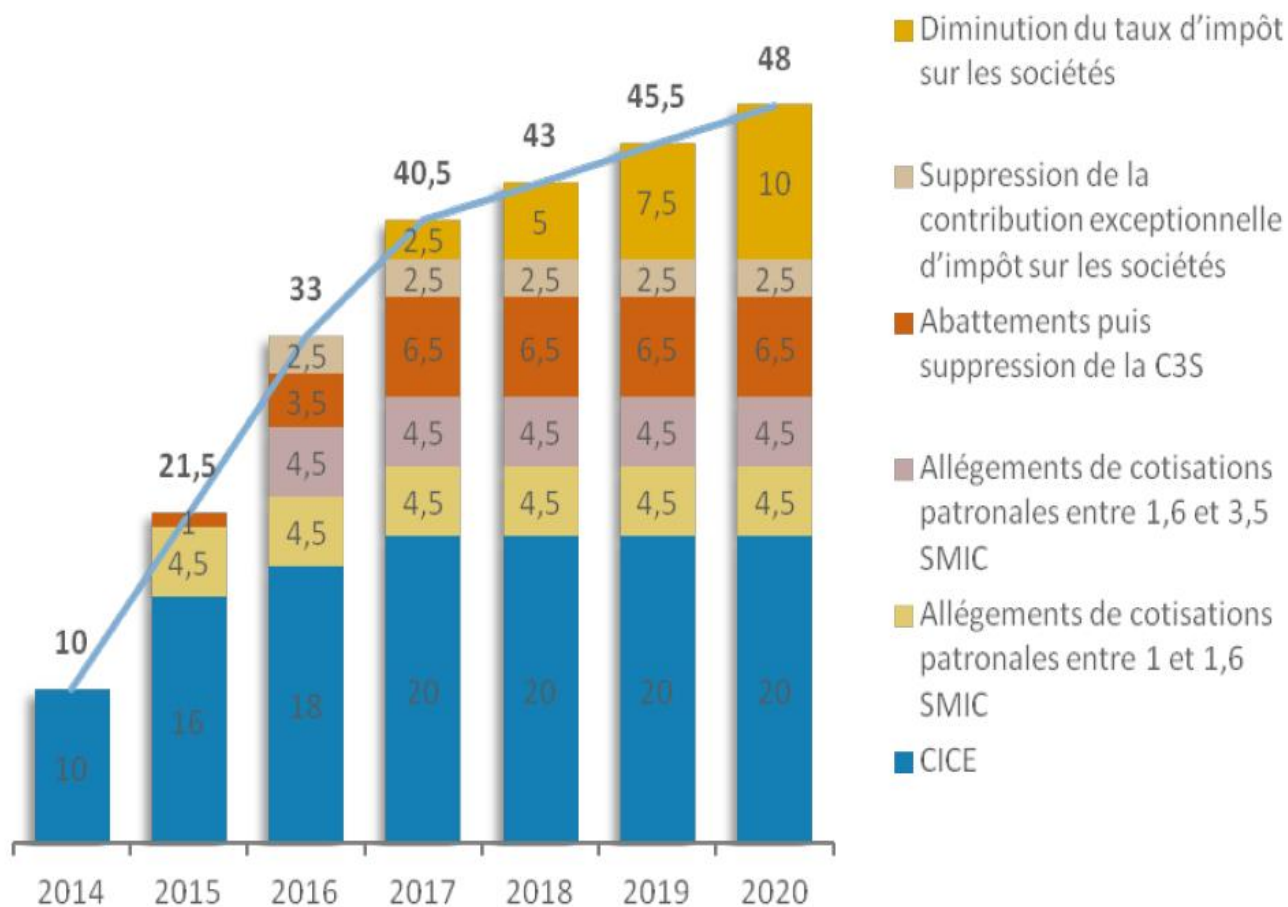
La surtaxe de 10,7% (instaurée en 2011) sera
supprimée dès 2016

Baisse de l'impôt sur les sociétés
(IS)

L'IS sera progressivement abaissé de
33,3% à 28% entre 2017 et 2020

Les mesures du « pacte de responsabilité et de solidarité » vont représenter près de 50 Mds d'euros à l'horizon 2020

Montants (en Mrds €) des mesures du Pacte en faveur des entreprises

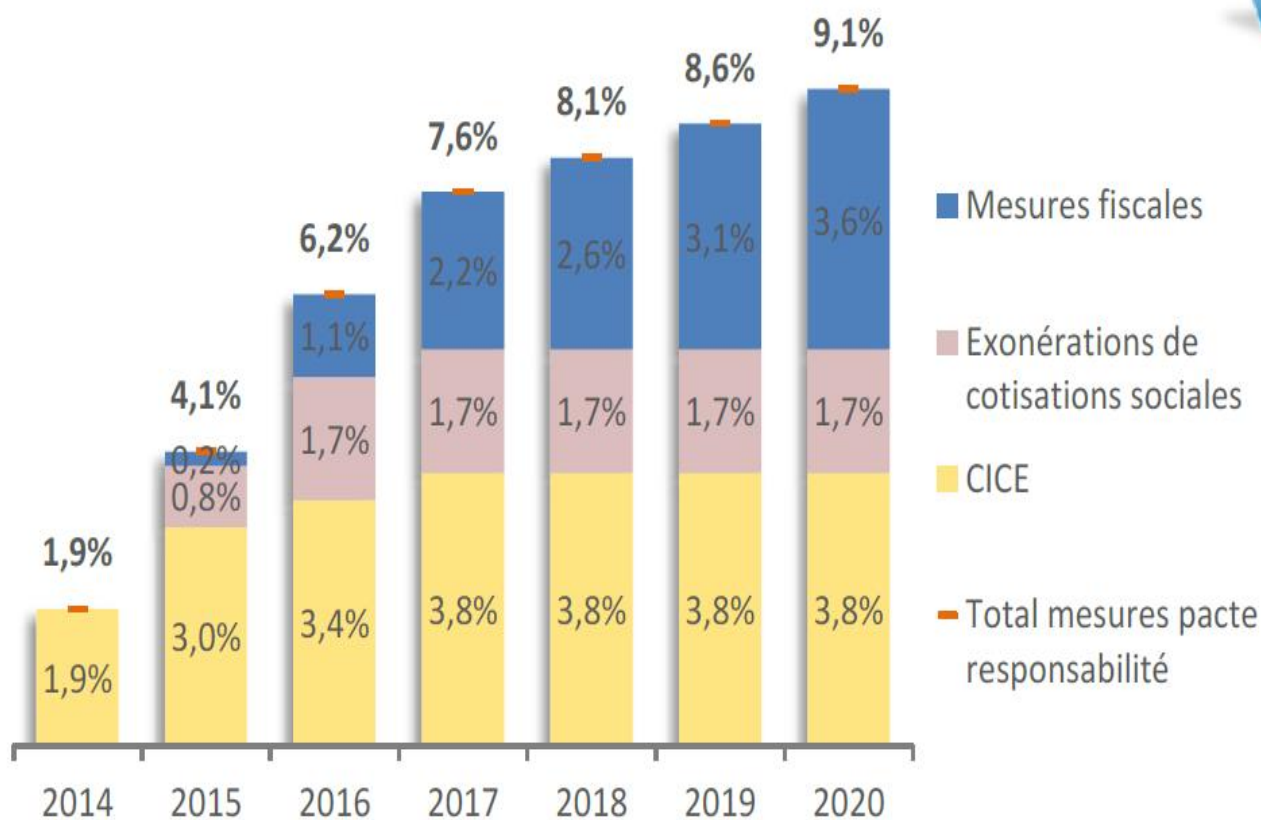


REMARQUES SEXTANT

Ces mesures se cumulent avec celles déjà en place, notamment **les allègements « Fillon » de cotisations sociales sur les bas salaires** (entre 1 et 1,6 SMIC) qui ont représenté **20,7 Mrds d'euros** en 2013.

Le pacte de responsabilité représente une importante source d'économie pour les entreprises, dont l'essentiel de l'impact sera acquis dès 2017

Impact des mesures du pacte de responsabilité rapportées à la Masse Salariale des entreprises



CONCLUSION SEXTANT

L'impact financier du Pacte est potentiellement important, avec de fortes différences suivant les secteurs.

Le connaître pour votre entreprise vous permet de mieux aborder vos négociations, surtout si vous êtes en situation de chiffrer vos revendications et de les rapprocher des marges de manœuvre de l'entreprise.

Pour l'année 2015, montant du CICE
622000€ pour Unilever HPC I, pour le
groupe Unilever France
5 millions d'€ en deux ans

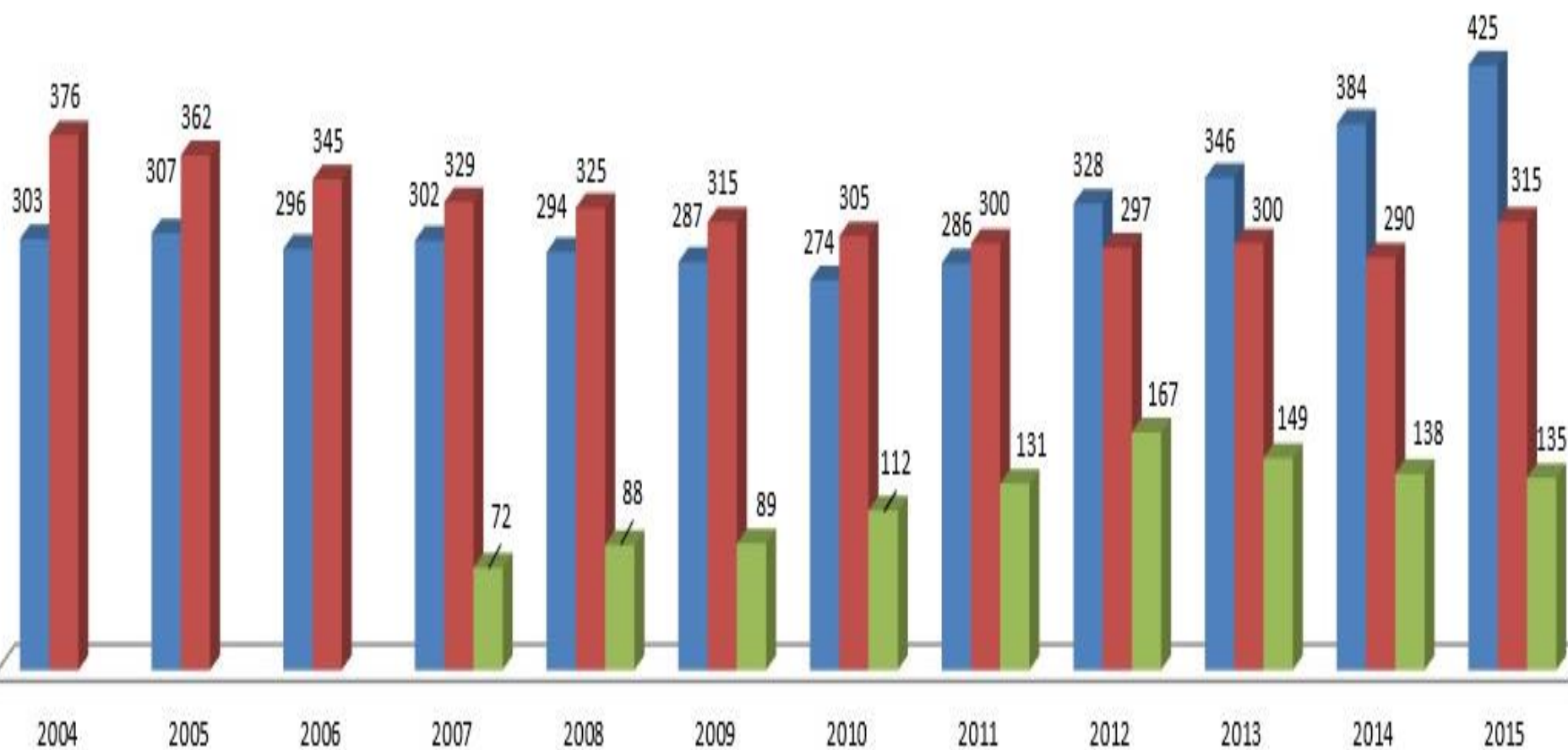


INTENSIFICATION DU TRAVAIL

■ VOLUME shampoing/dentaire (millions)

■ EFFECTIF CDI

■ EFFECTIF INTERIMAIRE



Les Inégalités de salaires

Ce tableau concerne 38 conducteurs aux coefficients 205, 215 et 225

Effectif	Date entrée Groupe	Salaire de base Mini en 2014	Salaire de base Maxi en 2014	Ecart
2	1988	2344,52€	2490,30€	145,78€
1	1989	-	2493,45€	-
3	1990	2241,19€	2551,16€	309,97€
1	1991	-	2469,79€	-
2	1994	2093,89€	2143,97€	50,08€
1	1995	-	2348,11€	-
1	1998	-	2075,23€	-
1	2000	-	2224,02€	-
2	2001	2051,34€	2296,77€	245,43€
8	2002	1941,58€	2277,81€	336,23€
14	2003	1987,38€	2212,21€	224,83€
2	2004	1978,65€	2129,73€	151,08€

	SMIC 1991 pour 169h de travail	SMIC 2016 Pour 151,6h de travail	Ecart smic/coeff				Les augmentations générales ne sont plus indexées sur la grille des salaires depuis plusieurs années impactant le salaire des nouveaux embauchés et sur les changements de COEFF
			1991		2016		
SMIC MENSUEL	841,45€	1466,62€	En euro €	En %	En euro €	En %	C'est une réalité, l'écart entre le SMIC et notre grille des salaires se réduit d'année en année VOYEZ LES CHIFFRES !!!!
SMIC HORAIRE	4,98€/h	9,67€/h					Il faut augmenter les salaires significativement
COEFF	<i>Salaire de base mensuel 1991 Unilever (38h)</i>	<i>Salaire de base mensuel 2016 Unilever (35h)</i>					DE 1991 à 2016 EVOLUTION DU SMIC DE 74% Evolution grille salaire HPC I de 1991 à 2016
150	972 ,10€	1498,99€	131€	16%	32€	2,1% ↓	54% MANQUE 20% sur le salaire
160	1025,31€	1534,46€	184€	22%	68€	4,6% ↓	49% MANQUE 25% sur le salaire
175	1105,12€	1625,60€	264€	31%	159€	10,8% ↓	47% MANQUE 27% sur le salaire
190	1184,93€	1734,74€	343€	41%	268€	18,2% ↓	46% MANQUE 28% sur le salaire
205	1264 ,74€	1843,89€	423€	50%	377€	25,7% ↓	45% MANQUE 29% sur le salaire
215	1317,95€	1916,66€	476€	57%	450€	30,6% ↓	45% MANQUE 29% sur le salaire
225	1371,16€	2008,23€	530€	63%	542€	37% ↓	46% MANQUE 26% sur le salaire
235	1424,36€	2093,55€	583€	69%	627€	42,7% ↓	47% MANQUE 27% sur le salaire
250	1504,18€	2221,54€	663€	79%	755€	51,5% ↓	47% MANQUE 27% sur le salaire
275	1637,20€	2434,64€	796€	95%	968€	66% ↓	48% MANQUE 26% sur le salaire
300	1770,21€	2648,14€	929€	110%	1182€	80,6% ↓	49% MANQUE 25% sur le salaire
325	1903,22€	2861,42€	1062€	126%	1395€	95% ↓	50% MANQUE 24% sur le salaire
340	1956,44€	2989,39€	1115€	132%	1523€	103,8% ↓	52% MANQUE 22% sur le salaire
360	2089,45€	3160,04€	1248€	148%	1694€	115,5% ↓	51% MANQUE 23% sur le salaire

Revendications NAO CGT

Salaire de base minimum à 2200€ et 200€ d'augmentation au-delà.
Toute augmentation sera au minimum de 200€ (ex : salaire de base d'une personne à 2150€ passera à 2350€).
A partir d'un salaire de base à 3000€, 2,5 % d'augmentation.

L'augmentation générale soit indexée sur la grille de salaire HPC I.
Face à une telle précarité, la CGT demande de nouvelles embauches CDI.

Aucune perte de salaire (Maintien primes nuit + majoration) pour le personnel semaine/week-end sur la prise d'une semaine de congé (1 sur 5) afin d'avoir la possibilité de prendre 3 semaines de congés payés en toute tranquillité, plus besoin de fractionner avec la semaine de nuit. De même pour les arrêts techniques, maintien des primes de nuit et la majoration. Pour le personnel de week-end nous demandons de reconnaître comme roulement normal le 3X10, 2X12 en week-end.

Lors des arrêts maladie une régulation garantie conventionnelle s'applique automatiquement sur le salaire. La personne qui est en arrêt maladie, non seulement perd ses primes et majoration mais étant en arrêt maladie pendant un mois, perd environ 250€. Dans tous les cas, la personne malade ne touchera jamais plus en étant en arrêt maladie que si elle avait travaillé normalement. Nous demandons que celle-ci soit révisée voire annulée !

La CGT demande pour cette année l'ouverture d'une négociation permettant de trouver des solutions, comme l'aménagement de postes, aménagement du temps de travail ou cessation anticipée d'activité. Cela est d'autant plus nécessaire qu'avec le recul de l'âge de la retraite nous serons de plus en plus confrontés à des difficultés.

La CGT demande, qu'il soit accordé un jour de congé par tranche de 5 ans d'ancienneté et ce dès 5 ans d'ancienneté et jusqu'au départ du salarié.

Abolition de la clause de l'ancienneté des 9 mois pour percevoir l'intégralité de la prime de nuit !

Prime vacances 1500€

FIN

