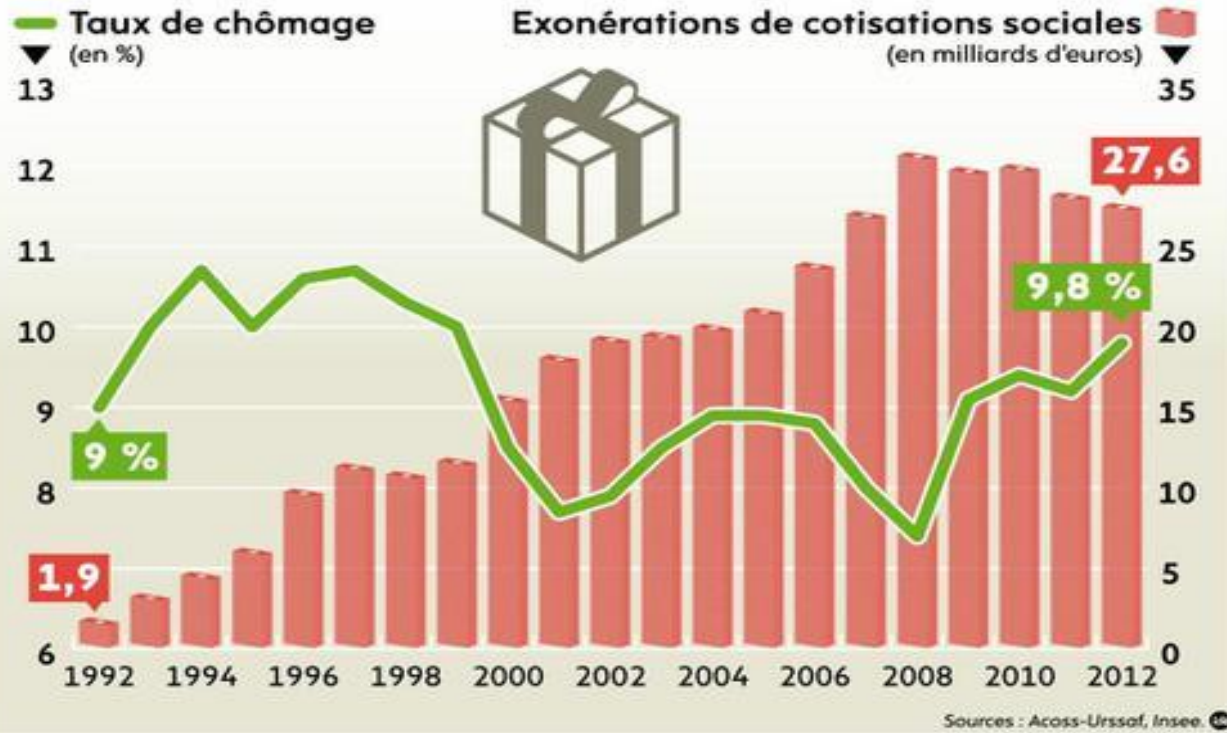


A large fire is burning on a wooden pallet in the foreground. The fire is bright orange and yellow, with thick black smoke rising into the sky. In the background, a crowd of people is gathered, many holding red flags with the CGT logo. A modern building with a glass facade is visible behind the crowd. The scene appears to be a protest or demonstration.

NAO 2015

CGT

EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES : UNE FACTURE EXPLOSIVE ET INEFFICACE



Pour l'année 2014, montant du CICE
422000€ pour Unilever HPC I, pour le
groupe Unilever France
2 millions d'€

Les 3 dimensions du salaire :

1. Il est constitué d'un revenu direct, le salaire net, qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
2. Il est constitué d'une part indirecte, la cotisation sociale, qui finance de manière mutualisée des besoins particuliers, les risques sociaux : santé, chômage, retraite, parentalité.
3. Il est la reconnaissance de la qualification, avec un talon ou plancher, le SMIC, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification.

Ce que le salaire « n'est pas » :

Le salaire n'est pas le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste prix » ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire. Le salaire est donc un tarif, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné.

Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'Etat et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

Les 3 différences entre ces rémunérations et le salaire sont :

1. Elles ne financent pas la protection sociale (exonérées de cotisations),
2. Elles n'entrent pas dans l'assiette pour calculer la ou les indemnités maladie ou chômage,
3. Elles sont fonction du profit, résultat capitalistique de l'entreprise sur lequel le salarié n'a aucune prise.

Le salaire est le paiement de la qualification

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : formation initiale, formation professionnelle, expérience.

L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc..), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification.

Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le coefficient. A chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une **correspondance Qualification – Classification – Salaire**

PARCE QUE LES CREATEURS DE RICHESSE C'EST NOUS !

La presse, la télévision, les patrons, le gouvernement nous répètent à l'envie que « rémunérer le travail pénaliserait la compétitivité des entreprises », que notre modèle social est un handicap dans la guerre économique. Ils nous assènent cette pseudo « vérité » alors que les indicateurs économiques montrent que nos entreprises souffrent d'un manque d'investissement, d'une trop forte rémunération des actionnaires et d'une consommation en déclin faute d'emplois et de salaires corrects. C'est cette même pensée unique que les gouvernements et le patronat européens mettent en œuvre par tous les moyens dans le seul but de réduire ce qu'ils appellent le « coût du travail » : nos salaires directs ou nos salaires socialisés, c'est à dire le financement de nos systèmes solidaires de protection sociale.



Dividendes effectivement versés lors de l'exercice par Unilever France Holdings

En M€	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Cumul
Dividendes effectivement versés ⁽¹⁾	70,3	300,1	750,3	50,4	151,2	145,6	212,8	-	1 680,6
Dividendes effectivement reçus	102,1	76,2	93,8	56,2	137,1	325,2	-	561,7	1 352,2
Résultat net	96,1	25,7	(110,9)	155,5	102,1	297,6	(30,3)	(232,0)	303,9

⁽¹⁾ Dividendes n sur résultats n-1 (solde) et votés n-1, payés n+1, distribution de dividendes votés et payés n + acomptes sur dividendes n sur résultats n (voir les graphiques pus bas).

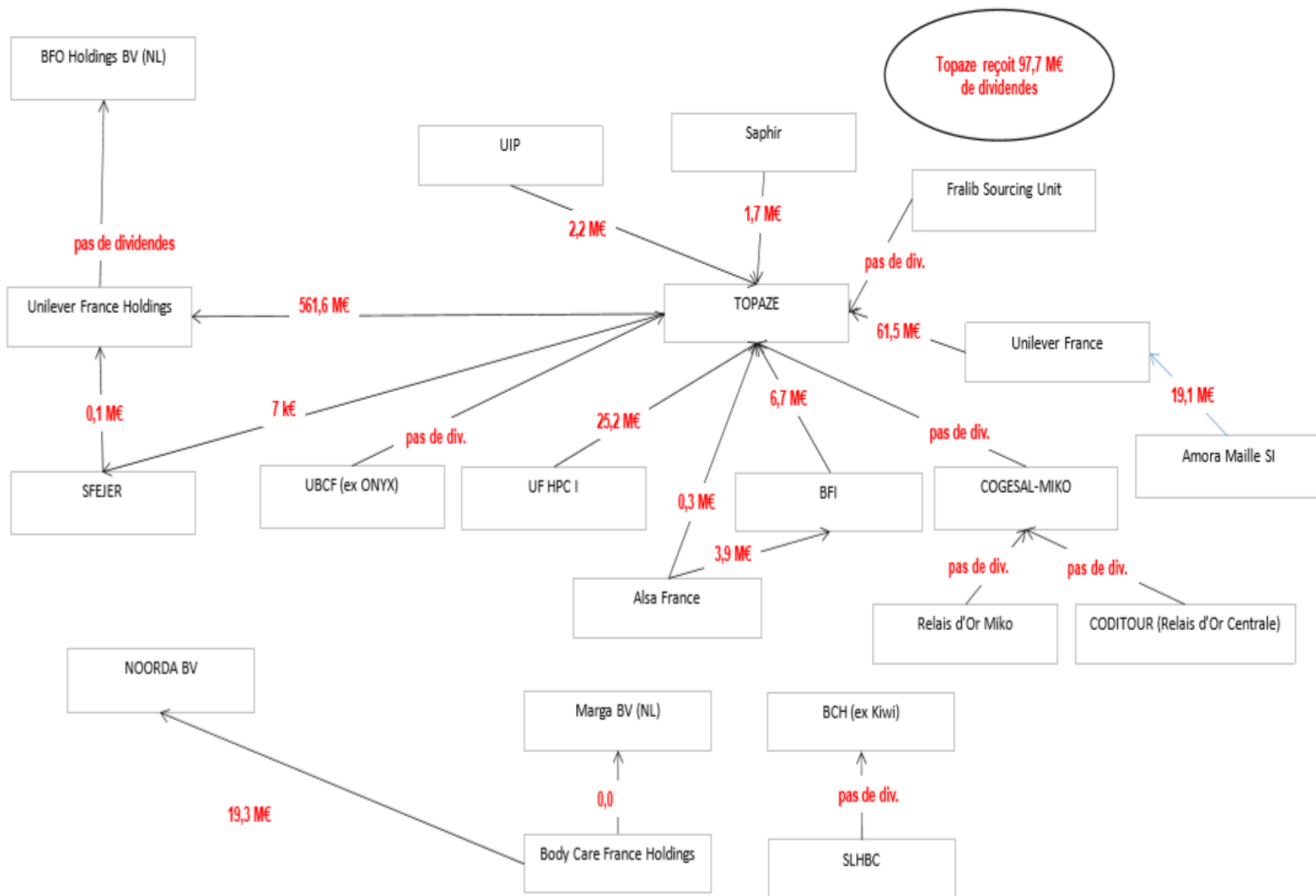
Source : déclaration IFU et tableau récapitulatif fourni par la direction pour 2012

En tout, lors des 8 derniers exercices, c'est 1,6 Md€ qui a été versé par UFH à son associé unique BFO Holdings BV. Dans le même temps, UFH a reçu 1,4 Md€ de ses filiales.

La sous-holding Topaze a reçu 97,7 M€ de dividendes de ses filiales en 2013 et a versé 561,5 M€ à Unilever France Holding.

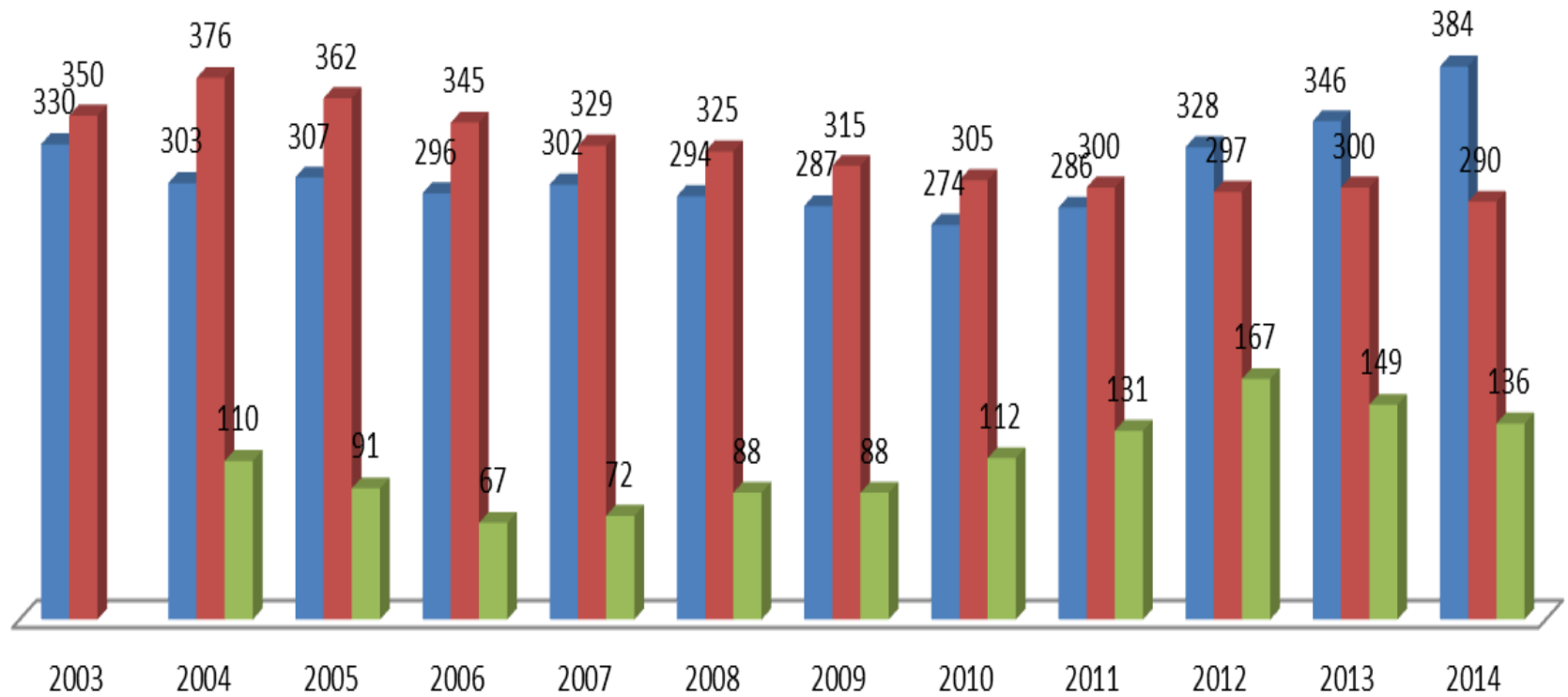
Dividendes versés depuis 2003 par
Unilever France HPC I :
372 MILLIONS D'€

Dividendes versés par les filiales du Groupe Unilever France en 2013



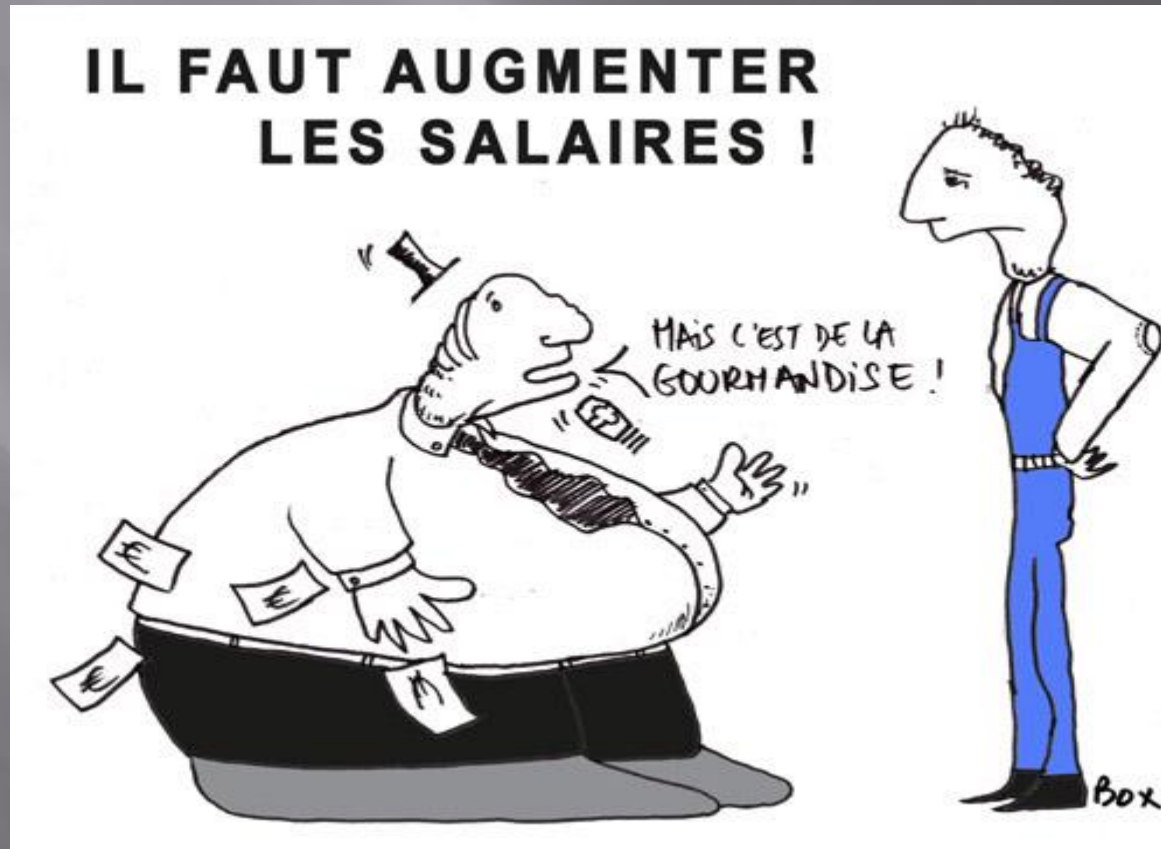
INTENSIFICATION DU TRAVAIL

■ VOLUME shampoing/dentaire (millions) ■ EFFECTIF CDI ■ intérimaires



SALAIRE

POUR RENOUER AVEC LA CROISSANCE
AUGMENTER LES SALAIRES



Le coût salarial

Pour l'année 2013 :

Un tube de dentifrice coûte à la sortie de l'usine 0,147 €, (cela comprend les coûts de conversion + matières premières + emballages). Le coût salarial pour la fabrication d'un tube représente 5 cts. (Salaires + cotisations salarié/employeur)

La part du salaire sur un tube de dentifrice représente 5 cts !

Un flacon de shampoing coûte à la sortie de l'usine 0,684 €, (cela comprend les coûts de conversion + matières premières + emballages). Le coût salarial pour la fabrication d'un flacon représente 7 cts. (Salaires + cotisations salarié/employeur)

La part du salaire sur un flacon de shampoing représente 7 cts !



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€

Revendications NAO CGT

Augmentation générale : 60€ d'augmentation pour les salaires avec indexation sur la grille des salaires.

Majoration de 50% pour le travail de nuit, au lieu des 20%

Réunion d'info syndicale.

Aucune perte de salaire 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.

Week-end : Possibilité de cumuler 24 heures sur un compteur personnel (comme cela se faisait auparavant)

Embauches et baisse de la précarité