

NAO 2014

CGT

SALAIRE

POUR RENOUER AVEC LA CROISSANCE AUGMENTER LES SALAIRES

Grands absents de la conférence sociale, les salaires sont pourtant au centre de la crise que traverse notre pays et la zone euro; Le patronat n'a de cesse de diminuer la masse salariale, de revendiquer des exonérations sociales et de refuser de reconnaître les qualifications afin de consacrer toujours plus aux activités financières et à la rémunération des actionnaires. Alors que la rentabilité financière des entreprises est en hausse, la faiblesse des salaires, la perte de pouvoir d'achat qui en résultent plombent notre économie.

1. Le gouvernement ne peut pas faire autrement. Il n'y a plus d'argent pour les retraites, l'état est « en faillite », c'est aux salariés de payer.

C'est faux de l'argent il y en a, près de 500 Milliards sont planqués dans les paradis fiscaux. Les profits ont augmenté de 180 Milliards en 30 ans.

La situation est surtout aggravée par le chômage et le blocage des salaires qui diminuent les rentrées de cotisations sociales.

On nous annonce un besoin de 20 Milliards en 2020 (ils n'arrivent déjà pas à prévoir l'inflation de l'an prochain !). Ce chiffre est présenté comme énorme, impossible à atteindre pour le financement des retraites. Pourtant, ce montant paraît dérisoire lorsqu'il s'agit d'en faire cadeau aux employeurs.

20 Milliards ce n'est que :

•le montant du crédit d'impôts accordé aux employeurs en 2012 sans avoir pris une miette sur les profits.

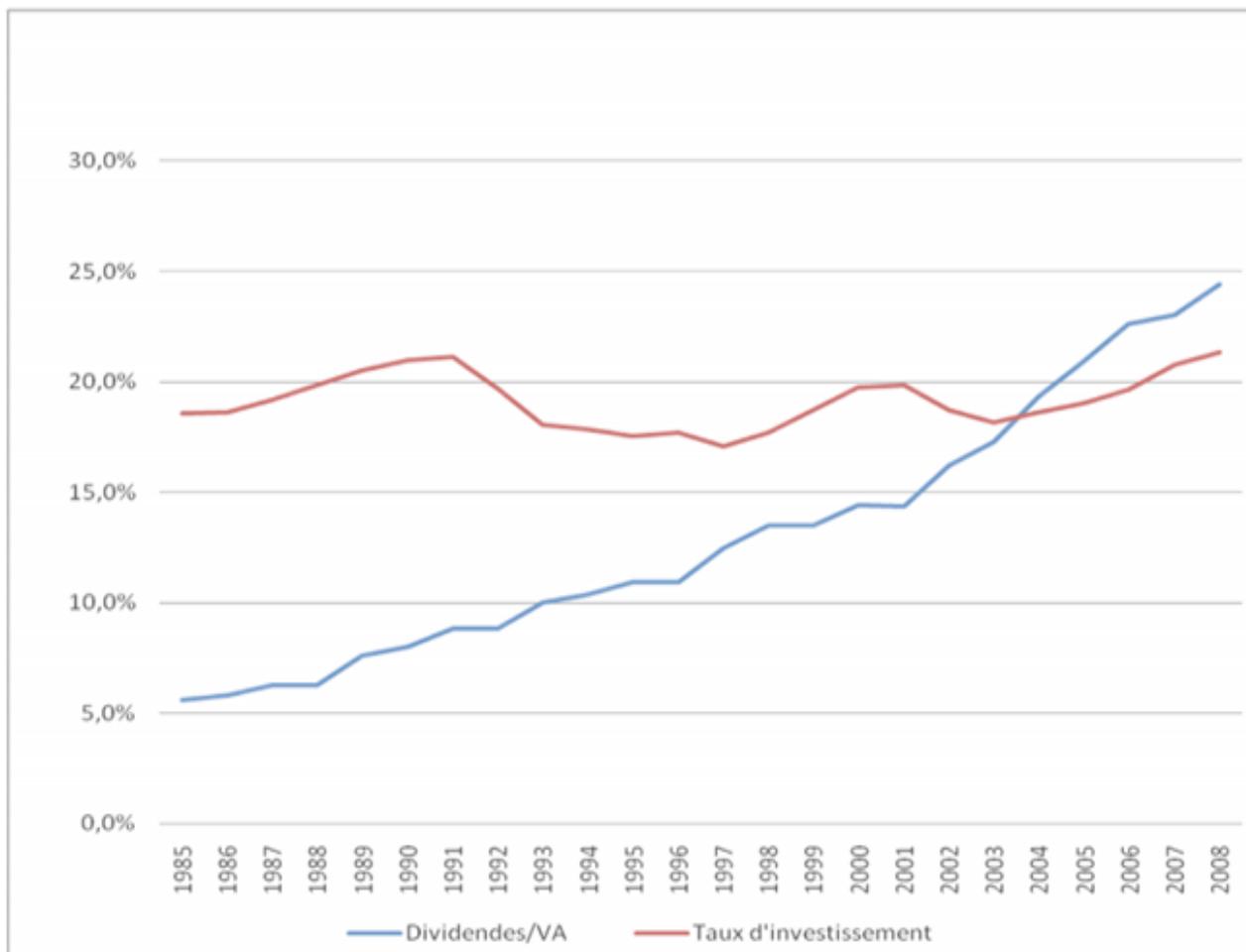
Compétitivité, « coût du travail » et coût du capital

La CGT conteste La notion de coût du travail car le travail produit des richesses. Il n'est donc pas un coût.

Par contre le capital, lui, a un coût. La part des richesses créées versée aux actionnaires sous forme de dividendes pèse de plus en plus négativement sur les investissements. Aujourd'hui, les dividendes versés sont supérieurs aux investissements (voir graphique en annexe).

Le patronat incrimine un prétendu poids excessif des prélèvements obligatoires, plus particulièrement des cotisations sociales, qui alourdirait le « coût du travail », pénaliserait ainsi la compétitivité des entreprises françaises et expliquerait le creusement du déficit commercial du pays.

Le discours du MEDEF sur la compétitivité vise à masquer sa volonté de procéder a un nouveau déplacement du partage des richesses entre le travail et le capital, au détriment des salariés et au profit des actionnaires.



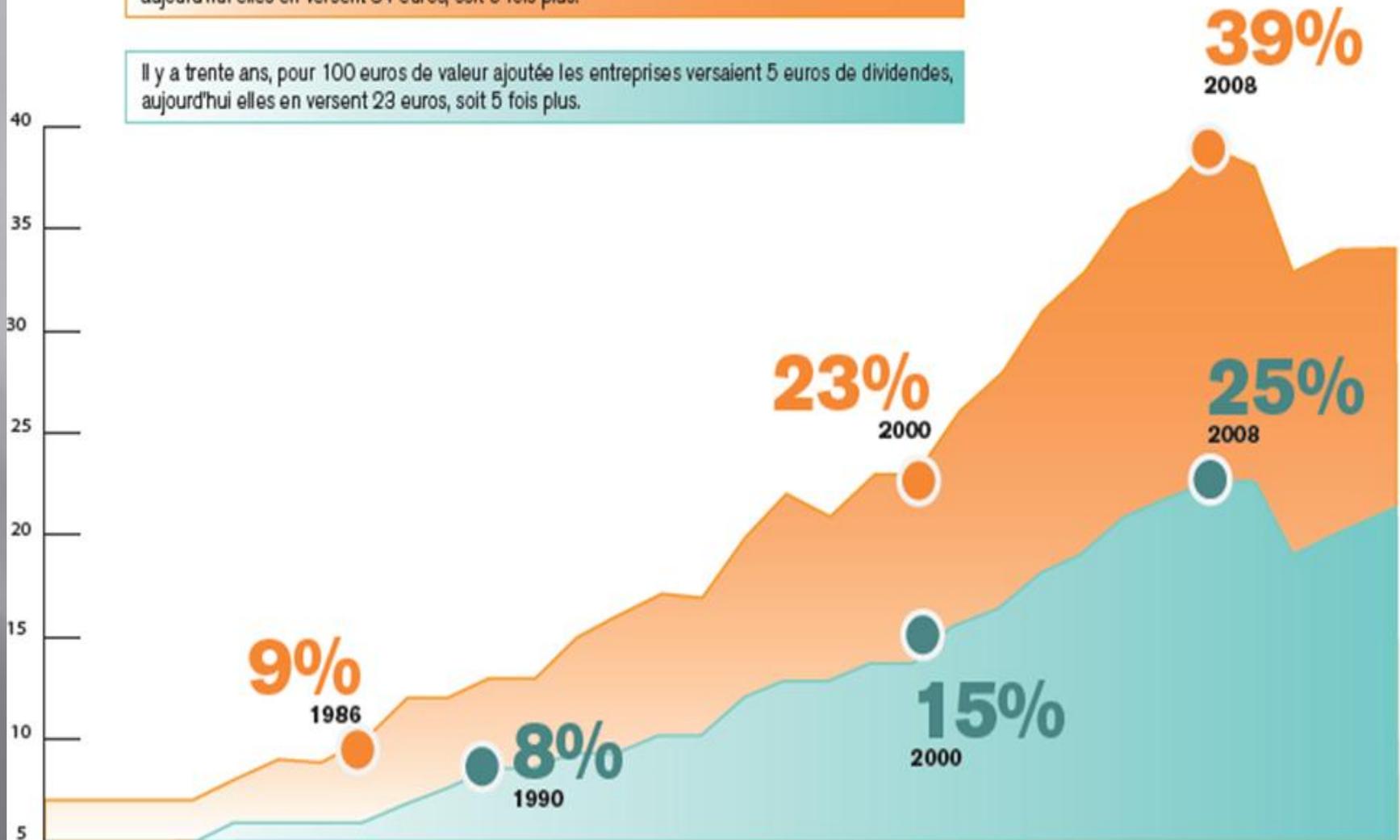
Une montée exponentielle de la distribution des dividendes au détriment des investissements

Source : PY Chanu et JC Le Duigou : Le petit livre des retraites à l'usage de ceux qui veulent les défendre

NOS SALAIRES STAGNENT LES DIVIDENDES FLAMBENT

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.

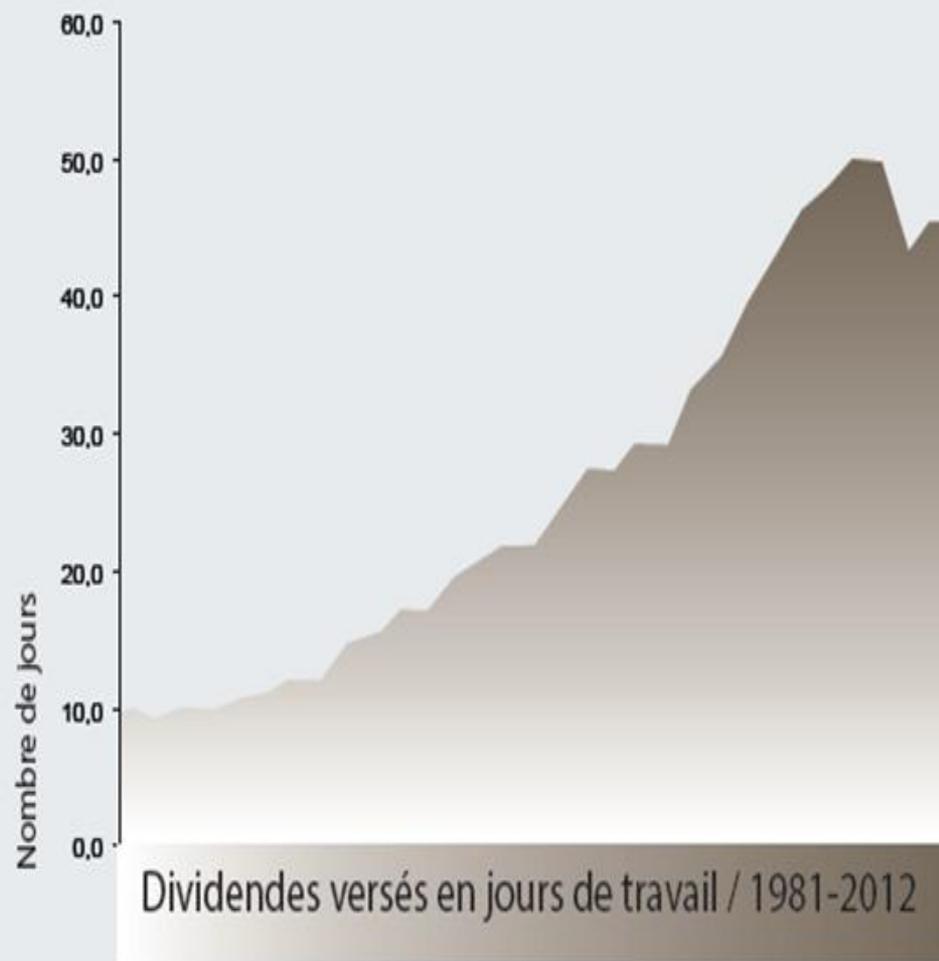
Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée les entreprises versaient 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.



45

JOURS DE TRAVAIL PAR AN POUR PAYER LEURS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES

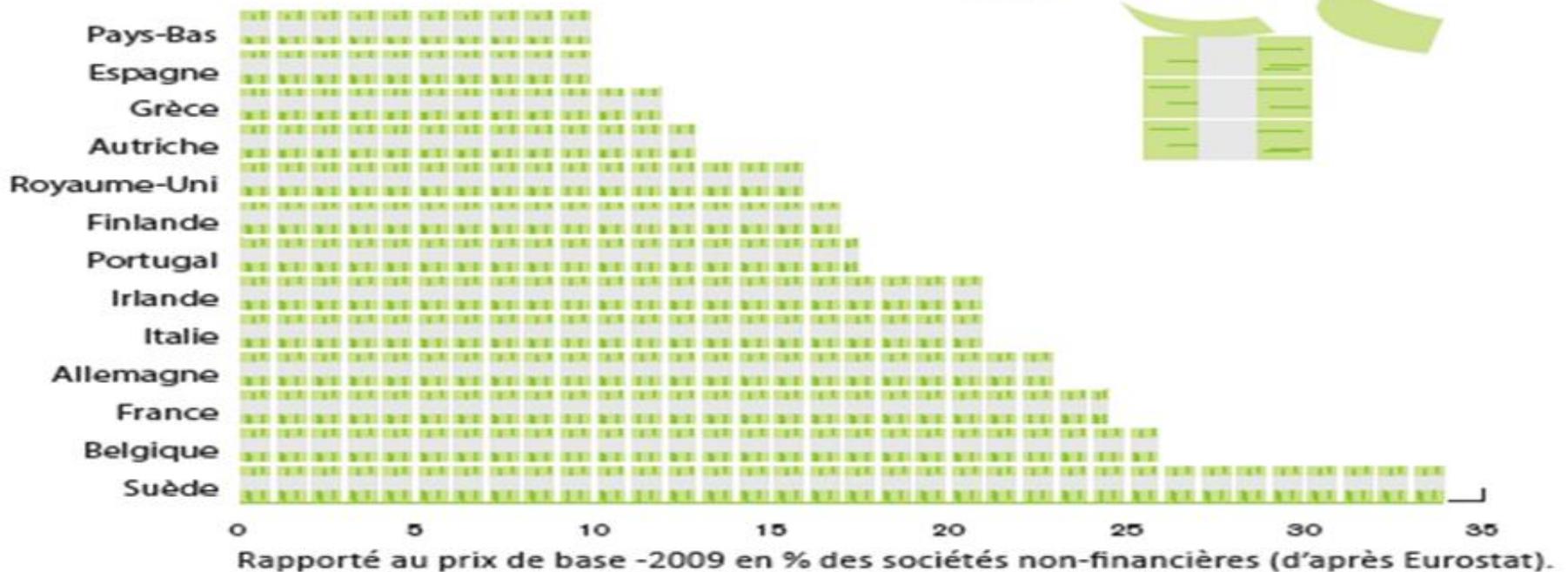
C'est la sous rémunération du travail qui a provoqué les crises économiques et sociales, dont l'un des aspects est la voracité des marchés financiers et des actionnaires. En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières. En 2012, ils en représentent 45 jours soit, 4,5 fois de plus. Ces chiffres sont moins dramatiques si on prend les dividendes versés nets de ceux perçus par les entreprises (dividendes nets). Mais là encore, la hausse est impressionnante. On passe de 6,4 jours en 1981 à 16,5 jours en 2012 pour le seul bénéfice des actionnaires.



Sur la base d'une durée annuelle du travail en France de 1 550 heures (chiffres 2010 source : Eurostat). En prenant également une base de 36 jours fériés et congés payés et 120 jours non œuvrés.

LA FRANCE EST UN PARADIS POUR LES ACTIONNAIRES

MONTANT DES DIVIDENDES ET AUTRES REVENUS DISTRIBUÉS



Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est un document « Approche de la compétitivité française » cosigné en juin 2011 par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la CFTD, la CFTC et la CGC, notre pays est en troisième place sur le podium des dividendes versés aux détenteurs du capital des entreprises.

LES CHIFFRES NOIRS DU CAPITALISME

46%

du patrimoine mondial est détenu par 1% des ménages. La richesse mondiale a crû de 4,9 % entre mi-2012 et mi-2013, et de 68 % ces dix dernières années.

Le pourcent le plus fortuné des ménages commence à 753 000 dollars (557 000 euros) et amasse 46 % du patrimoine mondial – part en hausse –, tandis que les deux tiers des ménages, dont le patrimoine reste stable, ne représentent que 3 % de la richesse globale.

25%

de travailleurs pauvres en Allemagne. Le nombre de salariés allemands ne pouvant subvenir à leurs besoins est en constante augmentation, un quart d'entre eux ont des bas salaires.

Près de la moitié des contrats signés en Allemagne depuis 2008 sont à court terme, sans sécurité sociale.

Une étude de la Fondation Bertelsmann publiée en décembre 2012 depuis 1997 :

- ▶ 5,5 millions d'Allemands sont devenus « pauvres » ;
- ▶ 500 000 sont devenus « riches ».

72

milliards d'euros. La fortune de Bill Gates en 2013.

31

millions. Le nombre de millionnaires en dollars n'a jamais été aussi élevé. Ils sont :

- 14 millions aux Etats-Unis ;
- 10 millions en Europe ;
- 6,5 millions en Asie-Pacifique.

Tandis que la richesse mondiale a crû de 4,9 %, le nombre de millionnaires a progressé de 6,1 % et celui d'ultra-riches (Capital supérieur à 50 millions) de plus de 10 %.

5

nombre de pays en Europe où le chômage des jeunes dépasse 50 %. Bosnie, Macédoine, Serbie, Espagne, Grèce : dans tous ces pays, plus d'un jeune de 15 à 24 ans sur deux, en situation de travailler, était au chômage en 2012.

40%

l'augmentation du taux de suicide en Grèce au premier semestre 2011. Selon le ministère grec de la Santé, le taux de suicide en Grèce a grandi de 40 % entre janvier et mai 2011 par rapport à la même période en 2010. Le taux de suicide des femmes a plus que doublé.

14,3

milliards d'euros. Le déficit de la Sécurité sociale en

2013.

7^{ème}

la position de la France dans la hiérarchie des plus gros patrimoines moyens. Grâce à la valeur de l'immobilier (parisien, surtout), le patrimoine moyen français est très élevé : 296 000 dollars, soit 219 000 euros. C'est davantage qu'en Allemagne, en Belgique ou au Royaume-Uni.

L'inégalité financière en France est plus grande que dans la plupart des pays européens : un quart des millionnaires européens réside en France.

14%

de la population française sous le seuil de pauvreté. Une hausse de 1,3 point, soit 350 000 habitants de plus, par rapport à 2008.

35%

de la richesse russe est détenue par 110 personnes. Il y a aujourd'hui 110 milliardaires en Russie, contre 8 en l'an 2000. La Russie a le plus gros niveau d'inégalité financière dans le monde, hormis les petits pays des Caraïbes où résident des milliardaires.

26 000

milliards d'euros. Le montant des richesses dissimulées dans les paradis fiscaux.

UNILEVER FRANCE GROUPE – Volume 4

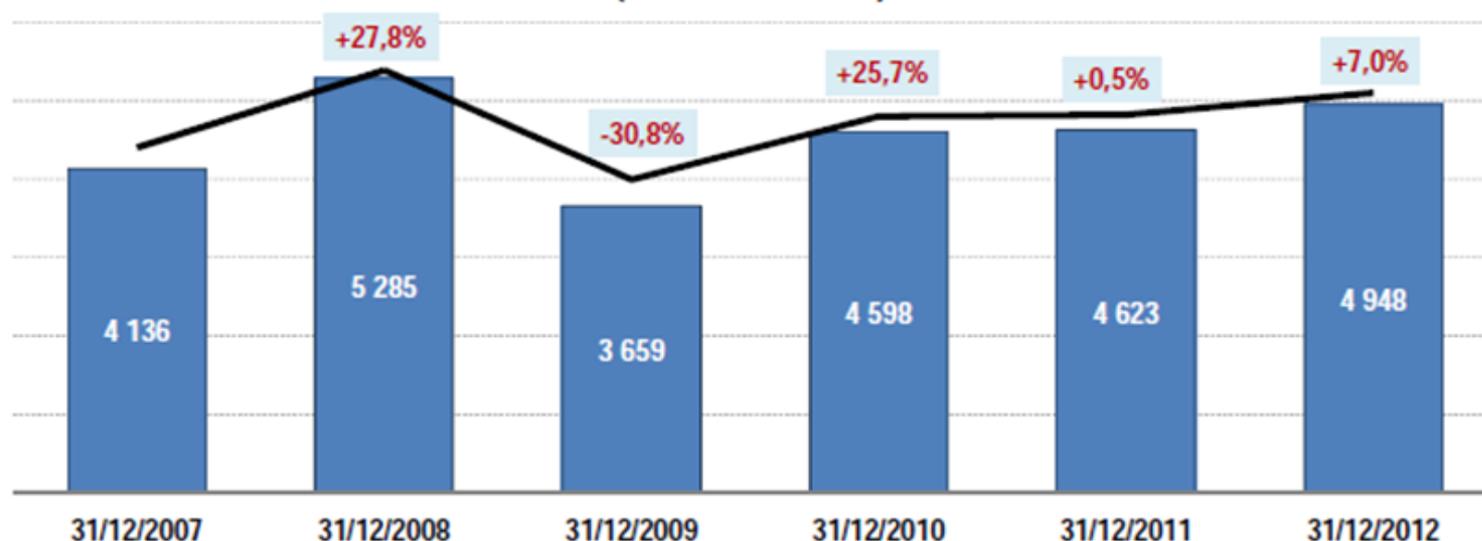
DENTAIRE	TOTAL UF (RETAIL + EXPORT)										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	30.06.2012	30.06.2013	VAM 06-11	2012/11	06.13/06.12
VOLUME (T)	94 859	99 145	101 209	107 763	115 615	122 136	60 711	65 579	4,4%	5,6%	8,0%
TURNOVER (K€)	106 082	114 944	113 038	119 988	128 230	132 270	67 146	68 540	4,2%	3,2%	2,1%
PRIX DE VENTE APPARENT (€/Kg)	1,12	1,16	1,12	1,11	1,11	1,08	1,11	1,05	-0,2%	-2,4%	-5,5%
COÛTS ACHATS (K€)	36 678	41 358	40 322	42 895	46 490	50 358	24 942	26 284	5,3%	8,3%	5,4%
PRIX D'ACHAT APPARENT €/kg	0,39	0,42	0,40	0,40	0,40	0,41	0,41	0,40	0,9%	2,5%	-2,4%
GROSS PROFIT (K€)	69 404	73 585	72 716	77 093	81 740	81 912	42 204	42 256	3,6%	0,2%	0,1%
TAUX DE GP EN % TO	65,4%	64,0%	64,3%	64,3%	63,7%	61,9%	62,9%	61,7%			
ADVERTISING & PROMOTION (K€)	16 530	17 034	16 484	18 467	18 145	21 294	8 981	17 087	1,3%	17,4%	90,3%
TAUX D'A&P en % TO	15,6%	14,8%	14,6%	15,4%	14,2%	16,1%	13,4%	24,9%			
PROFIT BEFORE INDIRECT	52 874	56 551	56 231	58 625	63 595	60 618	33 223	25 169	4,4%	-4,7%	-24,2%
TAUX DE PBI EN % TO	49,8%	49,2%	49,7%	48,9%	49,6%	45,8%	49,5%	36,7%			

4.1.2.3. Renforcement du bénéfice net

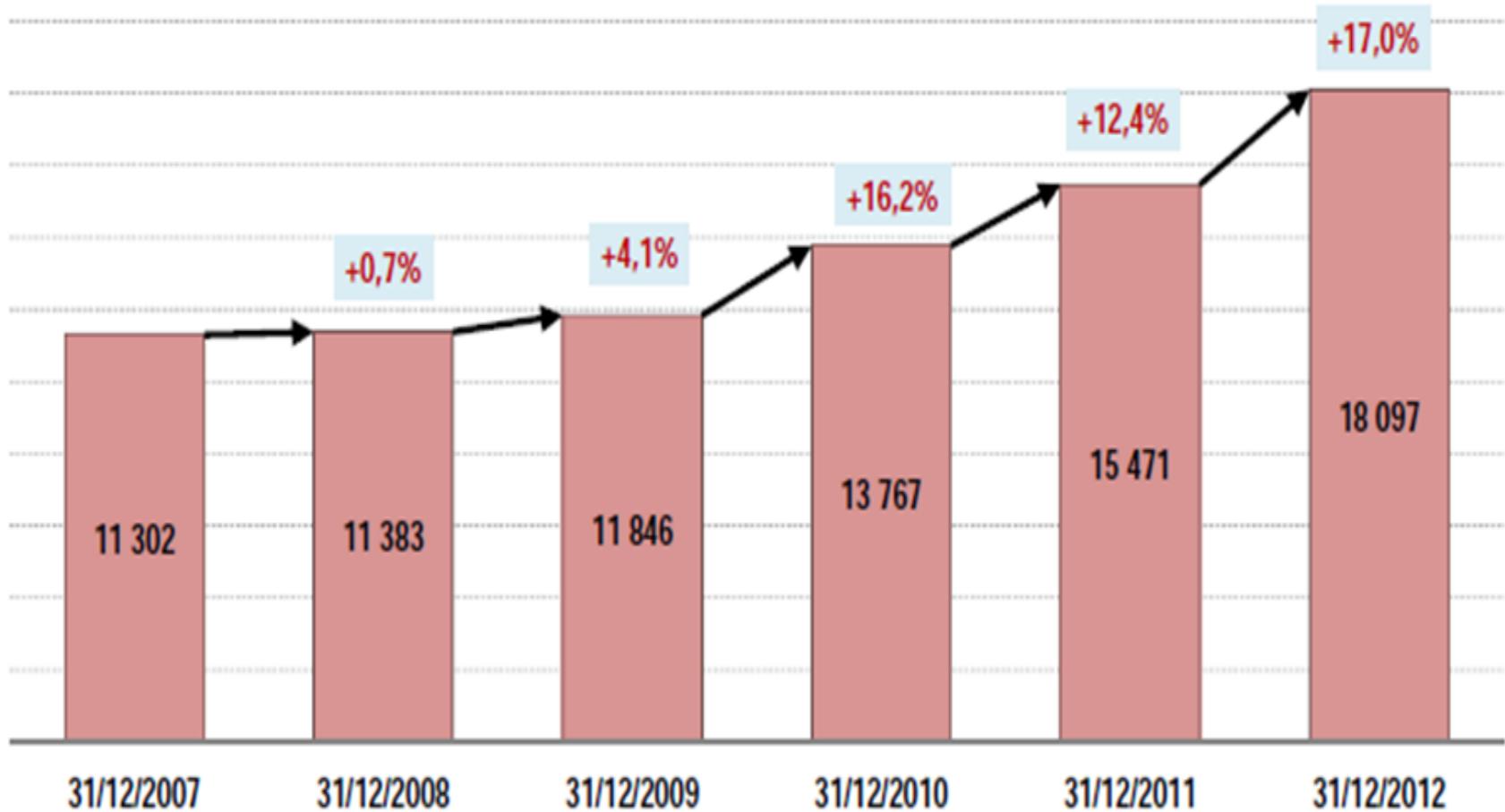
Le résultat net de 2012 affiche une croissance de +7%, soit moins rapidement que le résultat opérationnel (+8,6%), sous l'effet de la baisse des revenus des pensions et obligations (-78 M€) et des revenus des investissements non-courants (-90 M€).

Pour mémoire, la forte croissance du résultat net constatée en 2008 était due à l'impact significatif des produits de cession au poste « Opérations de restructurations et sur cessions » et qui ont amélioré le résultat de près de 2,2 Mds€.

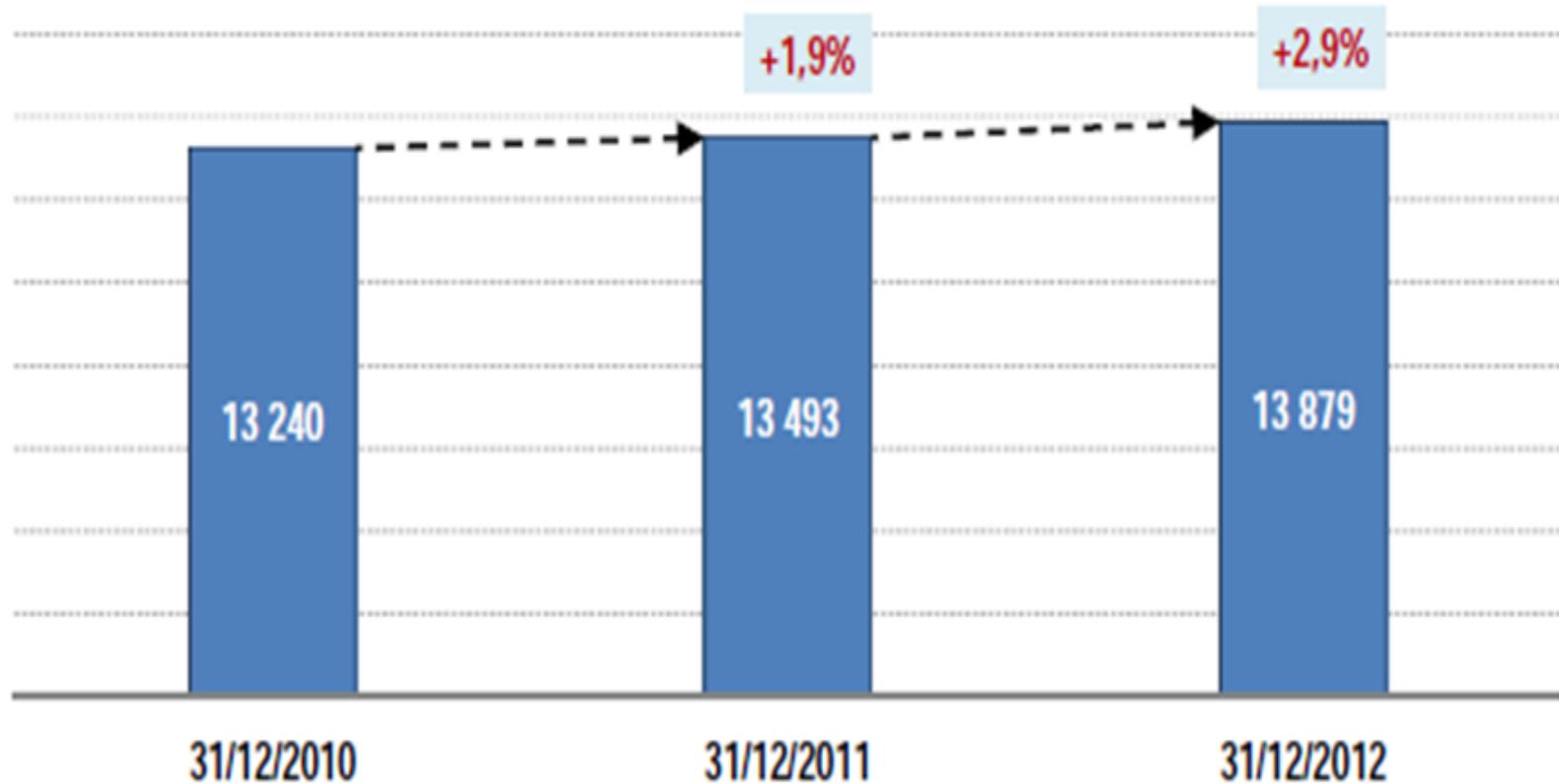
**Evolution du résultat Net Groupe Monde
(en M€ et en %)**



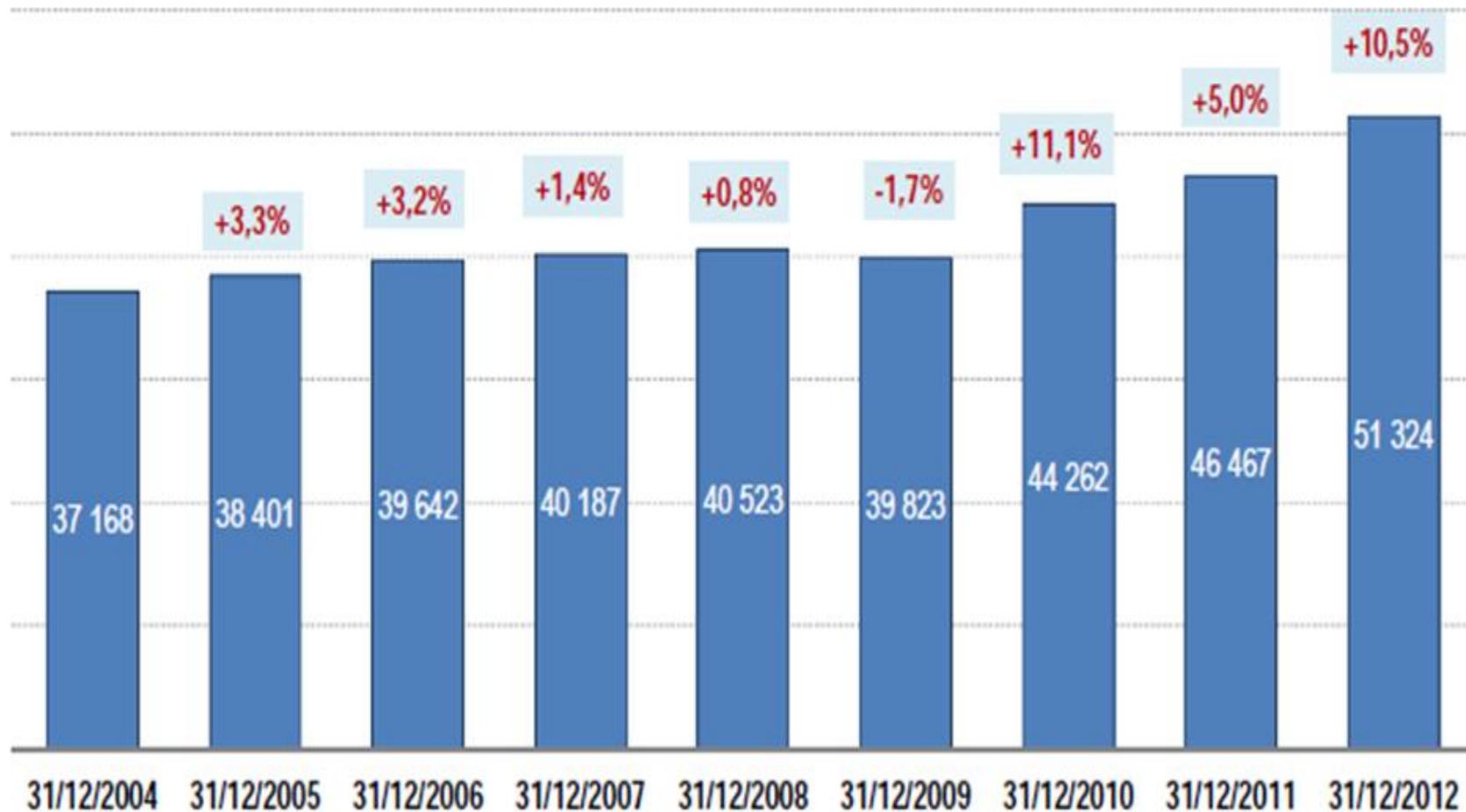
Evolution du chiffre d'affaires Personal care (en M€ et en %)



Evolution du chiffre d'affaires de la zone Europe (en M€ et en %)

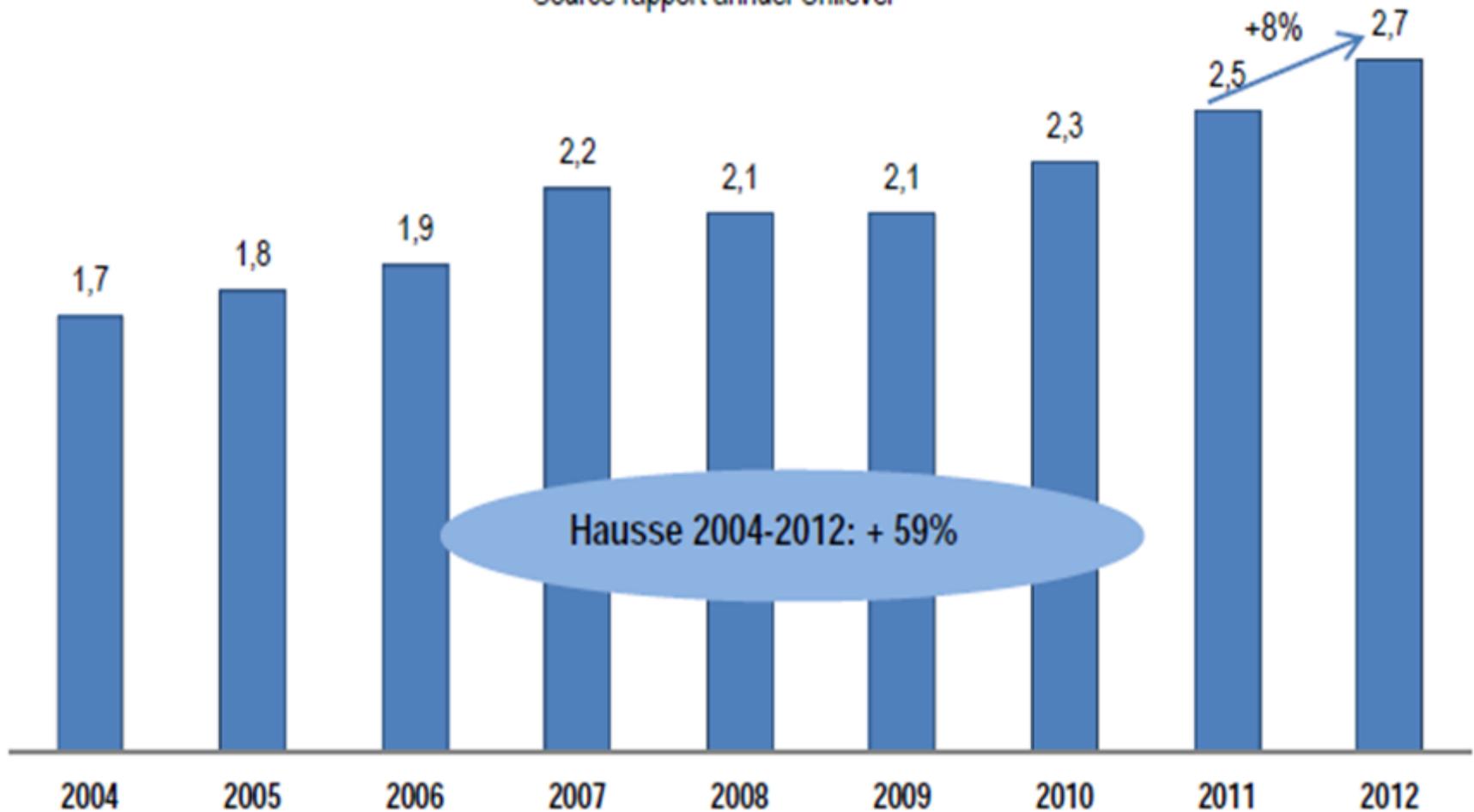


Evolution du chiffre d'affaires Groupe Monde (en M€ et en %)

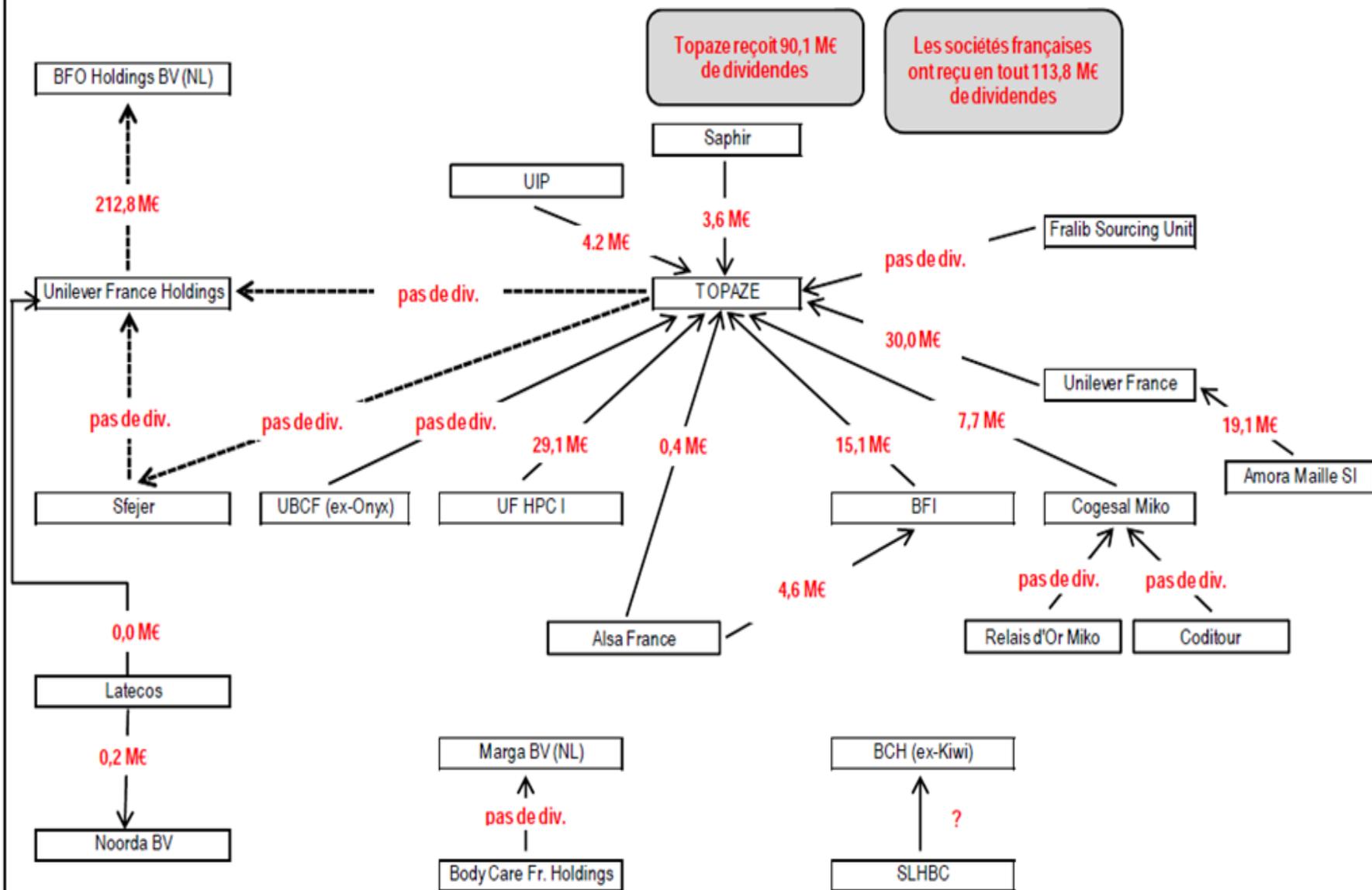


Dividendes distribués par le Groupe Unilever (Mds€)

Source rapport annuel Unilever



Dividendes versés par les filiales du groupe Unilever France en 2012



Une nouvelle baisse de l'effectif du Groupe Unilever en France

En 2012, l'effectif du Groupe en France est de 2 834 (-1%, -37 salariés). La totalité des entités est concernée : Alsa (-5%/-8), Amora (-3%/-7), Bestfoods (-1%/-6), Fralib (-14%/-20, source: direction), Unilever France (-0%/-1). Miko (+0%/+1) et UFHPC (+1%/+4) connaissent une hausse.

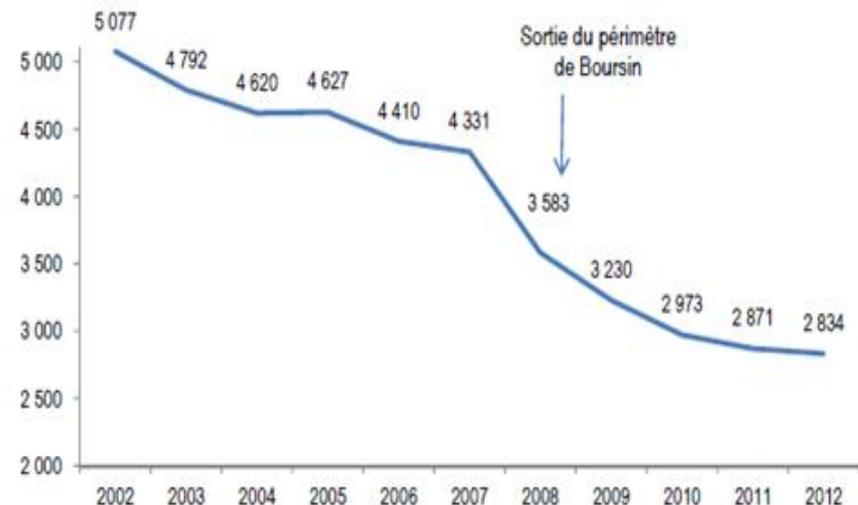
Rappelons qu'en 2013, le PSE de Fralib, est toujours en cours et qu'Unilever était concerné par un PSE de plus de 150 emplois

Entre 2007 et 2012, le recul de l'emploi est 1 356 emplois (-32%), à périmètre constant, soit une baisse moyenne annuelle de 7,5% par an de l'emploi.

Effectif total interne au 31.12 du Groupe Unilever en France

	2008	2009	2010	2011	2012	Diff. n-n-1	12-11
Alsa**	184	188	177	171	163	-8	-4,7%
Amora Maille SI	493	403	261	242	235	-7	-2,9%
Bestfoods SI	466	438	443	424	418	-6	-1,4%
Cogesal - Miko	346	228	223	226	227	1	0,4%
Fralib Gemenos	190	184	182	143	123	-20	-14,0%
Unilever Bestfoods France	-	-	-	-	-	-	-
Unilever France	1 447	1 344	1 247	1 228	1 227	-1	-0,1%
UF HPC I*	457	445	440	437	441	4	0,9%
Groupe Unilever en France	3 583	3 230	2 973	2 871	2 834	-37	-1,3%

Effectif du Groupe Unilever en France (31/12)



2012, record de taux de précarité pour la décennie écoulée

Répartition des effectifs totaux en 2012



Les embauches en CDD sont de 156 en 2012 pour des embauches en CDI de 70.

Taux de précarité	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alsa	-	-	-	-	18,0%	22,9%	26,4%	25,8%	24,0%	22,3%
Amora Maille	23,0%	18,5%	18,5%	22,1%	18,6%	16,4%	20,4%	32,0%	31,2%	31,6%
Bestfoods SI	16,5%	14,4%	16,7%	15,3%	16,6%	19,5%	17,4%	16,1%	15,4%	15,2%
Cogesal - Miko	10,1%	7,2%	9,4%	10,9%	14,2%	4,7%	13,1%	12,4%	12,1%	12,8%
Fralib Gemenos	14,2%	10,5%	7,6%	8,3%	6,8%	8,5%	7,2%	3,8%	0,0%	0,6%
Unilever France	-	-	8,5%	12,3%	14,5%	13,7%	8,8%	8,1%	8,4%	11,6%
UF HPC I*	24,4%	22,5%	18,9%	14,7%	16,6%	19,7%	20,8%	25,3%	27,9%	32,0%
Boursin	-	14,3%	8,3%	17,1%	-	-	-	-	-	-
Unilever Bestfoods France	9,8%	7,3%	-	-	-	-	-	-	-	-
Groupe Unilever en France	16,3%	14,2%	12,4%	14,2%	14,9%	15,2%	14,8%	16,0%	16,2%	18,4%

- Le taux de précarité apparent du groupe est de 18,4% (+2,2 points), record décennal.
- Hors la situation particulière de Fralib, le taux de précarité serait même de 19,1% (+2,2 points).
- Amora Maille et UFHPC subissent les plus forts le taux de précarité (32%) externe (-13), soit 31% de l'effectif total (-0,6 point).

La situation particulière d'Unilever France : la forte utilisation des stagiaires.

Le taux de précarité chez UF est de 12% en 2012. Il est en forte hausse.

UF requiert toujours fortement aux stagiaires : 152 ETP

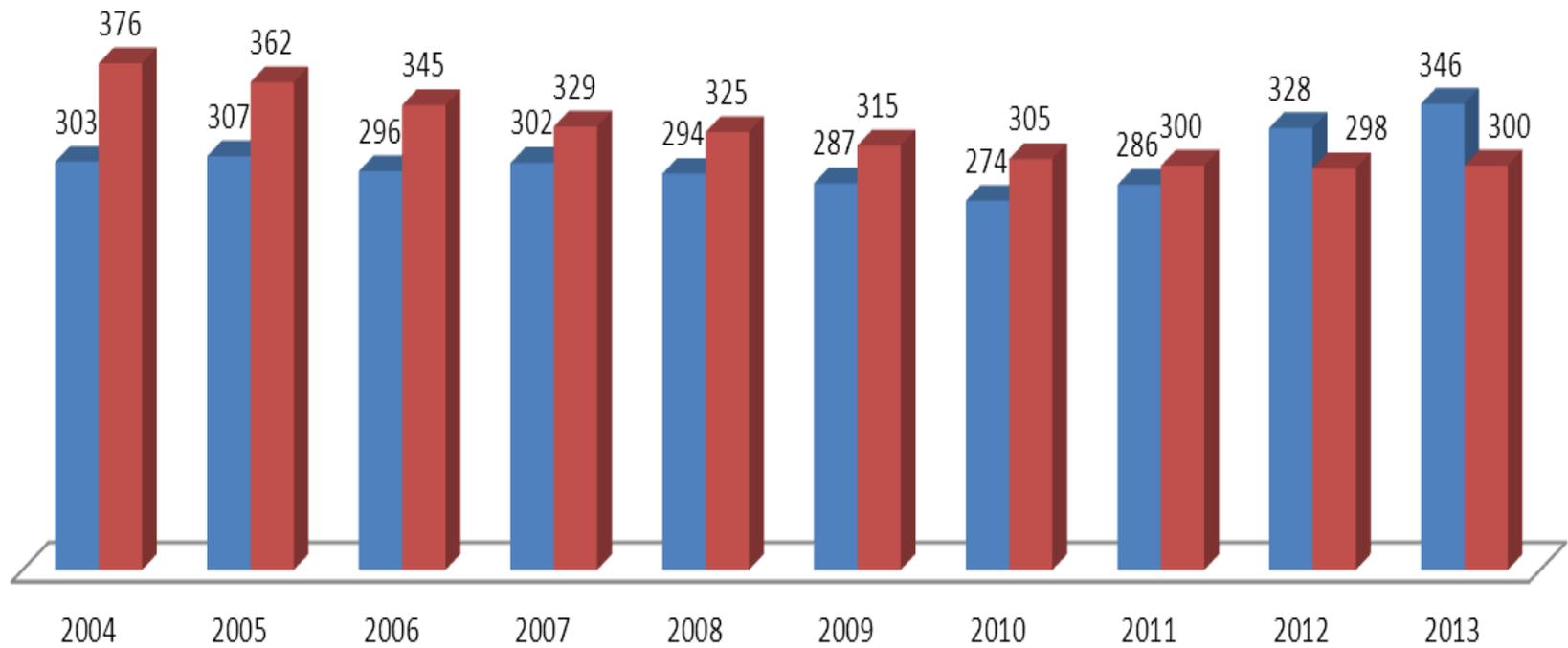
Le taux de contrats atypiques est de 24%.

Le nombre de stagiaires et de contrats précaires chez Unilever France

	2008	2009	2010	2011	2012	Var.
Stagiaires (ETP)	173	152	156	174	152	-13%
CDD	100	57	50	59	104	+76%
Intérim	114	67	55	48	43	-10%
Taux de contrats atypiques	22,3%	17,8%	16,8%	19,2%	24,4%	

INTENSIFICATION DU TRAVAIL

■ VOLUME shampoing/dentaire (millions) ■ EFFECTIF



PARTICIPATION : Les montants moyens par salarié se ventilent comme suit. On notera une stabilité du

montant moyen versé aux ouvriers et une hausse de +9,6% du montant moyen versé aux cadres ●

UNILEVER FRANCE HPC SI

	Ouvriers	Employés	Maitrises	Cadres	Total
2002	2 574 €	2 134 €	3 505 €	6 350 €	4 201 €
2003	3 424 €	2 665 €	4 595 €	8 749 €	5 624 €
2004	3 813 €	3 174 €	4 715 €	8 515 €	5 703 €
2005	4 457 €	3 909 €	5 595 €	9 500 €	5 191 €
2006	3 880 €	3 559 €	4 871 €	6 827 €	4 461 €
2007	5 066 €	4 484 €	6 212 €	9 221 €	5 711 €
2008	4 479 €	3 791 €	5 450 €	7 446 €	4 964 €
2009	5 293 €	4 722 €	6 331 €	8 266 €	5 834 €
2010	4 775 €	4 069 €	5 622 €	7 312 €	5 185 €
2011	4 727 €	4 345 €	5 460 €	6 504 €	5 063 €
2012	4 746 €	4 434 €	5 698 €	7 126 €	5 161 €
<i>Var 12/11</i>	<i>0,4%</i>	<i>2,0%</i>	<i>4,4%</i>	<i>9,6%</i>	<i>1,9%</i>

Revendications NAO CGT

Augmentation générale : 60€ d'augmentation pour les salaires inférieure ou égal à 30000€(salaire de base annuel), 40€ d'augmentation pour les salaires de plus de 30000€ et 35000€ et 30€ d'augmentation pour les plus de 35000€. + L'augmentation Générale soit indexée sur la grille des salaires.

Reconnaissance des fonctions suite à la polyvalence et les diplômes,

Prime de transport, Zone 1 de 0-20km = 20€, Zone 2 de 20-40km = 30€, Zone 3 + de 40km = 40€.

Travail de nuit : 1 heure de repos compensateur par week-end travaillé et 3 heures/semaine de nuit travaillé en 3X8.

Maintien des primes d'équipes pendant les congés.

Augmentation de la prime de vacances de 500€.

Intégration du budget de l'intéressement dans le salaire de base.

Egalité homme/femme : Comme prévu dans la loi, mise en place d'un programme de rattrapage contre les discriminations Hommes / Femmes ou plan de suppression des inégalités (par exemple alignement du salaire moyen des femmes et rattrapage de salaire afin d'assurer l'égalité effective Hommes / Femmes... Suppression sans délai des écarts de salaires.

Contrat 18 mois : suppression de la règle de fin de droit à l'usine malgré la carence et embauche des intérimaires qui occupent des postes titulaires.

Réunion d'info syndicale.