



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



TOTAL divise les salariés pour mieux contraindre les salaires !

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires 2009 des UES Amont et Aval aura lieu ce 12 décembre. La NAO concerne les salaires effectifs, c'est à dire l'augmentation générale (AG) et l'enveloppe des MSI ; mais la Direction a toujours refusé de négocier l'enveloppe des MSI. L'an dernier, le SICTAME demandait une AG de 3,2% pour tous, une prime et une enveloppe de 2% pour les MSI.

En fait, la Direction veut réduire le volume des AG pour accroître l'individualisation des salaires :

- pour ce faire, elle **a d'abord exclu des AG une très large partie des cadres** (près de la moitié des cadres chez Total SA) ; l'accord salaires 2004 prévoyait une AG applicable à tous, y compris les cadres ;
- elle **a ensuite supprimé le plancher qui accompagnait l'AG** et qui concernait une large partie des OETAM, notamment à l'Aval ; l'accord salaires 2006 prévoyait 2,5% d'AG avec un plancher de 70 €
- pour l'accord salaires 2008, la Direction **a introduit les AG catégorielles** : le taux d'augmentation générale n'est plus le même pour tous. Elle **divise le personnel en 5 catégories, fonction des coefficients** ; elle applique une AG plus forte aux coefficients les moins élevés qu'elle fait décroître en montant dans les catégories aux coefficients plus élevés. En contrepartie, la Direction garantit une enveloppe minimale d'augmentation individuelle (AI), mais d'autant plus faible que l'AG est forte.

C'est ainsi que l'accord salaires 2008 (signé par CFTC et FO dans les 2 UES et par CFDT dans la seule UES Amont) a introduit ce système qui amalgame AG et AI et ne répond nullement aux demandes du SICTAME.

La Direction s'est empressée de faire une communication en trompe l'œil, annonçant des augmentations de salaire de 3,4 %, apparemment plus fortes qu'en 2007 (3 % d'AG), mais en fait inférieures :

- les salariés CCNIP 160 à 200 et Elf EP GE 4 à 7 ont eu 3,4 % d'AG, mais sans aucune garantie d'AI !
- tous les autres salariés ont eu une AG inférieure aux 3 % de 2007 :
 - CCNIP 215 à 270 et Elf EP GE 8 à 10 : 2,9 % d'AG et un mini d'AI de 0,5 %
 - CCNIP 290 à 450 et Elf EP GE 11 à 14 : 2,5 % d'AG et un mini d'AI de 0,9 %
 - CCNIP 450 à 560 et Elf EP GE 15 à 19 : 2,2 % d'AG et un mini d'AI de 1,2 %
 - CCNIP 660 et + : AG = 0 % et une AI mini de 1,8% sauf contre-performance.

Le SICTAME rejette ce système qui divise les salariés pour mieux contraindre les salaires¹.

La Direction encourage les revendications catégorielles et ainsi casse les solidarités au sein de l'entreprise ; elle oppose les catégories professionnelles entre elles et les salariés de statuts différents entre eux :

- les OETAM ont des AG plus fortes mais se trouvent davantage écartés des AI ;
- les Cadres sont largement écartés des AG et plus à merci de leur hiérarchie pour les AI.
- les salariés Elf EP sont noyés parmi leurs collègues Total, ce qui permet à la Direction de geler le compteur ancienneté de la part ancienneté de leur prime de productivité sans trop risquer de réactions.

En l'absence d'AI, les AG n'assurent plus le maintien du pouvoir d'achat. En 2008, c'est le cas pour au moins un tiers des Cadres et deux tiers des OETAM privés d'AI et donc perdants en pouvoir d'achat !

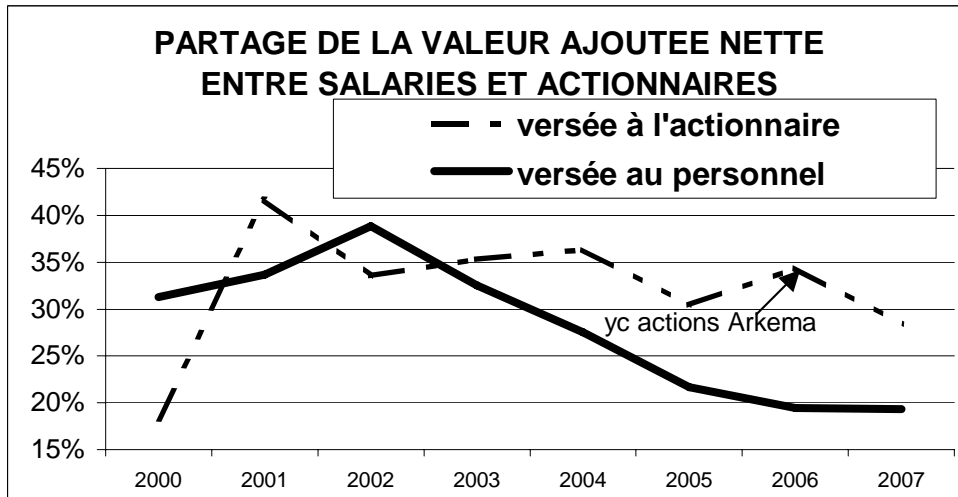
En 2007, l'augmentation générale était de 3 % (jusqu'au coefficient 560). En 2006, elle était de 2,5 %.

De 2006 à 2008, l'enveloppe AG + AI (correspondant à l'augmentation des salaires) évolue en moyenne de 5,2 % par an chez Total SA (et seulement de 4,6% chez Elf EP).

L'inflation à fin 2006 était de 1,5 %, contre 2,6 % fin 2007 et probablement 3 % fin 2008 ! *(suite en page 4)*

¹ La CGT, comme le SICTAME, n'a pas signé l'accord salaires 2008 et a pris clairement position contre ce système d'AG catégorielles. La CFDT, qui n'avait signé que dans l'UES Amont, prend partie pour ce système et veut multiplier les catégories !

L'actionnariat de TOTAL coûte plus cher à l'entreprise que son personnel :

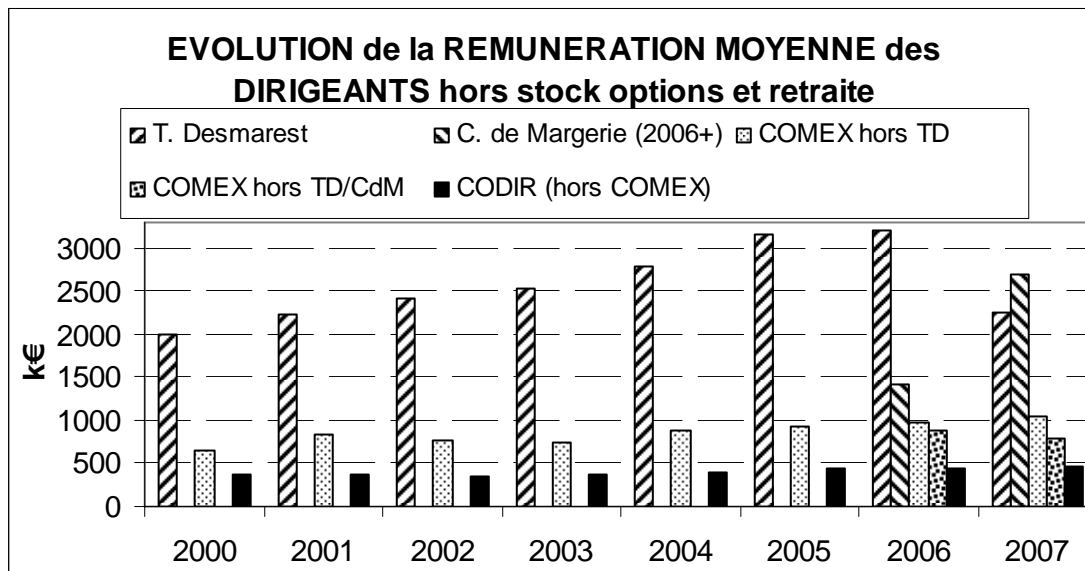


Le SICTAME demande que le retour au personnel soit amélioré, pour cela, il faut en particulier :

- mettre fin à la diète salariale et **associer également tout le personnel à l'augmentation générale** ;
- prendre en compte les gains de productivité et les partager équitablement ;
- améliorer encore les dispositifs d'intéressement et de participation ;
- associer tout le personnel au capital, y compris ceux qui ont peu ou pas de capacité d'épargne ; en **distribuant à tous des actions gratuites, à hauteur de 25 % de la rémunération brute** (AVAS-SICTAME a lancé une pétition qui a déjà recueilli près d'un millier de signatures, voir www.sictame-unsatotal.org)
- **améliorer le contrat social** dans ses composantes protection sociale, retraite et épargne salariale.

Ces demandes apparaissent d'autant plus légitimes que :

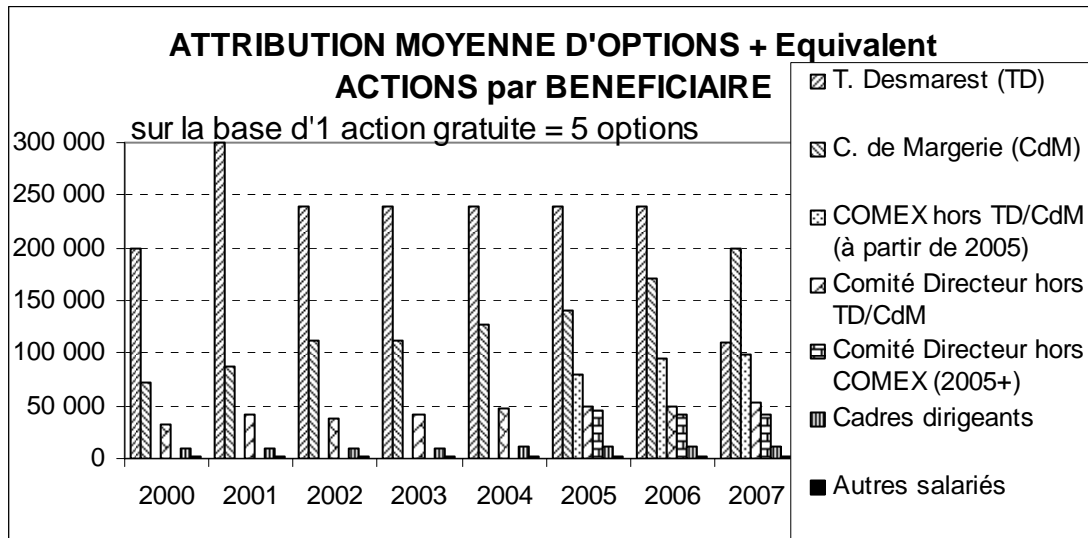
Les dirigeants se traitent notablement mieux que l'ensemble du personnel



La rémunération du Président (hors options d'actions et retraite) et des autres dirigeants a significativement évolué ces 7 dernières années.

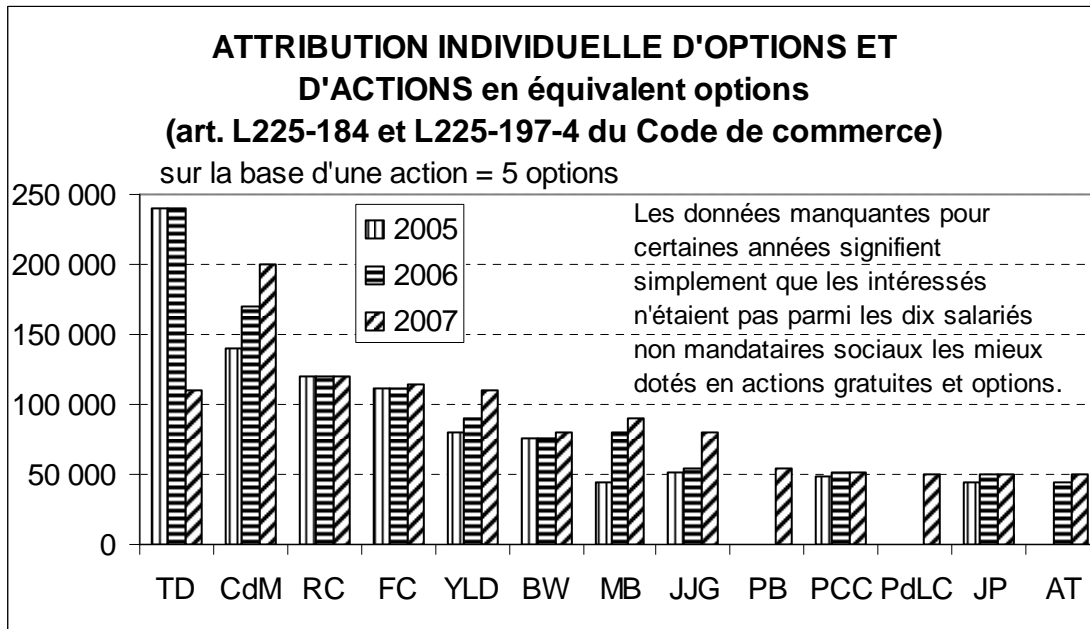
Pour comparer ces sommes à votre propre BSI², il faut y ajouter au moins les charges patronales et surtout le coût des **options d'actions et actions gratuites qui constituent un élément important de la rémunération des dirigeants.**

² BSI : Bilan Social Individuel (opportunément distribué au personnel quelques jours avant la NAO, histoire de lui rappeler ce qu'il coûte à l'employeur. Le SICTAME a demandé – en vain – que ce BSI précise la valeur ajoutée apportée à l'entreprise par le personnel).



La transparence des rémunérations progresse... mais sous la seule contrainte de la loi :

(la transparence s'individualise : si vous avez du mal à identifier les heureux bénéficiaires, n'hésitez pas à contacter le SICTAME)



Les bénéficiaires d'options d'actions et d'actions gratuites sont plus nombreux mais la plus grande partie du personnel est tenue à l'écart : la distribution reste très concentrée et se renouvelle peu.

On sait que le **rachat d'actions** profite en premier lieu aux bénéficiaires d'options. Depuis 2000, ce rachat d'actions s'est fait au détriment de l'entreprise et d'un investissement qui lui aurait été bien plus profitable. Le rachat d'actions s'est ralenti en 2007 et 2008, mais depuis 2000, ce sont **28 G€** (vingt-huit milliards d'euros !) qui ont été dépensés. Sur la période, cela représente **280 000 € par salarié** !

Pour comparer à votre BSI, ajoutez aussi le coût des **retraites supplémentaires des cadres dirigeants**. En effet, depuis que la transparence s'impose aux sociétés en matière de rémunération des dirigeants, nous savons que « *les cadres dirigeants du Groupe percevant une rémunération annuelle dépassant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale* » (soit 266 000 €) bénéficient « *d'un régime de retraite supplémentaire financé par la Société* ». Par exemple, pour le Président, et pour le Directeur Général cela représente un supplément garanti de retraite d'environ 500 000 € an indexé sur le point ARRCO.

On ne peut que se réjouir de l'attention portée par la société à ses cadres dirigeants pour leur assurer des compléments de retraite à prestations définies. En revanche, on ne peut que s'étonner des efforts qu'elle a déployés pour supprimer aux autres personnels les retraites à prestations définies dont ils bénéficiaient et les remplacer par des retraites à cotisations définies dont on sait qu'elles seront insuffisantes.

Sans compter les **parachutes dorés...**

Les recommandations du MEDEF (émises suite aux pressions du gouvernement) contraignent notre Directeur Général à réduire d'un tiers (de 8,2 M€ à 5,5 M€) le parachute que lui avait octroyé l'Assemblée Générale des actionnaires de mai 2008.

Il faut réduire la fracture sociale dans l'entreprise et rétablir l'équité de traitement.

(Suite de la page 1)

Il faut revenir aux fondamentaux de la négociation salariale et cesser de bâtir une usine à gaz :

Le système d'AG catégorielles, introduit par la Direction et soutenu par certains syndicats, a des effets pernicioeux : il contourne les conventions collectives, les grilles de salaires et de classification, il affaiblit la cohésion sociale de l'entreprise, il introduit des effets de seuil et par sa complexité accroît l'opacité et l'iniquité. **Il n'est pas sain d'amalgamer AG et AI.** C'est pourquoi nombre d'entreprises qui pratiquaient ce système en sont revenues. **On sait à quels travers conduisent les excès de l'individualisation** (exemple récent des secteurs bancaires et financiers). N'oublions pas que dans des entreprises comme la nôtre, qui fonctionne beaucoup en équipes et en projets, la performance est d'abord collective même si certains sont plus performants que d'autres. Il importe de préserver l'esprit d'équipe et ses corollaires de solidarité et de transversalité et d'éviter l'exacerbation des individualismes.

- **les augmentations générales doivent être véritablement générales et s'appliquer de la même façon à tous les salariés : nul ne doit en être exclu et pas de saucissonnage !**

Rappelons que les augmentations générales visent à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.

- il est possible de **donner un coup de pouce aux plus bas salaires** en réintroduisant un **plancher lié à l'AG**. Cela revient à donner une AG plus forte aux salariés les moins payés (sans l'effet de seuil pervers des AG catégorielles) et sans réduire l'AG des autres salariés. Le SICTAME-UNSA y est favorable.
- **les MSI** doivent faire l'objet d'une négociation en terme **d'enveloppe globale (sans saucissonnage)**. L'attribution des MSI est sous responsabilité de la Direction ; leur enveloppe **doit être suffisante** pour, au delà des AG, permettre à chacun une évolution de carrière en lien avec l'accroissement de ses compétences, de son expérience et des services rendus à l'entreprise.
- **la transparence doit être la règle en matière de rémunération**, notamment pour assurer la cohérence et l'équité du système. Les CSAP de chez Total devraient évoluer pour se rapprocher des Commissions Paritaires d'Elf EP qui ont fait leurs preuves en ce domaine et pour le suivi des évolutions de carrière.
- **un sérieux ajustement des salaires à la hausse est nécessaire** (inflation 2,6 % fin 2007, 3% prévus fin 2008).

Le SICTAME-UNSA-TOTAL demande pour l'ensemble du personnel UES Amont et Aval :

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 4,2 %, avec plancher de 120 €

Cette augmentation générale doit s'appliquer à tous : OETAM et Cadres, quel que soit leur niveau

une prime de 2 000 € pour chacun des salariés (y compris les intérimaires et temps partiel)

POUR LES MSI : UNE ENVELOPPE DE 2 % de la MASSE SALARIALE

Pour les salariés Elf EP, nous demandons que le caractère de la prime de productivité, part ancienneté, soit respecté et que le compteur ancienneté ne soit pas gelé et s'incrémente chaque année.

Les graphiques des pages précédentes illustrent que :

- le personnel, qui fait la richesse de l'entreprise, est moins coûteux que son actionnariat ;
- les dirigeants de l'entreprise sont bien traités et le sont d'autant mieux qu'ils sont haut placés.

En 2000, les frais de personnel du groupe Total se montaient à 6,5 G€ et le résultat net à 8 G€

En 2005, les frais de personnel du groupe Total, avant le spin off d'Arkema se montaient à 6,6 G€

En 2007, les frais de personnel se montaient à 5,8 G€ et le résultat net à 12 G€ (14 G€ pour 2008 ? !)

En 2000, le versé à l'actionnaire était de 3,8 G€

En 2007, il a été de 6,3 G€!

La politique salariale de TOTAL doit assurer un meilleur partage en faveur des salariés !