Syndicat des **I**ngénieurs, **C**adres, **T**echniciens, **A**gents de **M**aîtrise et **E**mployés

12 décembre 2005

Le SICTAME vous informe

La diète salariale : cela suffit !

Chaque collaborateur sait, à présent, combien il est 'cher' à l'entreprise. La diffusion à chaque salarié de son *Bulletin Social Individuel* (BSI), peu de temps avant la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, n'est pas le fruit du hasard : elle vise simplement à rabattre les revendications salariales !

L'an passé, pour calmer les ardeurs revendicatives, il n'y avait pas eu de BSI, mais un message du Président qui déclarait que « *pour 2005, ça va être dur de faire plus que 2004* ».

En 2005, il n'aura fallu à Total que 9 mois pour égaler le record de 9 G€ de résultat net dégagé en 2004 !

S'il est bien de savoir ce que l'on coûte, il est bon aussi de savoir comment l'on se situe dans l'échelle des coûts et **il est encore mieux et bien plus motivant de savoir ce que l'on rapporte à l'entreprise**.

A ce sujet, sachez que **le salarié de Total SA rapporte en valeur ajoutée 3 fois plus qu'il ne coûte !**

Le SICTAME s'efforce de vous informer objectivement. Vous verrez, dans les pages suivantes, que :

- les gains de productivité sont importants ;
- les frais de personnel décroissent pour représenter aujourd'hui moins de 5 % du chiffre d'affaires ;
- les dirigeants de l'entreprise sont bien traités et le sont d'autant mieux qu'ils sont haut placés ;
- *le retour à l'actionnaire* (dividendes + rachats) dépasse largement *le retour au personnel* (frais de personnel) ;
- le personnel, qui fait la richesse de cette entreprise, n'en est pas le facteur le plus coûteux.

Le SICTAME en conclut que le retour au personnel doit être amélioré et qu'il faut en particulier :

- mettre fin à la diète salariale et associer l'ensemble du personnel aux augmentations collectives ;
- prendre en compte les gains de productivité et les partager équitablement ;
- supprimer les plafonds actuels, inférieurs aux plafonds légaux, qui limitent sans raison l'intéressement et la participation à 8 % de la masse salariale ;
- associer l'ensemble du personnel au capital, y compris ceux qui ont peu ou pas de capacité d'épargne ; c'est pourquoi le SICTAME propose la distribution d'actions gratuites à tous, à hauteur de 25 % de la rémunération brute (voir le tract AVAS-SICTAME de novembre 2005, disponible sur demande) ;
- améliorer le contrat social dans ses composantes protection sociale, retraite et épargne salariale.

Alors, c'est sans complexe qu'il faut aborder la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour la partie salaires, prévue le 16 décembre pour les 2 UES Amont et Aval.

Pour l'ensemble du personnel :

le SICTAME - UNSA - TOTAL demande UNE AUGMENTATION GENERALE DE 3,5 % avec un PLANCHER de 120 EUROS par mois.

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

N'oublions pas que la NAO ne porte que sur les augmentations générales et non sur les augmentations individuelles :

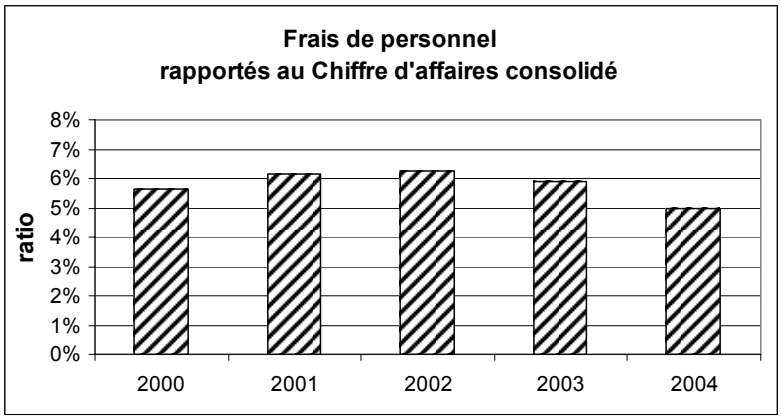
- **les augmentations générales ont vocation à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité ;**
- **les augmentations individuelles traduisent l'évolution de carrière** en rapport avec l'accroissement des compétences, de l'expérience et des services rendus à l'entreprise.

En amalgamant les augmentations collectives et individuelles auprès des salariés, l'employeur tente de masquer l'insuffisance de ces dernières et se moque des salariés. Les augmentations individuelles n'ont pas vocation à pallier l'insuffisance des augmentations générales !

Ce que coûtent véritablement le personnel et l'actionnaire

Depuis 2001, les frais de personnel ne cessent de baisser :

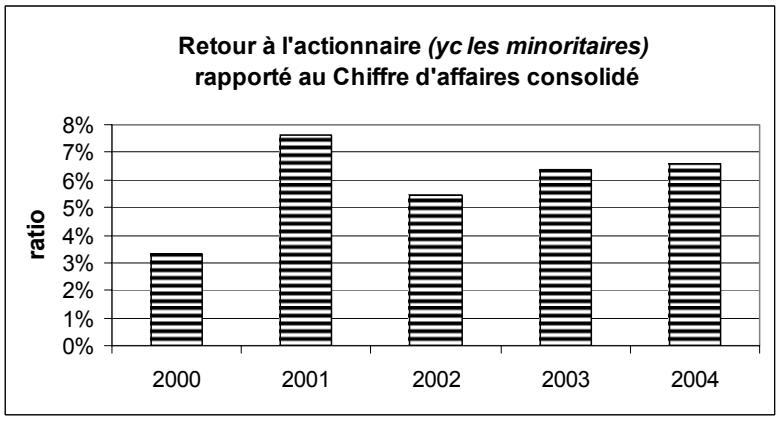
En 3 ans, ils ont baissé de 6,5 à 6,1 G€ ; soit à peine la moitié du résultat net de 12 G€ attendu pour 2005.



Le ratio 'Frais de personnel sur Chiffre d'affaires' est passé de plus de 6 % à moins de 5 % !

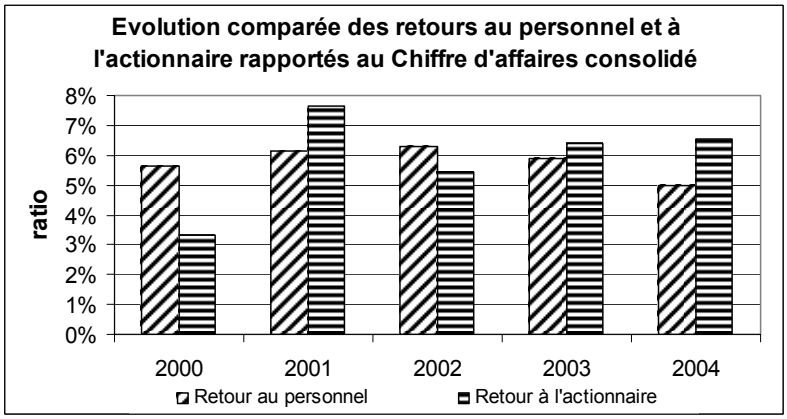
Depuis 2000, le retour à l'actionnaire (dividendes + rachat d'actions) s'est fortement accru :

- la masse des dividendes distribués a plus que doublé en 5 ans ;
- plus de 20 milliards d'euros ont été dépensés en rachat d'actions.



Le coût de l'actionnariat a doublé en 4 ans, passant de 3 % à plus de 6 % du chiffre d'affaires !

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

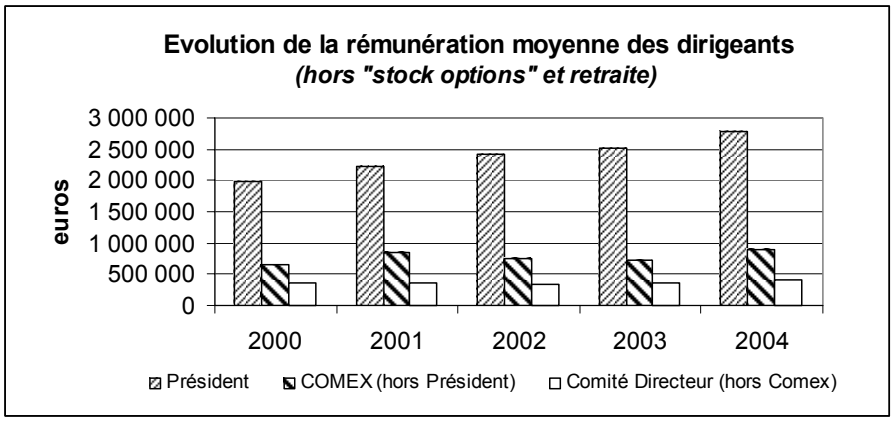


Le retour à l'actionnaire dépasse à présent largement le retour au personnel.

Et, sur la même période, le retour à l'actionnaire a aussi dépassé l'investissement net du Groupe !

La diète salariale ne s'applique pas à tous

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



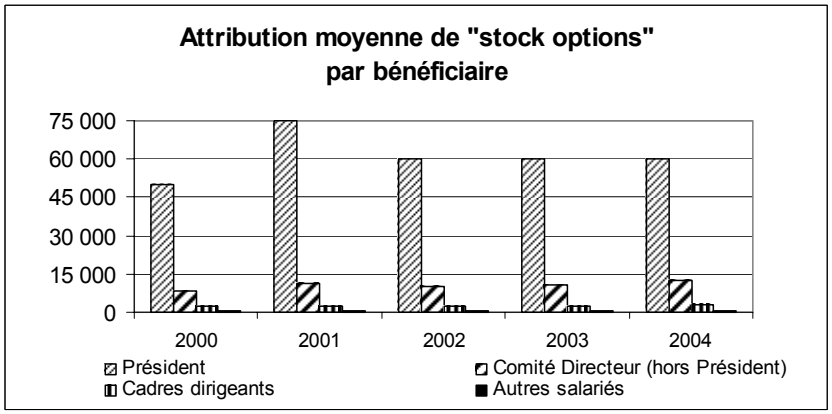
La rémunération du Président (hors options d'actions et retraite) s'est élevée à 2 787 239 euros en 2004 et **s'est accrue de 40 % en 4 ans**. Celle des membres des autres instances a eu une évolution plus contrastée, en raison probablement du départ de certains membres et de mouvements.

Cependant, **la rémunération moyenne pour les membres du COMEX** (hors Président) s'est élevée à 885 460 euros en 2004 et **a progressé de 35 % en 4 ans** (le COMEX a perdu 2 membres sur l'intervalle) ;

tandis que **la rémunération moyenne des autres membres du Comité Directeur** s'est élevée à 400 000 euros en 2004 et **a progressé de 10 % en 4 ans** (le nombre de ces autres membres s'est accru de 22 %).

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

Ainsi, par exemple, les 334 000 options d'actions, que détient à ce jour le Président, représentent un potentiel de plus-value de 19 millions d'euros au cours de 220 €… et de 22 millions au cours de 229 € !



Ces dernières années, le nombre de bénéficiaires d'options d'actions s'est accru pour approcher les 4 000, mais plus du tiers des options reviennent à moins de 10 % de ces bénéficiaires.

Par ailleurs, la politique de **rachat d'actions** profite en premier lieu aux bénéficiaires d'options. De plus, sur l'intervalle des 5 années, le rachat d'actions s'est fait au détriment d'un investissement qui se révélerait aujourd'hui bien plus profitable. Ce déficit d'investissement a ainsi porté préjudice à l'entreprise.

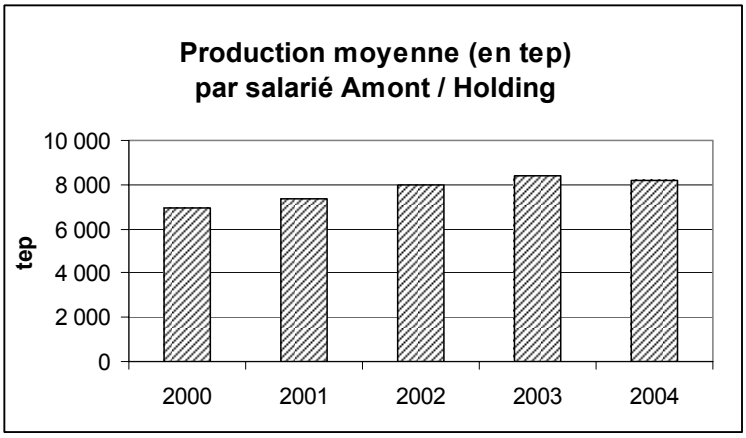
21 G€ (vingt et un milliards d'euros !) dépensés depuis 2000 pour racheter près de 19 % du capital, cela représente les 2/3 de la masse salariale mondiale du Groupe sur la même période. Cela représente plus de **30 000 € par an et par salarié**, et ce pour chacun des 110 000 salariés du Groupe dans le monde…

On cache les gains de productivité pour éviter que les salariés ne réclament leur part !

<u>Les gains de productivité, qu'ils soient mesurés financièrement ou physiquement, sont importants</u> :

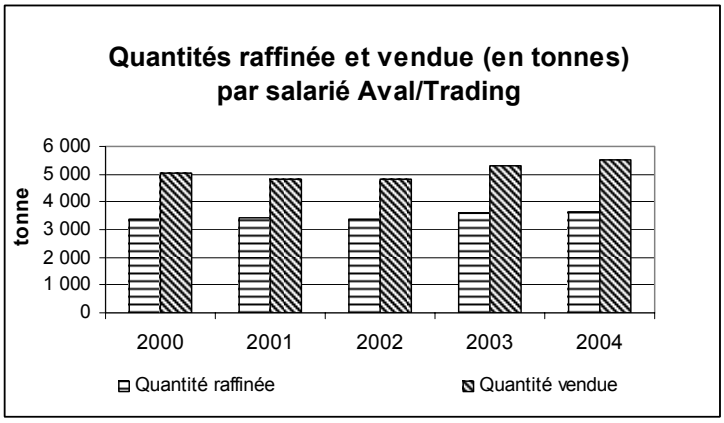
Le chiffre d'affaires croît fortement et les frais de personnel baissent, ce qui traduit un gain de productivité. Comme on nous objectera que le chiffre d'affaires a bénéficié de l'envolée des prix du brut ou de celle des marges de raffinage, nous allons démontrer qu'il y a gain de productivité en dehors de tout effet de prix :

La production moyenne d'hydrocarbures par salarié (Amont + Holding) a fortement progressé :



En 4 ans, la production est passée de 6 971 à 8 188 tep par salarié, soit un **gain de productivité de 17 % !**

Les quantités raffinées et vendues par salarié (Aval + Trading) n'ont cessé de croître :



En 4 ans, les quantités raffinées et vendues annuellement sont passées respectivement de 3 366 à 3 666 tonnes et de 5 016 à 5 538 tonnes par salarié, soit des **gains de productivité de 9 % et de 10 %** !

Il est juste et nécessaire d'associer équitablement l'ensemble des salariés aux gains de productivité.

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

En particulier, **la distribution d'actions gratuites doit intéresser l'ensemble du personnel**.
Comment accepter qu'une telle distribution, qui représente en montant **15 fois les sommes** distribuées au titre de l'intéressement et de la participation, s'opère sur un nombre limité de personnes ?

Les verrous appliqués à l'intéressement et à la participation doivent sauter !

✂ . _ .

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA TOTAL

(au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq)

Ou téléphonez au 01.47.44.80.19 à Paris , au 05.59.83.57.89 à Pau ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM……..…… Prénom…….....……..
SOCIETE : LIEU DE TRAVAIL : TEL :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME UNSA TOTAL
Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)