8 septembre 2005

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés

Le SICTAME vous informe

LE PARTAGE ?

ALORS QUE :

- les bénéfices de nombre d'entreprises vont croissant, et que ceux de Total en particulier continuent d'exploser ;
- les revenus des dirigeants d'entreprise ne cessent d'augmenter fortement d'année en année ;
- les entreprises peuvent à présent, en plus des options d'actions, distribuer aussi des actions gratuites ;
- les entreprises dépensent des sommes folles en stériles rachats d'actions.

  En 5 ans, Total a racheté, pour les détruire, plus de 20 milliards d'euros de ses propres actions. Ces sommes sont colossales et, pour beaucoup, dépassent l'entendement ; vingt milliards d'euros, c'est, par exemple :
  - 18 fois l'investissement que prévoit Total pour racheter le canadien Deer Creek Energy ;
  - 10 fois ce qu'est censée rapporter la journée de solidarité en France (lundi de Pentecôte) ;
  - 2 fois l'investissement (prévu sur 30 ans !) du projet européen de réacteur à fusion nucléaire ITER.

ET QUE, DANS LE MEME TEMPS :

- la précarité ne cesse de s'étendre, avec l'accroissement des sous-traitances abusives et des contrats autres que ceux à durée indéterminée ;
- de plus en plus de salariés ont du mal à obtenir le simple maintien de leur pouvoir d'achat ;
- les gains de productivité sont confisqués pour l'essentiel au profit des entreprises et de leurs actionnaires ;
- la participation et l'intéressement restent bloqués à des niveaux bien inférieurs à ceux autorisés par la loi ;
- l'accès au capital pour les salariés de l'entreprise devient de plus en plus inégalitaire :
  - sans risque ou gratuit pour quelques uns, par le biais des options d'actions ou des actions gratuites ;
  - risqué et payant pour la majorité, par le biais des augmentations de capital réservées aux salariés (même si cet achat bénéficie d'une décote par rapport au cours de bourse) ;

LA QUESTION DU PARTAGE SE POSE DE PLUS EN PLUS ! !

Le gouvernement l'a posée à plusieurs reprises : maintien ou gain de pouvoir d'achat, participation et intéressement.

Le SICTAME l'a aussi posée : à titre d'exemple, nous reproduisons, ci-après 2 courriers adressés à la DRHC du groupe Total ; courriers restés, à ce jour, sans réponse :

- l'un, le 9 août 2005, demandant à Total d'utiliser les dispositions de la loi du 26 juillet 2005, avec notamment le versement d'une prime exceptionnelle égale à 15% de la prime versée au titre de l'exercice 2004 ;
- l'autre, le 23 août 2005, demandant l'ouverture d'une négociation en vue d'améliorer la contribution de l'entreprise à l'effort d'épargne des salariés.

LE SICTAME POSE PUBLIQUEMENT

LA QUESTION DU PARTAGE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ET DEMANDE UNE NEGOCIATION SUR CE THEME

LA NEGOCIATION SUR LE PARTAGE AU SEIN DE L'ENTREPRISE DOIT PORTER NOTAMMENT SUR :

- **le partage de l'emploi**, avec en particulier :
  - la fin des sous-traitances abusives et l'embauche des personnels concernés ;
  - le contrôle des sociétés prestataires de services pour s'assurer qu'elles respectent bien leurs engagements sociétaux, y compris envers leur personnel.
- **le partage des gains de productivité**, qui doit se traduire par des gains de pouvoir d'achat ;
- **le partage des fruits de la croissance** et une juste association aux résultats de l'entreprise, avec notamment un intéressement et une participation qui ne soient pas soumis à des plafonds inférieurs aux plafonds légaux.
- **le partage de l'accès au capital** de l'entreprise sur une base équitable, avec un accès facilité pour l'ensemble du personnel, y compris par l'octroi d'actions gratuites pour tous.

Il appartient à la Direction de nous répondre et de nous dire quelle est sa conception du partage :

- n'y a-t-il que le travail à partager ? autrement dit : travaillez toujours plus … pour toujours moins !
- ou bien, le partage doit-il aussi porter sur les résultats dégagés par le travail de tous ? et la négociation s'ouvre alors pour définir les voies et les moyens d'un partage équitable !

Courriers adressés au Directeur DRHC (J.J. Guilbaud) par le Coordinateur SICTAME-UNSA (B. Butori)

N. Réf. : 05-77 Paris La Défense, **le 9 août 2005**
Objet : **Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005** : articles 38 et 39 (intéressement et participation)

Monsieur le Directeur,
La loi, citée en objet, « pour la confiance et la modernisation de l'économie », publiée au Journal Officiel du 27 juillet 2005, ouvre, en ses articles 38 et 39, la possibilité d'octroi d'une prime exceptionnelle d'intéressement et celle d'un déblocage de la participation allouée en 2005.

Par la présente, nous vous demandons la mise en œuvre dans notre entreprise TOTAL des nouvelles dispositions prévues par la loi, et en particulier :
- l'octroi d'une **prime exceptionnelle d'intéressement, représentant 15 % de la prime versée au titre de l'exercice 2004** ;
- la possibilité de débloquer, sans frais, la participation allouée en 2005, y compris celle investie en compte courant bloqué et dans le fonds Total Actionnariat France.

A cette fin, nous vous demandons l'ouverture d'une négociation en vue de la signature d'un avenant aux accords d'intéressement et participation.

La mise en œuvre de telles dispositions permettrait de mieux intéresser le personnel aux résultats de notre entreprise et irait dans le sens sociétal indiqué par le gouvernement.

N. Réf. : 05-80 Paris La Défense, **le 23 août 2005**
Objet : **Favoriser l'épargne salariale**

Monsieur le Directeur,
Dans son souci de conforter l'effort d'épargne du personnel, tant dans le cadre du PEGT que dans celui du PERCO, le SICTAME TOTAL souhaite l'ouverture d'une négociation globale portant sur la contribution de l'entreprise à cet effort d'épargne.

L'entreprise peut, en effet, mieux faire dans son incitation des salariés à épargner et dans son accompagnement de leur effort d'épargne. Deux voies méritent d'être explorées en priorité :
- **une meilleure utilisation des plafonds d'abondement ;**
- **une amélioration des taux de l'abondement servi.**

Enfin, pour tenir compte du fait que certains salariés ont des capacités d'épargne limitées, nous souhaitons examiner les possibilités d'**améliorer la participation du personnel aux résultats de l'entreprise** :
- cela peut se faire en supprimant les plafonds conventionnels, inférieurs aux plafonds légaux, qui limitent actuellement et sans justification particulière, les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;
- cela peut aussi se faire en **distribuant des actions gratuites à l'ensemble du personnel**.

La mise en œuvre de telles dispositions permettrait d'aller dans le sens d'une excellence sociale à la hauteur de notre excellence économique ainsi que dans le sens sociétal prôné par le gouvernement.