



## Le SICTAME vous informe



# Plus vous participez, moins vous êtes intéressé !

### Tel est le paradoxe des accords d'intéressement et participation actuels ... et à venir ?

La **participation** est un **dispositif obligatoire** qui calcule, au niveau de chaque entreprise, une « réserve spéciale de participation » (RSP). Son montant résulte d'une formule légale qui associe le **bénéfice** fiscal, les **capitaux** propres, les **salaires** bruts et la **valeur ajoutée** de l'entreprise.

La participation traduit le droit reconnu aux salariés par le législateur de participer aux résultats.

Par le biais de l'**intéressement**, qui est un **dispositif facultatif**, l'entreprise peut associer ses salariés à ses **performances** selon une formule librement négociée mais présentant un caractère aléatoire.

**Chez Total**, la formule de calcul de l'intéressement à distribuer (**I**) tient compte de l'ensemble des réserves spéciales de participation (**RSP**) des 9 sociétés pétrolières parties à l'accord. Le montant RSP vient en déduction d'une '**Enveloppe globale d'intéressement et de participation**' (**E**), fonction elle-même des salaires bruts et du taux de rentabilité des capitaux propres ; et l'on a :  $I = E - RSP$ .

### Donc : plus vous avez de participation, moins vous avez d'intéressement !

Et c'est encore plus vrai cette année puisque la participation est en forte progression. La RSP triple à près de 24 M€, tandis que l'enveloppe globale progresse de 6% à 82 M€ et que l'intéressement régresse de 17% à 58 M€. Cette RSP est surtout alimentée par Total France, TE&PF et TIGF ; tandis que Total SA, qui a un bénéfice fiscal nul du fait du bénéfice mondial consolidé, y contribue pour zéro !

### La formule actuelle plafonne l'enveloppe globale E à 8% de la masse salariale brute.

Ce plafond est atteint pour un taux de rentabilité des capitaux propres de 18%. Les taux de rentabilité ont été de 25,6 % en 2003 ; 32,5 % en 2004 et 35,2 % en 2005. Le résultat en est que, depuis plusieurs années, l'enveloppe « participation + intéressement » se trouve plafonnée à 8% de la masse salariale.

### Le SICTAME-UNSA a réclamé, à plusieurs reprises, la levée de ce plafond.

Ainsi, le 9 mars 2005, écrivait-il au DRHC du Groupe : « *Ce plafonnement est bien inférieur au plafond légal et ne trouve guère de justification, alors que les résultats du Groupe continuent de progresser et que le « retour vers l'actionnaire » s'opère lui sans plafond et a dépassé les 8 milliards d'euros en 2004, ce qui correspond à 90% du résultat net et à plus de 130% de la masse salariale du Groupe* ».

### Qu'on en juge, les plafonds légaux sont :

- les  $\frac{3}{4}$  du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 23 301 € en 2006 pour la participation que peut percevoir un salarié. Avec une participation de 1 027 € à 2 105 € pour l'exercice 2005, on en est loin !
- 20% de la masse salariale brute pour l'intéressement total. Avec un plafond de 8% (appliqué de plus à l'enveloppe 'intéressement + participation), on en est loin aussi !

**La Direction veut porter le plafond de l'enveloppe de 8% à 9,2%** de la masse salariale. Pour cela, elle infléchit la pente de la droite de calcul au delà des 8% (atteints pour une rentabilité de 18%) pour que les 9,2% soient atteints pour une rentabilité de ... 30%. A pente égale, les 9,2% vont avec une rentabilité de 19,5% !

Mais pourquoi donc la Direction tient-elle tellement à plafonner en dessous des plafonds légaux, si ce n'est par volonté de ne pas distribuer en intéressement et participation plus que l'équivalent d'un treizième mois.

Pour y parvenir, elle lie le calcul de l'intéressement à celui de la participation. Ainsi, plus le législateur contraint l'entreprise à distribuer sous forme de participation, moins elle distribue sous la forme facultative de l'intéressement. Cela est bien dans sa logique de « vases communicants », déjà si souvent rencontrée et dénoncée, où elle reprend d'une main ce qu'elle distribue de l'autre (voir encore tout récemment le scandale des baisses de MSI en lien avec des augmentations générales de salaire qu'elle a jugées au final trop généreuses).

## Le SICTAME-UNSA propose donc à la Direction et aux partenaires sociaux de :

- **respecter l'esprit du législateur concernant la participation** aux résultats sans que celle-ci vienne en déduction de l'intéressement calculé par ailleurs ;
- **adapter la formule d'intéressement actuelle pour que celle-ci permette un intéressement réel de l'ensemble des salariés, sans plafond conventionnel autre que le plafond légal des 20% ;**
- **appliquer un éventail hiérarchique**, pour les sommes distribuées, de l'ordre de 1 à 2. **L'égalitarisme prôné par certains n'est pas l'équité** ; ses excès conduisent à la mise en œuvre de mesures ciblées et non transparentes - telles que primes occultes, options ou actions gratuites - qui nuisent à la cohésion sociale. **Il est possible de distribuer plus à tous, tout en étant équitable.**
- **tenir compte des suppléments de salaire brut des expatriés**, qui sont liés aux difficultés de leurs conditions de travail, tout comme la prime de quart l'est pour les postés. Ceci évitera tout contentieux.

### Une première réunion de négociation s'est tenue le 29 mars 2006.

D'autres réunions sont prévues les 2 et 15 mai. La signature de l'accord doit intervenir au plus tard le 30 juin, après information/consultation des CE des **9 sociétés** parties à l'accord (**4 Aval** et **5 Amont/Holding**).

DRHC a exclu le SICTAME-UNSA de ces négociations, alors qu'il est signataire des accords en cours : pourquoi ?

La DRHC craindrait-elle les capacités de négociation du SICTAME ou voudrait-elle le punir de son audience croissante auprès du personnel ou de ce qu'elle le considère comme un syndicat indocile ?

Nous regrettons qu'une DRHC, qui prône le dialogue et publie une revue intitulée 'Dialogue', fasse tout pour écarter du dialogue social le **syndicat leader** de **Total SA** et de l'**Amont/Holding** et l'un des syndicats majeurs du groupe.

Nous regrettons que nos collègues syndicaux se soient prêtés au jeu de la Direction ;

- en signant avec elle, en juillet 2004, un accord (tenu secret ; ne le cherchez pas sur l'intranet) qui instaure la 'négociation de groupe de sociétés' (par exemple :UES Amont + UES Aval) afin d'en écarter le SICTAME ;
- en prorogeant, depuis fin 2004, le mandat des membres du Comité de Groupe pour éviter que le SICTAME ne puisse y accéder. En effet, compte tenu du nombre de ses élus CE dans le groupe, le SICTAME devrait être au Comité de groupe, ce qui suffirait à établir sa représentativité groupe et lui ouvrirait par la même les portes des négociations de groupe qu'on lui maintient artificiellement fermées.

**C'est donc abusivement et par le biais de manœuvres que le SICTAME est tenu à l'écart de la négociation.**

Le SICTAME a invité les autres syndicats à **reconstruire l'unité syndicale pour mieux défendre le personnel et faire progresser l'entreprise**. Notre proposition tient toujours.

Nous invitons aussi la Direction à reprendre le fil du dialogue avec tous, sans exclusive ni exclusion.

## Ce qui vous sera versé cette année au titre de l'exercice 2005 (arrondi à l'euro) :

	Participation	Intéressement	Total
Minimum	1027	3315	4342
Maximum	2105	3648	5754
Médian	1335	3410	4745

✂ . . . . .

**Pour en savoir plus, consultez notre site :** <http://www.sictame-uns-total.org>

**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)