



Le SICTAME vous informe



Mesures salariales individuelles 2006 :

Alors, salariés.... heureux ???

Nous sommes, une nouvelle fois, en train de vivre un paradoxe dont la Direction a le secret !

D'un côté, on nous berce avec un discours de bon aloi et bien dans l'air du temps :

« *Parce qu'il n'est de richesses que d'hommes...* », tel est le titre évocateur du premier numéro de la lettre RHCI intitulée « *E&P Ressources* » et destinée aux salariés de l'EP.

De l'autre côté, la « dure réalité » à laquelle ces mêmes hommes, dont nous parle la DRH, sont confrontés en matière de mesures salariales individuelles (MSI).

Alors que les profits de Total continuent de s'envoler d'année en année et que nos dirigeants s'octroient toujours plus, les salariés continuent d'être toujours aussi mal récompensés de leurs efforts.

Cette année, le cynisme de la Direction passe les bornes concernant les MSI : il n'a jamais été alloué aussi peu au titre des MSI.

Ceci est vrai tant pour les salariés relevant de la CCNIP que pour ceux relevant du Statut du Mineur, même s'il est plus facile de le constater pour ces derniers en raison de la plus grande transparence qu'introduisent les Commissions Paritaires de Conciliation (CPC).

C'est en effet fin avril que les deux CPC d'Elf EP (Cadres et OETAM), fraîchement élues en mars, se sont réunies afin d'examiner les résultats de la campagne MSI 2006. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, qu'on en juge :

- Pour les cadres :
 - Alors que le pourcentage de la masse salariale affecté aux promotions et avancements doit, conformément au protocole d'accord sur la grille de classement des ingénieurs, rester à un même niveau d'environ 1,6%, on constate en 2006 un taux de seulement 0,88%, soit presque deux fois moins que ce qu'il devrait être ! Rappelons que ce taux, encore à 1,6% en 2001, n'a cessé de baisser jusqu'en 2004, année où nous pensions avoir touché le point bas avec une valeur de 1,05%. En 2005, ce taux était remonté à 1,25%, suscitant ainsi des espoirs de retour vers la normale. Que nenni ! 0,88% en 2006, soit un niveau nettement plus bas, encore, qu'en 2004 !
 - Depuis 2001, dernière année de référence, le temps moyen entre 2 événements est passé de 2,87 ans à 4,50 ans !
 - Alors que par le passé, obtenir un événement, par le biais des automatismes prévus au statut du mineur, était considéré comme une quasi-sanction, cette situation tend désormais à se généraliser !
 - Les refus d'automatismes, quant à eux, perdent leur caractère exceptionnel avec 7 refus en 2006 contre 3 refus en 2005 !
- Pour les OETAMs :
 - Le pourcentage de salariés ayant obtenu un événement est de 20%, alors qu'il était encore de 26% en 2005, et régulièrement au niveau de 30% avant 2000 !
 - Le pourcentage des passages à 5 ans ou plus (automatismes) a triplé en 3 ans !
 - 8 refus d'automatismes en 2006 contre 5 refus en 2005 !

En ce qui concerne les salariés **Total relevant de la CCNIP, la CSAP** (Commission de Suivi des Augmentations et Promotions) n'est prévue se réunir que le 23 juin, mais les quelques chiffres communiqués en CPC indiquent qu'ils n'ont pas été mieux traités que leurs collègues d'Elf EP.

Ces résultats consternants traduisent le phénomène de « vases communicants » voulu par la Direction. Cette dernière raisonne sur une enveloppe globale pour les augmentations salariales. Ainsi, elle retire, de cette enveloppe globale, ce qui est octroyé au titre des augmentations générales définies par l'accord salarial signé avec les syndicats et utilise ce qui reste pour les augmentations individuelles.

Cette méthode est inacceptable. Les **augmentations générales** d'une part, et **individuelles** d'autre part, répondent à **deux logiques totalement différentes** : dans le premier cas, il s'agit de **maintenir un pouvoir d'achat** en tenant compte de l'inflation et de **partager les gains de productivité** engrangés par l'entreprise ; dans le second cas, il s'agit de **reconnaître et prendre en compte la performance individuelle** de chaque salarié, en lien avec l'accroissement d'expérience, de responsabilité et d'ancienneté.

Si vous faites partie des salariés ayant emprunté la « passerelle » en 2002 pour passer d'Elf EP à Total SA, sachez qu'une clause de garantie d'évolution de rémunération a été prévue : *« Tout salarié qui aura opté pour le passage au « socle commun » bénéficiera pendant une période de 5 ans, vérification et ajustement éventuel en étant faits une première fois à la fin de la troisième année et une seconde fois à la fin de la cinquième année, d'une progression de rémunération au moins équivalente à celle dont il aurait bénéficié dans le cadre des automatismes (GE-Echelon-ancienneté, à l'exception de l'incidence sur la prime de productivité) ... »*

En ce début 2006, il appartient donc aux salariés ayant pris la passerelle fin 2002 de vérifier s'ils sont concernés, 3 ans après, par cette garantie d'évolution. Pour ce faire, chaque « passerellisé » doit savoir quand a eu lieu sa dernière promotion (changement de groupe d'emploi) ou avancement (changement d'échelon à l'intérieur d'un même groupe d'emploi) avant son passage au « socle commun ». A partir de cette date, il doit simuler les règles d'automatisme qui auraient dû s'appliquer, a minima, s'il était resté Elf EP, et comparer l'évolution de rémunération ainsi obtenue à celle qu'il a effectivement eue depuis son passage au « socle commun ». Le SICTAME se tient à la disposition de chacun pour étudier au mieux cette clause de garantie.

Les autres salariés relevant de la CCNIP ont tout aussi intérêt à vérifier si leur évolution de carrière leur paraît correcte et à nous contacter s'ils ont le moindre doute à ce sujet.

Accepter les MSI 2006 reviendrait à conforter la Direction dans ses positions et à accepter l'inacceptable. Rappelons que nos collègues de TIGF (Total Infrastructures Gaz France, ex-GSO), confrontés à une même situation, ont su se mobiliser et obtenir, après préavis de grève et négociation, des résultats plus conformes aux chiffres habituels. **Il n'y a pas de fatalité. Nous pouvons réagir.**

C'est pourquoi, nous invitons :

- d'une part, **tous les salariés mécontents** de leur situation à présenter un dossier aux instances de recours [procédure RESI (Réexamen Situation Individuelle) chez Total (date limite transmission dossier en principe fin mai) et CPC chez Elf EP (date limite transmission dossier 2 juin)] ;

- d'autre part, **toutes les organisations syndicales** à se concerter, sans exclusive ni exclusion, afin de définir et lancer les actions intersyndicales les mieux appropriées. Seule une intersyndicale forte, accompagnée de la mobilisation du plus grand nombre, peut permettre d'infléchir la politique de la Direction en matière de MSI et d'obtenir la reconnaissance à laquelle ont droit tous les salariés.

Peut-on avoir confiance en une Direction qui, sans cesse, bafoue les accords et ses engagements ?

Nous demandons à la Direction de respecter le personnel et de tenir ses engagements !

✂

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

Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME UNSA TOTAL

(Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris,

Bureau F16 CSTJF à Pau,

ou local SICTAME à Lacq)

(Tél. : 01.47.44.80.19 à Paris

05.59.83.57.89 à Pau

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)