



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



De meilleurs salaires, c'est possible !

La politique salariale de TOTAL doit évoluer en profondeur et assurer un meilleur partage !

En décembre 2005, tout le monde a cru que la Direction, enfin, s'engageait dans cette voie :

l'accord relatif aux salaires 2006 était, en effet, signé par tous les syndicats et le SICTAME écrivait au DRH : « *même si ce protocole salaires 2006 ne répond pas entièrement à nos attentes, il est cependant pour nous le signe d'un début d'avancée vers un meilleur partage au sein de l'entreprise ...* »

Après les améliorations apportées au PERCO et la prime exceptionnelle d'intéressement, cet accord prévoyait en effet :

- une augmentation générale de 2,5 %, avec un plancher de 70 €;
- une prime hiérarchisée de 1 500 € à 1 800 €

L'historique des augmentations générales s'établissait alors ainsi :

	2002	2003	2004	2005	2006
Inflation	2,1%	1,6 %	1,9 %	*1,7 %	**1,5 %
Augmentation générale	1,8 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	2,5 %
Ecart	- 0,3 %	+ 0,5 %	+ 0,3 %	+ 0,5 %	+ 1 %
Plancher par mois		40 €	50 €	55 €	70 €

*prévisionnel Insee à décembre 2005 ; **projet loi finances 2006

Sur l'insistance en particulier du SICTAME, la garantie d'une augmentation minimale de 2,5 % était aussi accordée aux cadres « individualisés », hors cas de contre-performances devant faire l'objet d'une information aux syndicats. Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à vous signaler auprès du SICTAME.

La prime consistait en fait en un bonus exceptionnel de 1 000 € (au titre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006, avec exonération des charges sociales hors CSG et CRDS) plus une somme, fonction du salaire, variant de 500 € (pour un salaire mensuel inférieur ou égal à 3000 €) à 800 € (pour un salaire égal ou supérieur à 6000 €).

Cet accord fut suivi de la réduction scandaleuse des MSI (Mesures Salariales Individuelles) :

L'embellie fut de courte durée ; la Direction, considérant qu'elle avait trop concédé en augmentation générale s'employait à **réduire les MSI** d'autant. L'argumentaire DRH destiné aux hiérarchies est explicite : « *Le niveau de ces mesures collectives n'a jamais été aussi élevé... C'est au-delà de ces chiffres qu'interviennent les Mesures Salariales Individuelles qui sont nécessairement sélectives.* ».

Et pourtant MSI et augmentation générale n'ont pas la même finalité : les premières traduisent l'évolution de carrière en lien avec l'accroissement des compétences, de l'expérience et des services rendus à l'entreprise ; la seconde vise à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.

Cette réduction des MSI est perverse car, intervenant au niveau individuel, elle est plus difficile à quantifier. Pour les salariés TOTAL (CCNIP), l'opacité est la règle mais la réduction est telle qu'elle est ressentie par ceux qui en sont victimes et qu'elle en devient visible. Pour les salariés Elf EP (ainsi que chez TEPF ou TIGF) où la transparence est totale, elle peut être quantifiée à la décimale près. Chez Elf EP, alors que les MSI doivent protocolairement rester au niveau de 1,6 % de la masse salariale, elles sont tombées en 2006 à 0,88 % ! Chez TIGF, un appel intersyndical à la grève a contraint la Direction à revoir les MSI.

Cette réduction des MSI, s'observe depuis au moins 5 ans, avec une baisse d'un tiers en 2006 ! Cette pratique scandaleuse conduit à un aplatissement des courbes de carrière et à un allongement des temps de séjour dans une même position. Elle peut expliquer le nombre grandissant de démissions dans des métiers mieux rémunérés ailleurs ou la nécessité d'opérer certains rattrapages salariaux (*rotationnels par exemple*).

L'application de l'accord a réservé quelques autres mauvaises surprises :

- en dépit de nos demandes réitérées pour que soient respectées des circulaires ministérielles pourtant particulièrement claires, **la DRH s'est « assise » sur ces circulaires** : elle n'a versé aucun **bonus exceptionnel** au personnel en dispense d'activité et a proraté celui versé au personnel à temps partiel. Comme il n'y a pas de petit profit et afin de faire le plein de l'exonération des charges sociales, la société a quand même déclaré avoir versé un bonus de 1 000 € au personnel à temps partiel !
- la mauvaise rédaction (*non négociée en séance*) de l'accord a **pénalisé le personnel Elf EP**. A salaire équivalent, celui-ci a reçu des primes bien moindres que le personnel Total relevant de la CCNIP ; beaucoup se sont trouvés au plancher de la prime et aucun n'a perçu le plafond de la prime !

Au fait, pourquoi la Direction attend-elle, chaque année, la mi-décembre pour négocier les salaires ?

Elle oblige ainsi les partenaires à négocier dans l'urgence. Le texte même de l'accord n'est pas négocié en séance ; il est établi par la Direction qui l'envoie aux partenaires sociaux pour signature dans la foulée. L'an dernier, la négociation s'est tenue le vendredi 16 décembre et la signature le mardi 20 décembre, le texte ayant été remis la veille, soit à peine un jour ouvré pour vérifier et consulter.

Cette année, la négociation pour les **UES Amont et Aval** est prévue le vendredi 15 décembre !

Alors, comment, cette année, aborder la négociation afin d'éviter toute mauvaise surprise ?

Tout d'abord, pour éviter les déconvenues de l'an passé, nous demandons, comme il est d'usage pour tout autre protocole, **que le texte de l'accord soit négocié en séance !**

Ensuite, nous demandons le respect du Code du Travail : **la négociation doit porter sur les salaires effectifs ; c'est à dire qu'elle porte sur l'augmentation générale ET sur l'enveloppe des MSI.**

Nous citons la Circulaire ministérielle du 25 octobre 1983 parue au JO du 10 janvier 1984 : « *négociation sur les salaires effectifs : si cette négociation n'a pas à porter sur les décisions individuelles, il y a cependant lieu de considérer qu'entre bien dans son objet la définition de la fraction de la masse salariale affectée à de telles décisions, la structure et l'évolution des salaires effectifs étant la résultante des mesures collectives et individuelles* ».

Nous ne voulons pas d'une moitié de négociation, où après avoir défini le champ de l'obligatoire (*l'augmentation générale*), la Direction décide ensuite seule de l'enveloppe des MSI, utilisée en variable d'ajustement, pour rester dans l'enveloppe de glissement de masse salariale qu'elle s'est fixée.

Nous invitons la Direction à jouer correctement le jeu et à faire une négociation véritable et complète.

Compte tenu des éléments exposés ci-avant et ci-après,

le SICTAME-UNSA-TOTAL demande pour l'ensemble du personnel :

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 3 %, avec un PLANCHER de 100 € par mois.

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

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

Il faut en finir avec la pénurie organisée des MSI et redonner aux hiérarchies les moyens de motiver leurs équipes ; il faut que chacun retrouve des perspectives normales d'évolution de carrière.

Nous avons actualisé et complété certains des graphiques parus dans notre tract de décembre 2005 « *La diète salariale : cela suffit !* »¹,

Vous verrez que :

- le personnel, qui fait la richesse de cette entreprise, n'en est pas le facteur le plus coûteux : *le retour à l'actionnaire* (dividendes + rachats) dépasse largement *le retour au personnel* (frais de personnel), alors que les gains de productivité restent importants ;
- les dirigeants de l'entreprise sont bien traités et le sont d'autant mieux qu'ils sont haut placés.

En 2005, les frais de personnel du groupe Total ne sont pas plus élevés qu'en 2000 :

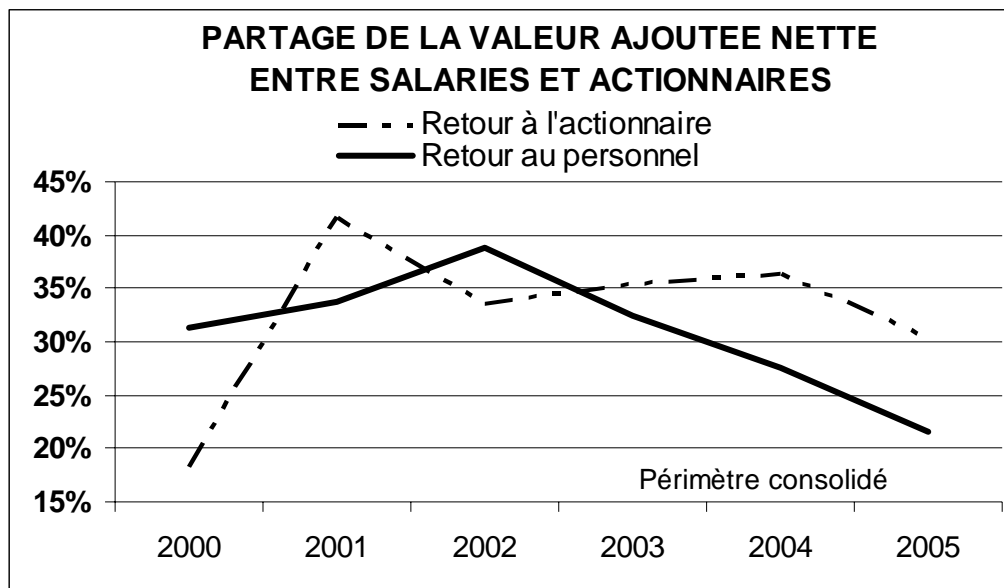
Ces frais représentent 6,6 G€ ; soit la moitié du résultat net annuel et à peine 5 % du chiffre d'affaires !

¹ Voir ce tract sur notre site internet : <http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2005/20051212dietesalariale.pdf>

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 rapporte en valeur ajoutée 4 fois plus qu'il ne coûte !

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



Depuis 3 ans, le retour à l'actionnaire dépasse largement le retour au personnel.

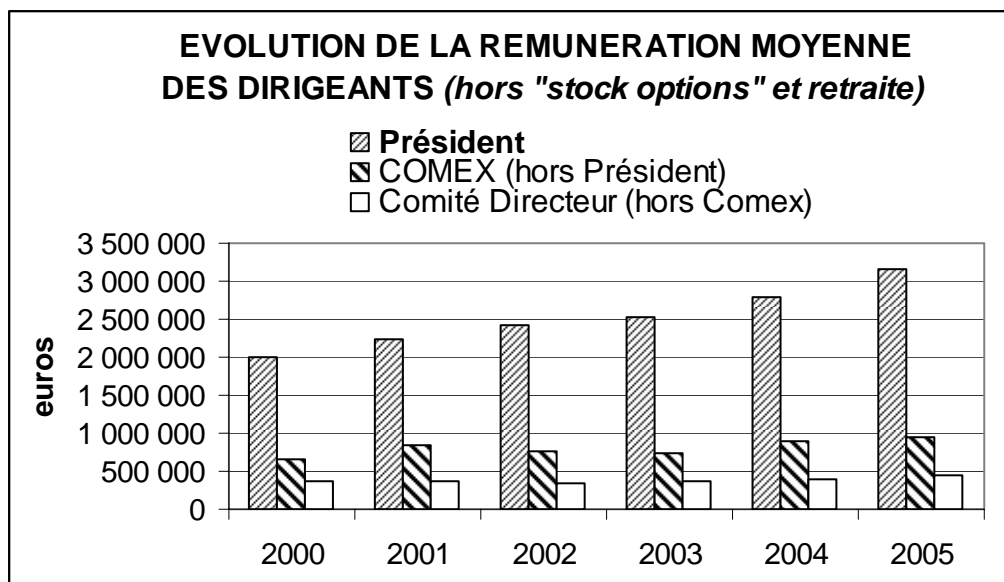
Sur la période depuis 2000, et malgré un programme d'investissement plus vigoureux depuis 2005, le retour à l'actionnaire dépasse l'investissement net du Groupe !

Le SICTAME demande que le retour au personnel soit amélioré, pour cela, 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 ;
 - 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 (voir tract AVAS-SICTAME de novembre 2005 : <http://www.esop-avas.org/tractsavassictame/20051122favoriseraccesaucapital.pdf>)
- Comment tolérer que cette 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 ?
- 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



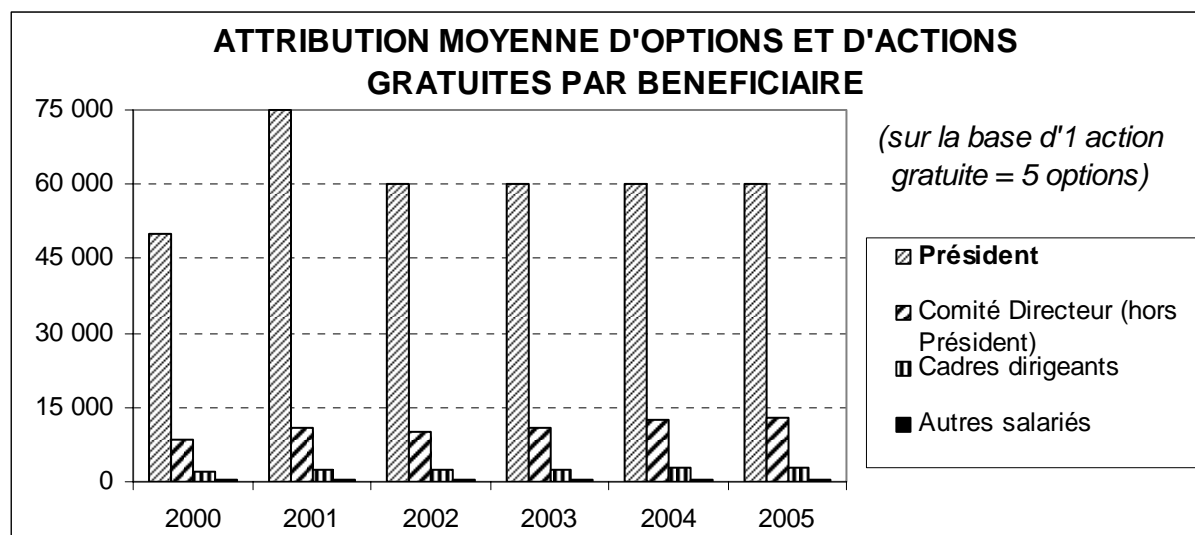
La rémunération du Président (*hors options d'actions et retraite*) s'est élevée à 3 154 623 € en 2005 et s'est accrue de plus de 58 % en 5 ans. Celle des membres des autres instances a eu une évolution plus contrastée, en raison notamment du départ de certains membres et de mouvements.

Cependant, **la rémunération moyenne pour les membres du COMEX** (*hors Président*) s'est élevée à 940 896 € en 2005 et a progressé de 43 % en 5 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 434 783 € en 2005 et a progressé de près de 20 % en 5 ans (*le nombre de ces autres membres s'est accru de 28 %*).

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 qui constituent un élément important de la rémunération des dirigeants**.

Ainsi, par exemple, en exerçant régulièrement les options d'actions qu'il reçoit, le Président obtient en moyenne chaque année autant en plus-values que son salaire annuel !



Ces dernières années, le nombre de bénéficiaires d'options d'actions et d'actions gratuites s'est accru pour atteindre les 7 300, mais près du tiers des options et actions gratuites reviennent à moins de 5 % 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 6 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.

25 G€ (*vingt-cinq milliards d'euros !*) dépensés depuis 2000 pour racheter plus de 20 % du capital, cela représente 55 % 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 ...

Pour comparer à votre BSI, ajoutez aussi le coût des **retraites supplémentaires des cadres dirigeants**. En page 109 du document de référence 2005 de Total, nous avons découvert que « *les cadres dirigeants du Groupe percevant une rémunération annuelle dépassant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale* » (soit 250 000 €) bénéficient « *d'un régime de retraite supplémentaire financé par la Société* ». Pour le Président, cela représente un supplément garanti de retraite de 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.

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

✂

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

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.80.19), Bureau F16 CSTJF à Pau (05.59.83.57.89), ou SICTAME à Lacq (05.59.92.28.47)

NOM.....Prénom..... Lieu de travail :

Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL

² BSI : Bilan Social Individuel