



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Plus de transparence et de meilleurs salaires, c'est possible !

Le constat de ces dernières années met en évidence les défauts de la politique salariale de Total :

- la négociation annuelle sur les salaires ne porte (jusqu'à présent) que sur les augmentations générales ;
- les augmentations générales n'ont rien de général puisqu'elles ne concernent pas tous les salariés : une large partie des cadres s'en trouve écartée (par exemple, chez Total SA, près de la moitié des cadres) ;
- l'opacité des mesures individuelles (MSI) est quasi totale pour les salariés de Total relevant de la CCNIP, tandis que la transparence est de règle pour l'évolution des salariés Elf EP ;
- l'absence de transparence est incompatible avec toute politique visant à récompenser le mérite.

Pour résoudre les incohérences de sa politique salariale, la Direction voudrait accroître l'individualisation, prétendant qu'elle est réclamée par les cadres, ce qui est faux et largement démenti par les enquêtes.

Par ailleurs, la Direction refuse de négocier le texte de l'accord salarial et le rédige seule, sans possibilité d'amendement, ce qui réserve chaque année quelque mauvaise surprise : en 2006, ce fut le gel du nombre d'années entrant dans le calcul de la part ancienneté de la prime de productivité des salariés Elf EP.

C'est pourquoi le SICTAME-UNSA demande notamment que :

- **le texte de l'accord soit négocié en séance**, comme il est d'usage pour tout autre protocole : cela évitera les malentendus et les déconvenues (ou ... mauvais tours) des années précédentes ;
- **le respect du Code du Travail : la négociation doit porter sur les salaires effectifs ; c'est à dire sur l'augmentation générale ET sur l'enveloppe des MSI.**

A ce sujet, nous rappelons 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.

Cette revendication (que le SICTAME était seul à porter l'an dernier) sera d'autant plus forte qu'elle sera soutenue par d'autres et nous invitons la Direction à engager une négociation véritable et complète.

- **les augmentations générales doivent être véritablement générales et s'appliquer à tous les salariés : nul ne doit en être exclu !**

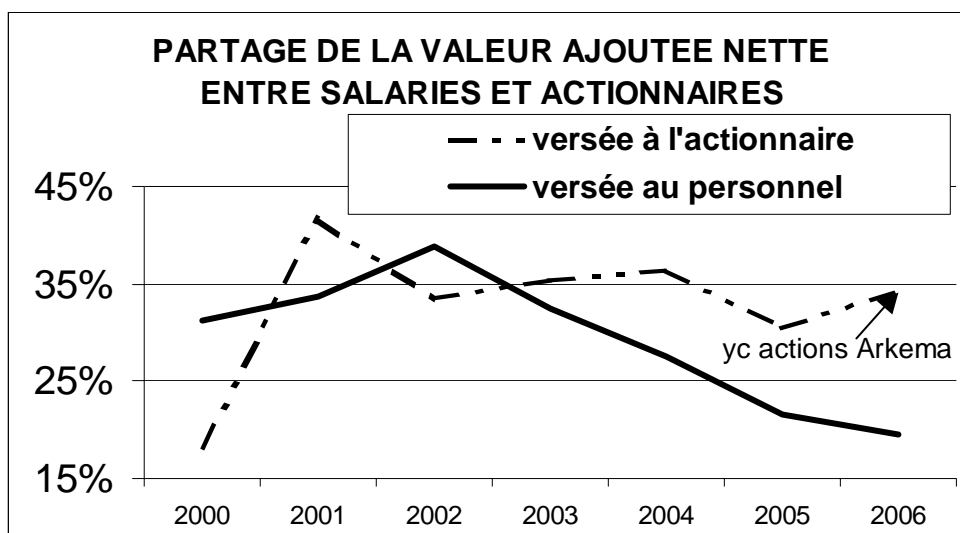
Rappelons que les augmentations générales visent à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.

- **l'enveloppe globale des MSI** – qu'il convient de négocier – **doit être suffisante pour**, au delà des augmentations générales, **permettre à chacun une évolution de carrière** en lien avec l'accroissement de ses compétences, de son expérience et des services rendus à l'entreprise.

Depuis 6 ans au moins, on assiste à une baisse des MSI, en dehors de toute négociation. Cette pratique inacceptable conduit à l'aplatissement des courbes de carrière et à l'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*).

(la suite en page 4)

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

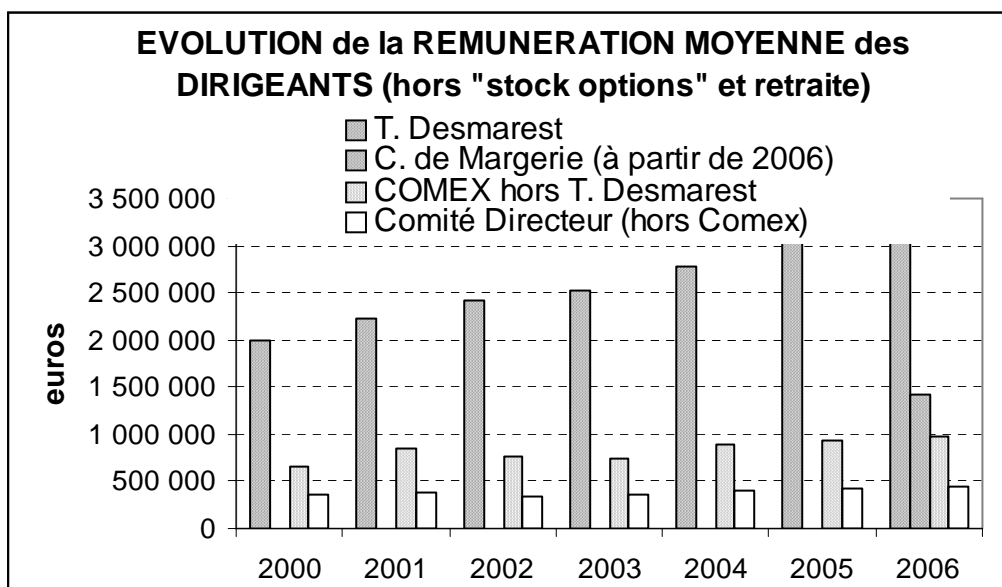


Le SICTAME demande que le retour au personnel soit amélioré, pour cela, il faut en particulier :

- 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, novembre 2005 : <http://www.esop-avas.org/tractsavassictame/20051122favoriseraccesaucapital.pdf>)
- **améliorer le contrat social** dans ses composantes protection sociale, retraite et épargne salariale.

Ces demandes apparaissent d'autant plus légitimes que :

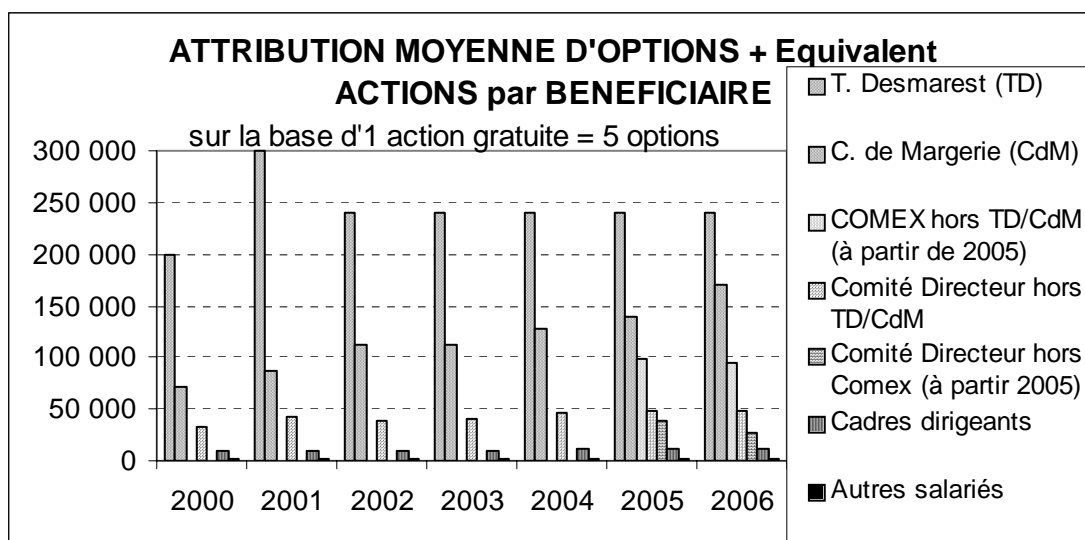
Les dirigeants se traitent notablement mieux que l'ensemble du personnel



La rémunération du Président (hors options d'actions et retraite) et des autres dirigeants a significativement évolué ces 6 dernières années.

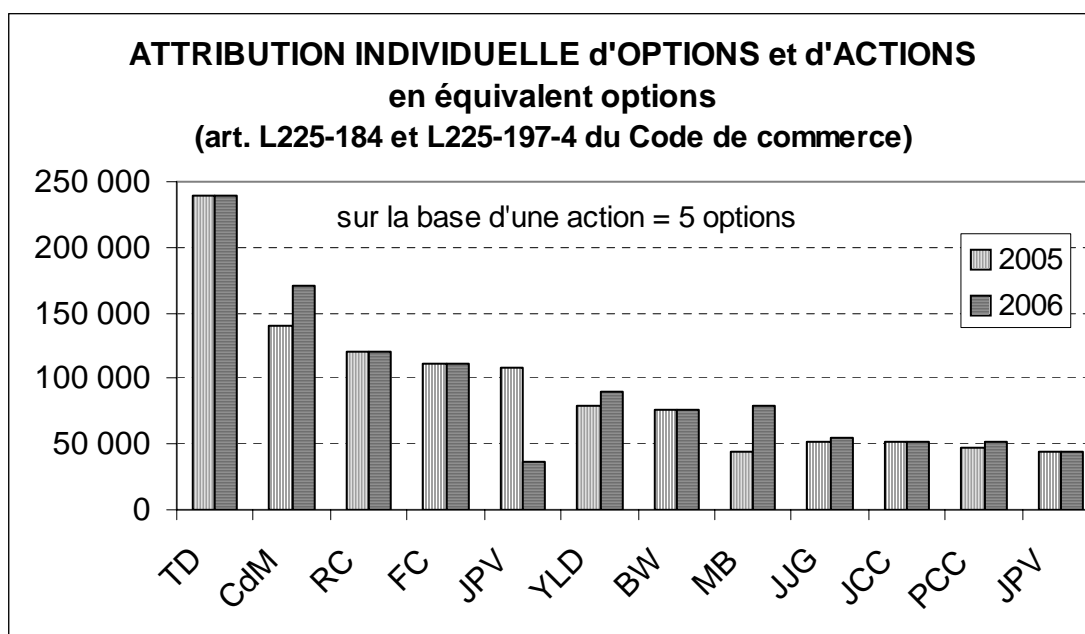
Pour comparer ces sommes à votre propre BSI¹, il faut y ajouter au moins les charges patronales et surtout le coût des **options d'actions et actions gratuites qui constituent un élément important de la rémunération des dirigeants**. Ainsi, par exemple, en exerçant régulièrement les options d'actions qu'il reçoit, le Président obtient en moyenne chaque année autant en plus-values que son salaire annuel et ce malgré un cours de bourse de Total qui, depuis 2000, performe moins que l'indice Standard & Poor's Oil !

¹ BSI : Bilan Social Individuel



La transparence de rémunération des dirigeants progresse... sous la contrainte de la loi :

(la transparence s'individualise : si vous avez du mal à identifier les heureux bénéficiaires, n'hésitez pas à contacter le SICTAME)



Les bénéficiaires d'options d'actions et d'actions gratuites sont plus nombreux mais la plus grande partie du personnel est tenue à l'écart : la distribution reste très concentrée et se renouvelle peu.

On sait que le **rachat d'actions** profite en premier lieu aux bénéficiaires d'options. Depuis 2000, ce rachat d'actions s'est fait au détriment de l'entreprise et d'un investissement qui lui aurait été bien plus profitable. Le rachat d'actions s'est ralenti en 2007, mais depuis 2000, c'est plus de **26 G€** (*vingt-six milliards d'euros* !) qui ont été dépensés pour racheter plus de 20 % du capital, cela représente 50 % de la masse salariale mondiale du Groupe sur la même période, soit plus de **30 000 € par an et par salarié** !

Pour comparer à votre BSI, ajoutez aussi le coût des **retraites supplémentaires des cadres dirigeants**.

En effet, depuis que la transparence s'impose aux sociétés en matière de rémunération des dirigeants, nous savons que « *les cadres dirigeants du Groupe percevant une rémunération annuelle dépassant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale* » (soit 257 000 €) bénéficient « *d'un régime de retraite supplémentaire financé par la Société* ». Par exemple, 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.

(Suite de la page 1)

Pour les salariés Elf EP, nous demandons que le caractère de la prime de productivité, part ancienneté, soit respecté et que le compteur ancienneté ne soit pas gelé et s'incrémente chaque année.

- **la transparence doit progresser en matière de rémunération** et s'accompagner de la mise en place de systèmes de suivi et de contrôle : les Commissions Paritaires remplissent ce rôle chez Elf EP ; ce qui n'est pas le cas des CSAP chez Total, en raison du peu d'information qu'elles reçoivent.

Les salariés n'ont rien à gagner de l'opacité actuelle : pour développer la motivation et l'excellence, il faut que les salariés sachent comment ils se situent et vers quels niveaux ils peuvent évoluer.

Ceux qui craignent la transparence et préfèrent l'opacité sont :

- ceux dont la rémunération est trop forte par rapport à leur réelle contribution à l'entreprise ; les autres n'ont rien à craindre, car le personnel sait reconnaître la valeur et la contribution des uns et des autres et ne s'offusque pas des justes rémunérations ;
- ceux qui veulent maintenir des salariés incorrectement payés en l'état, et éviter de leur donner les moyens de le réaliser et de mesurer l'insuffisance de leur rémunération.

La transparence doit porter aussi sur les masses salariales en jeu, dont nous demandons à connaître l'explication détaillée de l'évolution d'année en année.

En prévision de la négociation « salaires » des **UES Amont et Aval**, prévue pour ce vendredi 14 décembre, **le SICTAME-UNSA-TOTAL demande pour l'ensemble du personnel :**

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 3,2 %,

et une prime au moins équivalente à celle d'il y a un an (elle avait été de 1500 €)

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, en cohérence avec son implication personnelle et la reconnaissance de ses performances par rapport à des objectifs clairement définis. A en croire l'étude IPSOS de fin 2005, ce sont des points essentiels d'insatisfaction des salariés.

Les graphiques des pages précédentes illustrent 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 + actions Arkema distribuées en 2006) 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 2000, les frais de personnel du groupe Total se montaient à 6,5 G€

En 2005, les frais de personnel du groupe Total se montaient à 6,6 G€, quasi équivalents à ceux de 2000 !

En 2006, les frais de personnel ont baissé à 5,8 G€ en lien avec la sortie d'Arkema du groupe Total.

En 2000, le retour à l'actionnaire était de 3,8 G€

En 2006, le retour à l'actionnaire a été de 10,6 G€! (dont 2,4 G€ au titre de l'apport/scission d'Arkema)

**La politique salariale de TOTAL doit assurer un meilleur partage en faveur des salariés !
Elle doit aussi être plus transparente.**

✂

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