



## Le SICTAME-UNSA vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



### La politique salariale de Total doit encourager le travail d'équipe, clé de ses succès passés, présents et à venir ...

Ce 22 novembre 2011, le PDG de Total, Christophe de Margerie, a inauguré le projet géant de **Pazflor**<sup>1</sup> et s'est enthousiasmé, à juste titre, en déclarant : « Avec ce projet audacieux, Total a repoussé les frontières technologiques. Je salue l'ensemble de nos équipes qui ont permis de réaliser l'un des plus extraordinaires projets pétroliers jamais développés ». Lors de la mise en production, le Directeur Général de l'EP, Yves-Louis Darricarrère, avait déjà déclaré : « La mise en production de Pazflor, en avance de plusieurs semaines sur la date prévue et dans le budget prévu, est une performance remarquable de l'ensemble des équipes qui y ont contribué ». Une telle prouesse justifierait bien une prime à l'ensemble du personnel !

En effet, ce projet, comme tant d'autres moins emblématiques mais tout aussi nécessaires, n'a abouti que par le travail d'équipes qui, depuis la prise de permis jusqu'à la mise en production, l'exploitation et la commercialisation, en passant par l'exploration et le développement, permettent à Total d'explorer, produire, raffiner et distribuer des produits pétroliers. **La performance est avant tout collective et sans travail d'équipe il ne peut y avoir de réussite durable.** C'est pourquoi le SICTAME-UNSA invite la DRH à reconnaître et à encourager la performance collective, notamment à travers sa politique salariale.

Cette année, la négociation annuelle sur les salaires 2012 des UES Amont et Aval aura lieu le vendredi 16 décembre. Souhaitons que cette négociation ne soit pas, encore une fois, l'occasion pour la Direction d'éroder le pouvoir d'achat des salariés, alors qu'il apparaît que **le pouvoir d'achat est la principale préoccupation des Français**<sup>2</sup> et que **les entreprises doivent aider à la sortie de crise en contribuant à l'amélioration du pouvoir d'achat.** Les frais de personnel du Groupe Total sont inférieurs à ce qu'ils étaient en 2000 (6,5 G€), alors que les dividendes servis aux actionnaires sont passés de 1,6 G€ à 5,4 G€ !

En 2010, l'augmentation générale des salaires dans les deux UES n'a été que de 1,1 %, la même pour tous, pour une inflation de 1,8 %. En 2011, l'augmentation générale moyenne a été de 2 %, variant de 3 % (CCNIP 160 à 200 et Elf EP GE 4 à 7) à 1,6 % (CCNIP 460 à 560 et Elf EP GE 15 à 19), mais nulle pour les CCNIP 660 et plus, alors que l'inflation est de 2,3 % à fin octobre 2011 ! **A ce jour, il y a donc un retard moyen de 1 % à rattraper sur les 2 années passées.** Cette perte en niveau de 1 % représente sur 2010 et 2011 **une perte moyenne en masse de l'ordre de 1 200 € par salarié**, qui peut être rattrapée en l'intégrant à la nécessaire prime à verser cette année. Rappelons qu'aucune prime n'a été versée en 2010 ou 2011, alors que les dividendes n'ont jamais baissé et qu'il est question de les augmenter à nouveau ! Les 15 M€ engagés par Total, pour refaire le hall d'entrée de la Tour Coupole au goût des dirigeants, ne sauraient être financés sur le dos de la prime des salariés. Outre cette érosion du pouvoir d'achat des salaires, Total continue de peser sur l'emploi, comme en témoignent les projets de réorganisation de l'Aval et de la Pétrochimie, le démantèlement annoncé de certaines filiales, tel celui de Proseca (*stations service*) avec son scandaleux projet d'externalisation d'une partie des salariés, ou bien encore les atteintes au contrat social de certains salariés, comme c'est le cas par exemple des expatriés, rotationnels et missionnaires.

Fin 2009, la Direction refuse de considérer la proposition ultime, portée par 4 syndicats (SICTAME, CGT, CFDT et FO), d'augmentation de 2,3 % pour tous, avec un plancher de 70 €. Aucun accord n'est conclu. Fin 2010, au terme d'une négociation apparemment convenue d'avance, l'accord salaires 2011 est signé par la CFDT et la CFE-CGC pour les 2 UES et par la CGT pour la seule UES Aval.

<sup>1</sup> Le champ géant de **Pazflor**, en Angola, a été mis en production en août 2011. Développé en eaux profondes, avec certaines installations de séparation installées en fond de mer et un FPSO le plus grand au monde, d'une capacité de stockage de 1,9 Mb, il est prévu produire 220 000 b/j et confirme la capacité technique des équipes Total à conduire des projets très complexes. Total, opérateur, détient un intérêt de 40 %, les autres partenaires étant Statoil (23,33 %), Esso (20 %) et BP (16,67 %).

<sup>2</sup> Le pouvoir d'achat est la préoccupation principale pour 55 % des Français (cf. enquête Ipsos/Logica Business Consulting de novembre 2011).

Pour conclure un accord, Total doit obtenir la signature d'au moins 2 des syndicats représentatifs dans chaque UES, la seule signature du SICTAME dans l'UES Amont pouvant suffire. Ce sont les adhérents du SICTAME qui décident de la position à prendre, en fonction des ultimes propositions de la Direction.

Depuis 2007, **le monde est entré dans une zone de turbulences financières, économiques et sociales**. En 2008, les gouvernements ont volé au secours des banques et financé des plans de relance de l'économie. Tout ceci a profité aux entreprises, mais a gonflé l'endettement des Etats et réduit leurs marges de manœuvre pour aider l'économie. Les entreprises, qui bénéficient des structures et des efforts étatiques, doivent assumer leur responsabilité sociétale et ne sauraient capter l'essentiel de la richesse créée, au profit des seuls actionnaires. **Elles doivent rétablir les termes d'un partage équitable et relancer le pouvoir d'achat, par l'accroissement de l'emploi et celui des salaires.**

Dans ce contexte, Total serait malvenu et peu responsable de poursuivre la détérioration du contrat social de son personnel, notamment en termes d'emploi et de salaires. **Total doit agir résolument en faveur de la progression du pouvoir d'achat, moteur à présent le plus efficace pour relancer l'économie.**

**Pour favoriser l'esprit d'équipe, Total doit renoncer au système d'augmentations générales (AG) et individuelles (AI) différenciées selon les catégories, qu'il a appliqué en 2008, 2009 et 2011.**

Il lui faut recréer des liens de solidarité et de la cohésion sociale entre catégories professionnelles.

**Le SICTAME demande la négociation d'une augmentation générale applicable à tous.**

**Cette augmentation générale doit s'appliquer à tous de la même façon : nul ne doit en être exclu !**

Elle vise, en effet, à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.

La perte de pouvoir d'achat des 2 dernières années est d'en moyenne 1 % en niveau et 1 200 € en masse.

**Pour 2011**, il semble imprudent d'envisager une inflation en deçà de 2 %, d'autant que les Etats auront tendance à laisser filer un peu l'inflation, ne serait-ce que pour alléger le poids de leurs dettes.

**C'est pourquoi, nous demandons cette année une augmentation générale d'au moins 3,5 %.**

Il est possible de **donner un coup de pouce aux plus bas salaires** en introduisant un **plancher**. Cela revient à donner une augmentation en % plus forte aux salariés les moins payés (*sans l'effet de seuil pervers des AG catégorielles*) et sans réduire l'AG des autres salariés. Le SICTAME-UNSA y est favorable.

**Le pouvoir d'achat s'apprécie aussi en masse.** La perte en masse moyenne des 2 dernières années est de 1 200 €, sans compter l'absence de primes en 2010 et 2011 (*pour mémoire, les accords salariaux ont inclus une prime cinq années consécutives : 1 500 € de 2007 à 2009 ; de 1 500 € à 1 800 € en 2006 ; 1 000 € en 2005*). De ce fait, **c'est une somme d'au moins 3 000 € que Total devrait verser sous forme de prime.**

**L'enveloppe globale des MSI doit faire l'objet d'une négociation**, mais ne saurait être ventilée selon les catégories professionnelles en lien avec des augmentations générales différenciées, pratique dont la légalité semble d'ailleurs contestable. L'attribution des MSI est sous responsabilité de la Direction ; leur enveloppe **doit être suffisante** pour, au delà des AG, permettre à chacun une évolution de carrière en lien avec l'accroissement de ses compétences, de son expérience et de ses mérites. C'est un facteur de motivation.

**La transparence doit être la règle en matière de rémunération**, notamment pour assurer la cohérence et l'équité du système. Les CSAP de chez Total devraient évoluer pour se rapprocher des Commissions Paritaires d'Elf EP qui ont fait leurs preuves en ce domaine et pour le suivi des évolutions de carrière.

**Le SICTAME-UNSA demande pour l'ensemble du personnel UES Amont et Aval :**

**Une AUGMENTATION GENERALE de 3,5 %, avec plancher de 120 €**

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

**Une prime d'au moins 3 000 € pour chacun des salariés** (*y compris les intérimaires et temps partiel*)

**POUR LES MSI : une ENVELOPPE de 2 % de la MASSE SALARIALE**

**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 politique salariale de TOTAL doit assurer un meilleur partage en faveur des salariés !**