



## Le SICTAME vous informe

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



# MSI, le collectif n'interdit pas l'individuel !

La cuvée des MSI 2007 sera bientôt connue. MSI signifie : « **Mesures Salariales Individuelles** ». Certains prétendent que le 'I' de MSI pourrait s'interpréter comme 'Insuffisantes', 'Inconsistantes', 'Incohérentes' ou toute autre formule de ce genre. En effet, nombreux sont ceux qui attendent - des années durant - une MSI ou se trouvent déçus de la maigreur de leur MSI lorsqu'ils finissent par en obtenir une !

**La tendance ne s'est pas arrangée ces dernières années**, la Direction octroyant des MSI en proportion inverse des augmentations générales qu'elle concède. Pourquoi ? Tout simplement, parce que la Direction définit une enveloppe globale, non négociée, pour la somme des augmentations générales et des MSI. Le montant qu'elle consacre aux MSI s'obtient une fois connu le montant résultant de la négociation des augmentations générales. **Autrement dit, plus vous avez du général, moins vous avez d'individuel.** A en croire la Direction, ce sera bientôt la faute des syndicats, trop bons négociateurs, si les salariés n'ont pas les MSI qu'ils sont en droit d'attendre. Un tel **discours** est, bien évidemment, **pervers** et **faux**. Il tend à opposer le collectif à l'individuel ; il tend à opposer les individus entre eux de façon à mieux les contrôler.

Négocier une partie seulement des augmentations est irrespectueux des partenaires sociaux. Toutes les cartes ne sont pas mises sur table et le jeu est biseauté en faveur de la Direction. **La négociation salariale doit être globale et transparente**, en parfaite connaissance des masses mises en jeu et de leur évolution.

C'est pourquoi, **pour la négociation salariale tenue en décembre 2006, le SICTAME avait demandé**<sup>1</sup> :

- une **augmentation générale de 3%** pour l'ensemble du personnel (OETAM et Cadres, sans exclusion) ;
- une **enveloppe de 2%** de la masse salariale **pour les MSI**.

**La négociation n'a porté que sur l'augmentation générale.** Aucun syndicat n'a soutenu notre demande de négocier l'enveloppe des MSI, demande pourtant conforme au 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.** Ceci se fait dans nombre d'entreprises : Technip ou Shell par exemple.

Rappelons la Circulaire ministérielle du 25 octobre 1983 (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 avons obtenu une augmentation de 3%, qui n'a de générale que le nom**, puisqu'en sont exclus les cadres individualisés (660 et plus), soit : 41% des cadres et **26% de l'ensemble du personnel**. Le rêve de la Direction, clairement annoncé en négociation, est d'individualiser tous les cadres et certains OETAM (290 et plus). On comprend pourquoi : ne plus être contraint par aucune mesure générale, et augmenter qui l'on veut selon son seul bon vouloir. Tant mieux pour les heureux bénéficiaires et ceux qui seront reconnus à leur juste valeur, mais combien resteront au bord du chemin sans voir leurs mérites reconnus ?

La Direction a décalé les MSI après la négociation collective, non seulement pour être la seule à définir l'enveloppe globale des augmentations (générale + MSI), mais aussi parce que les MSI qu'elle accordait aux cadres individualisés s'avéraient souvent inférieures aux augmentations générales. Cela éclaire sur la spontanéité de la Direction à correctement rémunérer ses cadres et sur l'utilité de la négociation. L'évolution des salaires effectifs s'avère d'ailleurs la moins forte chez les cadres intermédiaires : ce sont d'abord eux les dindons de la farce ; pas étonnant que certains s'en aillent, attirés par de meilleurs salaires.

**Nous n'avons fait que la moitié de la négociation** et n'avons, à ce jour, aucune information et a fortiori aucune garantie sur l'enveloppe que la Direction compte consacrer aux MSI.

<sup>1</sup> Voir le tract du 12 décembre 2006 « De meilleurs salaires, c'est possible ! »

<http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2006/20061212NAOsalaire.pdf>

**C'est pourquoi la négociation doit se poursuivre et définir l'enveloppe à consacrer aux MSI.**

A défaut de négociation, la Direction doit rendre public le taux de masse salariale consacré aux MSI. Un taux de 2%, appliqué à tout le personnel Groupe dans le monde, coûterait moins que les 112 millions d'euros dépensés, entre le 26 février et le 2 mars 2007, en rachat d'actions Total (*au cours moyen de 51 €*) !

## **Il est temps que la politique salariale de TOTAL évolue en profondeur :**

### **Le fondamental du Contrat Social, que constitue le salaire, doit être respecté :**

**Le salaire est lié à l'individu**, il est fonction de sa compétence, de son savoir-faire, de son expérience, de sa contribution à l'entreprise. **Il doit évoluer de 2 façons :**

- en lien avec les augmentations générales, qui ont pour objectif d'assurer le maintien du pouvoir d'achat ou de l'améliorer ; ces augmentations doivent tenir compte de l'augmentation réelle du coût de la vie d'une part et du partage des gains de productivité d'autre part ;
- en lien avec l'accroissement de l'expérience (*qui s'accroît normalement avec l'ancienneté*), de la compétence et des responsabilités de chacun.

### **Il faut cesser d'opposer l'individuel et le collectif.**

L'entreprise est une collectivité d'individus et son résultat est avant tout collectif. Il provient des efforts et des compétences de chacun, exercés au sein des équipes qui constituent l'entreprise.

**Il faut cesser d'opposer les catégories entre elles :** OETAM et Cadres ; 290 et plus ; 660 et plus, etc. Ces façons de faire affaiblissent le corps social de l'entreprise et l'esprit d'équipe nécessaire au progrès.

**Les augmentations générales doivent s'appliquer à tout le personnel sans exclusion d'aucune sorte !**

### **Le SICTAME demande que 2% de la masse salariale soient consacrés, cette année, aux MSI :**

Ce montant permettra de reconnaître la performance individuelle et l'accroissement des responsabilités.

**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.

**La transparence et la régulation doivent être introduites en matière salariale.** Cela existe chez Elf EP avec les Commissions Paritaires, ce système doit être étendu chez Total. Pourquoi faudrait-il cacher, au-delà de la performance collective attribuable à tous, qu'un tel ou un tel est plus méritant ou performant qu'un autre ? Si cela est vrai, nul ne s'offusquera des MSI accordées et, bien au contraire, cela aura valeur d'exemple et d'émulation et montrera à tous que les mérites sont reconnus et récompensés.

**La transparence favorise l'équité et encourage l'exemplarité !**

### **Au-delà du respect du socle du Contrat social que constitue le salaire, le SICTAME demande un meilleur partage<sup>2</sup> et un retour au personnel plus équitable :**

- partage de l'emploi, avec un peu plus d'emploi organique et moins de sous-traitance abusive ;
- prise en compte des gains de productivité à partager équitablement ;
- partage des fruits de la croissance, avec intéressement et participation non soumis à des plafonds aujourd'hui systématiquement inférieurs aux plafonds légaux ;
- association de tout le personnel au capital, y compris ceux qui ont peu ou pas de capacité d'épargne, en distribuant à tous des actions gratuites<sup>3</sup> ;
- amélioration du contrat social dans ses composantes protection sociale, mutuelle, retraite et épargne.

**Les dirigeants savent se traiter correctement**, pour preuve : l'évolution de leurs salaires, les éléments annexes et ... les généreuses retraites chapeaux. **Ils doivent aussi traiter correctement le personnel !**

✂

Pour nous contacter, Tél. : 01.47.44.80.19 à Paris ; 05.59.83.57.89 à Pau ; 05.59.92.28.47 à Lacq, ou Envoyez nous vos :  
NOM et Prénom.....Société et lieu de travail.....  
à SICTAME UNSA TOTAL : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq

<sup>2</sup> Voir en particulier le tract du 9 septembre 2005 : « Le Partage ? » <http://www.sictame-uns-total.org/communication/archivestracts2005/20050908tractlepartage.pdf>

<sup>3</sup> voir tract : « Favoriser l'accès au capital de l'entreprise ? »

<http://www.sictame-uns-total.org/communication/archivestracts2005/20051122favoriserlaccesaucapital.pdf>