



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Quelques infos... pour bien commencer l'année...

1) La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail adopte diverses mesures, notamment :

- **l'accroissement de l'intéressement donne lieu à un crédit d'impôt pour l'entreprise.** Les sommes versées au titre de l'intéressement sont légalement plafonnées à 20 % des salaires bruts ; chez Total, l'enveloppe « intéressement + participation » est plafonnée à 10 % des salaires bruts¹. L'incitation fiscale doit être mise à profit pour augmenter l'intéressement et lever le plafond conventionnel de 10 %.
- **la participation peut être perçue, sur demande du salarié, au lieu d'être placée** (mais est alors fiscalisée).
- **la participation placée dans un PEE peut être abondée par l'employeur.** Le SICTAME demande l'utilisation de cette possibilité (à l'instar de la participation placée dans le PERCO) et l'amélioration des plafonds conventionnels : l'abondement peut aller jusqu'à 300 % des sommes placées, avec un plafond légal d'abondement en 2009 de 2 744 € pour le PEE et de 5 489 € pour le PERCO. Les plafonds conventionnels chez Total sont inférieurs de moitié aux plafonds légaux : 1 430 € pour le PEE et 2 440 € pour le PERCO.
- **l'entreprise ne peut attribuer des options d'actions ou des actions gratuites à ses mandataires sociaux que si elle y associe l'ensemble de ses salariés et au moins 90 % des salariés de ses filiales de droit français, à défaut de les associer à de nouveaux accords d'intéressement et de participation.** Voilà qui milite pour la demande du SICTAME et d'AVAS d'une distribution d'actions gratuites à tous les salariés à hauteur de 25 % du brut annuel² et qui répond à notre demande de favoriser l'accès au capital pour tous³ !
- **l'entreprise pourra verser une prime exceptionnelle, d'au maximum 1 500 € et de même nature que l'intéressement, d'ici le 30 septembre 2009.** Le SICTAME demande l'application de cette mesure.

2) A compter du 1^{er} janvier 2009, les plafonds de versement dans le dispositif PERCO sont revalorisés.

Si vous êtes au plafond des versements possibles, vos versements seront augmentés sans intervention de votre part. Si vous n'y êtes pas, c'est le moment d'ajuster vos versements ou de souscrire au PERCO si vous ne l'avez encore fait. Les sommes en jeu restent faibles, mais l'abondement de 300 % ne se refuse pas !

Les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite ou jusqu'à l'occurrence d'un des 5 cas de déblocage anticipé : invalidité, décès, surendettement, fin des droits au chômage ou acquisition de la résidence principale.

Donc n'hésitez pas, surtout si vous n'êtes pas encore propriétaire, y compris les jeunes salariés ; souscrivez au PERCO, abondé à 300 %, c'est la formule d'épargne logement la plus rentable :

- en **versements mensuels**, vous pouvez verser, en **part fixe jusqu'à 15 €/mois** et en **part variable jusqu'à 0,5 % de votre salaire brut**, avec un plafond d'abondement annuel de 1 600 € pour la part variable.
- en **versements ponctuels**, vous pourrez utiliser tout ou partie de votre **intéressement** et/ou de votre **participation**. L'abondement est limité aux 100 premiers euros versés, si vous avez déjà saturé le plafond de versement fixe mensuel de 15 €. Si vous n'effectuez aucun versement fixe mensuel, vous pourrez récupérer le plafond d'abondement de 840 € en versant 280 € pris sur votre participation ou votre intéressement.

3) Concernant le PEC, le plafond de versement mensuel est revalorisé : il passe de 101,5 € à **105 €**. Cette formule permet de placer en épargne salariale jusqu'à 105 €/mois, abondés à 50 %, le tout étant bloqué pour 5 ans.

4) « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

C'est écrit dans la Constitution de la République française. Pour encourager cet acte citoyen, l'Etat vous accorde une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % du montant de votre cotisation syndicale (une cotisation de 100 € revient à 34 €).

Cette année, soyez davantage citoyen dans l'entreprise : syndiquez-vous !

Quelle que soit votre entreprise, le SICTAME sera heureux de vous renseigner ou de vous accueillir :

à La Défense, bureau 4E41 Tour Coupole ou bureau RD09 (Bât B) Michelet ; à Pau : Bureau F16 CSTJF ; à Lacq local SICTAME
Ou téléphonez au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris, au : 05.59.83.57.89 à Pau ou au : 05.59.92.28.47 à Lacq

¹ Voir, à ce propos, le tract SICTAME du 27 avril 2006 : « Plus vous participez, moins vous êtes intéressé ! », à l'adresse : <http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2006/20060427participationinterressement.pdf>

² Voir notamment le tract AVAS-SICTAME : « Des actions gratuites pour tous ? C'est possible : Signez la pétition ! » : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2008/2008_06_20_AVAS_SICTAME_Actions_gratuites.pdf

³ Voir le tract : <http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2005/20051122favoriserl'accèsaucapital.pdf>

Accord salaires 2009 : Un accord en trompe l'œil qui oppose les salariés et renforce l'individualisation !

Après consultation de ses adhérents, le **SICTAME a décidé de ne pas signer l'accord** proposé par la Direction.

CGT et FO ont aussi décidé de ne pas signer cet accord ; seuls CFDT, CFE-CGC et CFTC l'ont signé.

L'an dernier, la Direction a introduit un système d'augmentation générale qui n'est plus la même pour tous : l'augmentation générale (AG) diffère selon les catégories. La Direction refuse de négocier une enveloppe globale pour les MSI et s'engage sur une moyenne d'augmentation individuelle (AI) pour chacune des catégories définies.

Cette année, la Direction a reconduit ce même type d'accord.

La Direction divise les salariés pour mieux contraindre les salaires⁴ et oppose un peu plus les Cadres et les OETAM. La cohésion sociale est mise à mal ; le système plus complexe devient aussi plus opaque et plus difficile à suivre.

Les **augmentations sont en trompe l'œil** et permettent des **effets d'annonce** à la Direction :

- elle annonce pour **2009** une augmentation de salaire de **3,6%**, alors que l'augmentation générale moyenne réelle n'est que de **2,8 %** (inférieure à l'AG de 2007) et beaucoup moins si l'on considère que **2 400 personnes** (c'est le nombre des individualisés dans les 2 UES) ont une AG nulle et doivent attendre avril pour savoir quelle sera leur AI.
- pour **2008**, Total annonçait une augmentation des salaires de **3,4 %**, alors que l'augmentation générale moyenne réelle (hors individualisés) n'était que de **2,5 %** (inférieure à l'inflation moyenne 2009 qui est de 2,9 % !)

Pour beaucoup, hors MSI, il n'y a plus d'amélioration mais perte en pouvoir d'achat !

En différenciant les AG, **Total concède une AG globalement moins forte que si l'AG était la même pour tous :**

- l'accord salaires **2007** (signé par tous, sauf CFDT) avait donné une AG pour tous (hors individualisés) de **3%**, avec prime de 1 500 € (pour inflation moyenne sur l'année : 1,5 %) ;
- l'accord **2006** (signé par tous !) donnait : AG uniforme de **2,5%** et plancher de 70 € (inflation moyenne : 1,6 %)

Total réduit aussi l'évolution de sa masse salariale : l'AG plus élevée pour les bas salaires coûte peu à Total et reste inférieure à ce que donnerait un talon. SICTAME et CGT proposaient un talon de 90 € L'accord donne une AG moyenne de 70 € pour les CCNIP 160-200 et de 110 € pour les CCNIP 460-560 (chiffres donnés par un syndicat signataire).

Total écrase les augmentations salariales et s'affranchit des grilles salariales : les AG moyennes découlant de l'accord (70 à 110 €) sont dans un rapport de 1 à 1,5 alors que les coefficients CCNIP sont dans un rapport de 1 à 3. Le rapport de 1,5 se réduit encore avec la prime uniforme de 1 500 € et l'impact de la fiscalité sur la prime et les AG.

Durant la négociation, **Total a refusé d'entendre les propositions des 2 syndicats les plus représentatifs dans les UES Amont (SICTAME) et Aval (CGT), témoignant ainsi de sa curieuse conception du dialogue social.**

Le SICTAME-UNSA et la CGT ont été les seuls à demander une AG identique pour tous sans amalgamer AG et AI. En cours de négociation, ils ont présenté une proposition commune d'AG identique pour tous avec un plancher. En fin de négociation, ils ont fait une ultime proposition pour une AG de 3,9 % avec plancher à 90 € et prime de 1 700 €

Certains pensent que pour donner plus à certains, il faut nécessairement prendre aux autres ; cela est pure démagogie, nous pensons qu'il est possible d'aider les bas salaires (talon et prime sont efficaces) sans massacrer les grilles salariales ni laisser la Direction utiliser l'inflation pour mieux contraindre les salaires du plus grand nombre.

Notons également que :

- définir des enveloppes d'AI plus faibles pour certaines catégories est malsain car cela constitue un déni du besoin de reconnaissance qui est universel ; de plus, le mérite n'est pas l'apanage de telle ou telle catégorie ;
- la Direction ne respecte pas les recommandations UFIP en excluant les individualisés des AG ;
- Les salariés d'Elf EP sont pénalisés par le gel du compteur années de leur prime de productivité et par des AG globales moyennes sur les 3 dernières années inférieures de 0,5 à 0,6 point à celles de leurs collègues de Total.

Enfin que dire d'une Direction qui pratique le **chantage à la signature** et annonce qu'en l'absence d'accord elle appliquera moins que ses propositions, à savoir une AG uniforme de 2,3% et pas de prime ?

Voilà une pratique **peu digne**, tenant plus du Père Fouettard que du Père Noël (dont on sait que certains sont des ordures et ne valent pas mieux qu'un Père Fouettard) **et pas vraiment respectueuse du personnel ni de ses représentants.**

Il y eut une époque où la DRH de Total appliquait ses ultimes propositions même en l'absence d'accord. Alors, pourquoi faut-il punir le personnel en l'absence d'accord ? Total serait-il aujourd'hui moins socialement responsable et réduit à obtenir des signatures non par la qualité intrinsèque de ses accords mais par le biais d'indignes pressions ?

Il est vrai que cela marche mais cela est révélateur de l'approche et de la conception du dialogue social chez Total !

A tous, le SICTAME UNSA souhaite : Une BONNE ANNEE ! Et une BONNE SANTE !

⁴ Voir tract SICTAME du 9 décembre 2008 « Total divise les salariés pour mieux contraindre les salaires », à l'adresse : http://www.sictame-uns-total.org/communication/archivestracts2008/2008_12_09_NAO_salaires.pdf