



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Solidaires ? ... sauf pour les salaires !

Solidarité fait partie de la 'Total Attitude', mais celle-ci ne s'applique pas en matière salariale où c'est plutôt le chacun pour soi que la Direction tente de développer.

L'an dernier, notre tract intitulé « *Total divise les salariés pour mieux contraindre les salaires* »¹ expliquait comment la Direction accroissait progressivement l'individualisation des salaires du personnel :

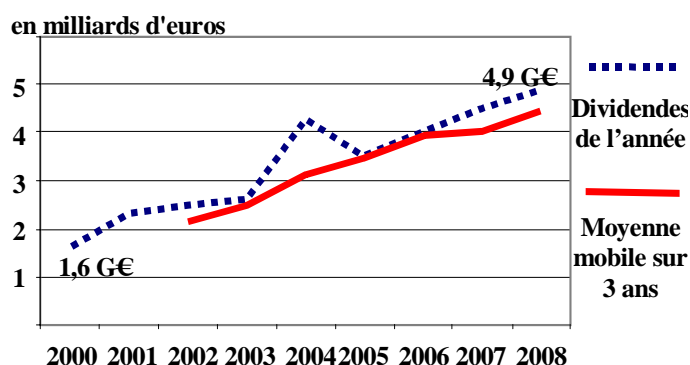
- elle **a d'abord exclu de l'Augmentation Générale (AG) des salaires une large partie des cadres** (près de la moitié chez Total SA) ; l'accord salaires 2004 prévoyait une AG applicable à tous, y compris les cadres ;
- elle **a ensuite supprimé le plancher qui accompagnait l'AG** et qui concernait une large partie des OETAM, notamment à l'Aval ; l'accord salaires 2006 prévoyait 2,5% d'AG avec un plancher de 70 € ;
- avec l'accord 2008, la Direction **a introduit les AG catégorielles** : le taux d'augmentation générale n'est plus le même pour tous. Elle y **divise le personnel en 5 catégories** (puis en 6 dans l'accord 2009), **fonction des coefficients** ; elle applique une AG plus forte aux coefficients les moins élevés qu'elle fait décroître en montant dans les catégories aux coefficients plus élevés. En contrepartie, la Direction garantit une enveloppe minimale d'augmentation individuelle (AI), mais d'autant plus faible que l'AG est forte, d'où l'explosion des demandes de RESI et des recours en paritaire pour les OETAM mécontents de leurs MSI.

La Direction encourage ainsi les revendications catégorielles et casse les solidarités au sein de l'entreprise.

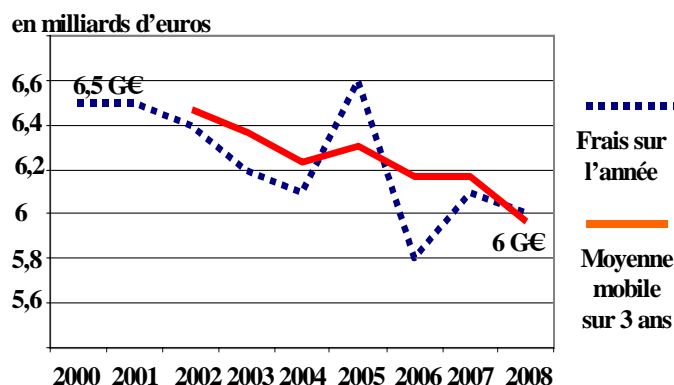
Nous demandons la négociation d'une augmentation générale applicable à tous (c'est bien le sens du mot 'générale') et, par ailleurs, la négociation de l'enveloppe globale des MSI que la Direction distribuera ensuite en fonction des mérites de chacun. Les jurisprudences récentes (1^{er} juillet et 4 novembre 2009), amènent d'ailleurs à **s'interroger sur la légalité du système de la Direction**, qui octroie un avantage en terme d'AG aux catégories de coefficients les moins élevés et un avantage en terme d'AI aux catégories de coefficients les plus élevés.

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires 2010 des UES Amont et Aval aura lieu ce 11 décembre. Parions que la Direction ne manquera pas de mettre en avant la crise et des résultats en retrait pour modérer les ardeurs salariales. Elle pourra ainsi continuer à peser sur l'évolution des salaires. **La pression combinée sur les salaires et l'emploi explique le maintien des frais de personnel du Groupe autour de 6 milliards d'euros, alors que, dans le même temps, les dividendes versés aux actionnaires ont plus que triplé pour passer de 1,6 à 4,9 G€ entre 2000 et 2008.** Pour 2009, le montant des frais de personnel n'est pas encore connu, mais celui des dividendes aura encore crû de 10% (soit 500 M€) pour atteindre la somme faramineuse de **5,4 G€**. A comparer aux 5,7 G€ de résultat net engrangé à fin septembre 2009.

Dividendes versés aux actionnaires de Total
avec moyenne mobile sur 3 ans



Frais de personnel du Groupe Total
avec moyenne mobile sur 3 ans



¹ Accessible à l'adresse : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2008/2008_12_09_NAO_salaires.pdf

² Voir notre tract du 2 mars 2009 : « *Toujours plus pour les actionnaires et toujours moins pour le personnel* », à l'adresse : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2009/2009_03_02_Toujours_plus_et_toujours_moins.pdf

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

- améliorer les salaires et **associer également tout le personnel à l'augmentation générale** ;
- 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** ;
- **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. Les retraites chapeaux qu'ils s'octroient, entièrement financées par l'entreprise, en sont l'exemple le plus emblématique. Le SICTAME souhaite que la Direction ait la même sollicitude envers tous les salariés pour leur assurer des taux de remplacement corrects à l'heure du départ en retraite.

Solidarité : il faut réduire la fracture sociale dans l'entreprise et rétablir l'équité de traitement !

Il faut revenir aux fondamentaux de la négociation salariale et cesser de bâtir une usine à gaz :

Le système d'AG catégorielles, introduit par la Direction et soutenu par certains syndicats, a des effets pernicieux : il contourne les conventions collectives, les grilles de salaires et de classification, il affaiblit la cohésion sociale de l'entreprise, il introduit des effets de seuil et par sa complexité accroît l'opacité et l'iniquité.

Il n'est pas sain d'amalgamer AG et AI. C'est pourquoi nombre d'entreprises qui pratiquaient ce système en sont revenues. **On sait à quels travers conduisent les excès de l'individualisation** (exemple récent des secteurs bancaires et financiers). N'oublions pas que dans des entreprises comme la nôtre, qui fonctionne beaucoup en équipes et en projets, la performance est d'abord collective même si certains sont plus performants que d'autres. Il importe de préserver l'esprit d'équipe et ses corollaires de solidarité et de transversalité et d'éviter l'exacerbation des individualismes.

- **les augmentations générales doivent être véritablement générales et s'appliquer de la même façon à tous les salariés** : nul ne doit en être exclu et pas de saucissonnage !

Rappelons que les augmentations générales visent à préserver le pouvoir d'achat des salariés (l'inflation sous-jacente avoisine les 2 %) et à les associer aux gains de productivité.

- il est possible de **donner un coup de pouce aux plus bas salaires** en réintroduisant un **plancher lié à l'AG**. Cela revient à donner une AG 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.
- **les MSI** doivent faire l'objet d'une négociation en terme **d'enveloppe globale (sans saucissonnage)**. 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 des services rendus à l'entreprise. 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-TOTAL demande pour l'ensemble du personnel UES Amont et Aval :

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 2,8 %, avec plancher de 100 €

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

une prime d'au moins 1 500 € 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 !