



## Le SICTAME vous informe

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



# REMUNERATION ET POUVOIR D'ACHAT : Actionnaires à la fête ; Salariés à la diète !

## Du jamais vu...

Pour la première fois aucun accord salarial n'a pu être signé à l'UES Amont, ainsi qu'à l'UES Aval ! En effet, la direction ne peut plus, comme par le passé, « convaincre » certains syndicats minoritaires de signer une parodie d'accord social : la nouvelle loi sur la représentativité exige la signature de syndicats représentant au moins 30 % d'audience aux élections professionnelles !

Lors des négociations salariales 2010, **la direction s'est refusée à tout dialogue** avec les organisations syndicales **en campant sur des positions minimalistes** : une augmentation générale moyenne de 1,4 % (*variant de 1 % pour les cadres 560 à 2,1 % pour les employés*), sans prime ni minimum garanti, de plus excluant de son champ d'application une grande partie des cadres.

## Ecoute ???

La direction n'a pas entamé la moindre négociation sur la proposition portée par l'intersyndicale (SICTAME-UNSA, CGT, CFDT et FO) représentant, à elle seule, **80 % d'audience à l'UES Amont et plus de 50 % à l'UES Aval**.

En ne signant pas, le **SICTAME-UNSA**, fidèle à ses valeurs, a privilégié les intérêts **à long terme** des salariés et refusé le chantage habituel de la direction (*si vous ne signez pas, vous aurez encore moins !*). La réalité apparaît alors au grand jour : le « dialogue social » tel que le conçoit la direction ne réunit pas les 30 % nécessaires !

La direction n'a pas plus écouté les plus de 2300 salariés signataires de la pétition intersyndicale demandant la réouverture de la négociation salariale, qu'elle n'a écouté les salariés mécontents ayant boycotté les « bons » vœux de notre directeur général, ainsi que ceux qui ont manifesté à Lacq le 11 janvier lors de l'inauguration du pilote CO2 !

Finalement, c'est l'« autisme » de la direction qui a prévalu. Lors d'une nouvelle réunion le 15 janvier 2010, la direction a opposé une fin de non-recevoir à la reprise des négociations salaires 2010, pour s'en tenir à sa dernière proposition unilatérale : **augmentation collective de 1,1 %**.

## Parlons pouvoir d'achat...

**Cette décision est inacceptable** eu égard aux dernières prévisions INSEE d'inflation de 1,8 % pour 2010, **traduisant ainsi une perte de pouvoir d'achat** (*de 0,7 % = 1,8 % - 1,1 %*).

Cette perte de pouvoir d'achat **s'est aggravée considérablement** du fait de **l'absence de prime**, jusqu'alors versée régulièrement depuis de nombreuses années : la perte de la prime de 1 500 € versée en 2009 rapportée à un salaire annuel de 37 500 € soit le salaire d'une assistante administrative avec 30 ans d'ancienneté ou encore le salaire d'embauche d'un jeune ingénieur, représente tout de même une **baisse de 4 % de pouvoir d'achat** !

Vous pensiez, peut-être, que la « coupe » était pleine... et bien, NON ! La direction a « réussi » à générer de **nouvelles baisses de pouvoir d'achat** ! Qu'on en juge :

- Le 1<sup>er</sup> novembre 2009 a été annoncée aux expatriés une « curieuse » mise à jour des **Majorations Géographiques (MG)** : les MG impactées par cette mise à jour ont varié pour **90 % à la baisse et 10 % à la hausse** ! Ce n'est pas tout : les hausses ont été limitées à + **5 %** alors que les baisses ont atteint jusqu'à - **15 %** !
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2010 a été annoncée, dans l'indifférence générale, la mise à jour des **Suppléments de Traitement pour Mission (STM)** : parmi les STM modifiés, **61 % sont en baisse (baisse moyenne de 30 %)** contre seulement **39 % en hausse (hausse moyenne de 18 %)** !
- Plus récemment, la direction a revu à la baisse certaines indemnités « statutaires » des salariés Elf EP : **indemnité complémentaire de scolarité, indemnité chauffage, ...**

# Nouveau dialogue social !

**Le dialogue social existe-t-il toujours chez Total ?** Aucun accord n'a pu aboutir ces derniers mois sur des sujets aussi importants que l'emploi des seniors ou l'égalité professionnelle Hommes/Femmes (*pas encore terminée mais bien mal engagée*). Sur la thématique de la **prévention des risques psychosociaux**, actuellement sous les feux de l'actualité et pour laquelle le gouvernement, par la voix de son ministre **Xavier Darcos**, enjoint les entreprises de trouver un accord **avant le 1<sup>er</sup> février**, la direction, interrogée par les élus du CCE, a répondu qu'il existait d'autres voix que la négociation...

Le **SICTAME-UNSA** appelle à un **nouveau dialogue social**, afin de reprendre de « véritables » négociations, respectueuses des salariés et de leurs représentants, et notamment sur les salaires.

**RESPECTER les salariés**, c'est tout d'abord ne pas chercher à les diviser : les augmentations « Générales » doivent s'appliquer à **TOUS les salariés**, comme le demande la loi. Il ne viendrait pas l'idée à la direction de verser des dividendes différents aux actionnaires ! Pourquoi traiter différemment les salariés ? Seules les augmentations « Individuelles » sont prévues pour cela !

**RESPECTER les salariés**, c'est donc bien négocier avec leurs représentants une enveloppe globale pour les **augmentations « Individuelles », indépendante des augmentations « Générales »**. C'est bien la revendication du **SICTAME-UNSA** depuis toujours, conforme à la loi, mais totalement travestie par la direction depuis qu'elle a introduit cet élément dans les négociations annuelles.

**RESPECTER les salariés**, c'est enfin prévoir dans les augmentations « Générales » un élément de justice sociale, seule différenciation entre les salariés : le « **PLANCHER MINIMUM** ».

**NÉGOCIER sur ces bases** devient alors possible avec des partenaires sociaux responsables et réalistes.

Le **SICTAME-UNSA** en fait partie et n'ignore aucun des arguments de la direction : la conjoncture économique et les résultats du Groupe Total sont en forte réduction ? .... Certes, Total, première entreprise française, prévoit un **résultat net 2009 d'au moins 8 Milliards €**, résultat présenté par la direction comme "*catastrophique*" ! Mais, il n'y a pas si longtemps, en 2005, Total réalisait un résultat qualifié d'« *exceptionnel* » avec 9 Milliards €, l'accord salarial fixant alors une augmentation générale de 2,2 %, avec un plancher de 55 € et une prime de 1000 €, le tout pour une inflation cette année-là de 1,8 %, soit le taux prévisionnel 2010 ! **Drôle de conception du partage de la valeur ajoutée dans cette entreprise !** Qu'on en juge : les dividendes versés aux actionnaires, gage de la confiance du Groupe en l'avenir, ont augmenté de **500 M€** en 2009, passant de 4,9 G€ à 5,4 G€ (+ 10 % à comparer à + 1,1 % pour les salaires, 9 fois plus !!!) ; les dirigeants se versent généreusement des bonus ou des actions gratuites qui représentent à eux seuls un salaire annuel brut de beaucoup d'entre nous ; et les salariés, dans le même temps, se voient supprimer la prime de fin d'année représentant pour les 16 000 salariés de la branche Pétrole **24 M€** (*soit seulement 5 % de l'augmentation des dividendes !!!*) ! **Les salariés ne méritent-ils pas le même témoignage de confiance ?... et la même reconnaissance ?**

## Solidarité ? ... ou une nouvelle brèche dans la « fameuse » Total Attitude !

Ces constats ne peuvent que **discréditer le discours "sociétal" de Total**, qui refuse ainsi de participer à la **relance du pouvoir d'achat** nécessaire à notre pays pour faire face à la crise économique actuelle. Où est la **solidarité** de **Total** alors que, **compte tenu de son rang dans l'économie française, il devrait se montrer exemplaire** ? Comment demander à des entreprises réalisant des bénéfices beaucoup plus faibles de participer à cette relance du pouvoir d'achat si la première d'entre elles s'en montre incapable ?

## La réponse de la direction ?

Certains voudraient faire croire que la réponse aux atteintes sur notre pouvoir d'achat passe par une distribution d'actions gratuites, en allant même jusqu'à citer 75 actions/salarié et en oubliant de préciser que ces actions seront **conditionnelles et disponibles** que dans 4 ans, voire 7 ans pour **éventuellement bénéficier de la fiscalité de l'épargne salariale !** Le **SICTAME-UNSA n'a cessé de réclamer l'ouverture du capital à tout le personnel**, y compris ceux qui ont peu ou pas de capacité d'épargne, par la **distribution à tous d'actions gratuites, à hauteur de 25 % de la rémunération brute**. A l'initiative du **SICTAME-UNSA**, le CCE a régulièrement présenté des résolutions en ce sens en AG des actionnaires, réussissant à obtenir l'adhésion de plus de 50 % des actionnaires, en dépit de l'opposition du Conseil d'administration. D'ailleurs, ce projet de distribution n'a d'autre objectif, pour la direction, que de continuer à s'octroyer généreusement des stock-options, ce qu'elle ne pourrait, sinon, plus faire à partir de 2010, du fait de la loi du 3 décembre 2008.

Pour que reprenne une véritable négociation sur les salaires, faudra-t-il que les salariés aillent interpellier les actionnaires en Assemblée Générale de Total pour **obtenir un meilleur partage au sein de l'entreprise ?**

✂ .....

**Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir**, retournez ce bulletin au **SICTAME-UNSA-TOTAL**

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71) - Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.57.89)

NOM.....Prénom..... Lieu de travail :

Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME-UNSA

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL