



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Salaires : Total doit participer à la relance du pouvoir d'achat !

L'an dernier, prétextant de la crise, Total accordait, à ses salariés des UES Amont et Aval, une **augmentation minimaliste des salaires de 1,1 %, sans aucune prime ; mais augmentait de 10 % la somme des dividendes servis à ses actionnaires : de 4,9 à 5,4 G€, soit un accroissement de 500 millions d'euros !**

Cette année, alors que ses résultats se sont nettement améliorés, Total continue ses atteintes au contrat social de ses salariés, notamment envers les expatriés, rotationnels et missionnaires.

Ce 10 décembre, se tiendra la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires 2011 des UES Amont et Aval. Alors qu'aucun accord n'a été signé l'an dernier, Total aura-t-il cette année la volonté de conclure un accord ? Pour cela, il lui faut la signature d'au moins 2 des syndicats représentatifs dans chaque UES, la seule signature du SICTAME dans l'UES Amont pouvant suffire. Concernant le SICTAME, ce sont ses adhérents qui décideront de la position à prendre, en fonction des ultimes propositions de la Direction.

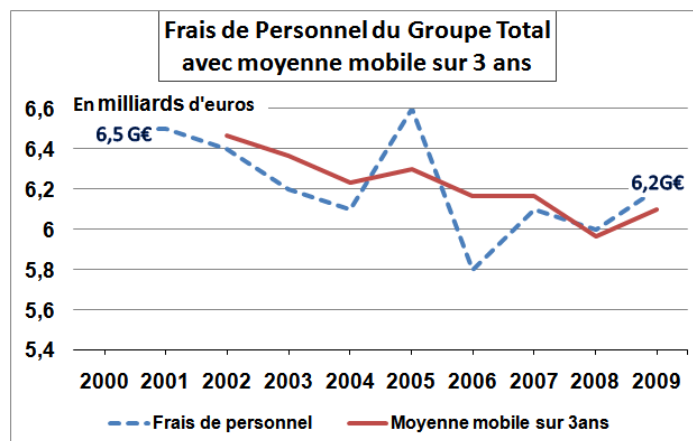
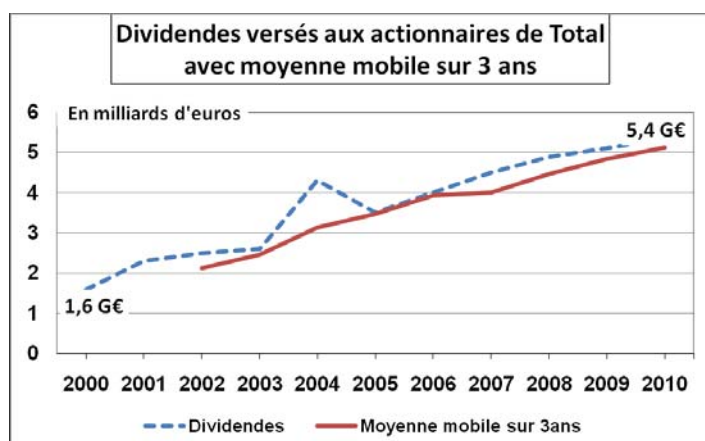
Rappelons que, l'an dernier, la Direction a refusé de considérer la proposition ultime, portée par 4 syndicats (SICTAME, CGT, CFDT et FO), consistant en une augmentation de 2,3 % pour tous, avec un plancher de 70 €, et une prime de 900 € à négocier ; tout comme elle a refusé de considérer les mouvements de protestation du personnel et la pétition signée par plus de 2 000 salariés.

Depuis 2007, **le monde est entré dans une zone de turbulences financières, économiques et sociales**, dont nul ne peut dire quelles en seront la durée et l'intensité. Cette crise est aussi le résultat d'un système économique, qui a trop favorisé le court-termisme et la spéculation ainsi qu'un train de vie bâti sur le crédit incontrôlé et les déficits à tous niveaux.

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 aussi gonflé les déficits publics. A présent, les Etats endettés réduisent leurs dépenses et alourdissent la fiscalité des particuliers, ce qui va peser sur la demande et la consommation et donc sur 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 de leurs seuls actionnaires. **Il faut rééquilibrer les termes du partage au sein de l'entreprise et relancer le pouvoir d'achat, par l'accroissement de l'emploi et celui des salaires.**

Les graphiques suivants illustrent cette dégradation des termes du partage chez Total et l'appétence effrénée des actionnaires et des dirigeants pour les dividendes.



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

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

Il lui faut, au contraire, recréer des liens de solidarité entre les catégories professionnelles. Nous en avons expliqué les raisons dans notre tract de décembre 2009 : « *Solidaires ? ... sauf pour les salaires !* »¹.

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 !

Rappelons que les augmentations générales visent à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité ; c'est pourquoi nous avons demandé l'an dernier 2,8 % en AG.

Or, l'inflation à fin 2010 sera vraisemblablement de 1,6 %, soit 0,5 % au delà des 1,1 % chichement accordés par la Direction. Il y a donc au moins 0,5 % à rattraper pour maintenir en niveau le pouvoir d'achat.

Pour 2010, l'inflation de 1,6 % sera 0,4 % au delà de la prévision gouvernementale de 1,2 % faite l'an dernier.

Pour 2011, on peut donc s'attendre à une inflation d'au moins 1,9 %, puisque le gouvernement prévoit 1,5 % !

C'est pourquoi, nous demandons cette année une augmentation générale de 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.

Il faut aussi maintenir et améliorer le pouvoir d'achat en masse. Pour cela, on doit tenir compte du fait qu'une augmentation de 1,1 % en niveau au 1^{er} janvier 2010, au lieu de 1,6 %, introduit une différence de 0,5%, qui, appliquée au salaire brut moyen de 70 000 € donne un montant de 350 € sur l'année ; il serait juste de compenser cette somme par le biais de la prime, qui doit aussi inclure la prime en retard non versée en 2010 - alors que le dividende était boosté - , ainsi que la prime pour l'année à venir.

Nous estimons que c'est une somme d'au moins 3000 € que Total devrait verser à chacun, 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. Les jurisprudences récentes (1^{er} juillet et 4 novembre 2009), amènent d'ailleurs à s'interroger sur la légalité d'un système qui octroierait 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. 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-TOTAL 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 !

SICTAME-UNSA-TOTAL : Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83) ; à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

¹ Accessible à l'adresse : http://www.sictame-uns-total.org/communication/archivestracts2009/2009_12_10_NAO_salaires.pdf