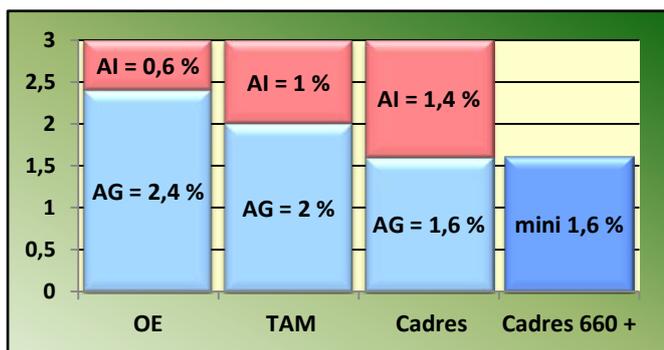


« *La confiance en l'avenir* » ...  
 ... diffère selon que l'on s'adresse aux salariés ou aux actionnaires !



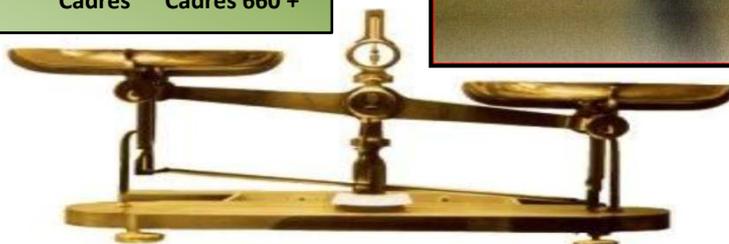
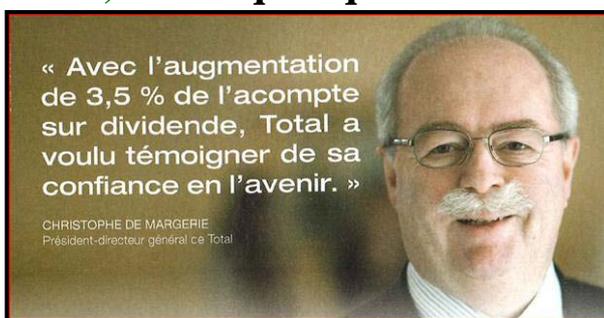
## SALAIRE

**+ 3 %...si vous avez de la chance !**

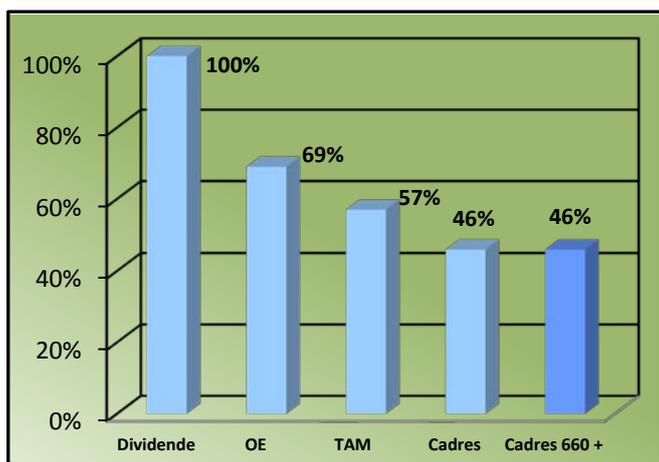


## DIVIDENDE

**+3,5 % ...quoi qu'il arrive !**



**En réalité, si vous ne bénéficiez pas d'augmentation individuelle en 2013 :**



Votre augmentation « générale » de :

- 2,4 % des Ouvriers/Employés,  
 ... c'est 69 % de l'augmentation de 3,5 % du dividende
  - 2 % des Techniciens/Agents de Maîtrise,  
 ... c'est 57 % de l'augmentation du dividende
  - 1,6 % des Cadres/Ingénieurs,  
 ... c'est 46% de l'augmentation du dividende
- Le mini de 1,6 % applicable aux individualisés,  
 ... c'est 46 % de l'augmentation du dividende

**Rappel :** Une augmentation individuelle et un bonus (*une prime*) ne provoquent pas le même effet pérenne sur votre salaire annuel...

**2013 : « Coup de pouce » au dividende mais pas aux salariés...**



**Malgré ses très bons résultats en 2012,  
 Total n'accorde plus de prime « coup de pouce » à ses salariés...**

**...Grâce à ses très bons résultats en 2012,  
 Total accorde une augmentation « coup de pouce » au dividende !**



Au SICTAME, ce sont les adhérents qui décident. L'an dernier, ils avaient opté pour la signature de l'accord salarial. Cette année, après avoir été informés dès l'issue de la négociation, ils ont été nombreux à s'exprimer et se sont prononcés majoritairement pour une non-signature de l'accord.

**Vous trouverez, ci-après, le courrier que le SICTAME a remis à la Direction pour expliquer sa décision** et qui tient le plus grand compte possible de l'ensemble des observations formulées par ses adhérents.

*Monsieur le Directeur,*

*Après information et consultation sur vos ultimes propositions salariales pour 2013, les adhérents du SICTAME-UNSA se sont prononcés majoritairement pour une non-signature du protocole d'accord relatif aux salaires 2013.*

*De la diversité des points de vue exprimés lors de cette consultation, il ressort un certain nombre de points qu'il nous semble intéressant de porter à votre connaissance et qui pour l'essentiel sont :*

- *Rejet de la structure d'accord salarial et de la division du personnel que vous opérez en appliquant des augmentations générales (AG) différenciées selon les catégories professionnelles. A ce sujet, « le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie et les modalités de rémunération spécifiques à chaque catégorie professionnelle » qu'invoque le protocole ne sauraient suffire pour organiser et justifier une telle discrimination et différence de traitement entre ces catégories, d'autant que l'AG a pour vocation essentielle de compenser l'inflation, qui est la même pour tous.*
- *Désaccord sur le fait que vous écartiez les cadres individualisés de l'AG, même si vous avez répondu positivement à notre demande que, à défaut d'AG, leur augmentation individuelle (AI) soit, 'sauf contre-performance', au moins égale à l'AG des cadres non individualisés.*
- *Insuffisance des mesures salariales proposées : AG inférieure à la prévision d'inflation (du projet de loi de Finances 2013) pour au moins l'une des catégories. De plus, ces mesures sont en net retrait par rapport à celles de l'an passé, tant pour les AG et les AI qu'avec l'absence de toute prime ; alors que les résultats de cette année sont tout aussi satisfaisants que ceux de l'an dernier et que les perspectives sont telles que la société n'hésite pas à augmenter l'acompte sur dividende et que son président indique : « nous allons continuer à pratiquer une politique de paiement de dividendes relativement agressive. Nous pouvons anticiper une hausse dans les années à venir »<sup>(1)</sup>. Les salariés ont l'impression que la société utilise la crise pour mieux contraindre les salaires et ne reconnaît pas suffisamment leur implication et leurs efforts, notamment dans le cadre des réorganisations porteuses de synergies et de gains de productivité ou en lien avec l'accroissement de l'activité dans des domaines aussi variés que l'exploration ou le développement de projets.*
- *Incompréhension de votre refus de faire évoluer les CSAP en tenant compte de la meilleure pratique que constituent les CPC d'Elf EP. Cette revendication est fondamentale et le SICTAME-UNSA est demandeur d'une négociation sur ce sujet. L'information des CSAP doit être améliorée pour plus de transparence ; elles doivent être associées à l'examen contradictoire des recours des salariés (RESI) qui, à l'heure actuelle, dépendent du seul bon vouloir de la ligne hiérarchique.*
- *Protestation unanime contre le 'chantage à la signature' que vous opérez en 'punissant' le personnel avec des AG notoirement inférieures aux prévisions d'inflation, en cas d'accord non validé par les syndicats. Ce dispositif est, de plus, malsain car il dévoie le sens de la signature des syndicats : on passe d'une signature d'adhésion à une signature pour éviter la 'punition'. Ce n'est pas ainsi que nous concevons le dialogue social et le respect des parties prenantes.*

*En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à la présente, je vous prie d'agrèer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.*

<sup>(1)</sup> Dans une interview accordée à Boursorama, citée par Bloomberg et reprise dans la Revue de presse de Total du 17 décembre 2012.

**Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir**, retournez ce bulletin :

**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)

NOM et Prénom : ..... Lieu de travail : ..... Tél. : .....

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL