



## Le SICTAME vous informe

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

### Négociation salaires 2016 : Et si les efforts des salariés étaient récompensés ?

Dans un entretien au journal Le Parisien du 28 octobre 2015, **Patrick Pouyanné déclare** que « **Cette année, nous augmenterons moins nos salariés.** C'est une question d'éthique collective : nous devons être capables d'absorber ce genre de choc sans faire de l'emploi des salariés la première variable d'ajustement ».

Rappelons que la signature de l'accord 2015 n'a été obtenue qu'après la menace de la Direction d'appliquer une mesure unilatérale d'augmentation générale de 0,7 %. Cet accord 2015 prévoit une augmentation globale (AG +AI) de 3 %, répartie de manière différente entre AG et AI selon la catégorie professionnelle (hors cadres individualisés, voir notre tract du 26 janvier 2015<sup>1</sup>).

#### Cette déclaration du directeur général nous interpelle :

- à quoi va servir la réunion de « négociation » salaires 2016 et quelles en sont les marges de manœuvre des représentants des salariés ?
- lors du CCE UES Amont du 28 septembre 2015, le secrétaire général du Groupe nous informait que grâce à la mobilisation de tous, les objectifs du programme de réduction des coûts fixés à 2 G\$ pour 2017 avaient été dépassés et passeraient, compte tenu des résultats du 1<sup>er</sup> semestre 2015, à 3 G\$. Mandataires sociaux et cadres dirigeants pourront se réjouir avec lui, une partie de leur rémunération étant fonction des gains de productivité.

#### **Mais est-ce que les salariés non dirigeants auront au moins des miettes de ce nouveau gâteau ?**

**En 2014, les frais de personnel du Groupe s'élevaient à 7,3 G€ (soit une augmentation de 2,8 % par rapport à 2013), tandis que Total distribuait 5,8 G€ sous forme de dividendes (+ 3,6 % par rapport à 2013).**

**Entre 2000 et 2015, outre les 30 G€ dépensés en rachats d'actions, les dividendes ont augmenté de 262 % et la masse salariale de 12,3 %.**

Les cadres dirigeants seront-ils les seuls bénéficiaires des efforts consentis par tous ? Comment alors demander aux salariés de poursuivre leurs efforts ? Qu'en est-il de l'exemplarité au sommet de la pyramide Total ?

**La NAO<sup>2</sup> sur les salaires se tiendra cette année le 9 décembre 2015.** Ne serait-il pas temps d'envisager un meilleur partage des fruits de l'entreprise **et en particulier rétribuer les efforts faits par tous les salariés pour une drastique réduction des coûts ?**

<sup>1</sup> [http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/2015-01-26\\_Le\\_SICTAME\\_vous\\_informe\\_NAO\\_2015\\_BAT.pdf](http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/2015-01-26_Le_SICTAME_vous_informe_NAO_2015_BAT.pdf)

<sup>2</sup> **NAO** : Négociation Annuelle Obligatoire (notamment sur les salaires et l'emploi).

## Le SICTAME-UNSA demande :

- Une **Augmentation Générale (AG) de même niveau et applicable à tous**, y compris aux cadres individualisés des 3 UES. Augmentation minimale de **2 % pour tous + prime de 3 000 euros par salarié** pour reconnaître les appréciables réductions des coûts obtenues grâce aux efforts et aux sacrifices de tous les salariés (1,2 milliard d'euros d'économies rien qu'en 2015 !).
- **Un plancher applicable à l'AG**, afin de donner un coup de pouce aux plus bas salaires. A ce titre, le SICTAME demande un **plancher de 100 € par mois**.
- **La suppression dans le calcul de l'augmentation à accorder de la composante de 0,7 % (dans l'augmentation globale) liée à l'augmentation moyenne de la prime d'ancienneté pour les OETAM** introduite pour la première fois en 2015 par la Direction. Cet élément réduit l'enveloppe AG+AI à destination de l'ensemble des OETAM (ce qui semble de nature à dévaloriser la reconnaissance de cette population déjà malmenée), a pour effet de neutraliser les dispositions conventionnelles prévoyant ces augmentations liées à l'ancienneté, et pénalise ceux qui ont atteint le plafond des primes d'ancienneté.
- **Une enveloppe globale pour les MSI (Mesures Salariales Individuelles)**, mais sans discrimination selon les catégories professionnelles. L'attribution des MSI est sous la responsabilité de la Direction ; leur enveloppe doit être suffisante pour permettre à chacun une évolution de carrière en lien avec l'accroissement de ses compétences, de son expérience et de son mérite. C'est un facteur de motivation. Le SICTAME demande **pour les MSI une enveloppe d'au moins 2 % de la masse salariale**.
- **La transparence en matière de rémunération**, notamment pour assurer la cohérence et l'équité du système. Les CSAP (*Commissions de Suivi des Augmentations et Promotions*) de Total devraient s'inspirer des bonnes pratiques en la matière d'Elf EP. Le rôle de ces CSAP est d'améliorer la transparence et d'offrir une réelle voie de recours aux salariés.

Dans ce même souci de transparence, la Direction pourrait fournir un état des rémunérations totales (*rémunération de base, part variable, avantages en nature, bonus, actions de performance et autres primes*) de tous les salariés, y compris des cadres dirigeants, de l'ensemble des sociétés composant les 3 UES, ce qu'elle refuse de faire.

- **Au titre des mesures diverses**, sans gros enjeu financier pour l'entreprise, le SICTAME demande :
  - retour de la tenue des Commissions de suivi de l'accord NAO à mi-année ;
  - la revalorisation des primes d'ancienneté et le versement au prorata de la prime à venir pour les salariés partant à la retraite ;
  - l'ouverture d'une **négociation des RAPMI (Règles Applicables au Personnel en Mobilité Internationale)**, intéressant les milliers d'expatriés et futurs expatriés qui commencent un peu partout dans nos filiales à désespérer de trouver une motivation à l'expatriation. En particulier cette année, traiter **la rémunération de leur temps de travail** ;
  - l'ouverture d'une négociation sur la part ancienneté de la prime de productivité des salariés Elf EP.

**Le SICTAME-UNSA demande pour l'ensemble du personnel des trois UES :  
une AUGMENTATION GENERALE pour tous de 2 % avec plancher de 100 €  
+ Enveloppe AI de 2 % de la masse salariale + 3 000 euros de prime.**