

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2017 : faut-il encore préparer les mouchoirs ?

Lors du Conseil d'administration de Total du 27 octobre 2016, Patrick Pouyanné, président-directeur général, déclarait : « *Total réalise à nouveau une solide performance ce trimestre avec un résultat net ajusté de 2,1 milliards de dollars et une marge brute d'autofinancement de 4,5 milliards de dollars. Le Groupe a ainsi généré 13 % de cash flow de plus qu'au deuxième trimestre 2016 malgré la baisse de 27 % des marges de raffinage et un Brent inchangé. [...] La discipline en matière de dépenses se poursuit. [...] Les coûts opératoires continuent de baisser et les économies s'élèveront à plus de 2,7 milliards de dollars en 2016 soit 10 % de plus que prévu en début d'année. »*

Cette déclaration du PDG nous interpelle : les salariés qui ont fait beaucoup d'efforts en 2015 et de nouveau en 2016 vont-ils enfin être récompensés de ces performances ?

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (réduite chez Total à la seule thématique Salaires) se tiendra cette année le 7 décembre 2016.

Cette réunion de « négociation » va-t-elle se dérouler dans la continuité d'une rigueur sans précédent imposée en 2016 aux salariés ? Vos représentants devront-ils, une fois encore, amener leurs mouchoirs tant la direction les fera pleurer sur le thème « *Total, victime d'un environnement ne lui permettant pas de traiter correctement ses salariés* » ?

QUE FAIT TOTAL DE CETTE PERFORMANCE ?

En 2015, les frais de personnel du Groupe s'élevaient à 7,3 G€ tandis que Total distribuait 5,8 G€ sous forme de dividendes (en cash ou en nouvelles actions avec décote de 10 %).

Une stratégie fortement orientée vers l'actionariat :
entre 2000 et 2015 : les dividendes ont augmenté de 262 % contre 12,3 % pour la masse salariale.

Depuis 2015, 56 % des dividendes ont été payés en actions
entraînant la création de 131,2 M actions (5,5 % du capital) pour une valeur de 5 G€

**Si Total offrait 1,5 % des dividendes distribués en nouvelles actions depuis 2015
aux salariés du socle social commun, ce qui correspond à environ 0,9 % des dividendes totaux,
cela ferait 130 actions gratuites par salarié soit environ 5 800 €¹ !**

Les actionnaires et les cadres dirigeants, dont une partie des revenus est basée sur les résultats, seront-ils encore cette année 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 ?

Ne serait-il pas temps d'envisager un meilleur partage des résultats de l'entreprise **et de rétribuer, en particulier, les efforts faits par tous les salariés pour une drastique réduction des coûts ?**

¹ Simulation sur la base d'un cours de l'action à 44 € et de 15 000 salariés CDI présents

Le SICTAME-UNSA demande :

- Une **Augmentation Générale (AG) de 2 % applicable à tous**, y compris aux cadres individualisés des 3 UES + **130 actions gratuites ou bien 100 actions gratuites + 1 500 € en prime** pour récompenser les appréciables réductions des coûts obtenues grâce aux efforts et aux sacrifices de tous les salariés (2,7 G€ d'économies rien qu'en 2016 !).
- **Un plancher applicable à l'AG de 100 € par mois** afin de donner un coup de pouce aux plus bas salaires.
- **Un calcul des enveloppes sur la base des salaires effectifs**, incluant l'ensemble des éléments de rémunérations, dont la prime « ancienneté ».
- **Une enveloppe globale pour les MSI (Mesures Salariales Individuelles) d'au moins 2 % de la masse salariale**. Facteur de motivation, les MSI doivent permettre à chacun une évolution de salaire en lien avec l'accroissement de ses compétences, expérience et mérite, sans discrimination selon les catégories professionnelles. Cette enveloppe ne doit pas tenir compte des points d'ancienneté attribués aux OETAM et aux salariés Elf EP. Cette demande est réaliste puisque la direction affirme avoir octroyé en 2016 4,34 % d'augmentation (AG+AI) aux salariés de coefficient ≤ 200 ou GE ≤ 7 .
- **La transparence en matière de rémunération**,
 - mise en œuvre d'une **réelle voie de recours** aux salariés de Total SA sur le modèle des Commissions Paritaires Elf-EP ;
 - communication des rémunérations totales en masses absolues, médians, moyens, mini et maxi (*rémunération de base, part variable, avantages en nature, bonus, actions de performance et autres primes*) de tous les salariés pour chacune des sociétés composant l'UES, y compris des cadres dirigeants, par catégorie et par genre.
- **Un traitement équitable pour les cadres Elf-EP** qui ont été discriminés en 2016 par rapport à leurs collègues Total SA et ont vu leur enveloppe MSI amputée de 0,2 % par la double prise en compte de l'augmentation générale de la part ancienneté.
- **Transparence sur le temps de travail des salariés expatriés**
- **Au titre de mesures diverses**, sans gros enjeu financier pour l'entreprise, **le SICTAME demande** :
 - l'ouverture dans les meilleurs délais de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
 - le 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 d'un véritable *Contrat Social du 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 y/c heures supplémentaires, permanences et astreintes,
 - l'ouverture d'une négociation sur la part ancienneté de la prime de productivité des salariés Elf-EP
 - une modernisation de la retraite supplémentaire RECOSUP inchangée depuis sa création en 2002.

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
+ 130 actions gratuites ou 100 actions gratuites + 1 500 € en prime.

Contactez-nous ou écrivez-nous à : holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com