

## NAO 2017 – Le SICTAME refuse de signer un accord inéquitable, discriminatoire et négocié sans loyauté

Pour comprendre le refus de la majorité des adhérents du SICTAME de signer l'accord NAO (Négociation annuelle obligatoire) 2017, il faut d'abord regarder ce **tableau de distribution des promotions des salariés Total S.A., TGITS et Elf-EP présents au 31 décembre 2015 et au 31 octobre 2016.**

	Hommes	Femmes	Global
<b>Coefficient jusqu'à 200 inclus</b> (TSA/TGITS) et <b>GE ≤ 7</b> (Elf-EP) / $\Sigma = 40$ salariés	<b>46,7 %</b>	<b>15 %</b>	34,0 %
<b>Coefficient supérieur à 200</b> (TSA/TGITS) et <b>GE ≥ 8</b> (Elf-EP) / $\Sigma \sim 1\ 900$ salariés	<b>9,3 %</b>	<b>4,4 %</b>	6,4 %
<b>Cadres non individualisés</b> (TSA/TGITS) et <b>Cadres</b> (Elf-EP) / $\Sigma \sim 2\ 835$ salariés	<b>32,1 %</b>	<b>29,6 %</b>	31,3 %

Des promotions pour **46,7 % des OETAM hommes** de coefficient jusqu'à 200 **contre 15 % des OETAM femmes** ; pour **9,3 % des OETAM hommes** de coefficient supérieur à 200 **contre 4,4 % des OETAM femmes** ; pour **32,1 % des hommes** cadres non-individualisés **contre 29,6 % des femmes** cadres. Pour les pourcentages d'augmentation, il y a aussi **un décalage en défaveur des femmes.**

**Ecoeurant, non ?** Mais comment la direction fait-elle ? Pour les augmentations c'est simple : elle accorde, par exemple, une enveloppe de « 2 % », en la redistribuant ensuite à raison de **2,3 % aux hommes** et **1,7 % aux femmes.** Ceci se répète depuis des années.

**Les promotions (31,3 %) ne sont disponibles que pour les cadres et les 25 jeunes OETAM de coefficient ≤ 200. Seuls 6 % des 1 900 autres OETAM de coeff. > 200 ont été promus.**

La majorité des OETAM, et **en particulier les femmes OETAM**, sont donc condamnés à stagner et à rester faire le même travail le reste de leur vie.

Depuis des années, le SICTAME demande des informations détaillées sur les rémunérations intégrales (incluant part variable, bonus, voiture de fonction, actions gratuites) des hommes et des femmes par catégorie. **La direction refuse** et fournit des « statistiques » qui ne tiennent pas compte de ces éléments fondamentaux, sources d'inégalités entre femmes et hommes. Le SICTAME a vainement écrit à la direction pour qu'elle explique ces traitements discriminatoires.

N'ayant pas eu accès aux informations demandées, le SICTAME considère que la direction n'a pas permis ni de négocier en toute connaissance de cause et de bonne foi les augmentations des salariés, ni de mesurer l'étendue des inégalités salariales hommes-femmes pour chaque catégorie professionnelle. Les salaires des cadres dirigeants restent « secret défense », sans permettre d'apprécier jusqu'à quel point les efforts liés aux plans de réductions des coûts sont partagés entre dirigeants et non-dirigeants. Le SICTAME n'est donc pas en mesure de considérer ces négociations comme respectant l'obligation de loyauté attendue de la part de la direction conformément à l'article L2242-10 du Code du travail.

Pour éviter l'aggravation des inégalités, le SICTAME a réclamé pendant la NAO des pourcentages d'augmentations distincts pour les hommes et les femmes afin d'éviter que des « 1,9 % » ne deviennent par exemple une moyenne de « 2,4 % hommes + 1,5 % femmes ». **Aucun autre syndicat n'a suivi.**

Le SICTAME a réclamé que, comme pour les actionnaires, des actions soient distribuées à tous les salariés, dans un pourcentage infime (attribuer aux salariés 1,5 % des actions distribuées aux actionnaires au titre du dividende en actions). Ceci n'implique qu'une faible sortie de trésorerie, mais simplement que les salariés soient traités « un tout petit peu » comme les actionnaires. **La direction a répondu « NON ». Aucun autre syndicat n'a réagi.**

Le PDG et les cadres dirigeants ont des parts variables liées à la réduction des coûts. Le Groupe, et ses salariés ont été exemplaires et ont été au-delà des objectifs déjà très ambitieux. Aucun autre major pétrolier n'a pu faire mieux. **Qui en profite ? Pas les salariés.** Pourquoi certains syndicats vous écrivent-ils qu' « avant de distribuer le gâteau, il faut le fabriquer »<sup>1</sup> ? Veulent-ils vous convaincre d'accepter de modérer vos ambitions d'augmentations salariales avant même de tenter de convaincre la direction de les accorder ?

Pour finir, malgré les demandes du SICTAME d'abandonner enfin le « chantage à la signature », celui-ci a été renouvelé. Si cet accord n'avait pas été signé, une mesure unilatérale de 0,5 % aurait été appliquée.

### Pour ces raisons, le SICTAME dit à la direction :

Ne comptez pas sur lui pour **signer des accords qui accroissent de fait les discriminations salariales et professionnelles entre hommes et femmes et à en cacher les réalités ;**

Ne comptez pas sur lui pour **convaincre les salariés qu'ils devraient modérer leurs demandes** de manger une part des gâteaux qu'ils contribuent largement à produire alors qu'aucune vraie reconnaissance ne leur est accordée ;

Ne comptez pas sur lui pour **couvrir la discrétion de l'attribution à un petit nombre d'une partie du gâteau créé par la réduction des coûts** sans que les salariés n'en aient même des miettes ;

Ne comptez pas sur lui pour **céder au « chantage à la signature »**, qui n'est qu'une menace proférée à l'encontre des salariés pour faire plier les syndicats.

Pour nous contacter : PARIS Tour Coupole La Défense Bur. 4E41 tel. : 01 47 44 61 71 PAU CSTJF Bur. F16 tel. : 05 59 83 64 83  
Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à [holding-amont.sictame-unsu-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-unsu-ues@total.com)

<sup>1</sup> Tract CAT relatif à la NAO, décembre 2016.