

Salaires 2018

« Nos équipes sont notre première force »

Patrick Pouyanné (LinkedIn 28/11/2017)

Contexte : Rebond du Brent de 14 %. L'OPEP poursuivra les "quotas diminués" jusqu'à la fin 2018. Forte augmentation de 31 % du bénéfice opérationnel ajusté (3,06 milliards de dollars) au 3^e trimestre 2017. Inflation soutenue (1,2 % en 2017 et 1,3 % en 2018). Risque important de réduction des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO à partir de 2019... Démotivation croissante des salariés.

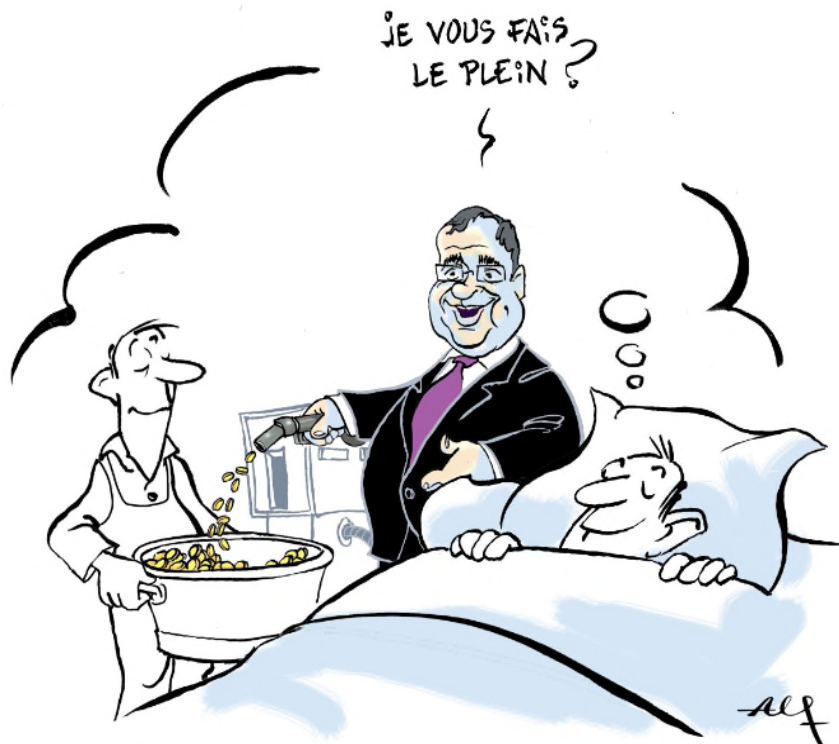
Résultat du travail des salariés : l'augmentation notable des résultats provient essentiellement de l'excellence des salariés qui a permis une économie de coûts annuelle de 3,6 G\$ en 2017 par rapport à 2014 (5 G\$ en 2020).

Quelle excuse maintenant pour ne pas commencer à compenser la perte de pouvoir d'achat des trois dernières années ?

En 3 ans, des inégalités insupportables se sont creusées au seul bénéfice des actionnaires et des cadres dirigeants, qui se sont appropriés la plus grosse part de la valeur ajoutée produite par les économies réalisées pour beaucoup sur le dos des salariés.

Notre PDG a bien raison lorsqu'il

déclare que les salariés sont la « première force » de l'entreprise !



D'abord les constats :

- **Augmentations TOTAL S.A. 2016** : 12 « top » cadres dirigeants : + 5,6 % / autres salariés : + 1,7 %
- **Salaires moyens TOTAL S.A. 2016** : 12 « top » cadres dirigeants : 1 M€ / autres salariés : 78 k€, soit 13 fois moins !
- **Actions de performance en moyenne (Monde)** : les 12 « top » cadres dirigeants ont reçu en moyenne 22 492 actions par bénéficiaire (soit presque le double de 2012). Seuls 10 % des autres salariés en ont bénéficié pour en moyenne 404 actions (soit à peine 30 % de plus qu'en 2012).

Les demandes du SICTAME pour la négociation salariale 2018 (NAO) :

- Augmentation générale (AG) de **2 % pour tous** avec un plancher de 100 € par mois.
- Enveloppe **MSI de 2 %** de la masse salariale.
- **Transparence** en matière de **rémunération** et de **voie de recours**.
- Prime de 1 000 € pour compenser la perte intéressement/participation liée au recours à des tours de passe-passe (TSDI¹) pour financer le Groupe (découverte du SICTAME !).
- **50 actions gratuites** pour l'ensemble des salariés.
- De vraies opportunités de **cadration** pour les ETAM avec une attention particulière aux femmes (2 sur 32 en 2016 !).
- **Garantie d'augmentation moyenne des rémunérations** au moins égale à celle des dirigeants.
- Alignement des **modalités d'attribution des parts variables collectives** des salariés individualisés avec celles du PDG.
- Application à tous les salariés de **critères objectifs** (efforts, résultats,...) pour définir les **augmentations, promotions et attributions des actions de performance**, et non plus selon les niveaux de poste.
- Augmentation des **contributions de l'employeur aux RECO SUP et PERCO** afin de compenser les pertes AGIRC-ARRCO à venir.
- **Arrêt des privilèges personnels** octroyés à certains permanents syndicaux, afin d'assurer une représentation des salariés véritablement indépendante.

Le SICTAME demande un partage équitable



Suivez nous sur

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

<https://twitter.com/sictame>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)

¹ Titres subordonnés à durée indéterminée – [Voir le tract SICTAME-UNSA de mai 2017](#) relatif aux dividendes