

NAO : pour une refonte complète du système de rémunération

La NAO 2018 a été un grand fiasco. Et pour 2019, les risques d'échec sont accrus :

- manque de reconnaissance globale, sauf pour les cadres dirigeants trop bien payés, ce qui crée des écarts de rémunérations scandaleux et une fracture sociale,
- augmentation générale insuffisante pour absorber l'inflation,
- MSI discrétionnaires au bénéfice de quelques privilégiés « loyaux », ou plutôt serviles, primes dérisoires et saupoudrages frustrants déconnectés de la performance.



Un grand sentiment d'injustice se généralise, générant démotivation, colère, décrochages, dépressions, ... (Résultats Total Survey / Rapport Stimulus au CSTJF de Pau).
Le moral des salariés est au plus bas.

Face à ce constat, le SICTAME demande :

En 2019 : un rattrapage du pouvoir d'achat dégradé des salariés

En plus du rattrapage des taux d'inflation 2017 et 2018, d'autres leviers sont à utiliser pour redresser le pouvoir d'achat des salariés : bons/réductions carburant, électricité, etc.

Et surtout une augmentation générale conséquente cohérente avec la promesse faite aux actionnaires d'augmenter le dividende de 10 % entre 2018 et 2020 (dont 3,2 % en 2018).

De manière pérenne : un système de rémunération juste et équitable

1. Des MSI transparentes et justifiées

Un système de rémunération devrait avant tout être utilisé pour récompenser la qualité du travail et les résultats. Or, le système utilisé actuellement par la direction, discrétionnaire et opaque, s'avère plutôt être un instrument de servilité, dont l'objectif n'est pas de rétribuer la performance ou le mérite, mais de discipliner les salariés.

Les salariés qui se donnent à fond mais qui ne sont pas perçus comme « ayant du potentiel » (i.e., potentiel de vassalité et d'exploitation des autres) n'obtiennent pas toujours de reconnaissance via les MSI. A l'inverse, d'autres salariés considérés comme « ayant du potentiel », même s'ils n'ont pas encore fait leurs preuves, bénéficient de MSI gonflées. Nombre de ceux qui sont ainsi boostés sans vraiment le mériter perdent progressivement leurs repères, leur capacité à se remettre en cause, jusqu'à devenir des exécutants arrogants et sans états d'âme. Les autres, qui ne bénéficient que de miettes déconnectées des évaluations, ressentent un profond sentiment d'injustice qui détruit toute motivation et estime de soi. La lecture de la lettre annuelle MSI est devenue un évènement traumatisant.



Une refonte complète du système d'évaluation doit être entreprise pour le rendre objectif et transparent en liant directement les MSI aux EIA.

Pour cela, il faut :

- des objectifs mesurables, réalistes quant aux compétences de chacun, rédigés clairement en accord avec chaque salarié concerné ;
- des notations qui se traduisent automatiquement en MSI transparentes et équitables ;
- l'abandon du critère de « potentiel », contraire au principe « à travail égal, salaire égal » ;
- des budgets suffisants pour assurer la reconnaissance de tous les salariés ;
- une commission de contrôle, dans laquelle participent des représentants des salariés, garante de l'objectivité et de la sincérité du système d'évaluation.



2. Une individualisation raisonnée équitable et réellement motivante



La création de la richesse est un travail collectif auquel participent toutes les catégories professionnelles. La performance est le résultat de synergies d'équipes et de l'intelligence collective, de la créativité, de l'esprit de groupe et de la cohésion entre les membres, pas de la seule performance financière à court terme.

Le SICTAME préconise la création d'une nouvelle partie variable mutualisée, via la création d'une

notation en fonction de l'atteinte d'un objectif de performance par équipe avec un partage entre tous ses membres, OETAM compris.

Le SICTAME propose également qu'une partie de la part variable des managers soit liée à l'évaluation de leurs qualités managériales avec une méthode 360° simplifiée.

3. Un meilleur partage de la valeur ajoutée

Les résultats de Total sont excellents. Les dividendes ne cessent d'augmenter alors que la masse salariale est en baisse, et la direction a annoncé la reprise des rachats d'actions. L'intéressement / participation est en dessous des autres sociétés du CAC 40, qui distribuent 5 % des résultats par rapport à Total qui ne distribue que 1 % (étude Oxfam).

Un meilleur système de partage doit être mis en place. Le SICTAME proposera notamment dans le cadre de la négociation : augmentation de l'enveloppe IP, hausse des abondements, distribution d'actions gratuites.

Il ne vous reste plus que 3 jours pour VOTEZ SICTAME !



Suivez nous sur :

<http://www.sictame-unsatotal.org/fr>

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

holding-amont.sictame-unsatotal@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- | | |
|--|------------------|
| 1. Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 | (01.47.44.76.33) |
| 2. Pau Bureau F16 CSTJ | (05.59.83.59.21) |
| 3. Michelet La Défense Bureau B RD 09 | (01.41.35.75.93) |
| 4. Spazio Nanterre Bureau A10036 | (01.41.35.34.48) |