



Le SICTAME-UNSA vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Un accord salarial sous la contrainte

Qu'on ne s'y trompe pas ! Si l'accord sur les salaires 2012 a été signé par l'unanimité des 4 syndicats ayant participé à la négociation du 16 décembre 2011, ce n'est pas du fait d'une adhésion enthousiaste aux propositions de la Direction et à la qualité de ces propositions, c'est avant tout du fait de la menace brandie par la Direction d'appliquer, en l'absence d'accord, une augmentation générale (AG) unilatérale de 1,7 % sans aucune des autres mesures proposées et notamment la prime de 1 200 €

La Direction aurait tort d'ignorer les insatisfactions et les frustrations du personnel en matière salariale.

Les adhérents du SICTAME ont été informés dès l'issue de la négociation, afin qu'ils puissent donner leur avis. Ils ont été nombreux à s'exprimer, avec des **avis très partagés**, notamment par rapport à la **prime** ou au **chantage à la signature** qu'entendait opérer la Direction en l'absence d'accord. Une majorité s'est prononcée pour la signature de l'accord. C'est pourquoi, **le SICTAME a signé ledit accord**, le mardi 20 décembre 2011, **en remettant à la Direction le courrier repris ci-dessous**, qui tient le plus grand compte possible de toutes les observations formulées par ses adhérents et **qui explicite le sens de sa signature**.

NB : dans ce courrier, AG = Augmentation Générale, AI = Augmentation Individuelle

Monsieur le Directeur,

Après information et consultation des adhérents du SICTAME-UNSA sur vos ultimes propositions concernant le protocole d'accord relatif aux salaires 2012, applicable au périmètre des UES Amont/Holding et UES Aval, le SICTAME a décidé de signer ledit protocole.

Pour que la décision de notre syndicat soit bien comprise et interprétée, nous tenons à vous apporter les éléments d'explication suivants, qui tiennent compte notamment du résultat de la consultation effectuée auprès des adhérents du SICTAME.

Nous demandons que ce courrier explicitant notre signature soit annexé au protocole.

Vous avez compris que la préférence du SICTAME va à des accords qui n'amalgament pas les AG et les AI et qui ne font pas varier la proportion relative des AG et AI en fonction des catégories. Nous vous avons interrogé, en séance de négociation, sur les raisons objectives, qui pourraient justifier ces différences de traitement selon les catégories et avons rappelé qu'un accord collectif ne peut organiser une différence de traitement entre catégories de salariés sur le seul fondement de cette différence de catégorie : toute différence de traitement entre deux catégories de salariés doit avoir une ou des raisons objectives que l'accord doit préciser.

Vous avez refusé de répondre à notre interrogation. Nous notons cependant que le projet de protocole, que vous nous avez adressé, ultérieurement à la réunion de négociation, précise à présent que les salaires sont ainsi augmentés « afin de prendre en compte le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie et les modalités spécifiques à chaque catégorie professionnelle ». Faut-il voir là un début de réponse à notre question, ou une façon de parer à une éventuelle réclamation d'un salarié demandant la réparation d'une différence de traitement ne reposant pas sur des raisons objectives ? Nous émettons sur ce point là toutes les réserves nécessaires.

Cependant, nous notons positivement la réduction que vous avez opérée du nombre de catégories bénéficiant d'AG de 5 à 3 et vous encourageons à revenir au système avec une seule catégorie d'AG identique pour tous.

La structure d'accord que vous avez introduite en 2008 complexifie le système et le travail des hiérarchies ; il dévoie, de plus, les AG et les AI de leur finalité fondamentale, à savoir : compenser l'inflation pour l'AG et partager les éventuels gains de productivité, récompenser le mérite et la compétence pour l'AI et assurer un développement de carrière.

Quand les AG dépassent largement l'inflation pour certaines catégories et ne laissent plus assez de place aux AI pour la reconnaissance du mérite, quand l'absence ou l'insuffisance d'AG pour d'autres catégories rend nécessaire le recours aux AI pour compenser l'inflation au détriment de la reconnaissance du mérite, le système perd en lisibilité et devient nocif : il peut générer la démotivation, notamment chez les OETAM, et aboutir à un manque d'audace, notamment chez les Cadres et plus particulièrement les Individualisés, soumis à l'arbitraire de leur hiérarchie quand il s'agit de maintenir tout simplement leur pouvoir d'achat. La démotivation gagne aussi les Cadres intermédiaires, dont nous avons signalé, en séance de négociation, qu'ils étaient statistiquement les plus mal servis.

Outre ces observations concernant la structure de l'accord, nous tenons à souligner que le niveau moyen d'AG (2 %) et le montant de la prime (1 200 €) concédés sont bien en deçà des attentes du personnel.

L'inflation réelle observée en 2010 (1,7 %) et 2011 (probablement 2,4 %) a dépassé les prévisions d'inflation sur lesquelles vous avez basé vos AG de 1,1 % en 2010 et 2 % en 2011, entraînant de ce fait une perte en niveau de 1 % sur la période.

Vous avez souligné le gain en pouvoir d'achat que représentait la prime de 1 200 € proposée pour 2012. Cette prime compense tout juste la perte en masse sur les années 2010 et 2011, due à l'inflation plus forte que les AG appliquées. Elle ne compense aucunement la perte en pouvoir d'achat qu'a entraînée la suppression en 2010 et 2011 de la prime de 1 500 € versées les années précédentes, perte de pouvoir d'achat que vous avez omis de souligner et de chiffrer.

Qu'en sera-t-il, en 2012, si l'inflation réelle dépasse à nouveau votre prévision d'inflation pour 2012 (1,7 %), d'autant que vous avez refusé la 'clause de revoyure' que nous vous avons proposée ?

Cette prime, que vous qualifiez de 'mesure salariale conjoncturelle' et qui compense tout juste la perte en masse des 2 dernières années, ne prend pas à sa juste valeur la nécessité de reconnaître la performance collective ni celle de contribuer à la relance de l'économie par l'amélioration du pouvoir d'achat. Pour les 15 000 salariés concernés, une prime de 1 200 € par salarié représente une somme de l'ordre de 18 M€ ; à comparer aux 15 M€ engagés par Total pour refaire le hall d'entrée de la Tour Coupole au goût des dirigeants ou aux 15 M€ que Total dépensait journalièrement, il y a quelques années, en stériles rachats de ses propres actions. La faiblesse de cette prime - alors que le résultat net de 2011 s'annonce probablement comme le 3^{ème} plus haut historique - serait-elle dictée par le souci de vous ménager une réserve pour la négociation de la prime que vous aurez à négocier en cas d'augmentation du dividende servi par Total ? Augmenter le dividende de 1 % mobilise plus de 50 M€. Nous mettrons, bien sûr, en parallèle la chicheté des mesures salariales retenues cette année pour les salariés avec le service du dividende qui sera proposé aux actionnaires lors de leur prochaine assemblée générale du 11 mai 2012.

Vous avez indiqué que, en cas de non conclusion d'accord, vous appliqueriez une mesure unilatérale d'augmentation générale de 1,7 % (hors cadres individualisés) sans aucune prime. Nous avons dénoncé cette façon de faire qui apparaît comme un chantage à la signature et avons rappelé que, dans le passé, Total avait su mettre en œuvre ses propositions salariales même en l'absence d'accord. Cette façon de faire n'est pas respectueuse des partenaires syndicaux, qu'elle tente de mettre en situation de dépendance vis-à-vis de la Direction et en situation d'opposition avec le personnel.

Bien qu'insatisfaits de vos propositions, les adhérents du SICTAME nous incitent majoritairement à signer l'accord, non pas parce qu'ils approuvent votre politique salariale ni le niveau de vos propositions, mais parce qu'ils ne veulent pas perdre le bénéfice d'une prime et pour certains d'un supplément d'AG lié à la signature de l'accord. C'est donc plus une signature sous contrainte qu'une signature d'adhésion. En signant, le SICTAME entend donc protéger tous les salariés (CDI, CDD, intérimaires, apprentis,...) d'une nouvelle perte de pouvoir d'achat et 'limiter les dégâts' d'une politique salariale qui n'est ni à la hauteur de ce que le personnel est en droit d'attendre, ni en rapport avec ce que l'entreprise devrait retourner à ses salariés dans le cadre d'une juste appréciation de leur contribution aux résultats de l'entreprise.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de notre considération distinguée.

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL :
ou téléphonez-nous : Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71) ; à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)
NOM et Prénom : Lieu de travail : Tél. : .
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL