

NÉGOCIATION SALAIRES 2022 NOS REVENDICATIONS

Le 5 janvier a eu lieu la première réunion de négociation salaires Socle social commun (SSC) entre les organisations syndicales et la direction de TotalEnergies.

Pour le SICTAME UNSA, cette négociation devrait être l'occasion d'une prise de conscience par la direction de la nécessité d'un geste fort en rupture avec les restrictions des années passées qui ont particulièrement frappé les salaires les plus bas.

Ne serait-il pas temps d'envisager un meilleur partage des fruits de l'entreprise et de rétribuer les efforts fournis par tous les salariés ? Les cadres dirigeants seraient-ils les seuls bénéficiaires des efforts consentis par tous ?

Aujourd'hui, le contexte est le suivant:

- **Une inflation forte** (2,8 % en 2021) et annoncée comme durable.
- **Des résultats exceptionnels** attendus au niveau des meilleurs des dix dernières années (vers 15 Milliards USD), résultats aidés par des cours des énergies particulièrement hauts, mais aussi par l'engagement des salariés pour la Compagnie dans une situation de restructuration permanente, de baisse d'effectifs et de conditions de travail dégradées pour beaucoup.
- **Des écarts de rémunération dans l'entreprise** amplifiés d'un côté par le gel des salaires, de l'autre par la distribution en lien exponentielle avec le niveau de poste (NP) des parts variables (PV) et des actions dites de performance (AP) qui a continué en 2021, voir ci-dessous. Sachez que la direction a encore une fois refusé de faire apparaître celles des cadres NP 17 et plus... Par décence certainement par rapport à ceux qui n'ont rien eu ?

NP	Nombre de Cadres 31/10/2021	% distribution PV globale 2021	PV globale médiane 2021	% PV / salaire de base n-1 2021
10	255	93,73%	2 032 €	3,69%
11	586	96,93%	2 400 €	4,32%
12	1 444	99,86%	2 922 €	4,62%
13	2 080	99,57%	3 861 €	5,25%
14	1 510	99,80%	6 944 €	7,95%
15	1 214	100,00%	14 950 €	13,71%
16	597	99,66%	23 800 €	17,98%

NP	% attributaires 2021	Nombre d'actions 2021	Valorisation (Cours 43€)	Equivalent mois de salaire
9-	6%	129	1 942 €	0,6
10-12	18%	190	2 860 €	0,6
13	40%	298	4 485 €	0,8
14	58%	469	7 059 €	1,0
15	79%	771	11 604 €	1,3
16	90%	1 241	18 677 €	1,7

Dans ce contexte, le SICTAME UNSA demande à la direction de garantir à tous les salariés, OETAM ou cadres d'un coefficient inférieur ou égal à 460, une augmentation minimale de 3 % et une prime exceptionnelle de 3 000 € pour rattraper les inégalités et compenser l'inflation.

Pour cette même population, le SICTAME UNSA demande également une enveloppe d'augmentation de 4 % répartie entre augmentation technique, ancienneté et augmentation individuelle pour les OETAM, et intégralement en augmentation individuelle pour les cadres d'un coefficient inférieur ou égal à 460.

Pour les cadres d'un coefficient supérieur à 460, le SICTAME UNSA demande une enveloppe d'augmentation individuelle de 6 %.

En outre, le SICTAME UNSA demande les mesures complémentaires suivantes :

- Augmentation de 50 % du nombre de cadrations en 2022 vs. 2021 par un processus transparent, basé sur l'ancienneté, les postes occupés et responsabilités tenues ainsi que sur les formations suivies.
- Déplafonnement progressif de la prime d'ancienneté des OETAM de 20 à 25 ans.
- Augmentation des avantages salariés liés aux contrats gaz-électricité TotalEnergies.
- Renégociation des indemnités de transport domicile – lieu de travail.
- Ouverture d'une négociation spécifique expatriation.



Pourquoi cibler un indice de 460 ?

Il y a bien sûr des cadres d'indice supérieur à 460 qui sont mal rémunérés ou dont la carrière n'évolue pas, mais au vu des volumes concernés et des moyennes salariales, c'est un indice qui permet une proposition réaliste. Les NP auraient pu aussi être un critère, mais l'absence de données salariales (hors PV et AP) par NP fournies par la direction ne permet pas de les utiliser.

Des éléments de langage fournis par la direction circulent d'ores et déjà parmi les managers dans une tentative regrettable de propagande et de manipulation de chiffres pour prétexter par avance une augmentation limitée. Le SICTAME propose en réponse :

- « L'inflation hors tabac n'est que de 2,5 % sur deux ans car elle était de -0,3 % en 2020 ». Alors pourquoi l'année dernière n'a-t-on pas pris en compte l'inflation de 2019 à +1,2 %, selon la même logique ?
- « L'inflation est temporaire » : lisez [cet article du Monde](#) pour vous convaincre que c'est plus que discutable, et les prix ne vont pas baisser pour autant.
- « Il faut maîtriser la masse salariale pour préserver la capacité d'investissement... » A quoi servent les actionnaires ? Ce sont eux, entre autres (banques...), qui, par définition, financent l'investissement. Ce ne sont pas les salariés.
- « Les rémunérations sont supérieures à celles de différents benchmarks français (+12 % par rapport au CAC 40) », certes, mais les salaires sont le résultat de l'état du marché du travail. TotalEnergies est une des premières capitalisations du CAC 40. Pour attirer des compétences rares, pour recruter les meilleurs, ce qui est nécessaire pour être une des premières entreprises françaises, il faut payer au-dessus de la moyenne. De plus, le marché de l'emploi de l'Oil & Gas n'est pas que français, mais international et ce marché a des salaires bien plus élevés, et qui ont augmenté de 6 % l'année dernière (voir par exemple [l'enquête SPE](#)). La politique d'externalisation des emplois les moins qualifiés fausse aussi les comparaisons. **Il est donc normal que les salaires soient supérieurs à la moyenne ; vouloir les ramener dans la moyenne, c'est quelque part vouloir le déclassement de la Compagnie.**
- « On a déjà versé une prime Monde de 500 \$, brut... » Merci, 0,2 % du résultat escompté de la Compagnie, bel effort patron !
- « L'intéressement participation sera important en 2022. » Oui, mais c'est justement parce que les résultats seront excellents. Quand ils ne sont pas bons on n'augmente pas les salaires comme en 2021. Si on n'augmente pas les salaires quand les résultats sont bons, quand les augmente-t-on ? Jamais ? En outre, [la loi](#) prescrit la non substitution entre intéressement et salaire.
- « Les cours du gaz et du pétrole sont volatils ». Donc quand ils sont bas, on n'augmente pas les salaires parce qu'ils sont bas et quand ils sont hauts, comme aujourd'hui, on n'augmenterait pas les salaires parce que les cours pourraient baisser ! Encore une fois, quand les augmente-t-on ? Jamais ? Par ailleurs, le prix du pétrole pourrait atteindre 125 \$ en 2022 et 150 \$ en 2023, en raison de la capacité limitée de l'OPEP à augmenter sa production, estiment les analystes de JP Morgan dans leur nouveau rapport.
- « Les salariés sont aussi actionnaires », c'est vrai, et certains d'ailleurs, hauts dans la hiérarchie, plus que d'autres. Si l'on admet que le dividende médian versé à un employé est de 2 735 € (discutable), avec un salaire de base moyen est de 65 461 €, **un employé de TotalEnergies est donc à 96 % un salarié et à 4 % un actionnaire. Ne nous trompons pas de combat !**
- « Les enveloppes NAO augmentent plus vite que les augmentations de dividendes. », mais sans tenir compte des rachats d'actions ? Est-ce comparable ? **Une réduction de 1 ct du dividende par action financerait une négociation annuelle de très bonne qualité...**

Enfin, il ne faut pas oublier les économies que réalise la Compagnie :

- Les taux de prélèvements obligatoires des entreprises en 2022 continuent de baisser (44,5 % en 2020, 43,7 % en 2021 et 43,5 % en 2022), soit une baisse de 1 % sur deux ans.
- Le taux normal de l'impôt sur les sociétés (IS) tombera à 25 % (26,5 % en 2021) pour toutes les entreprises en 2022, soit une baisse de 1,5 % sur un an.
- Les différentes restructurations et la pandémie ont déjà produit des réductions de coûts importantes, et ceci va se poursuivre.

Si vous voulez changer les choses, adhérez au SICTAME et soutenez nos actions.

La motivation des salariés, leur engagement pour la Compagnie, son attractivité, sont en jeu ! La réponse de la direction doit être à la hauteur des attentes !

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

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

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

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

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41

01.47.44.76.33

PAU Bureau F16 CSTJF

05.59.83.59.21

MICHELET La Défense Bureau B RD 09

01.41.35.75.93

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036

01.41.35.34.48