



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Négociations salariales 2018 Un échec ? Mais pour qui ?

Notre PDG, « celui-qui-décide-tout-seul », pouvait-il ignorer les effets désastreux des propositions indécentes faites aux salariés dans le cadre des « négociations » salariales 2018, ou que ces propositions ne seraient jamais acceptées ?

Patrick Pouyanné et le reste du haut management comprennent-ils à quel point les salariés se sentent maltraités, par des hiérarchies qui, pour certaines, ne pensent qu'à leurs intérêts personnels, sont trop enfermées dans leurs « bulles », ont peur de dire ce qu'ils pensent et ressentent, ou tout simplement ne sont pas à la hauteur ?

Les vraies raisons de l'échec

Ces « négociations » avaient-elles pour seul but d'amplifier le mécontentement des salariés, leur mal-être ? Ou bien la direction avait-elle d'autres idées derrière la tête ? Comme, par exemple, l'individualisation de tous les cadres, l'arrêt du suivi par les syndicats des augmentations de salaires par catégorie (seule manière de savoir si les termes de l'accord sont bien respectés) et la possibilité de refuser toute augmentation aux cadres jugés « non-performants » à ses yeux ?

En bref, fallait-il que la négociation salaires 2018 soit un échec pour faire passer toutes ces modifications radicales des conditions de travail que n'auraient jamais acceptées les organisations syndicales ?

Les salariés de Total sont malheureusement habitués aux simulacres annuels de « négociations ». Mais cette année, c'est différent. **La direction s'est montrée déloyale et jusqu'au-boutiste, n'écoutant rien de ce que ses interlocuteurs avaient à dire sur le besoin de reconnaissance des salariés** ; elle a dépassé les bornes. **Le haut management**, soutenu par les investisseurs, est devenu trop sûr de lui, arrogant, persuadé d'avoir toujours raison, a perdu le sens des réalités. Il **ignore le sentiment d'injustice que ressentent les salariés quant au décalage entre le traitement qu'ils reçoivent et celui réservé aux actionnaires et cadres dirigeants**, et pire encore, entre les discours du type « *Nos équipes sont notre première force* » et le manque de respect qu'ils subissent.

La fin du chantage à la signature ?

Depuis de nombreuses années, le SICTAME s'insurge contre le chantage à la signature qu'inflige la direction aux organisations syndicales à chaque « négociation » salariale : « Signez cette proposition ou [*panpan cucul*] les salariés auront encore moins que notre dernière proposition ».

Cette année, grande nouveauté : pour la première fois, la direction, en l'absence de signature d'un accord, a rétro-pédalé. Petite victoire pour les organisations syndicales qui ont unanimement refusé de signer ?

S'agit-il d'un éclair de lucidité ? La direction a-t-elle *in extremis* entrevu les dégâts que l'application unilatérale de propositions minimalistes risquait d'entraîner ? Ou s'agit-il d'une conséquence inévitable de son amateurisme, de sa lecture superficielle du climat social et du silence des directeurs autour du PDG ?

La confiance est rompue !

Cette « négociation » laisse une amertume persistante, une nostalgie douloureuse du temps où les salariés étaient respectés et bien traités. La direction peut communiquer tant qu'elle veut, la confiance est rompue ! En effet, comment faire encore confiance à une direction qui exige des salariés des sacrifices qui ne profitent qu'aux cadres dirigeants et aux actionnaires, mais qui les prive d'une juste rémunération ?

La situation de Total s'améliore, essentiellement grâce aux efforts des salariés, qui sont en droit d'attendre en retour un partage équitable des fruits de leur travail. Au lieu de cela, leur sont imposées des mesures salariales microscopiques (grossies artificiellement à la loupe médiatique des communiqués de la direction...) et une pression accrue pour toujours plus de performance.

Certains salariés y croient encore, tombent dans le piège et s'épuisent jusqu'au *burnout*... pour satisfaire les actionnaires, et des cadres dirigeants toujours plus insatiables et aux ordres.

Le SICTAME dénonce les agissements inacceptables du point de vue social, mais aussi éthique, d'un haut management avide de se remplir les poches, soutenus et félicités par les principaux actionnaires, ensemble prêts à tout, et qui considèrent les équipes comme des « forces » à exploiter.

Alors que faire ?

Faites savoir à votre management à quel point vous êtes mécontents.

Si vous vous sentez harcelé, maltraité ou assujéti à des pressions pour performer encore plus, prévenez le SICTAME, nous vous défendrons.

Le temps d'une mobilisation n'est-il pas venu ?

Résultats des « négociations » salariales

<u>Propositions SICTAME</u>	<i>Mesures proposées dans l'accord et reprises par la direction dans ses mesures unilatérales / Mesures proposées dans l'accord mais non reprises dans les mesures unilatérales / Mesures unilatérales mais non proposées dans l'accord</i>
2 % d'augmentation générale sur la masse salariale globale avec plancher de 100 € par mois y compris les cadres individualisés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enveloppe globale de 2,3 % pour les OETAM (AG + AI + aug moy. de la prime d'ancienneté) dont 0,9 % d'augmentation générale uniquement pour les OETAM ➤ Cadres : individualisation de tous les cadres <ul style="list-style-type: none"> • Pas de distribution d'AG et AI avec garantie d'évolution de 0,5 % du salaire de base pour les cadres • Budget (AI+ parts variables) au moins égale à l'enveloppe accordée aux OETAM (c'est quoi un « budget » dans ce contexte ?) avec garantie d'évolution du salaire d'au moins 0,5 % en réel ➤ Augmentation de la valeur du point de 0,5 % pour le personnel EEP
Enveloppe MSI de 2 % de la masse salariale (salaires effectifs)	
Calcul des enveloppes sur la base des salaires effectifs, incluant l'ensemble des éléments de rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>La masse salariale des OETAM uniquement</u> ➤ Absence de calcul sur la base de salaires effectifs pour les cadres ➤ Absence d'engagement sur une enveloppe pour les cadres ➤ Enveloppe de parts variables 2018 (laquelle ?)
Prime de 1 000 € à l'ensemble des salariés CDI pour compenser la perte intéressement/participation liée au recours aux TSDI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>500 € net de CSG/CRDS de supplément exceptionnel d'intéressement uniquement pour les bénéficiaires présents toute l'année 2016 sous réserve</u> ➤ Prime exceptionnelle de 500 € brut soumises aux cotisations et à l'impôt
Alignement des modalités d'attribution des parts variables collectives des salariés individualisés avec celles du PDG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Part variable basée sur la performance individuelle et sur la performance collective ➤ Pour les nouveaux individualisés uniquement : part variable moyenne en 2018 (parts individuelle et collective) d'un ½ mois de salaire pour une atteinte à 100 % des objectifs collectifs ➤ Pour les salariés Elf EP, prime de productivité (PPI) payée au salarié en 2017 au titre de 2016, majorée de 0,9 %
<p>Aucune réponse aux demandes du SICTAME :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantie d'augmentation moyenne des rémunérations au moins égale à celle des dirigeants • 50 actions gratuites par salarié • Promotion plus nombreuses aux différents niveaux avec mise en place de critères objectifs • Augmentation des contributions de l'employeur aux RECO SUP et PERCO • Transparence en matière de rémunération et de voie de recours. 	