

NAO SALAIRES 2020

La négociation salaires SSC 2020, qui aurait dû avoir lieu le 8 janvier 2020, a été reportée une fois encore. La direction envisage des augmentations encore plus maigres tout en annonçant une augmentation du dividende de 6 % et impute la pénurie salariale au Total bashing !

Dès novembre 2019, la direction a remis aux managers un document contenant [« éléments de langage »](#) et des messages à transmettre aux salariés pour les préparer à accepter cette année encore moins que l'an dernier. En réunion préparatoire à la NAO, les syndicats ont été prévenus qu'il fallait se résigner à recevoir des augmentations modestes.

Dans le même temps, une augmentation de 6 % du dividende est décidée au profit des actionnaires, déjà très bien traités.

Le dividende a augmenté de 198,5 % entre 2004 et 2019 soit 4,68 % par an.

En outre, 3,6 milliards € d'actions ont été rachetées en 2018 et 2,5 milliards € en 2019 pour soutenir le prix de l'action.

Est-il justifié d'accélérer encore l'augmentation du dividende ? Et sur quel argument ?

A cause du « Total bashing », a répondu la direction ! La société civile a durement critiqué et attaqué Total cette dernière année ; **il faut donc rassurer les actionnaires en augmentant leur rémunération !**

Au lieu d'affronter ce « Total bashing », la direction cherche à séduire financièrement les actionnaires dans une fuite en avant pas totalement salubre.

Si le Groupe veut continuer à être accepté par la société civile, la solution n'est pas de se décapitaliser en servant un dividende d'un niveau probablement insoutenable à long terme, mais bien au contraire ***d'augmenter significativement les investissements dans les énergies renouvelables, quitte à contenir le dividende pour assurer une certaine pérennité et retrouver le soutien de la société civile.***

Le Groupe a raison de s'engager dans la voie des investissements énergétiques bas carbone, mais sa démarche est bien trop frileuse ! Y dédier seulement 10 % des investissements n'est pas suffisant et est incohérent avec l'urgence climatique, pourtant reconnue par notre PDG. Si dans 10 ans un prix par tonne de CO2 est fixé, comme la direction le croit, c'est environ 30 % des investissements qu'il faudrait y dédier dès maintenant.

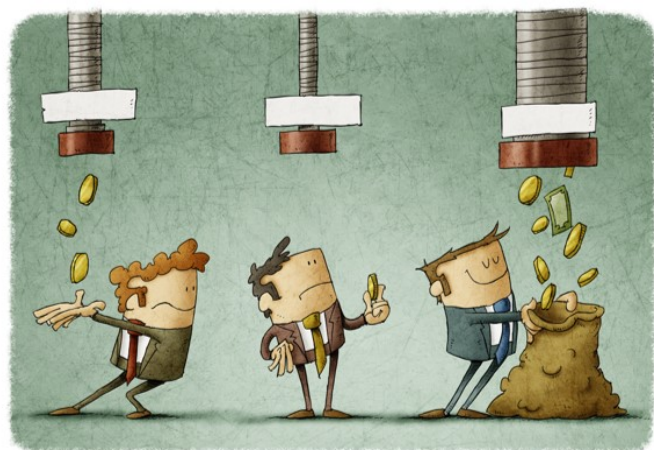
La stratégie actuelle qui consiste à investir lentement dans le renouvelable, payer des dividendes élevés, mettre toujours plus de pression sur les salariés, réduire en priorité les coûts de tous ordres jusqu'à dégrader la performance de l'entreprise (exemple informatique), fait de Total une entreprise sans avenir évident à long terme. Le SICTAME-UNSA propose plutôt le contraire concernant chacun de ces points.

Concernant la NAO

Pour maintenir la « discipline » budgétaire et en même temps, les 6 % d'augmentation pour les actionnaires, **la direction diminuera les pourcentages d'augmentation déjà maigres de la NAO 2019.**

C'est très injuste pour les salariés.

Mais en plus, cette « diète » salariale a lieu dans le cadre d'une politique globale et de long terme qui consiste à (i) donner autant que possible, et même plus, aux actionnaires et (ii) se fermer à la société



civile et aux salariés, en créant, avec la société européenne, une nouvelle menace de délocalisation du siège hors de France si l'atmosphère y devenait trop hostile à Total.

Et enfin, comme pour la NAO précédente, la négociation d'enveloppes globales, ce que d'autres OS ont accepté, donne à la direction toute latitude pour distribuer des augmentations comme elle le veut, et rétribuer plus souvent la loyauté et la connivence que la compétence et les résultats.

Le SICTAME ne donnera pas de chèque en blanc à la direction et demande une distribution transparente des enveloppes, juste et liée au véritable mérite

Le SICTAME a demandé que soit ouverte une négociation loyale telle que prévue par l'article L2242-1, 1° du code du travail, concernant la **rémunération effective** (incluant parts variables, actions de performance, primes, bonus, etc., la direction refusant obstinément de communiquer autre chose que... les salaires de base), le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La direction n'a pas souhaité donner suite à cette demande.

OETAM ET CADRES

- **1,5 % d'AG et enveloppe AI de 1,5 %**
- **Création d'une enveloppe spécifique dédiée au traitement des écarts hommes/femmes**
- **Utilisation de critères de distribution des enveloppes justes, transparents et liés au véritable mérite**

Actionnariat et épargne pour TOUS

- **30 % de décote et abondement unilatéral (20 actions gratuites pour tous)**
- **Supplément d'intéressement 1 500 €**
- **Augmentation des abondements des plans d'épargne PEGT, PEC et PERCO**

ET AUSSI ! Accélérer l'évolution du Groupe en multipliant les investissements (y compris dans la formation des salariés) dans les énergies renouvelables et autres activités liées à la transition énergétique.

SUIVEZ NOUS SUR :

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

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

PAU Bureau F16 CSTJ

MICHELET La Défense Bureau B RD 09

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036

01.47.44.76.33

05.59.83.59.21

01.41.35.75.93

01.41.35.34.48