



Salaires 2016 : TMPS

Après le Cost Saving Plan (CSP) du RC, le Cost Agility Program (CAP) du MS, la 4C&D de l'Amont-Holding, et autres programmes de « réduction des coûts », va-t-on assister au TMPS : Toujours Moins Pour les Salaires ?

2016 sera une année « sans » pour les augmentations de salaires ? La Direction souhaite en effet appliquer aux salaires les méthodes drastiques mises en œuvre depuis quelques mois dans les différentes branches. Les salariés sont considérés comme des "coûts" auxquels il faut s'attaquer et non comme les rouages essentiels du bon fonctionnement du Groupe

Notre travail doit être rémunéré à sa juste valeur.

La Direction fait le choix de privilégier les actionnaires en leur versant des dividendes toujours plus importants. Total leur donne plusieurs milliards chaque année. On leur garantit même des augmentations non négligeables (+3,5% l'année dernière).

Comment se déroulent les fameuses "Négociations Annuelles Obligatoires" (NAO) chez Total?

Première étape : l'UFIP, l'Union Française des Industries Pétrolières, la représentation patronale de la profession dans laquelle Total est prédominante

La première négociation a eu lieu au niveau de cette branche professionnelle et s'est portée sur l'évolution de la grille salariale. Elle fixe le salaire minimum pour chaque coefficient. De ces minima dépendent notamment le calcul de la prime d'ancienneté des OETAM, et de certaines autres primes (prime de quart par ex.).

La délégation patronale n'a pas voulu aller sur la voie de la négociation et propose un relèvement mini de 0,3% .avant de proposer 0,5% : aucune organisation syndicale n'étant prête à signer à un tel niveau, le président de l'UFIP, et sa délégation de patrons, ont quitté la séance en annonçant un relèvement unilatéral de 0,3% !

Résultat : 0,3 % de relèvement des minis, et « rien d'autre ». Face au tollé général, l'UFIP a consenti à livrer sa position finale : +0,5 %, en nous rappelant qu'il fallait aussi penser aux actionnaires !! Comme aucune organisation syndicale n'était prête à signer un tel niveau, le président de l'UFIP a annoncé finalement un relèvement unilatéral des salaires mini de 0,3 %, avant de quitter la séance !

Deuxième étape : la réunion NAO Total

Elle va s'appuyer sur le résultat de la négociation à l'UFIP....

Sur les dernières années on constate un écart d'environ 0,4% entre les augmentations UFIP et celles de TOTAL.

Mais la Direction a depuis plusieurs années, et avec certaines Organisations Syndicales conciliantes, fixé les règles du jeu au plus bas : une "non-négociation" donc, en leurre aux salariés?

Les salariés de TOTAL ne sont pas « à part »

Ils subissent, comme tous les français, les augmentations sur les produits de la vie courante (nourriture, transport, loyers, énergie, santé etc...) dont le cout d'année en année continue de grimper.

Ils subissent également l'inflation galopante sur les prélèvements obligatoires qui est le résultat d'un transfert massif de charges des entreprises vers les ménages. L'Observatoire Français de Conjoncture Economique (OFCE) le note lui-même dans une étude parue en octobre : grâce entre autre au CICE les entreprises voient leurs prélèvements baisser en 2014 et 2015, alors que les salariés subissent des hausses de TVA et de cotisations très importantes. Et ça va continuer en 2016 !

Au global entre 2010 et 2016 les prélèvements sur les ménages ont augmenté de 66 milliards !

Pour nourrir nos revendications et les adapter au plus près de la nécessité des salariés, la CGT vous propose de répondre au questionnaire au dos.

Toutes ces propositions seront mises en débat : **la parole est aux salariés.**

Vos idées sont force de proposition...venez nous en parler....

Vous pouvez compter sur la cgt, Total UES Amont-Holding

1. Êtes-vous satisfait de l'évolution de votre rémunération ?

Professionnelle (mesure salariale individuelle (MSI)) :	Oui	Non
Salariale (augmentation générale (AG)) :	Oui	Non
2. Que serait pour vous une augmentation satisfaisante (en % du salaire) ?

1%	2%	3%	4%	5%
----	----	----	----	----
3. Compte-tenu du résultat net du Groupe de ces dernières années, pensez-vous que la politique 4C&D doit s'appliquer sur votre rémunération ?

	Oui	Non
--	-----	-----
4. Concernant la prime exceptionnelle générale :

Y êtes-vous favorable ?	Oui	Non		
De quel montant ?	500€	1000€	1500€	2000€
5. A quand remonte votre dernier changement de coefficient/groupe d'emploi ?

0-3 ans	3-5 ans	> 5 ans	> 10 ans
---------	---------	---------	----------
6. A quand remonte votre dernière prime individuelle ?

0-3 ans	3-5 ans	> 5 ans	> 10 ans
---------	---------	---------	----------
7. Une prime suffit-elle à traduire une évolution de carrière ?

	Oui	Non
--	-----	-----
8. Pensez-vous qu'une prime peut remplacer une augmentation individuelle ?

	Oui	Non
--	-----	-----
9. Avez-vous le sentiment que votre part variable ou votre augmentation individuelle est bien reliée à votre investissement professionnel ?

	Oui	Non
--	-----	-----
10. Discutez-vous du montant de votre part variable ou de votre AI et coefficient/groupe d'emploi ?

Au cours de l'EIA	Hors EIA	Jamais
-------------------	----------	--------
11. Avez-vous une demande spécifique ?

Pour les salariés dont le salaire est déjà individualisé :

12. De combien évolue votre part fixe par an ?

<1%	1-3%	3-5%	5-10%	> 10%
-----	------	------	-------	-------
13. Quel pourcentage de votre rémunération annuelle représente la part variable ?

< 5%	5%-10%	10%-20%	20% - 40%	40% - 60%	>60%
------	--------	---------	-----------	-----------	------
14. Quelle est l'évolution de votre part variable sur 5 ans ?

Croissante	Stable	Décroissante
------------	--------	--------------
15. A quel rythme changez-vous de coefficient ?

<3 ans	3-5 ans	5-7 ans	>7 ans
--------	---------	---------	--------
16. Si votre part variable était ramenée à zéro, cela vous mettrait-il dans une situation financière délicate ?

	Oui	Non
--	-----	-----
17. Êtes-vous satisfait d'être soumis à une part variable ?

	Oui	Non
--	-----	-----
18. Pensez-vous que les Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent être informées globalement de l'évolution des rémunérations des salariés individualisés (ce qui n'est pas le cas actuellement) ?

	Oui	Non
--	-----	-----
19. Pensez-vous que la part variable contraint votre liberté d'expression ?

	Oui	Non
--	-----	-----

Vous êtes : OETAM ou Ingé-Cadre à PAU PARIS Expatriation Votre coefficient :

Age : <35 ans 35-50 ans >50 ans Célibataire ou Marié-Pacs-Concubin

Nombre d'enfants :

Retourner ce questionnaire à CGT Total UES AH, Coupole 04D10 ou CSTJF F017

Ou en ligne <http://goo.gl/forms/V8h31AUgdz> et en lien sur notre site web <http://ep.cgtotal.fr/>