



Salaires 2016 : étape 2

LA CGT AVAIT VU JUSTE : L'AUSTERITE EST BIEN à L'ORDRE DU JOUR ! Les patrons du Pétrole ont donné le ton à l'UFIP

Les négociations salaires à l'UFIP, le 26 novembre, ont tourné court. Le président de l'UFIP n'avait aucune marge de manœuvre. Les entreprises adhérentes, TOTAL en tête, avaient décidé de ne rien donner.

Résultat : pas d'accord et une mesure de seulement +0,3% sur les minis des coefficients !

Le 9 décembre, chez TOTAL, sans mobilisation, ce sera sans doute du même niveau !

Et pourtant les moyens sont là. Mais pas pour les salaires. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Les résultats restent bons mais d'année en année les augmentations sont de moins en moins importantes. Par contre les dividendes ne font que progresser !

	2012	2013	2014	2015
Résultats du Groupe	12Md €	11Md€	10Md€	10Md€*
Augmentations (AG+AI)	3,4%	3%	2,7%	2,3% (OETAM) 3% (cadres)
Augmentations garanties (AG des AM seule)	2,2%	2%	1,3%	1,2%
Dividendes Versés	5,1Md€	5,3Md€	5,4 Md€	5,5 Md€

*Estimation compte tenu des tendances sur les trois premiers trimestres

Les résultats globaux du groupe en 2015 seront sans doute au même niveau qu'en 2014. Mais avec d'énormes disparités :

Amont -55%**Mais : Raffinage Chimie + 250% !!! Marketing Service + 16% !**

Le recul des résultats de l'Amont sera sans doute intégralement compensé par les résultats du RC et du MS. Le Groupe se porte donc très bien, notamment parce que les salariés font des efforts colossaux. Ils doivent être récompensés !!

Les premiers résultats du Questionnaire Salaires 2016 de la CGT mettent en évidence l'insatisfaction des salariés vis-à-vis de leurs conditions de rémunération et d'évolution professionnelle.

La réunion du 9 décembre sera l'occasion pour la CGT de faire entendre la voix du plus grand nombre qui subit les conséquences désastreuses de la politique d'austérité mise en place chez TOTAL.

Ce sera aussi l'occasion, au-delà des augmentations garanties, de mettre en avant d'autres solutions permettant faire progresser le pouvoir d'achat et reconnaître les compétences.

Suivez les infos de la NAO sur nos reseaux et sur  [@CGTTotal](https://twitter.com/CGTTotal)

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

Vous pouvez compter sur  Total UES Amont-Holding

EVOLUTION DES COEFFICIENTS ET DES REMUNERATIONS

LE PROJET DE LA CGT

Comme chaque année, une grande partie de l'enveloppe qui sera mise sur la table par la Direction ce 9 décembre, sera réservée aux augmentations individuelles. Comme chaque année, en dehors d'un pourcentage de sélectivité, aucune règle d'attribution claire ne sera fixée.

La CGT présente donc son projet de gestion des évolutions de coefficients et de rémunération.

- **Les embauches :**

- ✓ Plus aucune embauche à un niveau inférieur à 185. Ce coefficient doit être le niveau d'embauche des jeunes diplômés CAP-BEP ou inférieur. Passage au 200 après 3 ans.
 - ✓ Embauche à 215 pour les jeunes BAC PRO. Passage au 230 après 3 ans.
 - ✓ Embauche des jeunes BTS-DUT au coefficient 250
 - ✓ Embauche BAC +3 à 290
 - ✓ Embauche BAC +4 à 310
 - ✓ Embauche ingénieur à 380
- } Passage au coefficient supérieur après 3 ans.

- **Les changements de coefficients au cours de la carrière :**

La CGT souhaite que l'expérience professionnelle et les qualifications acquises au cours de la carrière soient reconnues, notamment pour les OETAM.

Nous demandons donc que :

- ✓ Toutes les formations pour la prise d'un nouveau poste soient validées par un changement de coefficient et/ou 3%.
- ✓ Toutes les formations mises en place suite à des évolutions de poste ou d'outil de travail soient validées par une augmentation.
- ✓ Après 5 ans au même coefficient, passage au coefficient supérieur.

- **La Garantie d'un minimum de part variable pour les salariés individualisés**

Nos autres revendications restent bien sûr d'actualité, à savoir :

- **Augmentation de 3,5 % avec un plancher de 100 €**
- **Prime de 1 500 € pour tous**
- **Déplafonnement de la prime d'ancienneté (passage à 21 % pour 21 ans)**
- **Revenu Minimum d'Augmentation Générale à 25 000 €**
- **Revalorisation des éléments annexes du salaire pour les salariés TPF**
- **Prime de quart calculée sur le mini du coefficient 290**

Ouverture de négociation sur :

- ⇒ **Le travail numérique : équilibre vie professionnelle/vie privée**
- ⇒ **La mobilité internationale : l'expatriation**
- ⇒ **La mobilité nationale et le temps de trajet**
- ⇒ **Un socle commun de recours sur la situation de carrière**

MAIS COMME NOUS L'AVONS CONSTATE LORS DE LA NEGOCIATION UFIP, LES RESULTATS DE CETTE NEGOCIATION, SERONT CEUX CORRESPONDANT A NOTRE NIVEAU DE MOBILISATION !

SANS ACTION, L'AUSTERITE EST GARANTIE !