

ENQUÊTE SUR LES SALAIRES : POUR QUOI FAIRE ?

Depuis des années la dérive des salaires au sein d'une même population s'est installée. La direction considère que la comparaison des salariés à leurs pairs n'est pas un bon élément : elle maintient l'opacité la plus totale sur les salaires.

L'UGICT-CGT de Total lance une enquête salaires aux bornes de l'UES AGSH afin que les salariés puissent bénéficier d'un outil comparatif au plus près de la réalité.

Chaque salarié peut dès à présent répondre à l'enquête en ligne afin de construire ce module qui leur servira à leur propre autoévaluation...

QUI VEUT
LE PLUS
FAIT
LE PLUS



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux du restaurant d'entreprise.



Vous avez des idées !
Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

REMP LISSEZ EN LIGNE LE QUESTIONNAIRE ANONYME

En suivant le lien affiché sur le site web <http://ep.cggttotal.fr/>

en vous connectant directement sur <https://goo.gl/forms/ZID37IOrh6eyqO8t1>

ou en utilisant le flash-code

Une première partie est consacrée au Questionnaire NAO 2017

La seconde partie constitue l'Enquête Salaires



Centre Scientifique & Technique Jean Féger
F017 - avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56 / 60 43 / 68 21

Tour Coupole
2 place Jean Millier 04D10
La Défense, 92078 PARIS
La Défense Cedex
01 47 44 20 53
06 28 78 94 34

Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)
Pôle Économique 2 BP47
64170 LACQ
05 59 61 37 37 / 37 30

@CGTTtotal
 facebook.com/CGTTtotal
 amont-holding.cgt-ues@total.com
 ep.cggttotal.fr

NAO 2017

ENQUÊTE SALAIRES

Les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires et l'emploi vont se dérouler dans un contexte de résultats certes en baisse mais de très bon niveau, avec un excellent maintien de ceux du raffinage, de la pétrochimie et du Marketing.

Partout, dans tous les établissements, dans toutes les branches, les salariés expriment leur besoin de reconnaissance de leurs compétences, de leurs qualifications et des efforts qu'ils fournissent au quotidien pour répondre aux exigences de nos activités.

Ces salariés ne comprendraient pas qu'une fois de plus, la Direction ne les entende pas et leur attribue des miettes contrairement aux largesses qu'elle accorde aux actionnaires.

Lors des prochaines réunions de négociation sur les salaires et l'emploi, la CGT sera porteuse de ces revendications, et elle entend bien arriver à un accord de haut niveau, et faire oublier les accords de ces dernières années qui tiraient systématiquement nos augmentations vers le bas.

NOS REVENDICATIONS SONT SUR 4 DOMAINES

L'AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

Augmentation générale de 3 % avec un plancher de 100 €
Prime de 1500 € pour tous

Prime de quart calculée sur le mini du coefficient 340
Déplafonnement de la prime d'ancienneté entre 21 et 25 ans (passage à 21 % pour 21 ans, 22% pour 22 ans etc...)

RMAG (revenu minimum annuel garanti) à 25500 €
Revalorisation des éléments annexes du salaire pour les salariés TPF

Revalorisation des pensions des salariés en CAA au niveau de l'AG

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

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

Passage au coefficient supérieur après 3 ans.

Embauche BAC +3 à 290
Embauche BAC +4 à 310

Embauche ingénieur à 380

Après 5 ans au même coefficient, passage au coefficient supérieur (certains salariés peuvent être jusqu'à 15 ans sans aucune évolution). Ces promotions à l'ancienneté devront être financées hors de l'enveloppe réservée aux Augmentations Individuelles.

De la même manière, avancements et promotions automatiques pour les salariés de contrat Elf-EP devront être réalisées hors enveloppe de points dévolue aux MSI.

LA RECONNAISSANCE INDIVIDUELLE

Suite à l'individualisation de la plupart des cadres CCNIP, la NAO s'engage pour eux uniquement, sauf contre-performance, à une augmentation générale du salaire de base. Aucun engagement n'est pris quant à l'enveloppe des MSI les concernant et surtout sur la répartition de cette enveloppe hors management :

La CGT demande que des statistiques de suivi de la rémunération de cette population soient fournies aux organisations syndicales lors des commissions de suivi de la NAO.

Avec la hiérarchisation des volumes des enveloppes de MSI, il devient impossible de récompenser les ETAM ayant sur-performé dans l'année. De même, il n'y a plus aucune reconnaissance du travail conforme et régulier sur le long terme.

Une évaluation objective du travail effectué ne peut être encadrée par des quotas. C'est d'ailleurs illégal !

La CGT demande que les notes apportées lors des entretiens annuels ne soient pas contraintes par le volume de MSI alloué.

Les salariés Total SA déposant un dossier de recours (RESI) doivent pouvoir être assistés par un représentant syndical de leur choix..

L'EMPLOI, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA FIN DE CARRIÈRE

Tous les départs doivent enfin être remplacés par des embauches en CDI. Les centres de savoir-faire, mis à mal par 4C&D et le gel des embauches qui en a découlé, doivent être regrésés par des embauches en nombre suffisant afin de diminuer les charges de travail devenues excessives et de préparer l'entreprise aux objectifs de moyen terme qu'elle s'est fixée.

Nous demandons l'ouverture de véritables négociations sur les RAPMI et les règles de mission à l'étranger.

Nous demandons l'ouverture de négociations pour améliorer notre système d'anticipation de départ pour les salariés postés, rotationnels, et pour ceux qui sont exposés à des produits Cancérogène Mutagène Reprotoxique (CMR).