

ET SI ON REPARLAIT SALAIRE?

ÉDITO

L'employeur ne manque pas de nous le faire sentir lors de la publication du bilan social individuel (BSI). Nous, salariés, sommes un coût pour lui, une charge. La masse salariale, celle qui englobe toutes les formes de rémunération : salaire, bonus, primes diverses, intéressement, participation, actions de performance, etc... pèse sur les comptes de l'entreprise. Le patron est tellement généreux qu'il serait malvenu de cracher dans la soupe, ingrats que nous sommes. On lui doit la reconnaissance du ventre et taire nos états d'âmes. Sauf que matière à discuter il y a, et la CGT ne place pas tous les éléments de rémunération sur le même plan. Un petit rappel s'impose.

La période récente qui a vu s'enchaîner crise sanitaire et réforme du financement des retraites a mis en exergue l'importance du système de protection sociale dans notre vie de tous les jours. Au-delà du budget de l'Etat, ce sont les différentes caisses d'assurance sociale (maladie, vieillesse, chômage) qui sont les garantes de la cohésion, de la solidarité et de l'aide aux personnes en difficulté. Or, ces caisses ne dépendent pas à l'origine, des subsides de l'Etat mais des cotisations salariales et patronales. C'est cet équilibre qui est remis en question par des décennies de concessions au système financier.

Salaire vs. rémunération

Rappelons ce lieu commun : de part notre contrat de travail, nous mettons à disposition notre force de travail à l'employeur en contrepartie d'un salaire. Sur lequel sont prélevées des cotisations, abondées par l'employeur, pour alimenter les différentes caisses mentionnées plus haut. Les pensions de

retraite ou de chômage sont ainsi l'équivalent de salaires différés.

Toutes les autres formes de rémunération sont accessoires. Elles le sont d'autant plus lorsqu'elles ne donnent pas lieu à cotisation. Tous les salariés que nous sommes devons considérer ce fait lorsque nous attendons du système de santé, de vieillesse ou de chômage qu'il fonctionne comme nous l'entendons.

Dépenses vs. recettes

Ces caisses sont statutairement gérées par une représentation mixte des salariés et des employeurs. Tout est affaire d'équilibre et celui-ci a été mis à mal au rythme de réformes visant à réduire la part de cotisation des employeurs, d'une part, et de l'introduction d'autres formes de rémunération non cotisantes, d'autre part. L'affaire s'est encore plus corsée lorsque furent mises en place en 1996 des lois de financement

de la sécurité sociale qui fixent des objectifs de dépenses en fonction de recettes prévues. Moins de cotisations, moins d'indemnisations ou sinon plus de déficit. Le cochon est dans le maïs comme on dit dans le Béarn.

Salaires vs. recettes

Voilà pourquoi la CGT est attachée au salaire. De leur volume global dépend l'équilibre financier général des différentes caisses sans que l'Etat ne soit contraint de mettre la main à la poche sur son budget propre ou de faire des réformes qui ne font qu'entériner le recours aux assurances privées en compensation.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est également une solution évidente pour équilibrer les ressources et malgré les effets d'affichages, les nombreuses études sur le sujet montrent combien nous sommes toujours loin du compte...

Pour un « package » équitable

MSI vs. AG

Depuis plusieurs années, l'enveloppe des mesures salariales individuelles (MSI) est « négociée » globalement avec celle des augmentations générales (AG). Cette formule autorise l'employeur à jouer de l'une au détriment de l'autre et souvent au désavantage des travailleurs.

L'exemple de 2023 où, grâce à l'action de la CGT, l'ensemble des salariés a bénéficié d'une AG de 5,5% minimum (4% pour les cadres) montre bien l'impact de cette mesure sur la part fixe du salaire. Les MSI quant à eux permettent de reconnaître la montée en compétences de tous les salariés au cours de leur carrière, à rebours de la mise en concurrence des salariés entre-eux que prône la Direction.

Part variable vs. fixe

Une des conséquences de l'individualisation est l'arbitraire qui préside à la distribution des parts variables. L'autre est la perte de pouvoir d'achat qu'accusent ceux qui reçoivent des montants inférieurs d'une année sur l'autre. La CGT est opposée à ce système qui nuit à la perception d'un traitement équitable et à la cohésion entre les salariés.

Intéressement vs. salaire

La rémunération via le placement sur le plan d'épargne groupe est un moyen utilisé par l'employeur pour faire du salarié un actionnaire (et de s'en gargariser !).

La CGT préférerait cependant que cette enveloppe soit cotisable et fiscalisable, voire versée en tant que 13^{ème} et/ou 14^{ème} mois, pour les raisons évoquées plus haut. Cette dernière solution permettrait de s'affranchir de critères de distribution pour le moins discutables comme la hiérarchisation, le décompte des décès survenus dans l'année ou de ces critères locaux assortis d'appréciations subjectives et critiquables.

La direction de TotalEnergies se targue d'offrir à ses salariés un « package » de rémunération parmi les meilleurs des entreprises françaises.

Pour autant, les salariés du Groupe ne sont pas en marge de la société civile mais bien partie prenante. A ce titre, il est plus que légitime que le fruit de leur labour profite aussi à leur entourage et au tissu social que tous partagent et utilisent. la CGT revendique un juste retour de la richesse générée par le Groupe tant en matière de salaires, de cotisations que de fiscalité, pour le plus grand bénéfice de tous.

SUR VOTRE AGENDA :

La CGT et l'intersyndicale, avec le mouvement syndicat européen, appellent à une journée de mobilisation le VENDREDI 13 OCTOBRE contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme/homme.

**PLUS
D'IDÉES
PLUS
DE FORCE**



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine. Veuillez le jeter dans les poubelles appropriées.



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

Centre Scientifique & Technique Jean Féger
Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

 [CGT TotalEnergies UES AGSH](#)
 [@CGTTtotal](#)
 [facebook.com/CGTTtotal](#)
 amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com
 [ep.cgtttotal.fr](#)