



Coordination des syndicats CGT du Groupe TOTAL

EVOLUTION du POUVOIR D'ACHAT

EVOLUTION DE CARRIERE

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

LES NEGOCIATIONS DOIVENT S'OUVRIR !

Les Négociations Annuelles Obligatoires 2017 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, d'une meilleure reconnaissance de leurs qualifications, d'une reconnaissance 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 seront 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 à 25500 €**
- **Revalorisation des éléments annexes du salaire pour les salariés TPF**
- **Revalorisation des pensions des salariés en CAA au niveau de l'AG**

• Le début 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
 - ✓ 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 :

L'expérience professionnelle et les qualifications acquises au cours de la carrière doivent être reconnues.

Nous demandons donc que :

- ✓ Après 5 ans au même coefficient, passage au coefficient supérieur (certains salariés peuvent être jusqu'à 15 ans sans aucune évolution, c'est inadmissible).
- ✓ Tout changement de poste soit validé 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.

L'ensemble de ce système, ainsi que toutes les promotions techniques devront être financés hors de l'enveloppe réservée aux Augmentations individuelles

• Emploi, conditions de travail et fin de carrière :

Tous les départs doivent enfin être remplacés par des embauches en CDI.

Afin de diminuer les charges de travail devenues excessives **dans les services et notamment sur les sites industriels seveso**, suite au gel des embauches imposé depuis plusieurs années, **nous demandons l'embauche des intérimaires** à qui nous faisons appel ponctuellement et la création de nouveaux postes.

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

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

Pour la défense de vos revendications, soyez prêt à vous mobiliser

Soyez prêt à répondre à l'appel de la CGT