

<p style="text-align: center;">POSITION DE LA DIRECTION DE TOTAL GABON SUR LES PREALABLES DU PREAVIS DE L'ONEP RECU LE 25 JUIN 2018</p>

A1 - EVOLUTION DE CARRIERE

Les requêtes consistent à mettre en place des évolutions automatiques ou « systématiques » de la classification professionnelle des collaborateurs qui s'appuieraient sur la répétition d'appréciations « objectifs pleinement atteints » ou « objectifs largement dépassés » lors des Entretiens Individuels Annuels (EIA).

Total Gabon a mis en place une classification conventionnelle dans laquelle le niveau de classification est hérité de l'emploi occupé et des responsabilités confiées (Accords Collectifs).

Dans ce dispositif, la promotion est une augmentation de salaire accompagnée d'un changement de catégorie (de classification conventionnelle). Elle traduit une augmentation des responsabilités et des compétences.

Une augmentation de salaire sans changement de catégorie traduit la répétition de bonnes performances sur le poste formalisée dans l'EIA. La Direction Générale de Total Gabon a d'ailleurs proposé dans le Nouveau Système de Rémunération (NSR) d'augmenter le poids de la prime de rendement.

La Direction propose de faire un état statistique des écarts potentiels au regard de ces règles et s'engage à régulariser toute situation anormale qu'elle constaterait ou qui lui serait rapportée.

Nous profiterons d'un prochain APPRENDS MOI TON METIER pour faire de la pédagogie sur ces questions.

A2 - CLASSIFICATION SOCIOPROFESSIONNELLE

La requête indique « Mise en œuvre de la classification socioprofessionnelle de l'ensemble des postes de Total Gabon par le mécanisme de pesée des postes, sur la base de l'usage dans le secteur, avec l'implication des Délégués du Personnel ».

Sous réserve que nous comprenions bien cette requête et comme indiqué lors des discussions d'avril et mai dernier, **nous ne sommes pas opposés à la pesée de tous les postes de Total Gabon. Mais cela devra se faire selon le système et les règles de Total, notamment avec la méthode en vigueur chez Total (méthode Hay).** Cela ne peut en aucun cas se faire au regard de pratiques qui obéissent à des logiques qui ne seraient pas celles du Groupe Total.

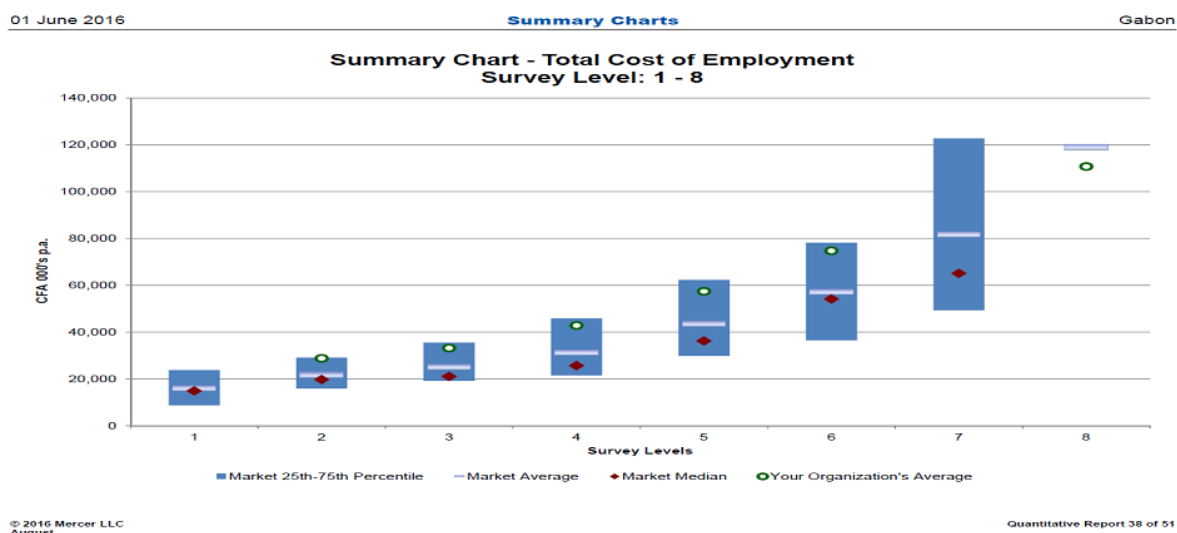
A3 - TREIZIEME MOIS ET A12 PRIME DE RESPONSABILITE

La création de ces primes est demandée parce qu'elles existent ailleurs. Elles font parties d'un ensemble cohérent qui détermine la rémunération annuelle versée aux salariés C'est donc cette rémunération qu'il convient de comparer.

D'abord il convient de clarifier les points suivants :

- la notion de responsabilité et les éléments de rémunération correspondants sont intégrés dans notre grille de salaires. C'est la raison pour laquelle les minima catégoriels augmentent bien en fonction de la classification.
- Nous avons en place un dispositif d'EIA et d'intéressement, suffisamment souples, qui garantissent des bonus minima chaque année à tous les employés.

Pour revenir sur la rémunération globale, dans le secteur pétrolier au Gabon sur la base des enquêtes régulières réalisées par un cabinet indépendant, le package offert par Total Gabon à ses collaborateurs les situe en général au-dessus du marché (voir point vert). Sauf pour la catégorie 8 qui concerne les Chefs de Division et les Directeurs :



Notre rémunération globale est largement au-dessus du marché pour le personnel sur site. Pour preuve, lors de la transition vers PERENCO, un surplus de salaire pris en charge par Total Gabon a dû être rajouté aux collaborateurs transférés, pour qu'ils conservent un niveau de rémunération identique à celui de Total Gabon.

Enfin, une telle mesure n'est pas compatible avec l'orientation souhaitée de reconnaître encore plus la performance individuelle et va à l'encontre de notre volonté de maîtrise de nos coûts.

A4 - BONUS 4C&D

La Direction a expliqué que le précédent protocole d'intéressement aux résultats de l'entreprise était assis exclusivement sur le résultat social de l'entreprise. Dès le début de la crise économique qui a conduit au 1^{er} résultat négatif de l'histoire de Total Gabon, ce dispositif a conduit à une importante crise sociale en raison du fait qu'il conduisait à une prime égale à 0.

Fort de cela, à l'initiative de la Direction Générale, les partenaires sociaux ont convenu d'un nouveau protocole, qui prend en compte davantage de paramètres portant sur les performances de l'entreprise, dont le critère réduction des dépenses.

Elément de performance	RENTABILITE	COUTS	HSE	
Indicateur	Rentabilité des capitaux propres	Frais courants de production opérée	LTIF (résultats)	CHSE (pilotage)
Définition indicateur	$\frac{\text{Résultat net}}{\text{Fonds propres}^*}$	Sommes des dépenses Courantes de production	$\frac{\text{Accidents avec arrêt(nb)}}{\text{Heures travaillées(nb)}}$	CHSE(nb)
Pondération indicateur	40%	20%	20%	20%

* Moyenne des capitaux propres retraités en début et en fin d'exercice

La Direction considère donc que cette requête a déjà été prise en compte et que, pour les mêmes raisons de discipline de gestion, il n'y a pas lieu de multiplier les primes et indemnités autour des efforts de réduction des dépenses.

A5 - SUR LE NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION (NSR)

La Direction rappelle que le NSR consiste à augmenter la part de la performance individuelle dans l'ensemble de la rémunération, en transférant dans l'enveloppe de la prime de rendement, une partie de l'enveloppe consacrée aux primes de confort domestique et logement, tout en proposant une compensation des impacts fiscaux.

La Direction note que si certains salariés sont favorables au nouveau système de rémunération, d'autres y sont opposés.

La Direction considère qu'il n'y a pas de raison de forcer ceux qui n'adhèrent pas à cette proposition, qui reste par ailleurs à discuter, mais qu'il faut laisser ceux qui le souhaitent commencer la transition. Ainsi, chacun devrait pouvoir se déterminer sur la base d'une simulation individuelle.

A6 - SUR LA MUTUALISATION DES SERVICES SUPPORT (GIE)

Le PDG de Total, a décidé de mettre en œuvre la mutualisation des services support à travers une entité juridique dédiée, d'abord en France, puis dans l'ensemble des pays où Total opère. Total Gabon et Total Marketing Gabon ont convenu de la création d'un GIE pour accueillir ces entités support.

Après les discussions avec les instances représentatives du personnel il a été décidé que les collaborateurs qui seront affectés au GIE, conserveront leur statut Total Gabon.

Cette mobilité ne générera donc aucun changement dans la situation contractuelle du collaborateur, à l'instar des collaborateurs qui ne seront pas affectés dans le GIE. Les contrats de travail le permettent, la majorité des collaborateurs concernés ayant dans leur contrat de travail la clause : « En intégrant Total Gabon, le salarié peut être affecté dans une autre entité de la société ainsi que sur tout site à terre ou en mer. En outre, en raison de la nature de ses activités, l'Employeur peut être conduit à affecter le salarié dans une autre localité au Gabon que son lieu de recrutement ou sur n'importe quelle implantation du groupe Total ».

Dans ce cadre-là, nous ne voyons pas sur quelle base et dans quel cadre interviendrait le paiement d'une prime d'incitation.

Quant aux quelques salariés qui ne souhaiteraient pas rejoindre le GIE et qui n'auraient pas cette clause, nous devons convenir de ce qu'il y aura lieu de faire, dans la mesure où nous n'aurons plus de missions à leur confier au sein de Total Gabon.

A7 - BONUS POUR CESSIONS PARTIELLES D'ACTIFS

Le collaborateur perçoit à travers sa rémunération le juste effort du travail qu'il fournit. C'est le sens de son lien contractuel avec l'entreprise.

La Direction Générale n'accepte pas la logique du versement de bonus en cas de cession d'actif car les salariés perçoivent déjà un salaire et d'autres avantages pour leurs contributions.

En revanche, il convient de rappeler que les mesures de cessions des actifs industriels participent de la logique de pérennisation de la société et de renforcement de sa résilience à un environnement économique volatile.

C'est cette rigueur et discipline de gestion nécessaires qui nous a permis de résister à la crise économique de ces 3 dernières années, en améliorant nos résultats financiers et nos performances industrielles.

A8 - BONUS DE TRANSFERT DES SALAIRES VERS UNE AUTRE ENTITE JURIDIQUE

En cas de changement d'employeur pour les employés, les dispositions du code du travail prévoient la protection des salariés et doivent bien entendu s'appliquer.

Au-delà, si ce changement d'employeur a un impact contractuel pour les salariés, comme de tradition à Total Gabon, la Direction en discutera le moment venu avec les instances représentatives du personnel.

Dès lors en cas d'absence de changement d'employeur, la société n'est pas favorable au paiement d'un bonus.

A9 - MUTATION DU PERSONNEL DES SITES VERS LA BASE

Guest House

Les collaborateurs demandent à être logés par la société, tout en continuant à bénéficier de l'indemnité de logement et de confort domestique. C'est selon nous incompatible et créerait une inégalité vis-à-vis des autres collaborateurs.

Comme déjà indiqué, nous sommes disposés à accompagner la transition, en prenant exceptionnellement en charge l'hébergement des collaborateurs mutés à la salle collaborative, à l'occasion de leur 1^{ère} rotation.

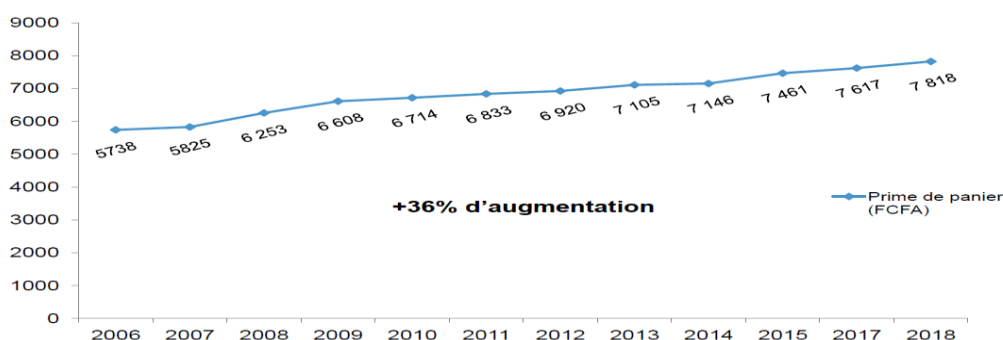
Prime de mutation des sites vers la base

Consciente de l'ajustement du pouvoir d'achat nécessaire, la Direction a proposé un système dégressif de paiement de la prime de chantier, lorsqu'un collaborateur est muté d'un site industriel vers les bureaux.

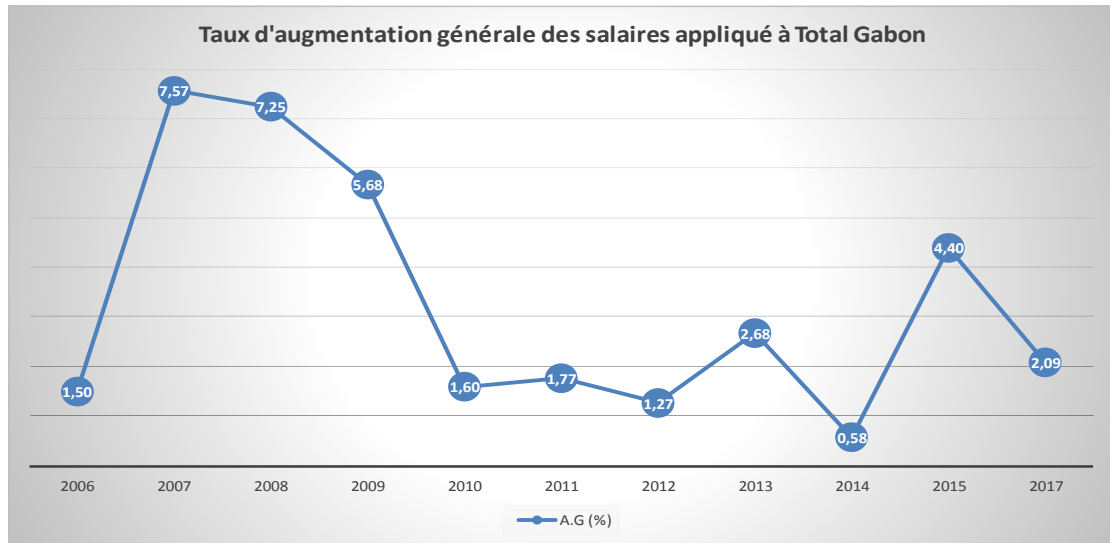
A10 - PRIME DE PANIER

On a mis en place un dispositif (en 2006 indexation des salaires sur l'inflation), qui a permis d'apaiser le climat sur cette question et produit ses effets (+36% d'augmentation de la prime de panier en l'occurrence). Modifier la prime de panier en surplus de ce dispositif ne nous apparait pas envisageable et ouvrirait une instabilité.

HISTORIQUE DES ÉVOLUTIONS DE LA PRIME DE PANIER 2006 - 2017



Nous discutons et concevons des dispositifs pour résoudre des problématiques et nous devons là aussi faire preuve de discipline et savoir nous y tenir.



A11 - EVOLUTION DES PRIMES SUR LE CAP LOPEZ

Passage CLZ C2 (non-résidents) et C3 (résidents)

La Direction est disposée à examiner ce point dans le cadre de la grille de cotation des chantiers et à présenter une réponse pour mardi 03/07 au plus tard.

Création d'une prime de hauteur et d'une prime d'exposition au bassin API

Multiplier ces primes ne serait pas cohérent avec le dispositif en place. Nous ne voyons pas, en effet, comment nous pourrions en même temps payer la prime de chantier, la prime de hauteur, la prime API, etc., alors même que nous parlons de la nature même du travail sur le site.

A12 - PRIME DE RESPONSABILITE

Voir réponse A-3.