



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Bientôt, tous individualisés ?

Le 8 novembre 2013 les élus CCE ont été convoqués « d'urgence » sur l'ordre du jour suivant, convenu entre la Direction et la Secrétaire du CCE (élue CFDT) :

Avec l'ordre du jour suivant :

1. Information / Consultation sur le projet d'élargissement de l'individualisation des rémunérations aux Ingénieurs et Cadres des coefficients 460 à 560 : Recueil d'avis ;
2. CCE 0 – Remise du dossier, dans le cadre de la procédure d'information / consultation, du projet d'évolution sur le développement des activités IT mutualisées.



Nous reviendrons sur le point 2, sur lequel nous a été remis un dossier concernant un projet de réorganisation des fonctions IT avec filialisation de certaines activités.

La façon dont le point 1 a été abordé nous a **profondément choqués**, avec surtout la **demande d'un recueil d'avis** sur un sujet qui n'avait **jamais été abordé** jusqu'ici : l'extension de l'individualisation des salaires aux cadres des coefficients CCNIP 460 à 560, soit près de 1 500 salariés dans l'UES Amont-Holding ; en attendant probablement les étapes suivantes qui pourraient être l'individualisation de tous les Cadres et ensuite, pourquoi pas, de tous les ETAM.

Sur ce dossier, qu'elle considère techniquement simple, la Direction a **tenté un passage en force** pour obtenir un avis. Lors de cette réunion du 8 novembre, elle a exercé des **pressions inqualifiables** sur les représentants du personnel. Elle entend procéder de même avec les personnels intéressés en leur demandant **d'opter 'volontairement'** pour l'individualisation, dans un **délai très court** qui ne leur permettra pas forcément une prise de décision sereine, en toute connaissance de cause.

L'objectif de la Direction est de mettre en place cette individualisation des cadres 460 à 560 dès le 1^{er} janvier 2014, avec probablement un objectif ultérieur d'étendre ensuite ce dispositif à d'autres catégories de personnel.

Or, ce projet d'individualisation pose de **nombreuses questions** sur lesquelles la Direction n'apporte **pas de réponses** claires. Que faut-il comprendre par individualisation ? S'agit-il de reconnaître la compétence ou la performance ? En quoi les **autres outils ne suffisent-ils pas** : primes, bonus, évolution de carrière, actions de performance, etc. ? **Risques pour les relations de travail et l'esprit d'équipe ? Risques pour les conditions de travail, la sécurité et le niveau de stress et de pression ?** etc.

En privant les individualisés des augmentations générales, la Direction les met un peu plus 'à merci' des lignes hiérarchiques, ce qui peut avoir des **conséquences dommageables** sur **l'esprit critique** ou **l'esprit d'initiative** des intéressés et donc la performance de l'entreprise.

Devant l'insistance du SICTAME, soutenu en cela par la CGT, CFE-CGC et CFTC, la Direction a accepté de retirer le « recueil d'avis » de l'ordre du jour, pour ensuite le reporter au 18 novembre. Ce délai n'est pas suffisant et ne garantit pas que les élus puissent obtenir tous les éléments d'appréciation et notamment l'avis des CHSCT.

En effet, le SICTAME a proposé une résolution ainsi libellée, qui a été adoptée avec le soutien de la CFE-CGC et de la CGT, alors que CFTC et CFTC s'abstenaient et que la Direction récusait le texte :

« La direction envisage d'élargir l'individualisation des rémunérations aux Ingénieurs et Cadres des coefficients 460 à 560. Les élus du CCE considèrent que ce mode de rémunération peut affecter les conditions et relations de travail, accroître les risques psycho-sociaux pour ces catégories de personnel et affecter la sécurité dans la mesure où l'évolution du TRIR est l'un des critères de l'individualisation. En conséquence, les élus décident de confier aux CHSCT de Paris, Pau et du PERL la mission d'étudier à leur niveau et d'apprécier les conséquences en matière de conditions de travail et de sécurité, du projet de modification des rémunérations envisagé par la Direction puis de leur faire part de leurs avis respectifs. »

En première analyse, sur le fond du dispositif proposé ; on peut noter :

😊 en points positifs :

- L'individualisation sera « volontaire » pour les salariés 460-560 déjà en poste - mais les nouveaux salariés n'auront pas le choix.
- L'individualisation permettra à certains des 460-560 d'atteindre un variable pouvant aller jusqu'à un mois de rémunération, ce qui augmentera leur rémunération.


☹ en points négatifs ou risques majeurs fondamentaux :

- Une information et un délai insuffisants pour les salariés appelés à se prononcer définitivement sur leur individualisation. Risque que le volontariat ne soit que de façade.
- L'utilisation du TRIR dans le calcul de l'individualisation ne peut qu'accroître l'incitation à la non déclaration d'accidents, avec tous les risques qui en découlent. Et que peut faire un salarié individualisé, depuis son poste de travail, pour éviter un accident de chantier en Afrique ou d'hélicoptère en Mer du Nord ?
- Stress et risques psychosociaux accrus, notamment pour ceux des salariés qui seront en décalage entre la perception de leur propre contribution à l'entreprise et la reconnaissance reçue de celle-ci via la politique d'individualisation.
- Emulation accrue au sein des équipes (dans le cadre d'enveloppes budgétaires limitées, le plus qu'obtiendront certains se fera au détriment d'autres) qui peut avoir des conséquences négatives sur le fonctionnement, l'esprit d'équipe et de solidarité.
- Utilisation possible de ce système pour « mettre au pas » ou « faire taire » ceux qui dérangent ou pensent autrement, avec des risques sur la capacité d'innover, ou ceux qui parlent sans langue de bois ou qui dénoncent des dysfonctionnements.
- Pénalisation possible de certains salariés : ceux qui seront perçus comme moins performants ou impliqués, ceux qui doivent partir à l'heure pour s'occuper de leur famille (particulièrement des femmes), etc.
- Pénalisation possible de ceux qui n'opteraient pas pour l'individualisation, via des augmentations générales réduites et de moindres évolutions de carrière.

Faites-nous part de vos interrogations et de vos observations.

Le SICTAME-UNSA est là pour vous défendre.

Et si vous souteniez le SICTAME ?

 Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom :
email :
Société : Lieu de travail :
Adresse :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

