



## CHEZ TOTALENERGIES, LA RÉMUNÉRATION N'EST-ELLE QUE VACUITÉ, SUBORDINATION ET DUPLICITÉ ?

### Résumé

Dès l'annonce le 2 octobre par le PDG sur WAT d'« une nouvelle politique de rémunération et un projet d'évaluation des postes » (NP), des organisations syndicales (OS) vous ont fait part du caractère unilatéral de ces décisions et de nombreuses questions qu'elles allaient poser à la direction. Dans le cadre de la procédure d'information du Comité social et économique central (CSEC) de chacune des UES AGSH, MS et RP, le SICTAME, sans répéter de façon faussement rassurante la communication de la direction, **avait alors préféré adresser, le 9 octobre, 34 questions écrites à la direction en vue de la séance du 11/10 du CSEC AGSH.**

Sachant que le changement de méthodologie des NP est censé se conclure entre septembre et fin 2024, la direction consentit en séance à un processus de concertation avec les IRP mais limitée au « repesage » des NP, en **refusant toute consultation sur la « nouvelle politique de rémunération »** arguant qu'au périmètre du Socle social commun, elle ne changeait rien d'essentiel !

**Si peu satisfaisait apparemment par les réponses de la direction au CSEC AGSH, celui-ci votait alors unanimement à l'issue de sa séance du 11/10** relativement aux 2 projets rémunération / méthodologie NP :

- **un mandatement d'action judiciaire** pour obtenir une information consultation sur les 2 projets ;
- **un courrier au PDG** déplorant le manque de respect des instances représentatives du personnel.

**Courrier auquel la DRH Compagnie d'alors répondait le 17/10 sans rien apporter de nouveau. Ce qui n'empêcha pas deux OS à annoncer le 18/10 leur souhait d'abandonner la procédure judiciaire votée le 11/10.** Pendant ce temps, le SICTAME ne cessait de demander les réponses à ces 34 questions écrites afin de mieux comprendre les articulations du projet.

Et c'est seulement le 20/12 à 18 h 54 qu'elles lui étaient adressées (**disponibles ici complétées d'une lecture critique**), soit la veille d'un CSEC « de Noël » le 21/12 14 h avec pour point à l'ordre du jour l'abandon de la procédure judiciaire en question. **Abandon de procédure voté par 14 voix pour, 3 contre (le SICTAME) et 2 absents** issus de la CGT. **Or, les lacunes et risques du projet rémunération demeurent criants.**


- **Le périmètre d'application de la « nouvelle politique de rémunération » est toujours aussi flou :** les OETAM NP10+ sont-ils concernés ? Hutchinson aussi ? Les documents internes sont contradictoires selon les sources ! En outre, l'exclusion des cadres supérieurs ou dirigeants des dispositions ne tient qu'à une traduction en français de « Senior Executives » que la direction est incapable de fournir !
- **Le benchmark du salaire de base et son intervalle absolu [0,75 ; 1,4] est annoncé être le CAC 40. Ce n'est pas absurde. Mais c'est insuffisant, par exemple pour les métiers géosciences.**
- **Absence persistante d'information de la distribution statistique des salaires de base à NP donné et de la corrélation aujourd'hui entre note EIA et composante individuelle de la part variable à NP donné. L'absence de lien clair entre note EIA et attribution / niveau d'actions « de performance » est confirmée.**
- **Avec un budget de parts variables individuelles défini a priori (et dont le calcul est toujours opaque), les degrés de liberté du manager pour attribuer les appréciations EIA seront très limités. La note EIA devra-t-elle déterminée avant même l'entretien ? Le risque de recherche de bouc émissaire est réel.**
- **L'attrape-nigaud des fourchettes de NP sur Job posting et jusqu'au départ en mobilité se perpétuera.**
- **La direction est incapable de dire comment elle pourra assurer le « principe » selon lequel la part variable d'un salarié dont le NP diminuera fin 2024 ne baissera pas à performance inchangée.**
- **La direction affirme que « les critères de détection Haut Potentiel HP / HP Compagnie seront adaptés pour que les objectifs pleinement atteints permettent l'identification des HP » mais sans dire comment.**

Le 2 octobre 2023, le PDG annonçait sur l'Intranet [WAT](#) « **une nouvelle politique de rémunération et un projet d'évaluation des postes** » en arguant des « *attentes (des salariés) pour plus de transparence et d'équité dans les pratiques de rémunération* » de la Compagnie et l'existence d'« *un sentiment grandissant, justifié ou non, d'iniquité suscité par le système d'évaluation actuel, le fameux NP Hay* »<sup>1</sup>. Dès le 5 octobre, avaient lieu des [présentations aux managers par la direction générale RH](#), bref le prêt à penser. **Une réunion des chacun des CSEC AGSH, MS et RC était organisée avec notamment pour 2 points à l'ordre du jour « Information sur les principes de rémunération au sein de TotalEnergies » (avec effet immédiat) et « Information sur le projet d'évaluation des postes » (intégralement applicable début 2025)**. Malgré sa longue durée, [la présentation en CSEC AGSH du 11 octobre](#) effectuée par la directrice de la division Rémunération et Engagements sociaux (RESE) apporta peu d'informations, si ce n'est que ces changements ne concernaient que les cadres, pas les OETAM, même si la situation des OETAM en niveau de poste (NP)10+ semble confuse au vu des écrits même de la direction.

- Le salaire de base sera désormais situé dans un intervalle de 0,75-1,4 fois la médiane de marché externe, celui-ci n'étant d'ailleurs pas précisé en séance. L'intervalle antérieur était affiché à 0,75-1,25, mais sur quelle référence de marché externe ?
- Le salaire de base augmentera de 10 % pour toute hausse de NP, hausse quasi-uniquement acquise lors d'une mobilité, mais sans plus attendre désormais un aval managérial.
- La composante individuelle de la part variable, exprimée comme un pourcentage d'un bonus cible, sera désormais déterminée par l'appréciation ou note dans l'entretien individuel annuel (EIA) selon des intervalles. Et la note EIA 3 « objectifs pleinement atteints » est désormais la référence avec un intervalle de 100 à 120 % du « bonus cible ».
- La méthodologie des NP ne sera plus celle de Hay, sans que rien d'essentiel ne soit dit sur la différence, si ce n'est une illustration très brève par un accès au logiciel de Willis Towers Watson, promoteur de la méthodologie désormais retenue par la Compagnie.
- **Aucune réponse significative en séance aux 34 questions écrites du SICTAME adressées le 9 octobre.**

### AU NÉANT DU CONTENU EN SÉANCE D'INFORMATION DU CSEC DU 11 OCTOBRE 2023 ...

La vacuité des éléments relatifs à la « **nouvelle politique de rémunération** » et à son articulation avec le projet de modification méthodologique d'évaluation de poste caractérisa cette séance du CSEC. Tout juste de la gesticulation de chiffres sans substance.

- **Néant sur la référence de marché (« benchmark ») en France sur laquelle s'applique [0,75 ; 1,4] pour un NP donné**, pourtant présentée comme une mesure phare de la modification de la politique de rémunération. En séance, le SICTAME propose cependant que ce soient les mêmes sociétés françaises ou internationales que pour la rémunération du PDG.
- 
- **Néant sur les modalités de détermination du « bonus cible »** que le projet affuble de pourcentages.
  - **Néant sur le niveau de corrélation entre les composantes individuelles de part variable versées jusqu'en 2023 et les notes des campagnes EIA 2022 et avant.** Quand on se fixe un objectif d'amélioration, on dresse un tableau de la situation du moment, sinon tout ce que l'on dit constitue au mieux des phrases creuses ou de la manipulation. La direction semble ignorer cette base, notamment en dialogue social.
  - **Néant sur l'articulation entre les notes EIA des cadres de chaque entité et son budget** contraint de composante individuelle de parts variables : la note EIA doit-elle ainsi prédéfinie avant même tout entretien ?
  - **Rien sur les « recommandations » de quotas de note EIA par niveau**, la direction précisant juste que ce sont des recommandations et non des instructions qu'elle sait d'ailleurs interdites par la jurisprudence française, dès lors qu'elles déterminent une composante de la rémunération.

<sup>1</sup> Lorsque, pour justifier leurs actions, les dominants prétextent des souhaits et des regrets des dominés, la méfiance s'impose, il s'agit souvent de condescendance manipulatrice.

- **Aucune transparence additionnelle sur les conditions d'attribution des actions dites de performance mais pour lesquelles l'éventuel lien avec la note EIA n'est en rien évoquée.** Une transparence biaisée, une fois encore ?
- **Quasi-néant sur les différences méthodologiques fondamentales entre les modes d'évaluation de poste**, si ce n'est la présentation à la va vite d'un début de recette de prêt à penser sans réflexion de fond. Or, il suffit de lire un article du cabinet DiotSiaci « [L'historique de l'évaluation de poste](#) » pour réaliser que des combats méthodologiques l'ont émaillée (note-on le poste ou bien le titulaire du poste ?) et qu'elles sont loin d'être résolus les écarts méthodologique notamment entre les cabinets Korn Ferry Hay d'une part et Willis Towers Watson d'autre part<sup>2</sup>.
- Plus grave encore, **aucune raison ne vient tenter de justifier les deux étapes que constituent d'abord la modification de la politique de rémunération début 2024 puis au début 2025 les conséquences des nouveaux pesages de postes** et donc un éventuel impact sur les salaires de base et « bonus cibles ».



La vacuité de l'argumentation et la précipitation dans la mise en œuvre de cette politique de rémunération laissent penser que la « *nouvelle politique de rémunération* » est le produit d'une volonté du sommet de la Compagnie pour afficher qu'il faut faire quelque chose, éventuellement sous les sirènes de consultant ou fournisseur. Ce n'est pas nouveau<sup>3</sup>. D'ailleurs, quelques discussions informelles avec des responsables RH ont témoigné de l'impréparation du dossier à leur niveau lors de l'annonce du PDG le 2/10.

### ... LE CSEC RÉPOND IMMÉDIATEMENT EN MONTRANT SES DENTS...

Face à l'évidence de la vacuité de l'information du CSEC, précédée ou suivie par des communications ou déclarations plus ou moins tonitruantes de 3 syndicats (disponibles sur demande), et à l'aune de l'expérience mitigée de l'individualisation forcée de tous les cadres en 2018 mise en œuvre unilatéralement par l'employeur sans la moindre information des instances représentatives du personnel (IRP), les membres du CSEC protestent et demandent individuellement une information consultation sur ces projets. En réponse, la direction



- refuse toute consultation du CSEC relative à la nouvelle politique de rémunération prétendant que, finalement, rien d'essentiel ne changeait au périmètre du Socle social commun (SSC),
- eu égard au temps dont elle dispose au titre du projet de *repesage* des postes, consent à organiser les réunions d'un groupe de travail avec les organisations syndicales en 2024.

Gouvernée probablement par l'impunité, l'argutie de l'absence de changement significatif au niveau SSC induit par la « *nouvelle politique de rémunération* » apparaît autodestructeur, avant de se révéler ridicule : rien ne changera donc sur son opacité, le niveau 3 de l'EIA ne sera toujours pas la référence, l'intervalle [0,75 ; 1,4] était de longue date en place... Mais alors, cette « *nouvelle politique de rémunération* » ne serait qu'une illustration de l'adage « [Tout doit changer pour que rien ne change](#) ». Finalement, apparemment peu satisfait de l'argutie de la direction, le CSEC vote unanimement ce 11 octobre

- [un mandatement judiciaire en référé du secrétaire du CSEC](#) pour demander une information consultation sur les deux points en cause et tout particulièrement pour la modification de la politique de rémunération ;
- [une lettre de protestation au PDG](#) pour demander que soit respectés les prérogatives et droits du CSEC en matière d'information consultation après déjà plusieurs exemples de leur violation par TotalEnergies.

Ni CAT, ni CFE-CGC ayant communiqué après les CSEC n'en dirent mot...

<sup>2</sup> Est-ce alors par ignorance ou volonté manipulatrice qu'interrogée par le SICTAME, l'intervenante indiquait que pour établir le *benchmark* de salaire de base (le [0,75 ; 1,4]), il était facile d'harmoniser les analyses de marchés pour des NP établis selon différentes méthodes. C'est exactement le contraire de ce qu'écrit le cabinet DiotSiaci dans [l'article en question](#). Alors d'agit-il juste de baratin de consultant (auquel cas l'abandon de la méthode Hay n'est que poudre aux yeux) ou d'une difficulté méthodologique réelle à avoir une référence de marché de salaire pour un NP donné, auquel cas le *benchmark* n'est qu'une petite recette de cuisine statistique pour éviter de poser des questions ?

<sup>3</sup> Rappelons par exemple l'installation cabines de téléconsultation médicale ou le choix du prestataire restauration.



## ... FINALEMENT ÉLIMÉES ET DOTÉES D'UNE MÂCHOIRE DÉNUÉE DE MUSCLES...

Le 18 octobre, [Mme Kmiecik, alors DRH de la Compagnie, répond à la lettre du CSEC](#) au PDG sans apporter **quoi que ce soit de nouveau par rapport aux échanges préalables aux votes unanimes du CSEC**, si ce n'est une forme plus « ronde » mais peut-être impériale en répétant qu'« *il s'agit de mesures applicables mondialement et motivées par un souci d'équité et de transparence* » : selon la direction, les décisions mondiales pourraient donc être dispensées des droits et responsabilités des IRP en France !

En tout état de cause, la direction persiste à refuser tout processus d'information consultation sur la nouvelle politique de rémunération. Et limité la concertation au sujet de la nouvelle méthodologie des NP. Extraits de la réponse de Mme Kmiecik du 18 octobre :

S'agissant de la politique de rémunération et du projet d'évaluation des postes présentés lors du CSEC du 11 octobre dernier, il me paraît important de rappeler qu'il s'agit de mesures applicables mondialement et motivées par un souci d'équité et de transparence. Elles ont donc vocation à être déclinées par société de la Compagnie (à l'exception de certains points pour Hutchinson) et les impacts différeront largement selon l'historique et le contexte de ces entités.

En effet, pour le Socle Social Commun et l'AGSH en particulier, les aménagements apportés en matière de rémunération ne modifient ni la composition ni la structure de rémunération. Ils viennent uniquement ajuster certains fonctionnements : rattrapage des personnes dont le salaire de base est décalé au regard de la plage de leur niveau de poste (demande régulière exprimée par des Organisations Syndicales sur la situation de salariés « sous la plage mini du NP »), accompagnement salarial lors de prise d'un nouveau niveau de responsabilités (sujet souvent évoqué et critiqué par le fait qu'aujourd'hui une mesure n'est possible qu'au 1<sup>er</sup> avril), fourchette salariale pour chaque poste comprise entre 0,75-1,4 de la médiane (lors de la dernière NAO le sujet a d'ailleurs fait l'objet de revendication au regard de la référence d'un « comparatio » à 1,25 dans le cadre de la campagne MSI). Certaines Organisations Syndicales ont d'ailleurs confirmé, dans leur publication récente, que le sujet impacterait plus les filiales que les entités du SSC.

La mise en place d'un nouveau système d'évaluation des postes s'inscrit dans un temps long et le lancement d'un projet que nous avons donc présenté bien en amont. A ce jour, l'équipe projet est d'ailleurs en cours de constitution. En lien avec la volonté de transparence, et après cette première réunion d'information du 11 octobre, notre souhait est bien d'associer le CSEC par étapes, selon l'avancement du projet, comme vous le sollicitez, de sorte que nous puissions échanger et recevoir vos observations. L'instance pourra ainsi remettre un avis avant la mise en œuvre des résultats.

Le SICTAME-UNSA demeure alors toujours en attente de réponses à ses 34 questions écrites du 9/10. Mais le ridicule ne tuant pas, deux des OS déclarent le 19 octobre dans les échanges entre représentants du personnel que l'action en référé peut être abandonnée au vu des progrès, pourtant inexistantes par rapport à la séance du 11/10, contenus dans le courrier de la DRH... **Les séances, les déclarations et les votes du CSEC ne seraient-ils qu'un théâtre d'ombre ? La suite des événements tend à le confirmer.**



**Et le temps passe, le SICTAME demandant régulièrement les réponses à ses 34 questions à la direction qui indique qu'elles sont presque prêtes et vont être communiquées de manière imminente, sans jamais être transmises.** Entre temps, les « nombreuses questions » annoncées par ces 3 OS trouvent toujours aussi peu de réponses claires, autres que l'engagement à des réunions régulières en 2024 sur le changement de méthode d'évaluation des postes. Toujours rien sur la rémunération.

Puis le 28/11, un CSEC extraordinaire est annoncé pour le 21/12/2023 pour être censé être principalement dédié à la réorganisation de la direction de la Communication annoncée après le départ de son directeur. Cette réunion est annoncée à de multiples occasions pour que, contre toute attente, le 15/12 un ordre du jour (OdJ) rectificatif supprime toute référence à ce dernier point pour faire figurer « *Retrait du mandat d'ester en justice donné au Secrétaire du CSEC le 11 octobre 2023 dans le cadre de la procédure d'information sur les principes de rémunération au sein de TotalEnergies et du projet d'évaluation des postes – Vote* »


## ... ALORS QUE LA VACUITÉ DES INFORMATIONS DE LA DIRECTION EST TARDIVEMENT CONFIRMÉE...

Malgré les engagements réitérés de la direction, c'est seulement le 20/12 à 18 h 53 (la veille au soir de la réunion du CSEC) que la direction adressait opportunément [ses réponses aux 34 questions écrites du SICTAME](#). Qu'en conclure de manière trop synthétique sans avoir à tout lire ?

- **Pour un projet rémunération qui ne devait rien changer d'essentiel au périmètre SSC, on se demande pourquoi il a fallu 2 ½ mois à la DRH pour répondre aux 34 questions du SICTAME** : la DRH ne maîtrise-t-elle pas son sujet ? Les réponses tardives évitent-elles de révéler toujours plus leur vacuité ou tout débat

les concernant ou finalement de gagner du temps face à une éventuelle procédure judiciaire jusqu'à être sûre qu'elle n'aura pas de suite ? Évidemment en séance du CSEC du 21/12, aucune réponse...

- **Le périmètre d'application de la « nouvelle politique de rémunération » est toujours aussi flou** selon les sources auxquelles on se réfère. Ainsi, une réponse de la direction indique que ces principes sont applicables au niveau du Monde, hors Hutchinson. Ce qui n'empêche pas la direction de faire simultanément référence à **une directive Monde en anglais seulement où l'exclusion d'Hutchinson n'est pas mentionnée**. La directive en question est censée être diffusée sur la [base REFLEX](#). Le SICTAME n'a pas été capable de l'y voir à ce jour. Elle n'apparaît que sur [WAT](#). **Que dire dès lors d'une « nouvelle politique de rémunération » qui ne devait rien changer d'essentiel au périmètre SSC et qui, 3 mois après son annonce, n'est diffusée qu'en anglais alors qu'elle est censée être applicable au Monde<sup>4</sup> ?** Et lorsque l'on considère son périmètre d'exclusion,
  - o **les OETAM, quel que soit leur niveau de poste, en apparaissent exclus<sup>5</sup>**, contrairement aux annonces selon lesquelles les OETAM NP10+ étaient concernés ;
  - o **la direction, interrogée de manière insistante, est incapable d'indiquer si les « Seniors Executives » clairement exclus recouvrent les cadres supérieurs** (traduction automatique d'*Edge Copilot* disponible en annexe des [34 réponses de la direction commentées par le SICTAME](#)) **ou les cadres dirigeants**.

 [Directive Compagnie \(uniquement en anglais\)](#)

Un indice de plus du caractère bâclé de la « nouvelle politique de rémunération » dans les mains de consultants ? Et de la mauvaise foi de la direction lorsqu'elle prétend qu'au niveau du SSC, rien ne change afin de justifier l'absence de consultation des CSEC. Elle n'est même pas capable de définir clairement le périmètre d'exclusion en France sur ces directives Monde en anglais !

- **Le benchmark du salaire de base et son intervalle [0,75 ; 1,4] est annoncé être le CAC 40. Ce n'est intrinsèquement pas absurde. Mais c'est insuffisant : comment, par exemple, traiter le cas des métiers géosciences** depuis que les lambeaux de Technip, depuis sa fusion/scission de FMC, est exclus du CAC40. A l'instar du benchmark affiché relatif à la rémunération du PDG, il faut compléter la référence nationale par une référence internationale pour ces métiers spécialisés, comme l'avait déjà recommandé le SICTAME en CSEC du 11 octobre<sup>6</sup>.



- **Pourtant, pour le salaire de base, l'intervalle [0,75 ; 1,4] du benchmark sera censé ne souffrir d'aucune exception...**
- **Absence persistante d'information de la distribution statistique des salaires de base à NP donné et de la corrélation jusqu'à maintenant entre note EIA et composante individuelle de la part variable à NP donné.** La seule information fut communiquée par le PDG en Comité européen du 29/11 : c'est la branche RC qui corrélait le mieux les deux...

<sup>4</sup> Est-il acquis qu'en France toutes les personnes concernées des filiales de distribution maîtrisent l'anglais, voire le *globish* ?

<sup>5</sup> « *Employees who are subject to local statutory or regulatory provisions (those regulations will prevail) and hourly paid employees* ». Au fait, vu l'exclusion opportuniste de la prime d'ancienneté de l'assiette des primes de partage de la valeur des OETAM, la prime d'ancienneté est-elle incluse dans le salaire de base des OETAM NP 10+, peut-être concernés par la « nouvelle politique de rémunération » ? Sera-elle à considérer dans l'intervalle [0,75 ; 1,4] précédemment évoqué ?

<sup>6</sup> Le SICTAME a ainsi découvert par une discrète note de bas de page 232 du [document d'enregistrement universel 2022](#) qu'afin d'établir sa comparaison de niveau de rémunération du PDG, le Conseil d'administration (CA) de TotalEnergies considère que le « bonus cible » du PDG était des 2/3 du maximum. Or, depuis 2015, le bonus a toujours dépassé 92 % de son maximum, sauf en [2018 \(68 %, objectif « mal » choisi avec les « excuses » du CA\)](#) et en 2020 (78 %, Covid)... Le « bonus cible » est-il forfaitairement apprécié pour que la comparaison au benchmark soit présentable ?



- La direction indique « *Les budgets sont définis indépendamment des notes EIA* ». Autrement dit, **le manager doit désormais définir les notes qu'il devra attribuer, avant même de dérouler l'entretien de chaque salarié. Ses degrés de liberté seront en effet limités** : l'intervalle de composante individuelle de la part variable à note (1, 2 ou 3) donnée, et nombre de salariés en note 4 ou 5. **Malheur aux boucs émissaires dans les équipes**. Après des questions insistantes du SICTAME, la direction communique la répartition des EIA 2023 SSC établis sur HR4U, sans néanmoins pouvoir donner la part des notes N/A

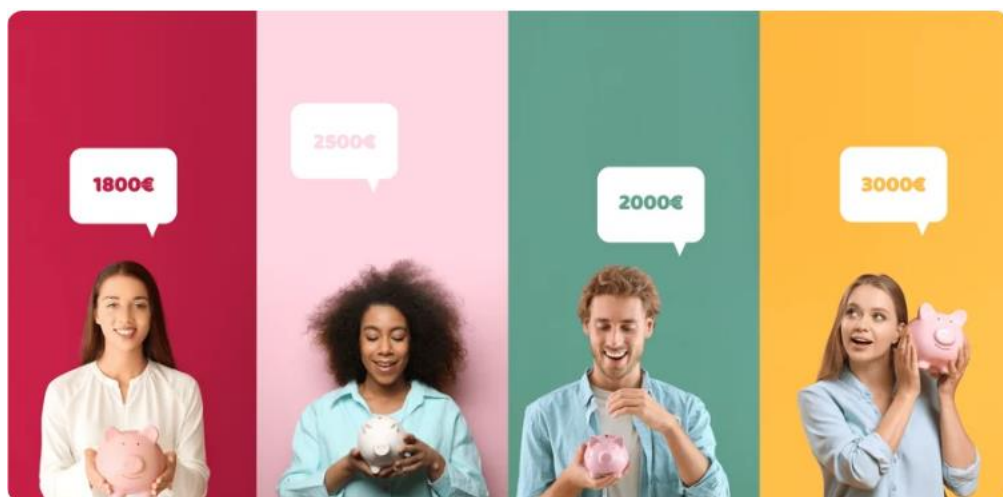
EIA 2023 sur HR4U Périmètre SSC		
Note		
1	4%	
2	28%	
3	66%	en 2022, 57%
4	2%	
5	Qqs cas dont 0 AGSH	

(!) pourtant dûment prévues dans la méthodologie affichée. La part des notes 3 paraît en hausse notable par rapport à 2022. La part des notes 4 et 5 paraît relativement faible. **Des cas de boucs émissaires de note 4 ont déjà été remontés au SICTAME**. Cependant, l'expérience de l'individualisation unilatérale de tous les cadres en 2018 a laissé des traces : généreuses au début



pour fondre au soleil de l'absence de nécessité de communication interne ou externe... avec une absence d'information des représentants du personnel. **En tout état de cause, une corrélation renforcée entre note EIA et part variable requerrait d'améliorer la définition des objectifs, souvent bien trop générale.**

- **Le recul définitif de la transparence est confirmé avec la communication d'un taux de renouvellement des bénéficiaires des actions de performance à un rythme seulement annuel et non biennal, comme dans le passé, pourtant insuffisant. L'absence de mention de lien entre note EIA et attribution / niveau d'actions dites « de performance » est de fait confirmée.**
- Sachant que les notes 1 ou 2 étaient auparavant censées détecter les hauts potentiels (HP) pour se transformer ensuite en statut, la direction indique « **Les critères de détection Haut Potentiel HP / HP Compagnie seront adaptés pour que les objectifs pleinement atteints permettent l'identification des HP** » mais sans dire comment et sans indiquer la moindre piste puisque désormais les notes 1 et 2 ne sont plus censées être des notes de statut HP/HPC... Rien ne change ? Vraiment ?
- **L'articulation des deux projets consécutifs « rémunération et EIA » fin 2023 et « repesage des postes » fin 2024 paraît toujours aussi impensée avec la précipitation de fin 2023. Par exemple, la direction est incapable de dire comment elle peut assurer le « principe » selon lequel la part variable d'un salarié dont le NP diminuera fin 2024 ne baissera pas à performance collective et individuelle inchangée. Il est vrai que les principes chez TotalEnergies...**
- Enfin, si le *repesage* des postes est effectivement annoncé faire l'objet d'une concertation jusqu'à septembre 2024 avec les organisations syndicales, un des graves problèmes récurrents de l'articulation entre NP et mobilité ne semble pas perçu par la direction comme une priorité. Il s'agit des **fourchettes de NP** annoncées sur les propositions de postes sur Job posting. Un des classiques est la « vente » au salarié d'un NP élevé de la fourchette afin qu'il accepte le poste pour ensuite découvrir sous des arguties que



**NP** annoncées sur les propositions de postes sur Job posting. Un des classiques est la « vente » au salarié d'un NP élevé de la fourchette afin qu'il accepte le poste pour ensuite découvrir sous des arguties que

le NP réel n'était pas celui « vendu ». Le problème prend une proportion accrue lors d'une mobilité internationale. D'ailleurs, la direction, juste concernée par son confort bureaucratique, confirme que l'avis de changement de situation (ACS), pourtant déjà perverti par son émission à la toute dernière minute précédant le vol de départ en expatriation, ne contiendra toujours pas le NP du poste ainsi pourvu.

## LE CSEC FINIT PAR RÉVÉLER CE QUI POURRAIT BIEN ÊTRE AUJOURD'HUI SA RÉALITÉ : UN TIGRE DE PAPIER

Face à ces lacunes d'informations et aux contradictions relatives à la « nouvelle politique de rémunération » et au visible défaut d'articulation entre celle-ci et la nouvelle évaluation des postes finalisée fin 2024, que croyez-vous que le CSEC fit ce 21 décembre ?

Malgré la date de ce CSEC AGSH si proche des fêtes et son agenda modifié là aussi très tardivement par rapport aux annonces initiales, **17 des 19 des sièges étaient présents**. Les 2 sièges d'élus CGT n'avaient pu se rendre disponibles. **Fut adoptée une résolution d'abandon de la procédure judiciaire** en référé pourtant censée avoir été initiée le 11 octobre afin de tenter d'obtenir une consultation respectueuse des salariés, de leurs représentants et leurs représentants était finalement votée. Vote à bulletins secrets à la demande du secrétaire du CSEC. **14 voix pour l'abandon et 3 voix contre. Avec 2 élus CGT absents, les 3 élus SICTAME ayant voté contre, le décompte est simple.**

Sachant que 2 des 3 syndicats initialement les plus bruyants s'étaient estimés satisfaits dès le 19 octobre des non-réponses de la direction à leurs « nombreuses questions » (jamais écrites de manière transparente), la procédure judiciaire était mort-née. D'ailleurs, aucune des proses de ces 3 syndicats n'évoquait la procédure judiciaire votée le 11/10/2023 par le CSEC AGSH, **certaine entretenant délibérément et jusqu'au bout la confusion sur le la portée du groupe de travail, auquel avait consenti la direction dès le 11/10, pourtant clairement réduit au seul périmètre de l'évaluation des postes et ne traitant pas de la « nouvelle politique de rémunération »**, contrairement à ses affirmations et aux demandes unanimes du 11/10 par toutes les OS.

*Extrait d'une communication CFE-CGC du 17 janvier 2024*

La CFE-CGC a demandé à être associée à la mise en place de cette nouvelle politique de rémunération. Un groupe de travail Socle Social Commun composé de représentants de chaque OS est mis en place. La première réunion est programmée le 25 janvier.

Dans sa même communication, la CFE-CGC parle du *benchmark* sur l'intervalle [0,75 – 1,4] de la « médiane » sans même préciser de quoi elle parlait, pourtant communiqué par la direction le 20/12 dans ses réponses au SICTAME : le CAC 40...

variable, voire actions de performance). La nouveauté réside dans le salaire de base. Il reflètera un positionnement de marché en fonction du Niveau de Poste (NP) /Job Grade (JG), et devra être dans une fourchette de 0,75 et 1,4 de la médiane. Il évoluera en fonction de la maîtrise du poste et du potentiel du salarié. De plus, notre PDG souhaite que toute augmentation de NP/JG

Posez donc vos questions à ces trois organisations syndicales pour apprécier la clarté, la transparence, l'équité et les conséquences exhaustives de cette « nouvelle politique de rémunération », sans vous contenter des éléments de langage et du prêt à penser déversés par la Compagnie. Et gardez en tête comment l'individualisation forcée des cadres décidée unilatéralement en 2018 par le Groupe fut délicatement déclinée à ses débuts pour ensuite être génératrice de nombreuses frustrations. Il s'agit, pour ce dernier projet comme tant d'autres, d'une des conséquences si prévisibles de l'absence d'engagements exhaustifs par la direction.

Le CSEC n'est-il donc condamné à n'être qu'un tigre de papier, rugissant le discours de la direction d'une manière enveloppante, faussement empathique puis finalement asphyxiante ? Bref, un jeu d'ombres !



Le SICTAME ne manquera cependant pas de vous tenir informé de la concertation promise par la Compagnie relative à la seule nouvelle méthodologie d'évaluation de postes (NP). Première séance le 25 janvier matin.