

Une négociation de chiens ...

Première réunion de négociation triennale intéressement/participation pour le Socle Social Commun (SSC). Récit de notre vécu

La scène a lieu le 12 mars 2021, première réunion de négociation triennale **intéressement/participation pour le Socle Social Commun (SSC)**. Les organisations syndicales démarrent et détaillent leurs ressentis et leurs demandes, comme elles savent le faire.

Ces demandes se ressemblent sur la plupart des points : *maintien du niveau d'I/P pour les salariés, incorporation des critères relatifs aux objectifs du Groupe concernant la transition énergétique (exemple réduction gaz à effet de serre, GES), élimination du nombre de décès comme critère, traitement de la problématique d'un ROE (rentabilité sur fonds propres) dénaturé par l'utilisation croissante des Titres subordonnés à durée indéterminée (TSDI) pour le financement du Groupe afin de protéger le critère « ratio d'endettement du Groupe.*

Les TSDI sont un « miracle » de consolidation comptable destiné à enjoliver les bilans des grandes entreprises : de la dette (dans les comptes de la maison-mère TOTAL S.E.) ripolinés en fonds propres dans les comptes consolidés. Au périmètre du Groupe, ils ont le mérite de réduire artificiellement le ratio d'endettement en réduisant la rentabilité des fonds propres (voir [ici](#)),

La direction écoute, ou fait semblant, puis réagit : il est hors de question de changer quoi que ce soit. La formule I/P a prouvé son efficacité, donc **presque tout est « hors-négociation »**, mais on reviendra vers vous concernant le point GES. Et c'est tout.

Réactions à vif et colère des syndicats qui rappellent à la direction que pour un seul décès, plus de 5 millions d'euros sont transférés des salariés vers les actionnaires, que ceci n'est pas une véritable négociation puisque presque tous les sujets sont bannis... La direction tente de rester de marbre, puis flanche face aux discours empreint d'aigreur, presque de rage, des négociateurs syndicaux.

Imaginons ce qui a pu se passer dans les coulisses de la direction pour que son négociateur arrive avec la position « *rien à négocier avec vous* ».

Parmi les images débridées et teintées d'amertume qui nous envahissent, un serviteur va voir le roi pour lui annoncer que c'est le moment de décider de la quantité de miettes qu'on lâchera aux salariés sous forme d'intéressement entre 2021 et 2023. **Le roi est offusqué de ce dérangement, tout le monde sait qu'il est occupé** à traiter des problèmes plus chauds du royaume et bien au-delà. La réponse royale ne se fait pas attendre et tombe sèchement : « *qu'ils aillent se faire voir, je n'ai pas le temps de m'en occuper, donnez-leur la même pitance* ».

Ensuite, le serviteur N-1 décline l'ordre royal à son propre serviteur N-2 pour que le serviteur N-3 vienne annoncer aux représentants des salariés la couleur et la composition des petites croquettes qu'on va leur donner : **même recette – parce que vous les mangez quasi volontairement et les digérez bien** -. Et si vous voulez tester autre chose, tant pis pour vous, c'est le roi qui décide combien il dépensera de *son argent* pour vous.

En revanche, quand il s'agit de cuisiner les bonnes croquettes pour satisfaire les besoins du roi et du conseil du royaume, on sait faire des efforts d'adaptation et même de créativité. Ils prendront le temps de la réflexion, pour bien faire les choses et pour plaire à leurs invités. Peut-être n'ont-ils pas le temps de bien réfléchir aux recettes destinées au peuple, parce que trop occupés à ne penser qu'à eux et aux variations de leurs repas, permanentes et parfois exquises ? **D'ailleurs, les critères de rémunération du roi ont le mérite de varier chaque année.**

Enfin, il faut bien séparer la nourriture des serviteurs de celle de leurs maîtres. Si on ne compare les décès qu'avec celles d'autres royaumes que pour punir le petit peuple, il faut en même temps savoir épargner les maîtres de ces tristes nouvelles, parce qu'ils n'y sont jamais pour rien dans les disgrâces de l'entreprise. Regardez [ici](#) toutes les variations des recettes qu'ils se permettent mais qu'ils refusent de partager avec nous.

C'est pourquoi, finalement, il ne faut pas penser que nos maîtres manquent d'imagination ; en réalité, ils manquent d'empathie et de considération pour nous, salariés.

Incapables de se mettre à notre place parce que nous sommes vus comme appartenant à une autre espèce, inférieure, se paralyse l'imagination de ce qui serait bien pour nous en tant qu'hommes et femmes de l'entreprise. Ne reconnaissant pas ce que nous sommes ou ce que nous ressentons, les maîtres sont dans une impossibilité croissante de nous proposer de nouvelles recettes de croquettes qui nous satisfassent ou au minimum saines et cohérentes. Focalisés exclusivement à nous nourrir le moins cher possible et à nous discipliner jusqu'au bout, nos maîtres rendent périlleux tout dialogue sur ce sujet ou sur tant d'autres.

Syndicalistes fâchés, nous ne pouvons qu'aboyer en protestation – mais cela ne servira à rien non plus. La métaphore du traitement de chien peut paraître comme une caricature, mais elle explique un certain nombre de comportements managériaux : l'idée qu'il suffit de nous jeter un os sans viande pour nous rendre heureux et silencieux ; que la meilleure manière de nous gérer est un mélange d'une part de câlins sporadiques assortis de langue de bois et d'autres part d'ordres brutaux, parfois complétés de coups de pied quand nous ne marchons pas suffisamment vite ou dans la mauvaise direction. Qu'il ne faut surtout pas nous gâter, ni nous laisser manger trop pour ne pas nous gâcher. Que notre nourriture et celle des maîtres doivent être distinctes et, finalement, que nous ne soyons dans l'entreprise que pour satisfaire les maîtres – donc que tout dérapage comportemental doit être brutalement réprimé pour éviter sa répétition.

Devrions-nous, au retour du confinement, manifester au pied des sites en aboyant tous ensemble pour nous faire entendre ?

En tout cas, nous vous suggérons d'écouter attentivement [ici](#) le message de Joe Biden à destination des salariés états-uniens, qui s'applique quasiment tel quel aux salariés du Groupe.

Vous commentaires [ici](#).