



Négociation Salariale : Le jour où les cadres s'éveilleront enfin ?

La négociation salariale Socle Social Commun s'est certes terminée avec un accord mais dans une atmosphère extrêmement tendue indigne d'une société comme TotalEnergies.

Lorsqu'en début de négociation, on s'engage sur des règles, on respecte sa parole. Visiblement il faut s'attendre à tout avec la direction. Cette dernière s'était engagée le 5 janvier à mettre un accord sur la table à signer avant le vendredi 14 janvier 17 h.

Mais au bout de 11 heures de négociations, le 13 janvier, la direction a exigé des organisations syndicales de s'engager à signer un accord dans la soirée même sous peine que cette « offre » ne soit retirée et remplacée par une offre moins-disante, sans fournir la moindre raison à cette volte-face.

Deux organisations syndicales signèrent le soir même. Comme d'autres organisations syndicales, le SICTAME UNSA a pour principe de consulter ses adhérents avant d'engager sa signature pour les accords salariaux, et la direction le savait pertinemment. Le SICTAME UNSA pour sa part ne pouvait consulter posément ses adhérents à 21 h, qui plus est, sans le projet de texte d'accord de... 8 pages. Texte d'ailleurs dont l'intelligibilité n'était pas évidente.

Alors pourquoi cette façon de faire ? Pourquoi vouloir imposer aux négociateurs de trahir leurs adhérents ? La direction plaque-t-elle aux organisations syndicales le seul mode de pouvoir qu'elle connaisse désormais : le verticalisme du sommet à la base ? Ou bien les représentants de la direction appliquent-ils [les méthodes de négociations de la grande distribution vis-à-vis de leurs fournisseurs](#) ?

Le SICTAME UNSA a quitté la négociation à ce moment-là, en indiquant regretter ces méthodes alors que l'accord, tel que présenté, pouvait potentiellement recueillir sa signature. Il sera informé vers 22 h que l'heure limite de signature était finalement repoussée au lendemain.

L'étude de l'accord et la consultation des adhérents furent réalisées dans la nuit et la journée du lendemain. Le SICTAME adresse ses remerciements à tous ses militants et adhérents qui se sont mobilisés pour rendre possible la prise de décision dans un délai aussi court.

Pendant ce temps, en diffusant auprès des salariés, que l'accord était sur la table avec deux signatures d'organisations syndicales, la direction mettait la pression sur celles restantes en usant de méthodes que l'on qualifiera pour le moins de déshonorantes.

Les adhérents du SICTAME UNSA ont largement voté en faveur de la signature et cela se comprend. Après tant d'années de vaches maigres, **une augmentation de 3,5 % apparaît comme significative, même si en fait, 2,8 % sont déjà consommés par l'inflation.** La clause de repli imposée par la direction en cas de non-signature était de 2 %. C'est une forme de chantage car ne pas signer conduit à un impact trop négatif sur les salariés et la direction en joue. Mais exercer un tel chantage sur les signataires relativise la valeur de leur signature. Sur ce sujet, comme sur tant d'autres, l'objectif de la direction n'est que de préserver les apparences.

Pour le SICTAME UNSA, les résultats attendus du groupe, 15 G\$, auraient justifié d'une augmentation de salaire bien plus importante [comme nous l'avions demandé dans notre précédent tract.](#)

Maintenant, on retiendra quand même que la demande du SICTAME UNSA d'un geste de la direction pour réduire les inégalités dans l'entreprise a été entendue, même s'il reste d'une portée limitée :

- Le « talon » d'une hausse de salaire annuelle de 1 000€ /an pour les OETAM ayant un salaire annuel inférieur à 42 553 € soit plus de 4 000 salariés ;
- l'engagement de porter l'attention du management lors des MSI sur la situation des « jeunes cadres », parfois très proches des minimas UFIP, mais que les « vieux » cadres risquent de payer...

La revendication initiée en 2008 du SICTAME UNSA de permettre l'utilisation de l'intéressement / participation pour financer l'Augmentation de Capital Réservé aux Salariés (ACRS) a enfin été entendue. Cependant, en termes de communication et d'intelligibilité par les salariés, la réalisation de cette revendication intervient à un mauvais moment :

- avec la refonte de l'épargne retraite en 2022 qui doit prioriser l'I/P sur le PERCOL et non l'ACRS,
- avec des perspectives de performance boursière de l'action TotalEnergies bien inférieures à ce qu'elles étaient en 2008 (perspectives d'alors qui ne se sont d'ailleurs pas réalisées !).

Enfin la direction, par le biais de cet accord remet en place l'indemnisation sur le télétravail occasionnel (TTO) Covid à partir du 3 janvier 2022. Mais ce point avait-il sa place dans une négociation alors qu'une première décision de justice indiquait déjà que l'indemnisation du télétravail ne pouvait être restreinte aux seuls salariés ayant signé un avenant de télétravail régulier dans le cadre d'un accord existant ([Tribunal judiciaire de Paris - 28 septembre 2021 - n° 21/06097](#)) ?

En résumé, la direction a raté l'occasion de relancer une vraie dynamique d'engagement des salariés dans la réorientation stratégique de la Compagnie. Ce n'est pas avec des baby-foot à tous les étages et des vidéos qui font le bonheur des agences de communication que l'on motive les salariés.

Maintenant quelle leçon tirer ?

La négociation salariale est un rapport de force. On peut le regretter, mais c'est un fait. Pour obtenir des augmentations salariales, il faut des syndicats forts et des salariés prêts à agir.

Il faut être capable de se mobiliser au travers d'actions fortes, pas seulement sur les sites industriels, mais également dans les sièges ou dans les établissements où les cadres sont majoritaires. Sinon, les récompenses des équipes se limiteront à des MSI attribuées de manière homéopathique et discrétionnaire ou à de significatives attributions d'actions dites de performance à quelques-uns.

Le jour où les cadres prendront conscience qu'avec la politique d'externalisation vers des prestataires, ils sont devenus la marge de manœuvre salariale de la Compagnie, les nouveaux « exploités », ils comprendront qu'il faut réagir. Pour être respectés, il faut être capable entre autres de :

- suspendre la remontée d'informations, le « reporting » en tout genre vers le haut, privant les grands chefs de leur tableau de bord et donc de leurs prétentions à piloter les activités,
- retarder la livraison d'un projet,
- retarder la signature d'un contrat, retarder les paiements ou les ventes...

Le danger est que le mécontentement se traduise par le cumul de démotivations et d'inerties individuelles qui, à terme, condamnent l'entreprise. Or, tant pour les salariés et pour l'entreprise, il vaut mieux des actions collectives massives, sans exclure la grève.

Alors ce jour-là, les salariés prendront conscience de leur pouvoir vis-à-vis des quelques 300 cadres dirigeants, qui leur font croire, qu'un jour ils pourront faire partie de ces « happy few » alors que pour 99 % d'entre eux, il ne restera que des regrets d'avoir tout donné à une entreprise qui ne sait pas le reconnaître !

Sans une mobilisation massive, les futures NAO comme les précédentes ne seront qu'un simple marchandage avec la direction pour discuter de la taille des miettes à laisser aux salariés après le festin annuel entre la direction et les actionnaires.

Pour concrétiser tout cela, la première étape est d'adhérer à un syndicat qui vous défend depuis sa création, le SICTAME UNSA, sans attendre que ce soient les autres salariés qui prennent soin de votre pouvoir d'achat.

Résumé des mesures purement salariales

OETAM

	Proposition 1 (réponse à donner avant le 13/1 17 h)					
	Augmentation générale	Revalorisation d'ancienneté		Minimum individuel garanti	Enveloppe d'augmentation individuelle	Bonus individuel éventuel
OETAM < 20 ans d'ancienneté (environ 50 % des effectifs OETAM)	2,35%	1,20%	+ impact de la majoration UFIP sur la prime ancienneté calculée sur les mini	3,55%	0,50%	500 €
OETAM > 20 ans d'ancienneté (environ 50 % des effectifs OETAM)	2,35%	0,20%		2,55%		
	Avec plancher de 1 000 € par an, environ 2/3 des OETAM concernés par ce plancher)				Sélectivité de l'AI ou du bonus : 55 % des OETAM auront une AI ou un bonus d'au moins 500 €	

Cadres

- **Enveloppe d'augmentation de 3,5 %**
- **Clause filet de 1%, sauf contreperformance**, dans le cadre d'une rédaction initiale de la direction fut supprimée par les deux premiers signataires : « *la contrepartie de ce filet « est définie par l'attribution de l'évaluation « objectifs annuels partiellement atteints » ou « objectifs annuels non atteints », suppression à laquelle fut substitué le « lumineux » commentaire du directeur des Relations sociales Groupe : « il nous a semblé finalement préférable de rester sur la rédaction habituelle, que chacun connaît et déjà utilisée dans les précédents accords. Ceci démontre à nouveau notre volonté de parvenir à un accord ».* Est-ce à dire que la contreperformance est évaluée seulement par « objectifs annuels non atteints » ?

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

<http://www.sictame-uns-total.org>

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41 01 47 44 76 33

PAU Bureau F16 CSTJF 05 59 83 59 21

MICHELET La Défense Bureau B RD 09 01 41 35 75 93

SPAZIO NANTERRE Bureau A10036 01 41 35 34 48