



Les MSI vues par les ETAM !

Le mois d'avril est souvent très attendu par les salariés de la Compagnie. En effet, chacun prend connaissance des Mesures Salariales Individuelles (MSI) et sait si les efforts fournis sont récompensés !

Un sujet qui divise, voir qui oppose les salariés : pourquoi ?

Que l'on soit cadre ou non-cadre, le traitement est apparemment différent, les perspectives de carrière sont différentes, le mode de rémunération aussi. Il n'est pas anormal qu'à l'embauche le niveau d'études soit pris en compte puis ensuite le parcours professionnel. Mais la différence devrait s'arrêter là.

Faisons un focus sur la catégorie des ETAM, pour laquelle sont nombreux les retours négatifs par différents canaux d'expression. L'incompréhension y est forte.

Les représentants du personnel SICTAME connaissent la problématique liée aux ETAM et la direction a été interrogée formellement sur les raisons pour lesquelles leur carrière stagnait. Bien que trop bien connues par les salariés, les réponses de la direction n'en demeurent pas moins toujours surprenantes :

- Rester au même coefficient pendant une dizaines d'années est normal dans une carrière,
- Les ETAM sont bien rémunérés chez TotalEnergies,
- Les horaires ne sont pas trop contraignants...

Les ETAM font face à ces préjugés : la carrière semble tracée dès l'embauche et il est difficile de sortir des lignes définies à priori par les RH.

Comment dans ces conditions montrer que l'on a les qualités requises pour progresser dans sa carrière tant en termes de postes de niveaux supérieurs qu'en termes de rémunération ?

Les MSI n'apportent pas les meilleures réponses, bien au contraire. Mis à part certaines exceptions, les ETAM n'ont pas l'impression que ce système de récompense soit d'une logique implacable ou que le mérite en soit le premier critère. Quels que soient la qualité du travail, les heures supplémentaires, les remplacements de collègues partis en congés ou en RCC... Les promotions peuvent être absentes ou au contraire obtenues sans effort particulier, simplement parce que c'était son tour !

Au contraire, la situation se dégrade au fur et à mesure des réorganisations incessantes ; les départs en retraite ou en RCC n'ont pas été compensés, la formation continue des contrats pros sans cesse renouvelés... alors que le travail demeure et doit toujours être réalisé avec les salariés restant. Les suppressions de postes sont de plus en plus fréquentes et les ETAM sont les premiers touchés. Pour preuve, le nombre d'assistantes diminue année après année et certains postes sont délocalisés.

Le SICTAME a signé le dernier accord NAO, non pas parce qu'il était satisfaisant. Il s'agissait d'assurer un minimum aux salariés, et particulièrement aux ETAM, et d'éviter qu'ils ne se retrouvent dans la même situation qu'en 2021 où par exemple au périmètre UES AGSH, seulement 0,26 % d'entre eux avaient pu

bénéficier d'une Augmentation Individuelle (y compris les cadrations, les garanties maternités-adoptions et les réexamens de situation individuelle, RESI).

En dépit de l'insatisfaction associée, les retours confirment que cet accord était nécessaire. Sans accord, et une moindre augmentation, la situation aurait été totalement incompréhensible, compte tenu des résultats exceptionnels de TotalEnergies.

Cependant, du côté des efforts des employés, il n'y a aucun souci de demande par l'employeur : ils sont toujours exigés, de plus en plus, sans cesse, mois après mois. L'impression de ne jamais en faire assez augmente, les arguments ou prétextes pour en demander plus sont omniprésents.

Au bout d'un moment, il faudrait un retour... un vrai et non pas du saupoudrage. Objectivement, l'enveloppe est trop peu élevée pour satisfaire les salariés.

Les salariés de TotalEnergies, notamment les ETAM, ont besoin de reconnaissance professionnelle. Ils ont besoin de voir leurs carrières évoluer, de se sentir importants dans la Compagnie.

A force de ne pas considérer les ETAM, la Compagnie ne risque-t-elle pas d'opposer les différentes catégories professionnelles (si ce n'est déjà fait), alors que le but de chacun est de contribuer au bon fonctionnement et aux résultats de Compagnie ?

Le sujet MSI n'est pas exclusif aux ETAM, le SICTAME en est conscient !!

Pour votre information, le lien vous permettant de faire une demande de **réexamen de situation individuelle (RESI) AGSH devrait être disponible sous peu dans le Wat.**

Nous vous communiquerons le lien internet (périmètre AGSH) dès que nous en aurons connaissance.

Le SICTAME a des propositions :

- Une enveloppe unique (cadre et non-cadre)
- Réduire la période d'obtention d'un coefficient
- Une enveloppe d'Augmentation Individuelle significative avec un minimum de 70€ mensuel
- Reconnaissance de l'expérience professionnelle
- Développer, encourager et reconnaître les formations.

VOTEZ SICTAME, pour que chacun soit plus fort ensemble !

**Un même combat et un même objectif :
pour une entreprise au service de l'Homme**