



NÉGOCIATION DES SALAIRES 2024-2025 AU NIVEAU DU SOCLE SOCIAL COMMUN (SSC) OU LA MAUVAISE COMÉDIE – COMME LE DISAIT M. POUYANNÉ, LE PÈRE NOËL N’EXISTE PAS. RAISON DE PLUS POUR NE PAS S’ADRESSER À LUI COMME S’IL L’ÉTAIT...

Même si le SICTAME n’est plus invité aux pièces de la prétendue négociation annuelle des salaires, il déplore toujours avec tristesse son **mauvais scénario habituel**. **Se perpétue le simulacre de trajectoire pour atteindre en séance la dernière proposition de la direction**. Par exemple, les plaintes des résultats de la Compagnie moindres qu’attendus font rire jaune après avoir entendu les torrents d’autosatisfaction déversés par sa communication financière.

Arrive désormais le délicat moment, pour les organisations syndicales conviées, de se frotter à cette réalité annuelle par rapport à des revendications souvent conçues pour faire rêver ou bien préparées pour tous les renoncements. La question est alors faut-il signer ou non ?

Le chantage infantilisant habituel de la direction « *vous n’aurez qu’une augmentation dérisoire (i.e. enveloppe de 1,2 % d’augmentation individuelle, clause dite de repli) si vous ne signez pas l’accord mirobolant que la Compagnie vous propose* » donne l’illusion de faciliter le « choix », c’est-à-dire le contraindre. Or, l’expérience passée a montré qu’à la vue d’un refus unanime de signatures (parfois il est vrai pas si unanime à la 1^{ère} itération), ce chantage se dégonflait tant le ridicule de la clause de repli serait apparent vis-à-vis de l’image sociale et sociétale ripolinée que veut donner la direction générale au monde.

Petit bilan de la comparaison (disponible [ici](#)) de l’issue de la négociation et les revendications initiales des organisations syndicales : alors que les augmentations revendiquées d’enveloppe salariale étaient d’au moins 4 % (sauf pour la CFTD à 3 %), la direction octroie 2,8 % avec une hausse pour tous les OETAM de 1,5 % et presque tous les cadres de 1 % (sauf tenue de poste insuffisante). **L’enveloppe globale est si faible qu’il va peu rester**

- **pour les montants absolus des mesures individuelles des OETAM avec une sélectivité d’attribution à 65 % (bonus ou augmentation individuelle) ;**
- **pour les augmentations individuelles des cadres sauf à procéder à une très forte sélectivité des augmentations individuelles.**

Aucune des autres revendications sur la rémunération directe (primes, intéressement, abondements, plafond d’ancienneté OETAM, ...) n’a trouvé réponse. Idem pour une meilleure transparence de l’utilisation *a priori* et *a posteriori* des enveloppes contraintes (ancienneté, rattrapage NP, réajustement de salaire, etc.). Même les cadrations ne garantissent pas 10 % de hausse du salaire. Et la revendication de pesée de poste OETAM, revendiquée depuis deux décennies, demeure lettre morte. Rien ne semble retenu de l’abandon du projet Job architecture...

Seule finalement une promesse de négociation en 2025 ou 2026 sur les astreintes en fonction du calendrier social. Ceux qui sont en astreinte apprécieront sans aucun doute le délai.

Et **deux concertations avec les seules organisations syndicales signataires de l’accord salaires** sur

- le processus de réexamen des situations individuelles ;
- la prise en charge employeur sur la restauration.

En l'absence d'une au moins organisation syndicale représentative non-signataire de l'accord salaires lors de cette concertation, son issue est sans valeur juridique, sauf à ce qu'elle ne se réduise à l'octroi d'une **décision unilatérale de l'employeur. C'est dire la valeur du dialogue social pour la direction, au-delà du ripolin de communication interne ou externe destiné aux ignorants. Appréciez également la mesquinerie et l'âcreté de la sucette donnée aux signataires.**

Il est d'ailleurs notable que **la direction n'ose même pas communiquer sur ses promesses, tant sa « concession » témoigne de problèmes.**

Pour information, les hausses des cotisations santé et prévoyance vont se faire sentir sur les bulletins de paie...

Interrogé lors du Comité européen du 6 décembre 2024 sur la négociation salaires alors à venir, **M. POUYANNÉ** rappelait fort pertinemment que **le Père Noël n'existait pas. Comme si, finalement, le PDG indiquait que c'est parce que les salariés et certains de leurs représentants s'adressent à lui comme des enfants qu'il répond comme il le fait. Soyez certain que les investisseurs ne s'adressent pas à lui ainsi, et voyez comment ils sont rémunérés.**

En réalité, seul un rapport de forces peut contribuer à améliorer le contrat social. Mais les salariés y sont-ils prêts ? N'hésitez pas à vous exprimer.

Rappel : [synthèse des revendications initiales d'organisations syndicales et de la proposition de la direction](#)

17 janvier 2025