



## RÉFÉRENDUM NAO : POURQUOI LA DIRECTION VEUT-ELLE SOUDAINEMENT SE RIPOLINER EN BIENFAITRICE DE SERVICE ? ÉTAPE 2 DE SON INFOX

Dans [sa communication du 18 février](#), le SICTAME montrait, preuves à l'appui, comment la direction usurpait le *benchmark* des négociations salariales de fin 2025 début 2026 en présentant des chiffres tronqués ou erronés (notamment Société Générale, Airbus). Le SICTAME y témoignait de plus que des décisions unilatérales de grandes entreprises (EDF, Crédit Lyonnais) pouvaient se trouver plus favorables que l'accord minoritaire que TotalEnergies veut octroyer. Le [communiqué DRH WAT du 23 février](#) réitère sa volonté de soumettre au référendum des salariés du Socle social commun cet accord alors que toutes les organisations syndicales, à l'exception notable de la CFDT, lui proposaient une réouverture des négociations.

### La DRH sait-elle faire autre chose que bluffer ou intimider ?

Non contente d'y réitérer ses mensonges ou vérités tronquées relatives à son *benchmark*, son communiqué du 23 février prétend, avec un aplomb inversement proportionnel à la substance de son propos, que seules des organisations syndicales non-signataires pourraient désormais signer l'accord alors qu'un **signataire (CFDT ou CAT) peut également retirer sa signature**. Face à la preuve apportée (voir ci-contre extrait du [n°108 des Thématiques de Liaisons sociales, avril 2023](#)) et à la rédaction même de [l'article L2232-12 al.3 du code du travail](#), la direction trépigne en serinant une « jurisprudence constante » qu'elle est évidemment incapable de citer, malgré de nombreuses demandes.

Que ce soit dans ses débats avec la direction en instance ou devant les tribunaux, **le SICTAME a l'habitude du bluff et de l'intimidation de la direction, témoignage de son sentiment d'impunité et de sa conception du dialogue social**. L'avenir proche dira si un signataire de l'accord minoritaire aura « l'indécence » (pour la DRH) de retirer sa signature. Ou si un non-signataire décide de s'y rallier...

Au terme du délai d'un mois, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations (C. trav., art. L. 2232-12).

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et si les signataires initiaux ont maintenu leur signature, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois (C. trav., art. L. 2232-12).

L'absence de notification précitée dans les conditions prévues à l'article D. 2232-6 du Code du travail a pour effet de faire courir les délais de huit jours et de deux mois mentionnés ci-dessus. En d'autres termes, l'absence de notification retarde le délai de consultation des salariés (Cass. soc., 9 oct. 2019, n°19-10.816 P).

### Oui, elle le peut : séduire les salariés par de belles promesses... captieuses ?

Les salariés devraient tout d'abord garder en tête les promesses du PDG assurant qu'en cas de succès de l'augmentation de capital réservée aux salariés (ACRS) de mai 2024, la décote de 30 % serait pérennisée. Dès septembre, et malgré le notable succès de l'ACRS en question, il n'était plus question que de revenir à la décote de 20 % sous prétexte du coût élevé de l'opération. Or, dès fin 2022, l'impact du coût d'une décote de 30 % était déjà connu. En réalité, pour le prix d'un esquimau fondant, [la direction voulait faire avaler la suppression des droits de vote double \(DDVD\) en Assemblée générale](#), essentiellement portés par les actionnaires salariés. Sur les 14 représentants des porteurs de parts au conseil de surveillance du fonds d'actionnariat salarié, 8 votèrent pour et 6 contre la suppression des DDVD, la rendant irrémédiable. **La leçon devrait être retenue.**

Aujourd'hui, la direction communique sur le simplisme du choix que son référendum prétend offrir.

Autrement dit, les salariés auront le choix entre « Pour » (une enveloppe d'augmentation salariale de 2.3%) ou « Contre » (une enveloppe d'augmentation salariale de 1%).

Or, le minimum de respect des électeurs (dont la DRH est incapable sans en contraindre l'expression) est de **communiquer l'accord soumis au vote. Le SICTAME tente de le faire [ici](#)**. Au-delà des effets de communication / manipulation de la direction, que peut-on noter dans l'accord et la clause de repli ?

**Mais quel est l'enjeu global réel de ce référendum ? Pour répondre, il faudrait déjà que l'accord qui y est soumis soit clair et réellement intelligible au-delà des effets infantilisants de com'**

- **Les salariés en CDD, dont les contrats de professionnalisation, ne sont pas concernés par l'accord.** Les CDD (1 770 au 30/9/25) seront-ils alors électeurs au référendum direction ?
- Plus généralement, qui seront les électeurs alors que pour « bénéficier » de l'accord, il faut être salarié CDI les 31/10/25 et 31/3/26 et en plus pour les OETAM les 31/12/25 et 1/1/26 ?
- L'accord prévoit un bonus minimal de 750 € brut à 65 % des 5 280 OETAM (non inclus dans l'enveloppe affichée de 2,3 %). Outre que l'accord ne dit mot de l'éventuelle proratisation dudit bonus pour les 760 OETAM à temps partiel, il est remarquable que la direction n'évoque pas l'éventualité de l'enjeu de 2,6 M€ brut. Autrement dit, **à en croire la communication pourtant enjoliveuse de la direction, l'enjeu du référendum se trouve limité aux seules augmentations de salaire de base. Le bonus OETAM ne semble pas être un enjeu.** Sauf à croire que les signataires n'ont pas saisi ce qu'ils ont signé...

- Étrangement, **l'accord impute les cadrations des OETAM à l'enveloppe des promotions des cadres (0,9 %) contribuant à la confusion des périmètres** (une expertise de la DRH !). L'accord annonce par ailleurs 120 cadrations en 2026. Or, [l'accord dit GEPP de 2024](#) prévoit déjà un engagement annuel de cadrations de 1 % des effectifs OETAM, soit 53 cadrations. L'enjeu apparent de l'accord est donc de 67 cadrations (1,3 % des OETAM au 30/9/25).

| AG augment. générale<br>AI augment. individuelle |                              | Oui au référendum | Non au référendum | Enjeu en 2026 |                                                                              |
|--------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------|
| OETAM                                            | AG pur                       | 0,9%              |                   | 0,9%          |                                                                              |
|                                                  | plancher AG (500 €/an)       | 0,2%              | 0%                | 0,2%          | ~98% des 290-, ~65% des 310 et ~45% des 340 bénéficiaires plancher           |
|                                                  | AI (dont prime d'ancienneté) | 1,2%              | 1,0%              | 0,2%          | Cadrations exclues de cette enveloppe étrangement transférée aux cadres      |
| Cadres                                           | AG (sauf contre-performance) | 0,6%              | 0%                | 0,6%          |                                                                              |
|                                                  | AI pur                       | 0,8%              | 0,1%              | 0,7%          | La clause de repli annonce 1% de promotions/cadrations et garantie maternité |
|                                                  | Promotions <b>cadrations</b> | 0,9%              | 0,9%              | 0,0%          |                                                                              |
|                                                  | Nombre de cadrations         | Min 120           | Min 58 (GEPP)     | ?             | Engagement GEPP : cadrations 1 %/an des OETAM                                |

L'[Entre Nous du 27/1 de la DRH](#) persiste à oublier ses engagements antérieurs en affichant **0** comme engagement de cadrations dans la clause de repli. Là encore, la communication de l'employeur est faussée.

- Il est en réalité significatif que **l'enveloppe cadrations OETAM et promotions des cadres en cas de non-validation de l'accord (1 % y compris garantie maternité) soit supérieure à l'enveloppe prévue dans l'accord (0,9 % hors garantie maternité)**. Cette garantie est une AI de fait, mais dont l'ampleur globale est nécessairement faible. Autrement dit, **la non-validation de l'accord apparaît sans impact significatif sur les promotions des cadres et les cadrations des OETAM. Mais alors, s'il devait y avoir l'application de la clause de repli, faut-il comprendre que l'enveloppe de cadrations serait réduite de plus de moitié (pour juste honorer l'engagement GEPP) pour accroître le nombre de promotions des cadres ? Vraiment ?**

**En promouvant l'accord par référendum, la DRH souhaite-t-elle faire d'une pierre deux coups ? Préparer la directive transparence salariale et avoir à peu de frais les syndicats en trophées de chasse**

Cette incohérence visible de la direction révèle qu'elle se trouve contrainte par les promotions des cadres et les cadrations des OETAM et dans une moindre mesure par la trajectoire « mécanique » minimale des salaires des OETAM. Les 1,3 % de perte de la clause de repli portent sur les AG et les AI hors promotion et ancienneté. Les salaires annuels brut de base versés par l'employeur s'élèvent à 1,0 G€, soit **un enjeu de 13 M€ de salaires annuels bruts. Majoré par les cotisations patronales, ce montant demeure dérisoire pour la Compagnie<sup>1</sup>.**

Autrement dit, **proposer son référendum ne lui coûte pas grand' chose.** Mais il offre l'opportunité à sa direction de se présenter auprès de ses pairs français comme **la restauratrice de fait de la [loi Le Chapelier de 1791](#) interdisant la défense collective des intérêts des travailleurs**, une marotte patronale. Mais **la DRH a aussi besoin de continuer à ajuster discrètement les salaires en vue de la [transposition, opportunément tardive pour le patronat français](#), de la [directive européenne « transparence des rémunérations »](#).**

<sup>1</sup> Rapporté aux effectifs (avec néanmoins la confusion de l'imputation des cadrations), sur une base temps plein, l'enjeu moyen de l'accord est de 592 € de salaire annuel de base brut d'un OETAM et 1 184 € pour un cadre. Ce chiffrage de l'enjeu du point de vue des salariés ne fait à ce stade qu'illustrer une moyenne, pas une réalité.