



DONNONS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES

# Le SICTAME-CGC vous informe

## CHRONIQUES DE LA NÉGOCIATION « RÉMUNÉRATION » N°1 – Méthodes et Enjeux

Si on se réfère au PETIT LAROUSSE, rémunération : « Prix d'un travail, d'un service rendu ». Pour la Direction, le rôle du Groupe de Travail Rémunérations « se résume » à l'étude des passerelles entre le Statut du Mineur et les régimes issus de la CCNIP (Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole). C'est à dire « négocier » les modalités de passage d'un **système de rémunération** à un autre.

### Les deux mondes

D'un côté, on trouve le Statut du Mineur dont la caractéristique est de rémunérer les agents sur la base de points revalorisés annuellement. La paie est construite sur la base d'un coefficient hiérarchique personnel connu de tous. Des automatismes et une prime d'ancienneté pour tous assurent une progression minimale. La situation familiale est prise en compte.

De l'autre côté, le système CCNIP rémunère les collaborateurs sur la base de coefficients auxquels sont attachés des minima garantis. Une majoration complémentaire attribuée individuellement par la hiérarchie vient différencier significativement la paie de deux collaborateurs au même coefficient. Cette majoration est vulnérable, ce qui signifie que son montant peut être remis en cause à l'occasion d'un changement de coefficient.

En l'absence de statistiques détaillées et par le principe même des majorations individuelles, le système est opaque. La progression minimale garantie de carrière est, quant à elle, réduite à sa plus simple expression.

**D'un coté un système protecteur et transparent aux règles parfois complexes, de l'autre un système opaque, minimaliste dans les garanties et qui laisse une large liberté aux décisions régaliennes.**

### Une méthode de travail révélatrice

En préambule à toute discussion, la Direction nous a précisé que le futur statut aurait pour socle la CCNIP. A regarder de plus près, le Statut du Mineur est pourtant le protocole majoritaire en terme d'effectifs dans l'amont. Il est également le mieux adapté puisque la majorité des métiers de l'Exploration-Production y sont représentés a contrario de la CCNIP plutôt orientée vers les métiers du Raffinage-Marketing.

La CCNIP étant imposée par la Direction, nous pensions qu'une marge de manœuvre à la hauteur de cette concession serait laissée aux négociateurs pour rapprocher les deux mondes. Après l'inventaire de l'existant, un travail en trois étapes nous paraît indispensable :

- **Etape 1 :** Définir des compléments à la CCNIP sous forme de protocoles, voire réglementations pour rapprocher les statuts et bâtir le statut commun,
- **Etape 2 :** Créer des groupes clos pour les sujets critiques et non négociables,
- **Etape 3 :** Bâtir les passerelles résultantes.

Jusqu'à ce jour, force est de constater que les propositions de la Direction ont porté uniquement sur la passerelle entre le statut du mineur et la CCNIP « sauce TOTAL ». Cette réduction est révélatrice d'une volonté farouche de la Direction de plaquer partout et sans nuance le système TOTAL.

**Nous sommes en pleine normalisation ! Où en est le respect des cultures ?**

## **L'HARMONISATION POUR QUOI FAIRE ?**

Avant de s'engager dans un processus aussi lourd de conséquences pour les agents, il convient d'en peser les objectifs et les avantages pour les intéressés.

### **Le point de vue des salariés :**

Pour des salariés accomplissant des travaux comparables, le traitement différencié des situations est inéquitable. Ce contexte crée alors une source inépuisable d'insatisfactions et n'est pas favorable à la naissance d'un esprit d'équipe.

### **Chacun attend d'être traité de façon équitable quel que soit son Groupe d'origine.**

La mise en place de règles communes ne doit pas être l'occasion de pertes financières ou de classification. Le contexte étant très favorable, avec 31 GF de résultat net pour le premier semestre 2001, la Direction n'a pas de raison pour se limiter à une harmonisation a minima. Une opération à coût constant engendrera automatiquement des gagnants et des perdants car la population n'est pas homogène.

### **Le changement de statut ne doit pas engendrer de pertes financières.**

Les salariés peuvent être légitimement inquiets de l'évolution de leur carrière ou de leur rémunération. Une garantie d'évolution sur les minima du Statut du Mineur n'est pas recevable, car elle ne reflète pas la pratique actuelle dans l'entreprise et ne prend pas en compte l'évolution des éléments familiaux notamment pour les salariés les plus jeunes.

### **Le changement de statut doit garantir une évolution de rémunération conforme à la pratique de l'entreprise et à l'évolution des situations personnelles.**

### **Pour la Direction :**

La Direction a des avantages immédiats, directs et forts, à l'harmonisation des statuts :

- La simplification des procédures administratives :  
Il ne sera plus nécessaire d'entretenir deux systèmes de paie et de gestion.
- L'amélioration de la fluidité entre les Branches Exploration-Production et Raffinage-Marketing : Un statut commun ouvrira en grand les vannes de la mobilité notamment pour tous les métiers des fonctions de soutien. Opportunité pour certains, cette fluidité non basée sur le volontariat risque d'engendrer par ailleurs de nombreuses frustrations pour les autres.
- La disparition programmée du Statut du Mineur

**L'harmonisation de la structure de rémunération est en soit une opération largement bénéficiaire pour la Direction. Seules des relations du type GAGNANT-GAGNANT sont susceptibles de créer l'esprit de corps et la motivation indispensables à la réussite de la fusion. Nous attendons donc, de la part de la Direction, des propositions à la hauteur des ambitions industrielles affichées par le Groupe auprès de ses actionnaires.**

***A suivre... Prochain numéro : la structure des rémunérations CCNIP***

**NB :** Rappelons que **SICTAME** signifie **S**yndicat des **I**ngénieurs **C**adres **T**echniciens **A**gents de **M**aîtrise et **E**mployés. Le SICTAME est affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC. Le SICTAME-CGC est donc ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner (cf. ci-dessous).

<b>Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).</b>		
<b>Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq</b>		
NOM.....	Prénom.....	
SOCIETE.....	LIEU DE TRAVAIL	TEL :
Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC (ou/et)		Souhaite adhérer au Sictame-CGC