

TECHNICIENS DE LABORATOIRE :

Terminus Tout le Monde Descend

TOTAL UES AMONT
GLOBAL SERVICES
HOLDING

Avril 2021

Une matrice des compétences avec des niveaux de poste liés aux coefficients même pour les cadres ils n'avaient pas osé ! La direction générale doit être fière de ses petits soldats. La CGT avait mis en garde sur la méthode d'évaluation des postes mais le doute n'est plus permis: **le projet VALOR s'apparente plus à un mécanisme de dévalorisation de la carrière des techniciens et agents de maîtrise... Un véritable gâchis qui révèle le peu d'ambition de la direction sur le sujet.**

Sachant qu'un OETAM change de coefficient en moyenne tous les 10 ans, les niveaux de postes définis seraient les suivants :

Niveau 1 : coefficient 215-250 : La CGT considère qu'embaucher un bac +2 ou +3 avec une License pro seulement en coefficient 215 est une honte. *Salaire sans ancienneté net en coef 215: 1600 € ; durée pour accéder au coef 250 : 20 ans...*

Niveau 2 : coefficient 250-290 : C'est là qu'est regroupé par la direction le gros des effectifs techniciens, avec ceux qui viennent du niveau 1 en 250 et qui vont y végéter jusqu'à la fin de leur carrière en espérant le coefficient 290, et ceux qui n'auront aucune opportunité de progresser.

Niveau 3 : coefficient 290-310 : Au cas où des techniciens auraient de l'ambition, ils ont trouvé l'astuce pour doucher leurs espoirs. Eh oui, vous aller pouvoir prendre un poste niveau 3, avec plus de compétence, plus d'autonomie, plus de tout, mais au même tarif : le coef 290 ! A quoi bon puisque c'est la même chose qu'avant : pas de reconnaissance financière des compétences !!

Niveau 4 : Coefficient 310-340 : Le GRAAL ou comme on nous l'a expliqué réservé à ceux qui vont être cadrés. Au vu des réactions ces derniers jours, les techniciens ont bien compris que non seulement on les avait bernés avec le projet VALOR, mais qu'en plus ils se retrouvaient avec un système qui allait encore plus les bloquer. Comment évoluer s'il n'y a aucun poste au niveau supérieur ?

La palme d'or de la communication catastrophique est à attribuer au département EIS : incompréhension des techniciens , burn out...

La CGT a dénoncé la dangerosité et les dégâts qui résultent du projet VALOR avec un effacement complet du passé de chaque technicien, comme si on les avait vidés de tout leur savoir faire. Certains ingénieurs ont dénoncé ce fait grave, d'autres ont joué le jeu avec l'appui des chef de département, des « Talent Developers » et la bénédiction du PDG. On nous explique qu'il y a de la transparence mais qui a fait la matrice des compétences ? Les mêmes qui ont jugé et noté chaque poste ! Les dés étaient pipés à l'avance !

La CGT est dégoûtée du peu de considération que TOTAL a pour ses techniciens de laboratoire dans une société qui prône le Better Together et alors que se développe le pôle technique de one-Tech. Et que dire des Techniciens hors labo, des métiers support, infirmiers(es) et des assistantes qui malgré le même niveau d'étude (BTS++) sont tous à la traine au niveau de leur progression salariale ?

La CGT continuera à défendre tous les salariés contre toutes les injustices, qu'elles soient envers les cadres ou les techniciens !

Rien ne les oppose même si les dirigeants du groupe ne rêvent que de ça !



PLUS D'IDÉES
PLUS DE FORCE

Propositions de la CGT

La CGT a fait des propositions pour revaloriser les métiers de tous les techniciens, assistantes et infirmiers(es) mais sans suite.

Propositions de la CGT :

- **Embauche des TAM (technicien et agent de maitrise) avec de l'expérience au coefficient 230 minimum**
- **Parcours de carrière :**
 - Changement de coefficient tous les 5 ans pour valider les acquis d'expérience , de maitrise des outils et d'autonomie.
 - Pour les techniciens qui veulent progresser plus vite, mise en place d'un parcours plus rapide pouvant mener à la cadration.
 - Dans tous les cas proposer à chaque technicien un vrai entretien de carrière avec des objectifs techniques et d'évolution salariale. Quel coefficient dans 5 ans, qu'est ce que je dois faire ? Quelle formation ? Comment progresser ?
- **Mobilité et transversalité des postes :**
 - Afin que les postes à pourvoir soient attractifs, mettre un niveau de coefficient pour la prise de poste et permettre à des coefficients plus petit de postuler et du coup de progresser techniquement et salarialement !

Ce pourrait être le cas par exemple de tous les postes d'assistantes non pourvus à cause de leur peu d'attractivité.

- **Valorisation les responsabilités hors Métiers :**
exemple RSED (responsable sécurité-environnement délégué), PCR (personne compétente en radioactivité), GAD (gestionnaire des achats décentralisés), IMO (information management officer), Community Manager, Quality Officer, etc...

- **Augmentation Individuelle et Primes :**
même si la CGT reste attachée à des hauts niveaux d'augmentation générale, elle réclame en plus :
 - **Augmentation des Augmentations Individuelles avec un minimum de 100€.**
 - **Avoir les mêmes primes que les cadres :** il est incompréhensible qu'un ETAM ait des primes deux à trois fois moins importantes qu'un ingénieur. Pour la CGT, les primes ne doivent pas non plus se substituer aux augmentations de salaire.

La CGT est à l'écoute de tous les salariés et porte leurs revendications devant les différentes Directions !



PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS



Vous avez des idées !
Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux du restaurant d'entreprise.

Centre Scientifique
& Technique Jean Féger
F017 - avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56 / 68 21

Tour Coupole
2 place Jean Millier
La Défense 6, 92078 PARIS
01 41 35 52 45

Pôle Étude Recherche
Lacq (PERL)
Pôle Économique 2 - BP47
64170 LACQ
05 59 67 37 37



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cgtttotal.fr



06 28 78 94 34