la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS
TotalEnergies

TOTALENERGIES
UES
AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING
---
Mars 2022

# SIMPLIFICATION DES NP ? CHICHE !

## ÉDITO

Virginie Lepoivre
Elue Cadre CSE Pau

A l'heure où la Direction annonce une simplification de l'évaluation des niveaux de postes (*vidéo Mag RH de l'EP n°1, voir verso*), la CGT exprime son point de vue.

La CGT défend la mise en place de grilles négociées définissant les métiers et l'évolution de carrière, valorisant l'ancienneté et la transparence de la rémunération (voir verso). La simplification des NP constituerait donc à les supprimer ! Mais puisque la Direction ne va pas le faire, intéressons-nous y à nouveau en commençant par rappeler nos constats avant de détailler nos revendications.

LE NIVEAU DE POSTE (NP) EST MAL UTILISE PAR NOS RH ET IL COMPLIQUE CE QUE POURRAIENT TRES BIEN FAIRE LES COEFFICIENTS ET DES GRILLES DE SALAIRE NEGOCIEES.

VOICI POURQUOI.

### Le NP dépend du salarié et non du poste

Aux dires de la Direction et selon la définition du NP (NP= niveau de compétences attendu, complexité et finalité du poste), le niveau de poste ne doit pas dépendre du salarié mais du poste, hélas la réalité est tout autre, il n'y a qu'à écouter nos TD ou voir les fiches de poste du job-posting où il est très fréquent de voir indiqués deux niveaux de postes.

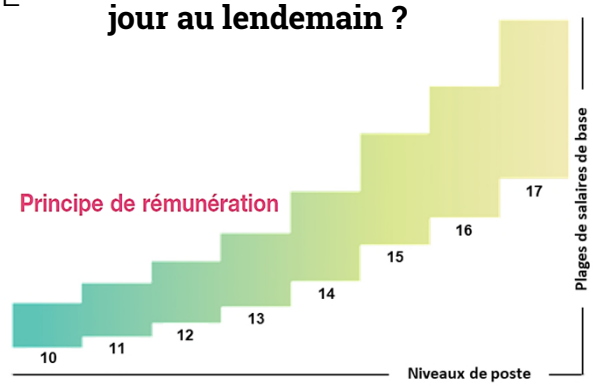
### La rémunération dépend du NP

- le salaire de base est encadré par le NP : d'ailleurs on attend toujours de la transparence à ce sujet ! La Direction a trouvé là un bon moyen de ralentir l'évolution des plus jeunes ou de plafonner les plus anciens

**Qui n'a pas passé plusieurs mois sans connaitre son NP ?**

**Qui n'a pas pris un poste dont le Niveau de Poste a été révisé à la baisse ?**

**Qui n'a pas vu son NP ou celui d'un collègue baisser arbitrairement du jour au lendemain ?**




| NP | Part Variable globale médiane 2021 | PV individuelle médiane 2021 | PV collective médiane 2021 |
|---|---|---|---|
| 10 | 2032 € | 1539 € | 579 € |
| 11 | 2400 € | 1800 € | 621 € |
| 12 | 2922 € | 2214 € | 692 € |
| 13 | 3861 € | 3000 € | 809 € |
| 14 | 6944 € | 5250 € | 1637 € |
| 15 | 14950 € | 11375 € | 3535 € |
| 16 | 23800 € | 18085 € | 5463 € |

- la part variable est calculée en fonction du NP : la Direction utilise là le NP juste pour mettre en œuvre sa politique de rémunération : opaque, individualiste, sans valorisation du travail d'équipe.

Certains salariés, sentant que le NP a une influence sur la rémunération ou la prime annuelle, ont lutté d'arrache-pied pour progresser en NP mais se retrouvent aujourd'hui avec un salaire complètement en dessous de leur NP.

Sans parler des salariés qui se voient bloqués dans leur évolution de carrière, biaisée par le fonctionnement du NP !

### Les salariés en ont assez

- d'avoir à se battre individuellement pour leur niveau de poste,
- de n'avoir pas de visibilité sur l'évolution de leur rémunération
- de ne pas voir le travail d'équipe récompensé
- de ne pouvoir changer de carrière sans plafonner dans la rémunération
- de subir l'arbitraire des notes EIA comparativement aux évaluations et de la réalisation des objectifs

### NP, tous concernés !

## LA CGT REVENDIQUE LA REVALORISATION DES ACCORDS SOCIAUX ET UNE NOUVELLE POLITIQUE DE REMUNERATION

# Ce que la CGT demande :

- Des accords représentatifs et adaptés aux métiers de l'énergie
- Un salaire juste et évolutif
- La remise en cause de l'individualisation, la disparition des NP et des notations des EIA
- La transparence des salaires et la refonte des procédures de recours via des commissions paritaires
- La transparence de la distribution des primes et bonus
- La refonte des modalités de calcul et de distribution de l'intéressement, sans application de critères locaux et indices punitifs
- Un NP indépendant du salarié ! Si le salarié est jeune ou peu expérimenté, il montera en compétences ou s'il est parfaitement compétent pour le poste alors il aura une chance de dépasser ses objectifs !

*Comment faire* ? **un organigramme avec le NP tout simplement ! Et le job-posting avec un seul NP !**

C'est l'occasion de revenir aussi sur le job-posting qui oblige à avoir un maximum de compétences pour avoir des chances d'occuper un poste alors que l'évolution de carrière veut que l'on monte en compétences…

- Une rémunération qui ne dépende pas du NP !

*Comment faire* ? **Un salaire qui évolue en fonction de la qualification, de l'ancienneté et de l'évolution de carrière.**

- Des actions « performance » pour un service ou un projet, avec le même nombre pour tous !
- Une part variable indépendante du NP et qui soit transparente et juste.

Et soyons encore plus ambitieux : supprimons les NP et définissons une grille des métiers de l'énergéticien qui fasse la part belle à l'évolution de carrière !

**PLUS D'IDÉES PLUS DE FORCE**

Parmi ceux qui ont un NP,
90% ont un NP < 14

**Ce que la Direction annonce dans sa vidéo LE MAG *RENDEZ-VOUS* :**

Pas grand-chose, à part qu'il reste 35% de salariés sans NP (comme quoi on peut vivre sans! Depuis 20 ans!) et que ce seront les managers (N-2 du CDEP) qui devront définir les postes de leur équipe avec une contrainte, venue d'en haut, du nombre de NP 10 à 14 par service.

**En fait, beaucoup risquent de voir leur NP baisser arbitrairement.**

•Vous pouvez toujours soutenir notre action pour des accords sociaux (IKT; allocation de scolarité, révision de situation individuelle (RESI); prime vacances, ancienneté; avantages "Gaz-Élec-Carburants"…) à la hauteur de l'ambition de l'entreprise !

**Répondre par OUI où NON au questionnaire en suivant ce lien** *https://forms.office.com/r/8stENqKkCr* (accès via Intranet-LIFT) qui donnera le poids nécessaire aux organisations syndicales pour faire avancer ces revendications devant la Direction qui s'imagine que les salariés sont résignés et sans ambition vis à vis de leur propres conditions contractuelles…

**Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine.** Veuillez le jeter dans les poubelles appropriées.

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

**Centre Scientifique & Technique Jean Féger**
**Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)**
**Tour Coupole & St-Martin-d'Hères**
**Centre de Recherche de Solaize (CRES)**
**Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)**

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

CGT TotalEnergies UES AGSH
@CGTTotal
facebook.com/CGTTotal
amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com
ep.cgttotal.fr

ne pas jeter sur la voie publique