

Dégradation du climat social : que faire ???

La dégradation du climat social s'accélère et dans certaines directions, un climat délétère s'installe. Trop de salariés déclarent ouvertement vouloir partir : rien ou peu à faire pour certains et trop à faire pour d'autres qui n'en peuvent plus ; un grand mécontentement pour beaucoup, face aux misérables augmentations et parts variables ; d'incessantes demandes de réductions de coûts, peu porteuses de sens pour un groupe comme Total et qui pourraient s'avérer contreproductives voire dangereuses ; des pressions, de la mauvaise humeur, voire des coups de colère, venant parfois du plus haut, qui se répercutent de haut en bas tout au long de la ligne hiérarchique ; trop de chefs qui ne pensent qu'à plaire à leurs propres chefs, plutôt qu'à rechercher le véritable intérêt de l'entreprise ; un système de promotions qui fait la part belle à la loyauté (feinte ou réelle) plutôt qu'à la compétence ; des réorganisations expérimentales sans fin ; des filialisations plaçant les salariés filialisés au « service » d'autres collègues, considérés comme assumant des fonctions plus importantes ; une DRH défaillante, qui accompagne le changement dans le mauvais sens en sapant davantage le contrat social... Pas étonnant que la mauvaise humeur finisse par se répandre chez les uns et les autres.



Que faire face à une ambiance de travail si dégradée ?

Nous proposons 5 axes fondamentaux d'amélioration des conditions de travail, qui nous paraissent indispensables :

1. Egalité des efforts et partage équilibré



Il n'est plus possible de continuer à réduire massivement les augmentations, parts variables, cotisations ARRCO-AGIRC, conditions d'expatriation et de mission, etc. et, dans le même temps, attribuer toujours plus d'augmentations au PDG et aux cadres dirigeants, augmenter à nouveau le dividende servi aux actionnaires... L'équilibre entre salariés, cadres dirigeants et actionnaires a été rompu et seuls les salariés payent au prix fort la chute du Brent, quand les autres, PDG, cadres dirigeants et actionnaires en sont, non seulement protégés, mais voient paradoxalement leur rémunération augmenter. **C'est insupportable !!!**

Si la direction poursuit, sans fin, cet exercice du « *toujours plus pour certains* » et « *toujours moins pour les salariés* », mettant par exemple à profit l'intégration des salariés de Maersk pour exercer de nouvelles pressions sur les salariés, elle pourrait fracturer durablement le corps social de l'entreprise et créer les conditions d'un découragement général.

2. Gestion de carrière

Nos sondages indiquent un grand mécontentement vis à vis des gestionnaires de carrière : certains d'eux ne répondent pas au téléphone ni aux emails ; les rendez-vous sont difficiles à obtenir ; l'attitude est parfois arrogante voire méprisante ou inadaptée, avec des remarques ou commentaires déplacés ou blessants ; le salarié et ses compétences sont trop souvent mal connus, ce qui conduit à des propos du



style : « *Vous êtes qui ? Je ne vous connais pas.* » - « *Je ne peux rien faire pour vous ; le salarié est acteur de sa carrière, vous n'avez qu'à aller sur Job posting* » - « *Pouvez-vous m'envoyer votre CV pour que je voie ce que je peux faire de vous ?* ».

La relation avec ces gestionnaires de carrière est déséquilibrée et certains font pression sur les salariés pour leur faire accepter des positions, des mobilités forcées ou des conditions d'expatriation dégradées, ou bien encore ne donnent pas d'explications acceptables ou répondent n'importe quoi aux questions qui leur sont posées.

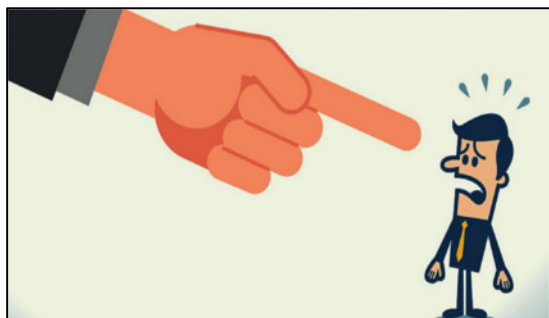
Comment expliquer une telle situation ? Tout d'abord, les gestionnaires de carrière sont trop peu nombreux et leur charge de travail excessive fait qu'ils manquent de temps pour connaître les salariés dont ils sont censés gérer les carrières et pour s'intéresser à eux. Ensuite, certains n'ont pas les aptitudes voulues pour exercer correctement cette fonction ou sont dépourvus de l'intelligence émotionnelle nécessaire pour tenir les justes propos et commentaires aux salariés qu'ils reçoivent. Enfin, ils sont eux-mêmes soumis aux pressions des métiers et de la DRH ou à des « instructions » incompatibles avec le respect des salariés.

Il faut donner à la gestion de carrière les moyens de fonctionner correctement : multiplier au moins par deux le nombre de gestionnaires de carrière, nommer et former des GC aptes à cette fonction, établir une charte déontologique qui les oblige à recevoir les salariés ou à répondre à leurs messages dans des délais raisonnables, ainsi qu'à traiter ces salariés avec attention et respect, et leurs questions avec sérieux et correction.

3. Changement de mission RH et Comité d'Éthique

Une Direction RH « normalement constituée » a pour mission le recrutement, le développement professionnel, la gestion de carrière et l'administration des salariés. Ceci implique la formation, la motivation, la protection et surtout le respect de ces salariés. Ces fonctions RH sont assurées chez Total, mais d'une manière subordonnée à une autre fonction non affichée de notre DRH, à savoir la protection du système de pouvoir managérial en place.

Ceci explique un recrutement ou des évolutions de carrière qui peuvent relever plus de la conformité ou du « clonage » que de la diversité (y compris de pensée) ou des compétences



et réalisations avérées. Combien de vrais talents sont ainsi ignorés ou méconnus ? Combien de cas de harcèlement, de discrimination, de maltraitance de salariés où la DRH prend systématiquement la défense du pouvoir managérial, même dans des cas très graves, au lieu de protéger les salariés dont elle a la charge ?

Dans le même ordre d'idée, notre syndicat a constaté suffisamment de cas traités (ou plutôt maltraités) par le Comité d'éthique ou par la Conformité, pour alerter formellement les salariés du risque qu'ils encourent à saisir ces instances en mettant en cause leurs hiérarchies, des syndicalistes « amis » de la direction ou des cadres dirigeants du Groupe, sans s'assurer au préalable des conseils et du soutien d'un syndicat réellement indépendant tel que le SICTAME.

La DRH et le Comité d'éthique doivent avoir, dans leur mission fondamentale, la protection, le respect et le développement équitable de tous les salariés.

4. Moralisation de la vie syndicale : halte aux avantages indus de certains syndicalistes

Nous avons dénoncé, par tracts, le système mis en place par la direction qui permet à des permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT mutés à Paris de bénéficier d'un régime de « mission » (appartement de fonction, hôtels, remboursement de frais). Le SICTAME n'écarte pas la possibilité d'engager une action collective pour discrimination



et demander que soient accordés à tout salarié muté géographiquement en France les mêmes avantages que ceux accordés auxdits permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT. La direction n'a pas mis fin, à ce jour, aux avantages extraordinaires dont bénéficient ces permanents syndicaux et les justifient au contraire. Pourquoi ? La réponse pourrait être que sans des syndicats et des permanents syndicaux, devenus d'une certaine façon les « obligés » de la direction, l'édifice actuel des relations sociales pourrait bien s'écrouler et compliquer ainsi la validation quasi-systématique d'accords d'entreprise aux conditions souhaitées par la direction.

Vous avez été nombreux à nous approcher et manifester votre colère ou mécontentement face à cette disparité de traitement, qui avantage indument ces permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT et qui discrédite la direction.

Ce système est vicié et vicieux ; il doit cesser ! Car il peut corrompre les relations sociales et s'avérer dangereux pour les salariés, alors même que les modifications du Code du travail introduites par le gouvernement vont élargir les thèmes susceptibles d'être négociés dans l'entreprise.

5. Halte aux réorganisations expérimentales



Les salariés ont déjà subi plus qu'une dose raisonnable de réorganisations, qui s'enchaînent les unes après les autres. Ces réorganisations, évidemment bien perçues par la direction, peuvent être intellectuellement alléchantes sur le papier mais sont loin de convaincre les personnels intéressés, en dépit des efforts managériaux déployés pour les convaincre ; trop souvent sont ignorées les conséquences néfastes pour les salariés ou leurs réactions, surtout lorsque ces derniers ont l'impression d'être traités comme des pions ou des meubles que l'on peut déplacer à sa guise, entasser dans une pièce, ou pire encore remiser dans un placard ou mettre au rebut.



Et lorsque ces expérimentations ne donnent pas les résultats escomptés, certains s'inquiètent mais, au lieu de reconnaître l'erreur commise et les conséquences sur le corps social de l'entreprise, préfèrent « sauter encore plus loin dans le vide » en proposant de nouvelles expérimentations sociales.

Le SICTAME n'est pas opposé aux réorganisations, nécessaires au bon fonctionnement et même à la survie d'une entreprise qui doit s'adapter en permanence à l'évolution de son environnement. En revanche, le SICTAME s'oppose aux réorganisations qui ne tiennent pas compte des hommes et des femmes qui en subissent quotidiennement les conséquences, sont obligés coûte que coûte d'adapter leur manière de travailler à de nouvelles et instables organisations, et dont le travail, peu à peu, perd de son sens à force de recherche d'efficacité et de rentabilité à court terme..

Le SICTAME n'est pas opposé aux réorganisations, nécessaires au bon fonctionnement et même à la survie d'une entreprise qui doit s'adapter en permanence à l'évolution de son environnement. En revanche, le SICTAME s'oppose aux réorganisations qui ne tiennent pas compte des hommes et des femmes qui en subissent quotidiennement les conséquences, sont obligés coûte que coûte d'adapter leur manière de travailler à de nouvelles et instables organisations, et dont le travail, peu à peu, perd de son sens à force de recherche d'efficacité et de rentabilité à court terme..

De telles expérimentations doivent cesser et le management doit avoir le courage de faire marche arrière quand la mise en place de réorganisations a pour conséquence la dégradation des conditions de travail sans même apporter d'amélioration au fonctionnement de l'entreprise.

**Pour une défense réelle de notre contrat social
et une moralisation de la vie syndicale,
rejoignez le SICTAME !!!**

 Suivez nous sur
<http://www.sictame-uns-total.org/fr>
 <https://twitter.com/sictame>
Souscrivez également à notre **bulletin électronique**
en écrivant à
holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau B
- Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)