

## Bonnes intentions et risques du Pacte d'Engagement

Les salariés de Total ont reçu, le 27 avril 2018, un courriel du PDG proposant un « Pacte d'engagement » « à discuter sous la forme d'une démarche participative avec les salariés ». Voir son texte dans le code QR →



Certaines propositions d'engagements de l'employeur ont un réel intérêt, notamment la possibilité de dédier trois jours à des activités bénévoles.

Le SICTAME félicite la direction pour cette initiative innovante, mais doit exprimer un certain nombre de craintes liées aux éléments de langage utilisés par la direction pour expliquer ce qu'elle attend de la part des salariés. Dans une lecture « au pied de la lettre », certaines de ses propositions pourraient, éventuellement, être considérées comme des atteintes aux libertés individuelles des salariés.

Explications.

### Propositions de la direction qui posent question

« Faire preuve de loyauté envers l'entreprise c'est-à-dire adhérer aux valeurs, les partager et s'engager à les mettre en œuvre, respecter les règles et le code de conduite et agir dans le sens de l'intérêt général »

Le salarié doit être loyal. Il doit, par exemple, garder la confidentialité des informations, ne pas concurrencer son employeur. Qui, à son tour, se doit d'être loyal, par exemple en ne mettant pas le salarié dans l'impossibilité de faire son travail. La loyauté est bien une obligation réciproque découlant du contrat du travail. En revanche, rien n'est dit dans ce projet de pacte sur la loyauté de l'employeur.



Par ailleurs, le pacte impose une définition particulière de la loyauté : être loyal, c'est « adhérer aux valeurs, les partager et s'engager à les mettre en œuvre ». Exiger l'adhésion à certaines valeurs pourrait être considéré comme une violation de la liberté de penser des salariés. Demander de les partager, une violation de leur liberté d'expression. Décréter qu'un salarié n'adhérant pas à certaines valeurs de son employeur ne serait pas « loyal » n'est pas admissible.

Ensuite, en quoi consiste le fait de s'engager à « agir dans le sens de l'intérêt général » ? Aller jusqu'à abandonner, voire sacrifier, l'individu et ses libertés individuelles ? Et au profit de quel intérêt général ? Outre ces interrogations, cet engagement paraît aujourd'hui assez cynique compte tenu des écarts de rémunérations et des résultats de la dernière négociation sur les salaires par rapport au traitement réservé aux actionnaires. Et que dire du communiqué de presse diffusé le même jour que le projet de pacte :

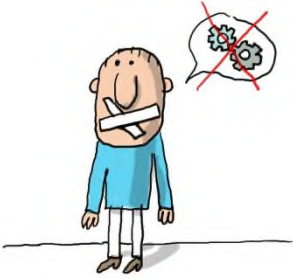
paiement du deuxième acompte sur dividende 2017 pour annuler tout effet de dilution. Enfin, il a racheté des actions pour un montant additionnel d'environ 300 millions de dollars afin de partager avec ses actionnaires les bénéfices résultant des prix du pétrole élevés.

« *Montrer sa volonté de progresser et de s'adapter et à cet effet faire preuve de flexibilité et de mobilité pour améliorer en continu ses compétences et ainsi répondre aux besoins de l'entreprise.* »

Ce serait donc aux salariés de prouver leur volonté de progrès et d'adaptation, et non à l'employeur de fournir des formations pertinentes, des moyens et des conditions de travail adaptées.

Ce projet de pacte d'engagement fait fi du droit des salariés à privilégier un certain équilibre travail/vie privée, ainsi que de la démotivation de certains, victimes du manque de reconnaissance voire parfois même de maltraitance. Dès lors que son travail est fait correctement, rien ne devrait pouvoir être reproché à un salarié.

« *Etre l'ambassadeur de l'entreprise, c'est-à-dire être fier de l'entreprise en faisant partager son sentiment d'appartenance et la promouvoir dans son environnement.* »



Cet engagement pourrait aller jusqu'à constituer une violation des libertés individuelles. *L'employeur ne peut pas, en effet, imposer aux salariés d'exprimer dans leur cercle privé (famille, amis, connaissances), peut être contrairement à leur pensée et leurs sentiments, leur fierté « d'appartenir » au Groupe. La fierté ne peut pas être un engagement mais seulement le résultat d'un processus dont l'employeur porte la responsabilité !*

### Et quid en cas de non-respect des engagements ?

La direction doit réviser les éléments de langage de ce projet de pacte pour éviter qu'il ne devienne, s'il est pris « au pied de la lettre » par les salariés et les hiérarchies, un projet liberticide.

Qu'arrivera-t-il aux salariés qui seraient considérés comme étant en décalage avec le pacte, tel que rédigé ? Quid de ceux qui refuseront de s'exprimer auprès de leurs familles, amis et connaissances dans le sens souhaité par l'employeur ?

Cette tentative de forcer les salariés à partager à l'extérieur leur fierté de travailler pour le Groupe et devenir, en quelque sorte, des « citoyens de Total » est, pour le moins, maladroite. Les véritables « citoyens de Total », ce sont les actionnaires, pas les salariés !

Avoir des valeurs communes dans l'entreprise oui, c'est fondamental. Mais ceci doit découler de l'intégration des salariés à la communauté de travail en mettant en œuvre

une véritable équité dans le partage de la valeur ajoutée, des traitements respectueux, de réelles opportunités de progresser, mais en aucun cas par la contrainte ou en soutenant qu'être loyal, c'est adhérer aux valeurs décrétées par le COMEX.



Merci donc pour les trois jours dédiés à des activités bénévoles. Néanmoins, le SICTAME demande que les éléments de langage qui pourraient être mal interprétés soient modifiés.

Le SICTAME suggère également à la direction un examen attentif des résultats du Total Survey 2017, particulièrement en ce qui concerne les rémunérations et les évolutions de carrière, et demande la mise en œuvre *loyale* des actions nécessaires à l'instauration d'un sentiment de collectif, d'équité et de confiance chez les salariés.



Suivez nous sur :

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique**  
en écrivant à :

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

### SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)
- Pau 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)