



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



ETAM : Urgence, espèce en voie de disparition !

Quelques exemples de réussite professionnelle *

Coco Chanel, Frederick Royce (*Rolls-Royce*), Georges Eastman (*Kodak*), Henry Ford, Ingvar Kamprad (*IKEA*), Jerry Yang (*Yahoo*), John Rockefeller (*Standard Oil*), Larry Ellison (*Oracle*), Michael Dell (*Dell*), Ray Kroc (*Mc Donalds*), Richard Branson, Steve Jobs (*Apple*), Thomas Edison, Walt Disney, Bill Gates, Robert Hossein...

Aucune de ces célébrités n'a suivi d'études universitaires !

Voit-on des ETAM chez Total ?

- Oui, il y a des techniciens, des assistantes... qui travaillent dans nos bureaux, mais de moins en moins sous contrat CDI, car d'autres types de contrats apparaissent...
 - ✓ regardez la couleur de certains badges : blanc, couleur affectée aux prestataires qui, quelles que soient leurs qualités, leur efficacité,... resteront ETAM chez leurs employeurs ;
 - ✓ ou bien encore ces très nombreux jeunes en contrat de formation, donc en CDD, qui occupent de vrais postes d'ETAM *mais ne font que passer !*
- De fait, aujourd'hui, les salarié(e)s de niveau ETAM n'ont que très peu de chance d'être recrutés en CDI chez Total...
- Le CDI Total est devenu un luxe rare réservé aux plus diplômés, issus des grandes écoles ou des universités les plus renommées.
- Embaucher l'élite, pourquoi s'en priver ? Mais si cette catégorie représente l'essentiel du personnel de Total, n'est-ce pas déséquilibré ? Est-ce représentatif de la société et de la volonté de Total d'encourager la diversité ?
- N'avons-nous pas besoin de tous les talents pour une multitude de tâches ? En fait, ce besoin n'a pas disparu puisqu'il est fait recours aux prestataires et aux jeunes en formation.

Y a-t-il des possibilités d'évolution professionnelle pour les ETAM ?

- Il y a quelques années chez Total, les ETAM pouvaient progresser de manière limitée mais réelle, jusqu'à atteindre des postes à responsabilité intermédiaire : ainsi leurs ambitions, leurs capacités, leurs qualités et leur expérience étaient-elles reconnues... au grand bénéfice de Total.
- Pourquoi aujourd'hui subissent-ils – et surtout elles ! – une quasi-absence de progression de carrière par rapport aux cadres durant toutes leurs années de travail chez Total ?

Une stratégie (in)visible ?

La stratégie adoptée par nos dirigeants est bien de continuer à recourir aux ETAM, mais via des prestataires ou des CDD (formation), car ce sont des salariés :

- ✓ moins coûteux en termes de salaires, de prestations sociales, d'obligations de formation etc.
- ✓ plus flexibles, interchangeables et forcément très « silencieux ».

Quelle diversité dans le management et les talents ?

- Les ETAM, qu'il s'agisse des salariés de Total ou des salariés des prestataires, sont un réservoir de talents, d'expériences et de compétences.
- Voyez les noms cités plus-haut * : un diplôme de haut niveau (*et surtout très coté*) est-il la seule garantie d'intelligence ? La seule preuve qu'on est capable de réfléchir, d'apprendre, d'innover et de manager ?
- Qu'en est-il de la diversité ? des métiers, des talents... qui concourent à la richesse des idées, du développement... le futur personnel de Total est-il réduit à une élite de cerveaux avec badge gris, assistés par une armée de badges blancs réduite au silence, au statut précaire sans possibilité d'avenir ou d'ascension professionnelle ?

Des préjugés inadaptés ?

- Les exemples sont nombreux de managers très diplômés mais inadaptés aux postes managériaux qu'ils occupent pourtant.
- Y a-t-il des préjugés ou des a priori qui condamnent les ETAM de Total à rester bloqués, enfermés, limités dans la catégorie ETAM, durant toute leur carrière ?
- Les compétences scolaires avant 20 ans sont-elles les seules déterminantes jusqu'à la retraite ? Quid de l'intelligence émotionnelle, des capacités créatives et d'adaptation, quid de l'expérience ?

Une souffrance silencieuse des ETAM ?

- Les ETAM disposent de connaissances, de compétences, de savoir, de savoir-faire... Ils représentent une richesse, un capital à ne pas négliger et, à ce titre, ils doivent avoir des possibilités d'évolution de carrière.
- Chez Total, ils souffrent au sein d'une entreprise qui les dédaigne et du même coup se prive de la valeur ajoutée qu'ils pourraient apporter.

Quelle politique de féminisation ETAM ?

- On parle beaucoup de la politique de féminisation du Groupe, mais en réalité, avec la réduction drastique des embauches d'ETAM, la majorité des femmes embauchées en CDI Total, le sont en provenance de cette élite restreinte issue des grandes écoles ou des universités de renom.
- Sans ce type de diplôme et donc d'appartenance sociale, les femmes n'ont que peu de chance d'être embauchée avec un CDI Total et ce fameux badge gris... et cela, quelles que soient leurs capacités.

Une telle politique répond-elle sincèrement à l'objectif de féminisation des effectifs du Groupe ?

Que propose le SICTAME ?

- **Le SICTAME propose une négociation sur la place des ETAM dans le Groupe Total avec pour objectifs, notamment :**
 - ✓ **la reconnaissance de leur valeur ajoutée liée à leur expérience professionnelle ;**
 - ✓ **des actions concrètes** afin de leur offrir de véritables opportunités de carrière ;
 - ✓ **une politique d'embauche en CDI Total, de salariés de toutes qualifications professionnelles**, qui corresponde mieux à la société civile à laquelle nous appartenons ;
 - ✓ **une évaluation de tous les postes**, et pas seulement des postes NP10+ majoritairement tenus par des cadres ;
 - ✓ **l'arrêt d'un traitement différencié entre les ETAM et les cadres en matière de MSI**, qui génère fatalement un « mal être » chez les ETAM ;
 - ✓ **le réexamen de situation individuelle, sans la condition des 3 ans sans événement ;**
 - ✓ **l'obligation d'un entretien de carrière, au moins tous les 2 ans, entre les expatriés rotationnels et leur gestionnaire de carrière.**

ETAM : Exprimez-vous !

En participant au premier sondage en ligne du SICTAME !

Pour y répondre, connectez-vous à : <http://sictame-uns-total.org/fr>

Et si vous adhérez aux idées progressistes du SICTAME ?

Pour en savoir plus, nous soutenir, nous rejoindre ou participer à nos réflexions et nos actions, vous pouvez **nous contacter ou nous retourner le bulletin ci-dessous** à :

SICTAME-UNSA-TOTAL : Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01 47 44 61 71) ;

à **Pau** Bureau F16 CSTJF (05 59 83 64 83) ;

à **Michelet B** La Défense Bureau RD 09 (01 41 35 75 93) ; au **Spazio** Nanterre Bureau A12013 (01 41 35 34 48)



Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom : email :

Société : Lieu de travail : Tél. :

Adresse :