



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Etre Cadre chez Total : Eldorado ou purgatoire ?

Etes-vous heureux en tant que cadre chez Total ?

- En cette période de crise et dans le contexte général de l'emploi en France, vous avez des raisons de vous réjouir. Vous travaillez dans une entreprise solide, aux résultats confortables et dont l'avenir semble assuré. Vous êtes plutôt bien payé par rapport à d'autres secteurs et le contrat social, s'il n'est pas parfait en tout, n'est pas forcément mauvais. Total vous offre aussi une diversité de métiers et d'implantations, qui permettent des évolutions de carrière et la possibilité de se confronter à de nouveaux horizons et de nouveaux défis.

Vraiment ? Alors que demander de plus ?

- Etre cadre chez Total présente certes des avantages, mais a aussi ses inconvénients et ses limites :
 - ✓ Puis-je m'exprimer librement et sans contrainte, sans mettre en péril mon évolution de carrière, ou y-a-t-il des pratiques de langue de bois ou de pensée dominante à respecter ?
 - ✓ Mes hiérarchies me font-elles confiance et me laissent-elles les marges de manœuvre nécessaires à la bonne réalisation de mon travail et à l'atteinte des objectifs fixés ?
 - ✓ Mes mérites et mes résultats sont-ils reconnus à leur juste valeur, notamment en termes d'évolution de carrière ? Ou vaut-il mieux être bien avec Untel pour évoluer ?
 - ✓ Ai-je une certaine maîtrise sur mon parcours professionnel et notamment la liberté de refuser certaines mobilités géographiques me posant véritablement problème, sans m'exposer pour autant à une menace de licenciement ou à un blocage de carrière ?
 - ✓ Suis-je correctement associé à la création de richesse à laquelle je contribue ? Le partage est-il équitable entre les salariés, les dirigeants, les actionnaires et autres parties prenantes ?
 - ✓ Le temps de chacun, bien précieux, est-il utilisé au mieux et l'entreprise ne souffre-t-elle pas de réunionite et d'infobésité, en multipliant les comités, réunions et rapports en tous genres ?
 - ✓ L'équilibre entre ma vie privée et professionnelle n'est-il pas mis en péril par l'exigence de disponibilité accrue, marquée notamment par l'irruption dans la sphère privée de mails arrivant jour et nuit et week-ends, via smartphones ou PC ?
 - ✓ Le manque de tout contrôle du temps de travail avec le forfait jour n'entraîne-t-il pas une surcharge chronique de travail, risque psychosocial (stress excessif, burn-out) et l'obligation de savoir gérer le stress des collègues que cette situation m'amène à 'bousculer' ?
 - ✓ Ai-je un poids sur les décisions, notamment celles engageant le devenir de l'entreprise ?

Les Cadres ne sont-ils pas davantage exposés à certains risques ?

- Le risque majeur pour un Cadre n'est-il pas de se voir dénier son rôle de cadre et d'être traité avec arrogance et sans considération, par un management qui serait insuffisamment à l'écoute et trop sûr de lui ? De telles situations peuvent s'avérer à risques pour l'entreprise et encore plus dangereuses que la concurrence des sociétés du même secteur.
- En effet, la ligne managériale assume une lourde responsabilité dans l'efficacité et le bien-être des équipes. L'exemple des bonnes pratiques doit nécessairement venir du plus haut niveau et se répliquer aux différents niveaux. Or, :
 - ✓ le respect dû à chacun et la bienveillance ne cèdent-ils pas parfois le pas à l'arrogance et à la maltraitance ?
 - ✓ le discours n'est-il pas trop souvent à sens unique et l'écoute insuffisante ?
 - ✓ n'assiste-t-on pas à des mesures de rétorsion envers ceux qui s'expriment trop librement, dénoncent des situations anormales ou des discriminations et peuvent se retrouver ensuite harcelés, voire licenciés ou confrontés à des procès (loin d'être toujours gagnés par la société) ?
 - ✓ le climat ainsi créé ne conduit-il pas à une auto-censure de tous les salariés qui n'osent plus s'exprimer, réduisant d'autant la créativité et le dynamisme des équipes ?

- ✓ l'individualisation à outrance des politiques de rémunération des Cadres ne place-t-elle pas davantage ceux-ci en position d'allégeance envers leur ligne hiérarchique et ne compromet-elle pas les comportements innovants et audacieux ?
- ✓ la charge de travail et les objectifs à atteindre ne s'accroissent-ils pas au-delà du raisonnable, aggravés en cela par l'attrition continue des effectifs ETAM ?
- ✓ le dialogue social est-il satisfaisant et n'y-a-t-il pas un certain manque de considération envers les instances représentatives du personnel, ainsi qu'envers les organisations syndicales, et le SICTAME en particulier ?

Alors, que faire ?

- Si les cadres n'ont pas une entière liberté de parole, les organisations syndicales en disposent ! Certaines utilisent cette liberté de parole, d'autres pas. Le SICTAME dit ce qu'il y a de pertinent à dire et il s'efforce de l'exprimer clairement et complètement, après une **analyse approfondie** des sujets et des dossiers. Il le fait de manière responsable **et en toute indépendance**.
- Face à une Direction encore trop souvent arrogante et hautaine et peu à l'écoute des salariés, **il importe de renforcer les syndicats tels le SICTAME**. N'hésitez pas à nous approcher, à nous interroger, à nous informer ou à nous demander conseil ou assistance, et ceci dans la plus stricte confidentialité si tel est votre souhait. Notre rôle est de vous représenter, de défendre vos droits et libertés et de contribuer à l'amélioration de votre contrat social et de votre quotidien professionnel.
- Notre ambition : **rendre l'entreprise plus humaine**, plus participative et plus efficace.
Total : une image plus déshumanisée ? Les travaux de l'entrée du siège social à Coupole ne sont-ils pas à l'image de cette nouvelle froideur que certains ressentent ? Les couleurs chaudes et naturelles du granit sont remplacées par un gris froid et métallique pour un budget d'au moins 18 M€, de longs mois de travaux dont on ne voit pas la fin et de pénibles inconvénients pour les usagers et les visiteurs.
- **D'autres améliorations sont possibles** et découlent des réponses aux questions précédentes :
 - ✓ Une organisation plus humaine, avec des hiérarchies ayant la capacité et le temps d'être à l'écoute de leurs équipes ;
 - ✓ Le respect de tous et le bannissement de toute pratique de maltraitance, humiliation, harcèlement ou discrimination ;
 - ✓ Une réelle liberté de parole et de critique constructive, permettant d'exprimer des points de vue différents, sans courir le risque de rétorsion ou de mise au placard ; avec le développement d'un vrai esprit de tolérance et d'un véritable travail d'équipe ;
 - ✓ Des charges de travail et des objectifs mieux équilibrés, avec intégration aux équipes CDI des salariés à statut précaire qui contribuent au savoir faire et à la réussite de Total ;
 - ✓ Des gestions de carrière efficaces pour tous - y compris pour les femmes - et qui encouragent la diversité, reconnaissent le mérite professionnel et donnent envie de progresser ;
 - ✓ Des politiques de formation ambitieuses ;
 - ✓ Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - ✓ Une amélioration des termes du partage de la richesse créée entre les parties prenantes ;
 - ✓ **Un dialogue social authentique dans le respect intégral des partenaires sociaux.**

CADRES : Exprimez-vous !

En participant au sondage en ligne du SICTAME !

Pour y répondre, connectez-vous à : <http://sictame-unsatotal.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 **Oui, je souhaite répondre à votre appel :**

Nom : Prénom :

email :

Société : Lieu de travail :

Adresse :

..... Tél. :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

