



Le SICTAME vous informe

www.sictame-uns-a-total.org



GESTION DE CARRIERE DES OETAM

DEPLOIEMENT DE LA GC OETAM PAR BASSINS D'EMPLOI

La nouvelle organisation de la Gestion de Carrière des OETAM a été présentée le 20 mars 2014 aux Organisations Syndicales représentatives de l'UES Marketing Services.

Le SICTAME demande depuis de nombreuses années une vraie prise en compte à la fois du potentiel et des aspirations professionnelles de chacun(e), pour une évolution de carrière mieux maîtrisée, cette prise en compte devant se faire dans la confiance et la transparence entre toutes les parties prenantes.

Cette demande a été réaffirmée lors de la présentation en octobre 2013 du pilote mis en place dans la région lyonnaise, et au CCE de décembre 2013 à l'annonce du déploiement de la gestion de carrière OETAM sur 3 bassins d'emploi (Rhône-Alpes – Grand Ouest – Ile de France).

- o Les Gestionnaires de Carrière OETAM sont à présent tous dédiés à cette activité et gèrent une population qui ne se limite plus à un établissement mais à un « bassin d'emploi ».
 - ❖ Bassin Rhône Alpes : 370 personnes (CRES : 150 + 1 ACS : 63 + SMH : 76 + DR Lyon : 81)
 - ❖ Bassin Grand Ouest : 344 personnes (DR Nantes : 97 + Oudalle : 67 + Rouen : 161+ CERT : 21)
 - ❖ Michelet : 337 (214 + Stations Aviation : 58 + Dépôts Logistique : 61 + Energies Nouvelles : 4)
 - ❖ Spazio : 399 personnes (OMM : 123 + Direction France : 276)
- o Ils sont supervisés par une coordinatrice, ce qui permet une homogénéité des pratiques et l'articulation des plans de remplacement sur l'ensemble du territoire. Les 126 assistantes sur l'ensemble de la France sont gérées en direct par la coordinatrice.
- o Les résultats du pilote lyonnais ont montré que cette nouvelle organisation facilite la mobilité fonctionnelle, géographique et interbranches des OETAMS.
- o Des « revues de population » ont lieu annuellement en présence de la coordinatrice, du GC OETAM local, des hiérarchies de proximité et éventuellement du RH de site/Chef d'établissement. Ces réunions permettent de faire un point sur chaque collaborateur, d'identifier les OETAM à potentiel, les mobilités à anticiper, les positionnements salariaux décalés supérieurs à 5 ans, et les formations à préconiser.

QUELS SONT LES ENGAGEMENTS CONCRETS PRIS PAR LA GC ?

- Tout salarié sera reçu par son Gestionnaire de Carrière dans l'année, s'il le demande lors de son **EIA**, et obligatoirement après un **changement de poste**.
- Toute demande de RDV d'un salarié auprès de son GC aura une réponse **dans les 10 jours**.
- **Job Posting** : Toute candidature recevra une réponse (*mais sans engagement de délai*).
- A minima une fois par an, la **situation individuelle** de chaque collaborateur sera étudiée conjointement par le Gestion de Carrière et la hiérarchie du collaborateur.

Il reste beaucoup à faire pour faire évoluer les mentalités et bannir certains préjugés

- Dans tous les domaines d'activité, on peut relever les situations suivantes :
 - Des OETAM prenant un nouveau poste, occupé jusque-là par un salarié ayant un coefficient plus élevé qu'eux, mais sans obtenir ni augmentation ni promotion.
 - Des cadres remplacés par des non-cadres, ceci est notamment vrai pour des postes de commerciaux, logistique... D'un côté, les OETAM peuvent être considérés comme cadres parce qu'ils font un travail de cadre mais d'un autre côté, leur statut n'évolue pas.
 - Des parcours de cadrage inapplicables à partir d'un certain âge, l'âge semblant être un obstacle à la cadrage. Est-ce juste ?
- Y a-t-il des préjugés ou des a priori qui condamnent les OETAM de Total à rester bloqués, enfermés, limités dans la catégorie OETAM, durant toute leur carrière ?
- Les cursus scolaires sont-ils les seuls déterminants jusqu'à la retraite ? Quid de l'intelligence émotionnelle, des capacités créatives et d'adaptation et de l'expérience acquise ?

Que propose le SICTAME ?

Même si les nouveautés présentées par la Direction permettent de rapprocher la gestion de carrière OETAM avec ce qui existait pour les cadres, le SICTAME est convaincu qu'il faut aller plus loin en repensant plus globalement la place des OETAM dans l'entreprise et propose :

- ✓ La reconnaissance de la valeur ajoutée liée à l'expérience professionnelle, et la prise en compte de toutes les formations professionnelles et diplômes acquis après l'embauche;
- ✓ La réactualisation annuelle des fiches de poste en intégrant les tâches indiquées en objectifs dans l'EIA, et reconnaissance des compétences nécessitées pour leur réalisation ;
- ✓ L'évaluation de la charge de travail, par exemple par la méthode du « transfert de compétences », de façon à maintenir un équilibre de la charge entre les postes ;
- ✓ Une « pesée » de tous les postes, et pas seulement des postes NP10+ majoritairement tenus par des cadres ;
- ✓ L'affichage d'un coefficient minimum pour chaque poste ;
- ✓ L'arrêt d'un traitement différencié entre les OETAM et les cadres en matière de Mesures Salariales Individuelles, qui génère un « mal-être » chez les OETAM.

L'amélioration de la situation des OETAM passera nécessairement par la prise en compte de tous ces éléments. Rappelons que la France est le seul pays où la notion de cadre / non-cadre existe.

SICTAME
UNSA

NOUS RESTONS A VOTRE DISPOSITION POUR TOUTES QUESTIONS, DOCUMENTS A L'APPUI.

Au Spazio : Bureau A10036 / 01 41 35 34 48

- Vincent Lefèvre : 06 13 17 17 62

- Malek Abassi : 06 72 23 98 35

- Philippe Mansoz : 06 07 62 66 26