

Les mots pour en parler ...

La direction instruit les managers sur ce qu'ils doivent dire aux salariés

Dans une brochure intitulée « *Les mots pour en parler* » et datée de mars 2017, la Direction des Ressources Humaines s'adresse à l'ensemble des hiérarchies et leur communique des « *Éléments de langage pour les managers* ».

La Direction a, autant que les organisations syndicales, le droit à la parole et à la liberté d'expression. Elle ne s'en prive d'ailleurs pas et communique régulièrement sur des sujets importants et extérieurs à l'entreprise, tels que le réchauffement climatique ou les impôts que doit payer le Groupe. Mais il s'agit ici d'un autre sujet qui, bien que sensible, n'est pas de son ressort ni de sa responsabilité : le budget du CE de Paris !

Certes, la direction a pu vanter les subventions octroyées par le Comité d'établissement, pour séduire et convaincre des candidats à l'embauche ou au transfert vers l'établissement de Paris. Que ces salariés, se considérant « floués », puissent lui demander à présent des comptes sur des promesses non tenues, c'est normal et la direction devrait faire preuve de courage et leur dire la vérité : qu'il s'agissait d'un discours inapproprié de sa part.

En effet, le budget octroyé au CE est basé sur la masse salariale et résulte d'une obligation légale pour l'employeur. En aucun cas, les prestations servies par le CE ne sont un cadeau de la direction, ni ne résultent de décisions dont elle peut se prévaloir. Elle ne peut donc les garantir ni les promettre aux nouveaux embauchés.

Cependant, la direction qui, rappelons-le, préside le CE, aurait pu se rendre compte que les augmentations des taux de subvention et des enveloppes décidées lors de la dernière mandature du CE de Paris allaient faire exploser le budget du CE. Mais elle n'en a rien dit. Était-ce un silence destiné à donner un coup de pouce au syndicat en charge du CE à cette époque là, de manière à ce qu'il engrange un bon score aux élections, conformément à ses propres intérêts ?



Le SICTAME a déjà expliqué comment nous en sommes arrivés là, ainsi que les mesures, forcément douloureuses, qui ont dû être mises en place pour sauver le CE ¹.

S'agissant maintenant du fond de cette brochure explicative : il faut d'abord souligner qu'elle contient des erreurs et contribue à la désinformation plutôt qu'à la bonne information des salariés.

Mais le plus important, le plus troublant, voire le plus effrayant, c'est cette phrase en couverture de cette brochure destinée aux managers « *Ce que l'on attend de vous* ».





Il y eut une époque, dans le Groupe, où les salariés et les managers avaient le droit de s'exprimer librement, de partager leurs avis sur tous les sujets, y compris ceux concernant l'entreprise et éventuellement la critique des grands chefs ... Cette liberté d'expression créait un climat de confiance et de franc-parler qui contribuait aussi à nos succès techniques de tous ordres.

Donner aux managers des éléments de langage et des mots précis pour s'adresser aux salariés, en les accompagnant du message « Ce que l'on attend de vous », est une approche normative vexatoire, susceptible de tuer toute liberté d'expression des managers, et plus largement tout climat de confiance entre les salariés et leurs hiérarchies. En effet, comment savoir si la réponse d'un chef à une question reflète son avis ou bien la parole normée qu'il aura eu injonction d'utiliser. Quelles seront les conséquences pour les managers réticents à utiliser ces éléments de langages ? Seront-ils considérés comme des récalcitrants, des fortes têtes, ou des téméraires osant exprimer leur propre avis ? Va-t-on voir prospérer cette pratique d'éléments de langage prêts à l'usage sur tous les sujets, ce qui ne peut qu'étouffer ou stéréotyper toute volonté de discussion et de dialogue authentique ?

On le sait : certains de nos hauts managers ne souhaitent pas être confrontés à des avis différents des leurs et peuvent mal réagir à des propos qui leur sembleraient maladroits, voire déviants ou nostalgiques des anciennes « écoles » de Total ou d'Elf. Comme il existe parfois une pensée unique, allons-nous être confrontés au discours unique, composé d'éléments de langage soigneusement pensés et préparés par les officines de la DRH ou de la communication officielle, les managers étant simplement sommés de les relayer ?

Le SICTAME n'est pas d'accord avec une telle approche, qui nous paraît contraire à un dialogue authentique. Nous demandons à la direction de cesser ces pratiques, afin de libérer la parole des salariés, y compris celle des managers, et de veiller à ce que cette liberté ne soit pas entravée par des directives inappropriées. Il en va de la qualité des échanges et du dialogue au sein de l'entreprise, ainsi que de son efficacité pour celle-ci à relever les défis et à réussir son devenir.

Contactez-nous à l'adresse suivante : amont-holding.sictame-unesa-paris@total.com

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

SICTAME-UNSA-TOTAL	
● Tour Coupole La Défense Bureau 4E41	(01.47.44.61.71)
● 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)

¹ http://www.sictame-unesa-total.org/upload/tracts/2017-01-17_Le_SICTAME_vous_informe_-_le_CE_Siège_Amont_de_PARIS_en_situation_délicate.pdf
http://www.sictame-unesa-total.org/upload/tracts/2017-02-03_Le_SICTAME_vous_informe_CE_Siège_AGSH_Sauvetage_en_cours.pdf