

## SAFT : dégradation du climat social, que faire ?

Les résultats de l'enquête 'Total survey' menée auprès des salariés cadres/Etam de SAFT sont très parlants :

### Des salariés SAFT désabusés malgré leur niveau d'engagement élevé

- **d'un côté** : les salariés se déclarent engagés et respectueux des pratiques 'Corporate' et de leur déploiement en termes de RSE, sécurité, diversité et environnement.
- **d'un autre côté** : peu de possibilités de se former et de développer leurs compétences (*53 % des salariés*), absence d'écoute face à leurs attentes d'évolution de carrière et manque de transparence et de clarté avec 55 % des salariés qui ne pensent pas que les évolutions de carrières respectent des critères claires et équitables.



Ce climat est d'autant plus délétère qu'il se retrouve renforcé par un sentiment de rupture avec le management : 54 % des salariés ne pensent pas être impliqués par les changements conduits par leur manager.

Ces résultats mettent en exergue **un investissement des salariés sans reconnaissance ni retours** de la part de SAFT dans un climat de travail dégradé avec une succession de restructurations sans percevoir la logique qu'il y a derrière les changements imposés : **43 % des salariés pensent que la situation générale de leur entité se dégrade.**

Enfin, le SICTAME déplore qu'un questionnaire adapté aux conditions de travail des opérateurs des équipes de production n'ait pas été réalisé.

### Les 'remontées' des salariés au SICTAME confirment cette dégradation !

#### Evolution de carrière & salariale : 'boîte noire' (Cadre/Etam) :

- **corrélation pas toujours claire** entre les résultats BAP et les augmentations de salaire/Evolution carrière/changement de coefficient (ETAM),
- **absences de retours RH** suite aux entretiens performances de fin d'année.
- **gestion approximative et opaque** de la mobilité interne :
  - ✓ critères/logique de recrutement aux postes non connus des salariés,
  - ✓ adéquation entre poste ouvert et compétences/expérience des personnes recrutées donnent souvent lieu à une incompréhension de la part des salariés,
  - ✓ salarié sélectionné avant la fin de la période de candidature,
  - ✓ absence de retours aux salariés candidats sur les postes affichés et lorsque certains salariés s'étonnent de cet 'absence' de réponse, une justification 'tirée par les cheveux' est avancée nonchalamment par les RH au sujet de l'e-mail de candidature : « ...Je suppose que j'ai dû l'effacer sans le vouloir en faisant du tri... » !!

## Dégradation des conditions de travail des salariés de production

- **Conditions de travail difficile**, la température pouvant aller jusqu'à 40°C l'été,
- **Absence de confiance** et inquiétude concernant la santé des salariés versus environnement de travail : dépôt de graisse anticorrosion donnant lieu à des maux de tête et vomissements avec arrêts maladie de certains salariés...

## Que faire face à cette situation ?

### Le SICTAME-UNSA propose 5 axes majeurs d'amélioration :

1. **Une gestion de carrière remettant le salarié au centre de ses préoccupations** avec la mise en place d'une charte déontologique engageant les RH à conduire les recrutements en interne de façon transparente et donnant leur chance à tous, à recevoir les salariés et à répondre à leurs messages dans des délais raisonnables, ainsi qu'à les traiter avec attention et respect.



Cela passe également par la mise en place d'un plan de formation en cohérence avec les besoins des salariés et leurs souhaits d'évolution.

2. **L'égalité des efforts implique un partage équilibré** entre les différentes catégories : dirigeants, managers et autres catégories avec la mise en place d'une transparence sur le partage et d'une corrélation entre les notations des performances lors des entretiens annuels et l'évolution.

3. **Halte aux réorganisations expérimentales !**

4. **Amélioration des méthodes de management** avec l'organisation de réunions d'information pour expliquer et partager les décisions managériales.

5. **Amélioration des conditions de travail** de l'ensemble des salariés et en particulier les salariés de la production avec la mise en place de dispositifs d'urgence et d'une mission d'audit pour évaluer les impacts sur leur santé.

**Le SICTAME est ouvert à tout dialogue avec la direction et les autres organisations syndicales afin de mettre en place ces propositions et/ou d'autres solutions en vue d'améliorer vos conditions de travail.**

## Comment nous soutenir / nous rejoindre :

- ⇒ En vous inscrivant au [Bulletin Electronique du SICTAME](#).
- ⇒ En adhérant au SICTAME pour [rejoindre la section SICTAME de SAFT](#) Bordeaux récemment créée et qui se développe pour et grâce à vous.
- ⇒ En vous portant candidats sur les listes électorales que le SICTAME présentera pour les prochaines élections professionnelles qui auront lieu en Octobre 2018.
- ⇒ Ou tout simplement en votant pour l'un de nos candidats.

Souscrivez à notre bulletin électronique en écrivant à [holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com)



### SICTAME-UNSA-TOTAL

Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)  
SAFT, 111 Boulevard Alfred Daney 33074 BORDEAUX :

- Nadia HADJ-ABDELKADER : [nadia.hadj-abdelkader@saftbatteries.com](mailto:nadia.hadj-abdelkader@saftbatteries.com)
- Cyril MONNOYER : [cyril.monnoyer@saftbatteries.com](mailto:cyril.monnoyer@saftbatteries.com)
- Younes JAOUÏ : [younes.jaoui@saftbatteries.com](mailto:younes.jaoui@saftbatteries.com)