

La réorganisation perpétuelle

Total, comme les autres compagnies pétrolières, a toujours dû s'adapter à son environnement sociétal, économique, géographique et technique en constante évolution et pour cela faire évoluer son organisation. Ainsi, dans le passé, de nombreuses modifications ont été mises en œuvre ; muries et réfléchies, les nouvelles organisations étaient solides et restaient en place pendant de longues années, elles avaient le temps de « faire leurs preuves ». Ces réorganisations n'étaient pas uniquement guidées par des considérations financières, et elles tenaient compte chaque fois des aspects humains.

Des réorganisations permanentes qui déstabilisent et fragilisent

Mais depuis quelques années, les salariés du Groupe, et particulièrement ceux des services centraux, sont soumis à des réorganisations permanentes, alors même que les filiales à l'étranger renvoient leurs expatriés de manière parfois brutale.

Plus rien n'est solide : pas le temps d'apprendre de nouvelles compétences ou attributions ni d'assimiler la nouvelle organisation qu'il faut déjà passer à la suivante ! Comment dans ces conditions projeter son avenir professionnel, organiser sa vie privée et familiale ? De plus, les nouvelles organisations ne fonctionnent pas toujours comme prévu ; beaucoup de



salariés restent désorientés quant à leurs objectifs, leur rôle et leur position dans l'entreprise. Ils n'osent pas en parler de peur d'être mal jugés. Les hiérarchies intermédiaires quant à elles font au mieux, n'obtenant pas toujours des réponses concrètes ni les moyens pour répondre à leurs objectifs : plus de performance avec moins de coûts, en faisant travailler dans des conditions dégradées des salariés démotivés et parfois aigris !

Des évolutions souvent mises en œuvre sans information ni avis des élus

Le SICTAME a constaté qu'un certain nombre de réorganisations plus ou moins importantes ont été mises en œuvre sans que les représentants du personnel n'en aient été informés par la direction. D'autres modifications, mutations ou évolutions fondamentales, n'ont pas non plus été présentées par la direction, qui a pourtant l'obligation légale de recueillir l'avis des élus représentants du personnel avant de les mettre en œuvre. La direction s'est le plus souvent contentée de jouer une parodie de dialogue social : on va prétendre vous informer et vous écouter, dans des délais de plus en plus contraints, mais au final, quel que soit l'avis des élus et des salariés, tout est déjà décidé, et la direction fera ce qu'elle voudra.

Une réorganisation perpétuelle comme mode d'exercice du pouvoir managérial

Et s'il ne s'agissait pas de réorganiser pour s'adapter aux mutations de l'environnement de l'entreprise, mais plutôt de procéder à une *réorganisation perpétuelle comme mode d'exercice de pouvoir managérial* ? La réorganisation n'aurait alors pas pour objectif un meilleur fonctionnement, elle deviendrait un outil fondamental de management visant à modeler l'entreprise en une nouvelle forme, *liquide*, en expérimentation permanente, avec des salariés désorientés, donc plus dociles et fragiles. L'arbre de chaque petite réorganisation cache une forêt formant un nouveau mode de travail, fondé sur un contrôle plus étroit des salariés déracinés et une discipline renforcée, parfois féroce. Le projet de « Pacte d'Engagement » est cohérent avec cette façon de fonctionner, en voulant imposer un mode de pensée unique, limiter des libertés individuelles fondamentales, allant jusqu'à s'introduire dans la vie privée des salariés.

La réorganisation perpétuelle déstabilise les salariés de manière continue ; si cela n'en constitue pas le but premier, du moins la direction ne semble pas s'en préoccuper ni s'en inquiéter. Un bon nombre de salariés sont, suite à toutes ces réorganisations en boucle, fragilisés, démotivés et perplexes, avec le sentiment que l'on décide de leur vie professionnelle sans bien comprendre les conséquences sur le fonctionnement de leur

département et sur leur position dans l'entreprise. Certains suspectent même d'être entre les mains d'apprentis sorciers avec des objectifs peu transparents, en sus de celui de leur rémunération individuelle.

Réorganisation perpétuelle : le management doit penser au salarié comme à une... plante



Pour réorganiser de manière perpétuelle, le management doit penser aux salariés non pas comme à des personnes qui ont besoin d'être motivées, formées, gérées comme les êtres pensants et sensibles qu'ils sont, attachées à l'entreprise et avec une vie privée et familiale, mais comme à des... plantes. Il est question d'une forme de management dont l'archétype pourrait être le jardinage, mettant en scène des « managers-jardiniers » qui n'auraient comme objectif que celui de plaire à leur maître.

Les plantes, à la différence des humains et des animaux, peuvent être transplantées, arrachées, coupées. Avec du temps, un travail sérieux et une bonne connaissance de son métier, le jardinier peut obtenir ce qu'il veut d'elles. Pas d'états d'âme : les plantes sont jetées et compostées, puis remplacées, ou pas. Si certaines d'entre elles se développent sans que le jardinier l'ait souhaité, elles sont taillées. D'autres nécessitent beaucoup d'eau et de fertilisants spéciaux dans l'attente d'un retour sur investissement.

Les plantes avec le plus de potentiel seraient les plantes carnivores, nourries de malheureux insectes ; elles seules mériteraient, à leur maturité, de devenir jardiniers d'un coup de baguette magique du jardinier-en-chef.

Le métier de manager demande des compétences intellectuelles, humaines et émotionnelles particulières dont une véritable empathie envers les salariés ; celui de jardinier nécessite des compétences techniques et esthétiques, mais pas d'empathie envers les objets dont il s'occupe, les plantes. Le passage d'un métier vers l'autre n'est pas simple.



Le jardinier, ou plutôt le « manager jardinier », a comme seule mission le bonheur du maître. Quand ce dernier ouvre sa fenêtre le matin, il aime voir son jardin ensoleillé, très propre, aux plantes bien alignées, ajouter de la beauté à sa demeure. Ceci demande beaucoup de travail, une discipline à toute épreuve, et surtout de choisir des « managers jardiniers » sans états d'âme quant aux plantes mortes, détruites, compostées...



Beaucoup de salariés l'ont compris : ils doivent accepter de se faire tailler, transplanter, arracher, jeter à la poubelle, oublier, replanter ailleurs, mis en pots pour être bougés plus facilement, s'adapter à tout et surtout ne pas grogner, ne pas faire de bruit ni de résistance.

Les « managers jardiniers » ont leurs responsabilités dans l'exécution des réaménagements perpétuels du jardin : remplacer, déraciner, tailler et retailer sans cesse... aucun secteur du jardin ne doit être à l'abri. Si vous n'avez pas encore été réorganisé, c'est que le jardinier utilise son

sécateur ailleurs dans le jardin, votre tour viendra tôt ou tard.

Les anciens managers des êtres humains ont été ou seront écartés lorsque les plantes carnivores encore en serre arriveront à maturité et prendront leurs postes.

A court terme, ce type de management donne l'illusion d'être profitable aux actionnaires ; mais est-ce que cela est acceptable pour les salariés ?

Le SICTAME exagère ?

Donnez-nous votre avis, en flashant ce QR code →



SICTAME
UNSA

Suivez nous sur :

<http://www.sictame-unsatotal.org/fr>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique**
en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsatotal.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

1. Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)
2. Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
3. Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
4. Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)