

L'alibi de la diversité

Depuis 20 ans, Total a mis en place une politique active de diversité, qui a changé la culture de l'entreprise, l'a aidée à mieux comprendre d'autres modes de pensée, d'autres cultures et l'a rendue plus ouverte aux autres. Les bénéfices de cette politique sont tangibles pour tous, y compris pour les actionnaires, et vont bien au-delà des nouvelles opportunités de développement et de croissance.



Constituer des communautés de travail avec des femmes et des hommes de toutes origines qui ont, en théorie, les mêmes chances de progression professionnelle et qui ont tant à apprendre les uns des autres, est une grande richesse pour tous les salariés et pour l'entreprise.

Pourtant, tout n'est pas rose : la politique de diversité mise en œuvre dans le Groupe est réductrice parce qu'elle est conçue exclusivement comme le positionnement actif d'internationaux et de femmes à des postes de management.

Le SICTAME comprend bien que certaines opportunités de postes à l'international soient réservées à des salariés « locaux », condition pour être accepté par les pays hôtes, et que la carrière des femmes doit être promue.

Mais une véritable politique de diversité doit envisager toutes les différences, dont par exemple les différences de points de vue et de personnalités, la psycho-diversité, la neuro-diversité,... et pas seulement celles de nationalité ou de genre. Dans le monde du travail en général et dans le Groupe en particulier, les salariés perçus comme différents par rapport à certains stéréotypes sont écartés, privés de carrière et parfois même éjectés car ne rentrant pas dans le moule.



Les discours de diversité, de féminisation, et les quelques promotions phares intervenues, ne suffisent pas à dissimuler le grand nombre de femmes oubliées des promotions ou appartenant à une catégorie professionnelle en voie de disparition, les assistantes, dont les conditions de travail ainsi que l'intérêt des tâches confiées se sont considérablement dégradées ces dernières années.

Ainsi, le mot diversité est devenu un alibi, une notion politiquement correcte et convenue de pensée unique, réduite à la nationalité et au genre, qui exclut tout autre type de diversité, dont la dissidence intellectuelle, et particulièrement la dissidence éthique. La critique devient un symptôme de dangerosité et l'assentiment béat « la » clef d'évolution de carrière. Un véritable tabou entoure cet effet pervers.

La diversité existe en partie chez Total ; mais cette diversité n'est parfois que de façade et est instrumentalisée pour s'attaquer à d'autres diversités qui dérangent, pour créer ainsi un salarié standard loyal, discipliné, docile, culturellement en phase avec le management, et partageant les valeurs et la vision de l'entreprise qui sont les siennes : **ONE EMPLOYEE**.

Une politique RH qui consiste à promouvoir des femmes et des internationaux mais - sans le dire - à la condition qu'ils soient soumis, fidèles et ambitieux, porte préjudice à la qualité du management, ainsi qu'à sa légitimité : les promotions pour potentiel de vassalité et non pour compétences techniques, managériales et comportementales, peuvent détruire la motivation d'équipes entières.

Certains hauts managers actuels ne sont pas respectés et font l'objet de commentaires voire de moqueries quant à leurs promotions. Certains se croient immunisés contre la critique parce que ce sont des femmes ou des internationaux : d'autres se croient bons parce qu'ils ont appris à parler politiquement correct.



Cette politique de diversité, parce que réductrice, a finalement rendu l'entreprise plus médiocre. A-t-elle servi de prétexte pour remplacer des managers « vieille école », dont certains avaient des préjugés envers les femmes, par d'autres, plus jeunes, qui ont plutôt des préjugés contre des salariés âgés ou qui pensent autrement ?

Sous la fine couche de vernis d'internationalisation et de féminisation au parfum de diversité, se développe un système pervers, déliquescent, qui broie les gens et génère des mensonges et du mépris envers les salariés qui pensent différemment. Au final, cette politique de diversité n'aboutit qu'à **un durcissement d'un système construit en vue du retour à l'actionnaire**.

Les managers sont incités à tout faire pour augmenter la productivité des salariés, utilisant des outils managériaux allant, dans la forme, de la simple politesse à des procédés plus brutaux : les salariés doivent travailler plus, dans des conditions dégradées, mais sans protester.



La politique de diversité devrait être un levier pour libérer les compétences des salariés quelles que soient leurs différences, les faire travailler ensemble en confiance et que chacun puisse atteindre le maximum de son potentiel. **Il est regrettable qu'elle soit devenue un vernis, un outil de communication, un alibi pour un projet de vassalisation des salariés.**

Le SICTAME demande que Total mise réellement, sincèrement, sur une diversité incluant toutes les différences - origine, genre, âge, points de vue, personnalités, psychique, intellectuelle, ... véritable facteur de performance ainsi que d'égalité et d'équité.



Suivez nous sur :

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

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

holding-amont.sictame-unsatotal@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

Tour Coupole La Défense Bureau 4E41	(01.47.44.76.33)
Pau Bureau F16 CSTJf	(05.59.83.59.21)
Michelet La Défense Bureau B RD 09	(01.41.35.75.93)
Spazio Nanterre Bureau A10036	(01.41.35.34.48)