



## Le SICTAME vous informe



[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)

# Adieu le Pacte d'Engagement et les GC !

C'est avec satisfaction que le SICTAME a pris acte de l'**abandon définitif par la direction du projet de Pacte d'Engagement** contre lequel les salariés et le SICTAME s'étaient tant mobilisés.

Le SICTAME n'avait pas vraiment compris comment des idées au parfum totalitaire, telles que l'obligation pour les salariés de bien penser et de bien parler de leur employeur dans le cadre de leur vie privée, avaient pu être proposées. Bien heureusement, la direction a écouté les salariés et pris en compte les réactions de rejet. Cela étant, tout cela aurait pu être évité si le SICTAME avait été entendu avant.

... et bonjour « Better Together » !



Le Pacte d'Engagement a été remplacé par un nouveau projet : « Better Together », qui intègre des changements fondamentaux dans la gestion de carrière. Le SICTAME voit a priori favorablement ces évolutions, dont certaines, au passage, avaient été préconisées par le SICTAME.

- Les gestionnaires de carrière vont devenir des « développeurs de talents » et leur nombre va être multiplié par deux (de 150 à 300 globalement).
- Tous les postes jusqu'au NP 14 inclus passeront obligatoirement par Job Posting. Les salariés pourront plus librement postuler et les managers auront plus de latitude pour accepter les candidatures. Le système devrait devenir plus transparent et équitable.
- Les salariés seront mieux accompagnés pour planifier leur carrière, se développer et se former. Les managers seront mieux formés et évalués pour leurs qualités managériales (50 % de leur part variable) et pas seulement sur des objectifs quantitatifs.

**Ces propositions vont dans la bonne direction ; il ne faut pas, pour autant, oublier la situation calamiteuse dans laquelle se trouve la gestion de carrière.**

## Un bilan calamiteux de la gestion de carrière

Dans le récent sondage du SICTAME relatif aux GC, auquel ont participé plus de 220 salariés, seuls 17 % des salariés estimaient que leurs GC étaient « sans favoritisme », 11 % qu'ils étaient « motivant pour progresser », 16 % « de confiance », et 17 % « soucieux de me connaître ». La méfiance et la peur du GC prévalent parmi une très grande majorité de salariés.

Le métier de GC est pourtant parmi les plus nobles : rendre compatibles les projets professionnels et personnels des salariés avec les besoins de l'entreprise. Cela demande des qualités d'écoute, de compréhension des compétences et de la personnalité du salarié, disponibilité, motivation et sincérité.

Or, la profession a évolué chez Total : l'écoute est devenue surdité, l'empathie est devenue apathie, l'impartialité a laissé la place au favoritisme, la persuasion via la confiance a été remplacée par la menace, la bienveillance par l'indifférence voire le mépris, la connaissance du salarié par l'ignorance de sa personne, de ses souhaits et de son potentiel dès lors qu'il est motivé.

### Comment en est-on arrivé là ?

- **Nombre de GC insuffisant** : pas de rendez-vous pour les salariés non prioritaires et des frustrations multiples. L'effectif des GC aurait d  être multiplié par deux il y a déjà longtemps.
- **Impunité de certains managers et GC** s'autorisant à duper ou maltraiter les salariés, qui sortent alors de leurs entretiens désabusés ou parfois en colère.
- **Opacité des systèmes de rémunération et d'évaluation des postes et de performance**
- **Mépris pour les salariés non Haut Potentiel et en particulier pour les OETAM**
- **Insuffisance des incitations à l'expatriation** : la forte réduction du package n'incite plus à s'expatrier.

Ceci aboutit à un **simulacre de gestion de carrière sans état d' me**.

« Better Together », s'il est mis en œuvre conformément au projet présenté, pourra apporter des solutions à ces dysfonctionnements. Mais sans reconnaissance

en profondeur des causes de l'échec du système actuel, certaines mauvaises habitudes - copinages, listes noires,... - risquent de perdurer.



### Le SICTAME demande notamment à la direction :

- la mise en œuvre de bonne foi du projet « Better Together », les actes devant être sincèrement conformes aux engagements
- la publication sur Job Posting de tous les postes, jusqu'à NP 16 inclus
- un traitement respectueux et bienveillant des salariés par les futurs développeurs de talents
- des évaluations 360  pour les GC actuels préalable à leur confirmation comme développeurs de talents
- un travail sérieux pour que tous les salariés trouvent un poste, un accompagnement humain demeurant indispensable pour les salariés en difficulté
- une refonte complète des systèmes de rémunération, d'évaluation et de progression de carrière pour les rendre équitables, sans favoritisme
- la mise en valeur du travail d'équipe, de la créativité et de l'esprit critique, ainsi que de nouveaux modes de management (en particulier moins verticaux).

SICTAME  
UNSA

Suivez nous sur :

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

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

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

### SICTAME-UNSA-TOTAL

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 | (01.47.44.76.33) |
| 2. Pau Bureau F16 CSTJF                | (05.59.83.59.21) |
| 3. Michelet La Défense Bureau B RD 09  | (01.41.35.75.93) |
| 4. Spazio Nanterre Bureau A10036       | (01.41.35.34.48) |