

Nous, salariés, sommes fiers de travailler pour Total.

Mais nous ne sommes pas aveuglément fiers. Même si nos emplois seront maintenus dans les court et moyen termes, pour ceux qui sont en CDI en tout cas (car que se passe-t-il pour nos prestataires ?), certains messages, dont celui adressé par notre PDG le 1^{er} avril 2020 sont troublants :

« ...vous avez pu également noter que votre Groupe a décidé de contribuer à la solidarité nationale... » « C'est dans cet esprit de responsabilité que je m'adresse à vous tous, salariés du Groupe en France, pour vous demander de faire preuve également de solidarité... » « ... votre Groupe a décidé de contribuer ... en mettant à disposition ... des bons d'essence pour un montant pouvant aller jusqu'à 50 millions d'Euros... »

Notre PDG soutient qu'on est solidaires parce qu'on fournit 50 millions d'euros en bons de carburant, qu'on n'aura pas recours au chômage partiel et qu'on ne demandera pas de soutien de trésorerie à l'Etat. Total prétend jouer la carte de la solidarité nationale, mais est-ce réellement le cas ?

La pandémie a entraîné une chute de la demande de carburants d'au moins 70 % et on se retrouve avec des stocks importants de produits *périssables et dangereux*. Faire don d'une partie de ces stocks en bons de carburant aux hôpitaux paraît alors une excellente opportunité de s'en défaire, avec à la clef un éventuel avantage fiscal et, cerise sur le gâteau, en se donnant l'image d'un bon samaritain. Un don de 50 millions d'euros en produits dont il faut se débarrasser de toutes manières, constitue-t-il une contribution à la hauteur du Groupe ?

« ...En cohérence avec cet esprit de solidarité, il va de soi que le Groupe Total ne sollicitera pas le soutien de l'Etat pour faire face aux difficultés économiques créées par le COVID-19 que ce soit sous forme de soutien de trésorerie ou de recours au dispositif exceptionnel de chômage partiel... »

Recourir au chômage partiel obligerait éventuellement à réduire en tout ou partie le niveau des dividendes, ce qui est manifestement inenvisageable et contraire aux dogmes de la direction. Demander un soutien de trésorerie ? Disposant d'autant de milliards d'euros de disponibilités, le scandale national assuré !

Le SICTAME-UNSA souhaiterait que le Groupe soit *véritablement* solidaire face à une telle catastrophe, en particulier pour soutenir les plus fragiles. Mais il n'est solidaire qu'avec ses actionnaires et devra pour cela emprunter pour qu'ils soient, les pauvres, gâtés comme d'habitude.

« demander de faire preuve également de solidarité en acceptant, durant cette période où notre activité est inférieure à la normale et selon les besoins de votre entité, de solder vos congés résiduels, de prendre vos RTT ou des jours de votre compte-épargne temps (pour ceux qui en disposent) de façon à ce que notre entreprise puisse attaquer la période post-crise sanitaire dans les meilleures conditions possibles avec toutes ces forces vives que vous constituez ».

Le management, qui prétend être solidaire, demande aux salariés d'accepter de solder leurs congés, de prendre leurs RTT et de consommer leurs jours de CET. Les dirigeants peuvent tout à leur aise imposer ces mesures qui ne les concernent pas : en effet, ils ne sont pas assujettis au comptage de leurs jours de congés, et bon nombre ont une retraite complémentaire garantie très généreuse.

Pourquoi les salariés devraient-ils se montrer solidaires en renonçant à des congés dont ils auront fortement besoin, pourquoi se sacrifieraient-ils, alors qu'absolument rien n'est demandé aux actionnaires ? Et si on assurait un minimum d'équité et de solidarité en réduisant les contributions de l'employeur à la retraite complémentaire des dirigeants ? Pourquoi les cadres dirigeants ne se montrent-ils solidaires qu'entre eux alors qu'ils ne sont pas vraiment ceux qui sont le plus dans le besoin, l'urgence ou la précarité ? Profiter de ce temps de pandémie mondiale pour accroître encore le déséquilibre et l'iniquité entre actionnaires/dirigeants et salariés, en tentant de faire vibrer la corde de la *solidarité* est insupportable.

Nos managers n'évoluent pas et continuent à ne protéger, quoi qu'il arrive, que le sacro-saint dividende et leurs propres intérêts personnels, tentant de manipuler les salariés avec des arguments irrecevables. La colère monte chez les salariés à la lecture de tels propos et ceux qui les ont écrits ignorent jusqu'à quel point la pandémie a ouvert les fenêtres de la lucidité.

Oui, bien sûr, à la fin du confinement quelques équipes devront être au complet à leur poste au bureau *et/ou en télétravail*, mais pas toutes. Le management continue de penser que télétravail en cette période de confinement, c'est essentiellement télé et très peu travail.... Mais en réalité beaucoup travaillent encore plus que d'habitude depuis leur domicile, parfois dans des conditions compliquées, confinés seuls et isolés ou avec conjoint et enfants et parfois aînés, et devant s'adapter au télétravail et au télé-enseignement des uns et des autres.

Les salariés seront émotionnellement épuisés au moment du déconfinement et bon nombre d'entre eux ressentiront un besoin impératif de partir vers la lumière et respirer enfin l'air du printemps. Mais non, le management exige que *tous* les salariés, fragilisés, retournent coûte que coûte au bureau. La direction présume-t-elle qu'ils auront *tous* bien profité du temps d'enfermement chez eux et que cela suffit ?

Si le salarié n'a pas pu prendre de véritables vacances auparavant, tant pis pour lui. Et tant pis aussi pour lui s'il souhaite épargner les jours de CP non pris dans le PERCO en avril 2020 comme l'accord CET le lui permet, par anticipation d'un régime de retraite certainement défaillant dans l'avenir : la trésorerie, c'est réservée aux les actionnaires ! Le salarié devra se montrer « solidaire » et se plier en silence à l'ordre impérieux de retour physique au bureau au premier jour de déconfinement, ayant bien compris, malgré l'apparente politesse des mots employés, que toute réclamation, ou même tout retard, pour ne pas dire *manque à l'appel*, le mettrait en danger.

Pourquoi la transformation des jours de repos dans le PERCO en avril rendrait-elle le salarié non-opérationnel au moment du déconfinement ? La manipulation de l'outil informatique PH7, sans explication, est une autre forme de violence de la part de l'employeur, qui dans son arrogance, menace : *je fais ce que je veux et je vous déconseille de me questionner*. Le salarié a peur, surtout en temps de crise profonde qui s'annonce après le confinement.

Une note « congés » a été diffusée pour traduire les termes de la demande de notre PDG en langage managérial : sans aucune référence, mal rédigée, vexatoire et *anonyme*. La crise peut justifier le recul de certaines libertés individuelles ; mais là, la direction a souhaité aller un peu plus loin. On pourra toujours prétendre que c'est pour être « solidaire » et certains, déstabilisés par la pandémie, vont faire semblant d'y croire... Cette note a été utile pour mieux comprendre à l'avenir que lorsque le PDG émettra un « vœu » sur un ton apparemment doux et bienveillant, il s'agira en réalité d'un ordre.

Enfin, l'employeur a-t-il réfléchi aux conditions de retour physique des salariés au bureau, compte tenu de l'incertitude scientifique quant aux risques de « rebond » ? Si de nouveaux cas de contagion, des décès, surviennent à cause de ce retour forcé et massif, qui en assumera la responsabilité ? L'état psychologique des salariés leur permettra-t-il de travailler de nouveau physiquement ensemble ?

Le SICTAME-UNSA alerte le management. Le retour physique sur le lieu de travail ne devra se faire dans les mois à venir que sur la base du volontariat et la présence physique au bureau ne devra pas être imposée aux salariés qui pourront continuer à assumer leurs obligations professionnelles en télétravail et souhaiteront, par peur de la contagion, continuer à le faire.

Le comportement, les modes de pensée et directives irresponsables de l'employeur, son sentiment de toute-puissance et d'impunité, qui s'octroierait le droit d'agir ainsi en violation de la loi et des accords collectifs et sans tenir compte des risques potentiels d'un retour au bureau trop précipité, montrent son mépris des salariés et est encore plus insupportable dans le contexte actuel.

Alors non, les salariés ne sont pas tous les jours fiers de venir travailler chez Total.

Le SICTAME-UNSA propose, pour que le Groupe se conduise de manière véritablement solidaire face à la crise sanitaire en 2020 :

- **Réduction du dividende de 50 %.**
- **Réduction des salaires des cadres dirigeants de 25 % + limitation des rémunérations à 300 k€ brut par an et don du reliquat à ceux qui devront faire face aux besoins des plus démunis (Croix rouge, Secours Populaire...)** ;
- **Limitation des parts variables annuelles à 5 000 € et limitation de l'octroi d'actions gratuites à 10 actions par salarié dans le cadre de l'ACRS ;**
- **Incitation des salariés qui ne sont pas opérationnellement indispensables et qui souhaitent se porter volontaires auprès de centres de soin ou des réservistes rappelés à pouvoir le faire en maintenant leurs salaires.**

Le SICTAME lance un sondage pour savoir comment vous vivez l'expérience du télétravail en période de confinement et vous invite à y répondre le plus massivement possible à l'adresse suivante : fr.surveymonkey.com/r/TOTALCOVID19.

Vous avez des questions, besoin d'aide ? Les équipes du SICTAME sont toujours à votre service et à votre disposition. Vous pouvez – et nous vous encourageons fortement à le faire –, nous contacter. De France ou d'ailleurs, quelle que soit votre situation n'hésitez pas à nous contacter.

Protégez-vous. Protégez les autres. Protégez votre lucidité, qui est la dernière chose à perdre au milieu d'une telle crise.