

IL FAUT REMETTRE LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL !

Pour le **SICTAME**, la Qualité de vie au travail et le bien-être au travail deviennent des conditions majeures qui déterminent l'engagement des salariés exerçant leurs missions au sein de l'entreprise.

Il ne s'agit plus seulement de mesurer et gérer les atteintes à la santé physique et mentale générées par des organisations et des conditions de travail délétères et d'en déplorer les impacts sur la productivité du travail. Il s'agit de négocier des conditions de travail qui assurent une bonne qualité de vie au travail, vectrice d'engagement et de performance au travail.

Toutefois, les mutations des conditions de travail se sont accélérées depuis le début de la crise sanitaire. La concurrence exacerbée dans de nombreux secteurs d'activité, l'approche verticale du management laissent peu de place à l'expression et à la reconnaissance du travail du salarié.

Les inégalités de traitement entre salariés persistent et s'accroissent, génèrent un mal-être et empêchent le travail de jouer pleinement son rôle émancipateur et d'en tirer avantage pour la performance des entreprises.

En cette période de crise sanitaire, d'incertitudes avec de grandes mutations technologiques et de transition énergétique, les modes d'organisation et les conditions de travail sont amenés à évoluer, il est temps de se recentrer sur l'humain et la qualité de vie au travail.

La priorité doit être donnée sur :

- La charge de travail qui doit être mesurable et mise en cohérence avec les capacités et les moyens conférés à sa réalisation. Il s'agit de veiller à ce que les transferts de charge liés à l'automatisation des processus et à la réduction des coûts, soient acceptables.
- Les rythmes de travail qui doivent tenir compte de plusieurs facteurs :
 - o Equilibre vie professionnelle/vie privée.
 - o Temps de travail/Temps de trajet.
 - o Polyvalence.
 - o Les congés etc.

- Les dérives des modèles de management qui contribuent à créer des risques professionnels tels que les risques psychosociaux au sein des entreprises.
- L'articulation vie professionnelle/vie privée qui dépend des formes d'organisation du travail et qui doit être la plus adaptée possible en lien avec le télétravail pour permettre l'amélioration de la qualité de vie des salariés.
- La préservation et la pérennisation de l'emploi. Certaines entreprises pourraient voir dans le travail à distance l'occasion de faire des économies aux dépens des salariés tout en favorisant les délocalisations dans les pays à faible coût de main-d'œuvre.
- La création de nouveaux métiers liés à la transition énergétique. La formation des salariés à ces nouveaux métiers doit permettre de compenser la perte des emplois constatée dans la filière Pétrole.

***POUR LE SICTAME,
IL FAUT REMETTRE LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL !***

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

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

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-unsatotal.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