



« *JOB POSTING* », l'heure du bilan ?

La direction poursuit sa campagne d'autosatisfaction sur le « *Job posting* » en essayant de faire croire aux salariés que le système permet d'atteindre le Nirvana de la gestion des ressources humaines...

Or, le SICTAME UNSA accumule les remontées de salariés et leurs expériences malheureuses du système.

L'arnaque au Niveau de Poste (NP)

De manière continue, des salariés racontent la même histoire. Attirés par un NP mentionné sur une annonce, ils candidatent sur le poste. Certains posent des questions pour se faire confirmer le niveau affiché et se voient répondre « *le poste n'est pas complètement pesé, à cause d'une réorganisation, mais que cela doit se situer dans la fourchette, ne vous inquiétez pas, de toute façon le NP, ça n'impacte pas le salaire...* »

Et puis, une fois en poste, le salarié découvre que, finalement, le vrai NP du poste est en-dessous de celui affiché dans l'annonce, et que sa rémunération va lourdement en pâtir au travers de l'attribution des actions de performance et de la part variable, comme indiqué ci-dessous (périmètre Socle social commun).

NP	% attributaires 2021	Nombre d'actions 2021	Valorisation (Cours 45€) à 80%	Equivalent mois de salaire
9-	6%	129	4 661 €	1,4
10-12	18%	190	6 864 €	1,4
13	40%	298	10 764 €	1,9
14	58%	469	16 942 €	2,4
15	79%	771	27 850 €	3,1
16	90%	1 241	44 825 €	4,1

NP	Nombre de Cadres 31/10/2020	PV globale médiane 2021	% PV / salaire de base n-1 2021	Salaire médian 2021	Equivalent mois de salaire 2021
10	255	2 032 €	3,69%	49 200 €	0,50
11	586	2 400 €	4,32%	54 434 €	0,53
12	1444	2 922 €	4,62%	61 786 €	0,57
13	2080	3 861 €	5,25%	73 686 €	0,63
14	1510	6 944 €	7,95%	87 257 €	0,96
15	1214	14 950 €	13,71%	108 283 €	1,66
16	597	23 800 €	17,98%	131 492 €	2,17

Le SICTAME UNSA demande à la direction de mettre fin à cette pratique, le NP affiché sur l'annonce doit être celui qu'aura le salarié retenu, le contraire serait malhonnête ! Et la fourchette sur le NP affiché doit être précisé. L'employeur doit mettre en œuvre toutes les dispositions que porte l'analogie qu'il fait du « *Job posting* » à un marché externe du travail.

Les salariés « en transit »... long voire très long

Retours d'expatriation non prévus, de congés parentaux, poste supprimé... ou autres situations équivalentes : et voilà le salarié sans poste et donc sans travail, parfois mis sur un fumeux « chargé de mission », dans l'attente qu'il trouve un nouveau poste sur « *Job posting* ». Et là, cela peut durer longtemps, des mois (le SICTAME connaît un cas de presque un an qui ne doit probablement pas être isolé).

Ceci est inacceptable. L'employeur a l'obligation contractuelle de fournir un poste au salarié sous un délai raisonnable, c'est-à-dire de l'ordre du mois. Laisser un salarié sans poste pendant presque une année est destructeur de l'équilibre psychologique des salariés concernés !

Le SICTAME UNSA demande à la direction de mettre un terme à cette pratique, les RH doivent pouvoir préempter des postes pour repositionner ces salariés rapidement en tenant compte de leurs compétences et des responsabilités qu'ils détenaient. Aucun salarié ne doit rester durablement sans affectation.

La transparence, c'est quand vous voulez

Combien de salariés sont « en transit », quel est le temps moyen passé dans ces conditions, comment les candidats retenus sur les postes se répartissent-ils, en matière d'âge, de sexe, de situation vis-à-vis de la parentalité, etc. ? L'enjeu est d'assurer que les discriminations qui sont combattues dans le recrutement externe n'aient pas été introduites par ce système vendu initialement comme plus « transparent » que l'ancien système accusé de favoriser le relationnel et les réseaux sur les compétences.

Pourtant des candidats se voient dire que, certes, le processus de recherche de candidatures a été lancé parce qu'il est obligatoire, mais que, de toutes façons, le choix a déjà été fait au préalable.

Le SICTAME UNSA réclame depuis plusieurs mois que la direction fournisse régulièrement un vrai bilan sur « Job posting », pour pouvoir le faire évoluer vers un système plus juste et plus équilibré.

Un recrutement 2021 catastrophique qui balaie les engagements RCC et One Tech

A l'UES AGSH, seulement 76 personnes, dont seulement 7 ETAM, ont été recrutés en 2021 sur une population de 6 738 ETAM/Cadres, alors que les départs consécutifs à l'accord RCC ont concerné 395 salariés.

Les embauches en CDD en croissance en 2021 (810 vs 703 en 2020) sont liées à la politique de formation. En effet, elles consistent principalement en 631 contrats pro niveau \geq Bac pro (contre 539 en 2020) et 126 contrats d'apprentissage (contre 124 en 2020). Si ces CDD peuvent provisoirement « cacher la misère », **leur durée limitée ne permettra pas la transmission pérenne d'expérience** nécessaire au bon fonctionnement des entités, en particulier pour les entités techniques, aujourd'hui cœur des métiers pourvoyeurs de cash.

La faiblesse de recrutement en CDI chez les ETAM signe aussi l'absence de transmission d'expérience, de savoir-faire et pire encore de contrôles Métier, notamment dans les laboratoires mais aussi dans les métiers support.

Et l'année 2022 ne laisse pas augurer de bons résultats, si l'on en croit les retours du terrain avec des entités qui peinent à obtenir des autorisations d'embauches et un retard dans les processus de recrutement.

Le compte n'y est pas ! Le SICTAME UNSA demande à la direction de respecter ses engagements en matière de recrutement qui perdent au fil du temps de plus en plus de sens !

Pour défendre vos droits, votez SICTAME UNSA !

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet** :

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

... **nos Yammer** :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@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 B12016 01 41 35 34 48