

# VALOR

## 7 projets

## 7 illusions !

La présentation des actions du projet VALOR s'est déroulée début février et comme le prévoyait la CGT, l'éléphant a accouché d'une souris!

Quelle déception ! Même si la CGT savait que la mission était impossible dans le contexte actuel, les ETAM ont participé et cru à ce projet.

Les ateliers participatifs ont été riches d'enseignements avec l'utilisation de mots forts comme : **le sens du travail, la reconnaissance salariale, le parcours de carrière ..**

Mais c'est à croire que nos Directions restent sourdes à ces attentes. Pourtant, en relisant le compte rendu de chaque restitution d'ateliers, la partie des actions de notre Direction intitulée « *ce que nous allons faire* » allait dans le bon sens.

Par exemple, dans les thèmes :

✓ **Reconnaissance**

*Ce que nous allons faire :*

- Grille de carrière ETAM : rémunération/ compétences
- Mises à jour régulières des compétences

✓ **Parcours de carrières**

*Ce que nous allons faire :*

- Elaborer un parcours d'évolution ETAM similaire à celui des Ingénieurs : Expert Technique, Technicien Senior, Technicien Référent, Technicien Junior.

**La reconnaissance salariale** est au cœur du processus mais ce mot a complètement disparu de ces projets.

La Direction a expliqué qu'elle avait prévenu en toute transparence que ce sujet n'allait pas être abordé !!

**Quelle fumisterie !**

Quand on voit en préambule de cette présentation les statistiques d'évolution de carrière, on a tout compris et cela ne choque même pas nos dirigeants.

Les perspectives des ETAM administratifs et techniques sont bien illustrées par la pyramide des âges de cette population :

➤ **Technicien administratif :**

- Age Moyen : 54 ans
- Coefficient moyen : 270

➤ **Technicien technique :**

- Age Moyen : 42 ans
- Coefficient moyen : 250

Si l'on traduit, cela veut dire qu'en moyenne un bac+2, Technicien administratif, évolue de deux, et éventuellement 3, coefficients en 34 ans d'ancienneté alors qu'un Technicien « technique » grimpe de 1 à 2 coefficients en seulement 22 ans d'ancienneté.

Nos Directions ont tendance à oublier que la grille de classification des industries pétrolières, qui régit les évolutions de carrière, va du coefficient 215 à 310 pour les Techniciens, soit 6 coefficients, et que ces coefficients sont liés à des compétences développées tout au long d'une carrière.

**L'embauche est toujours bloquée chez les Assistantes, les contrats pro forment des contrats pro, aucun départ en retraite n'est compensé et dans les laboratoires, il y a toujours autant de prestataires pour absorber la charge de travail.**

Et que dire des mesures salariales individuelles qui arrivent ? Alors que les chiffres du bénéfice de TOTAL qui viennent d'être publiés, 13.8 milliards d'euros font le contentement des actionnaires ! Pour quelles retombées sur l'emploi et les carrières ?

# Les 7 grands projets : le grand enfumage

## 1. Mise en place d'un « vis ma vie »

Quasiment le seul rescapé des ateliers participatifs.

- Possibilité d'aller voir en journée ou demi journée des postes sur lesquels les ETAM peuvent se positionner.

Rien de nouveau car ce n'est qu'une officialisation de ce qui se fait déjà. Un Technicien va toujours se renseigner auprès des Techniciens ou Managers avant de se positionner sur un poste.

Très restrictif car le but est de connaître d'autres métiers techniques, même si il n'y a pas d'ouverture de postes.

## 2. L'élargissement des perspectives des techniciens de laboratoire

- Passerelle entre les laboratoires

Ce n'est pas la demande formulée par les techniciens de laboratoire. Ils veulent pouvoir changer de métier, découvrir d'autres services, HSE, géosciences, environnement, RH etc...

Cette possibilité existe pour les cadres car on nomme bien des GC, des salariés issus de l'Exploitation ou des responsables QVT, des salariés issus de la Documentation, alors pourquoi pas chez les ETAM?

## 3. La transformation du métier d'Assistante

- Vision à long terme et répondre aux besoins à court terme

Le Responsable du projet a expliqué que le métier d'Assistante était en mutation, qu'il y avait une réflexion sur sa transformation à long terme.

Question des Assistantes qui participaient : C'est quoi le long terme ? Réponse : 2030 !

Si on était sur les planches d'un théâtre ce serait risible.

La Direction se moque complètement du métier d'Assistante au combien important. Aucune embauche statutaire à venir, seulement des contrats pro ou des prestataires que les Assistantes forment tous les ans, un turnover continu. Aucune réponse au besoin à court terme. On apprend en plus que c'est une réflexion de tout le Groupe sur ce métier.

La CGT l'a déjà écrit maintes fois et continuera à défendre ce métier, pilier de notre organisation.

## 4. Le bien être au travail

- Améliorer le bien être au travail et les performances collectives des ETAM

Pourquoi pas ? Laissons la chance au nouveau responsable de la Qualité de Vie au Travail d'améliorer notre bien-être. La CGT prévient, comme l'ont dit les ETAM aux ateliers : ce sont les mentalités qu'il faut changer et ce n'est pas en mettant deux babyfoots et quelques jeux de fléchettes dans des salles, ou en utilisant des outils statistiques, que la confiance va revenir.

La CGT apprend qu'il faut en plus améliorer les performances collectives des ETAM ; ne sont-elles pas déjà au maximum ?

Pas sûr que les salariés apprécient !

## 5. Le processus de développement

- Favoriser le développement de carrière des ETAM

On aurait pu penser qu'on allait parler de reconnaissance salariale, de coefficient. Et bien non ! Cela concerne seulement la mise en place d'outils informatiques pour les GC et Managers pour « simplifier » la construction des aspirations des ETAM ! La CGT rappelle que l'humain doit être au cœur de notre management, et non l'informatique !

## 6. Parcours professionnel par type de métier

- Permettre aux salariés de disposer d'informations leur permettant d'être acteur de leur carrière.

Projet très flou. Que veut dire être acteur de sa carrière ? Quand un Manager ne veut pas vous laisser partir sur un autre poste car il n'a aucune autorisation de vous remplacer et qu'il a peur de perdre les compétences, ce projet n'est que du BLABLA.

## 7. La formation des Managers

Projet issu de l'enquête Stimulus avec, encore et toujours, aucune obligation de formation des Managers. Tout se fait par du volontariat !

En conclusion la CGT est très critique sur ces projets, mais surtout très déçue, car la Direction avait en main de l'or et les moyens de VALORiser les métiers des ETAM. Elle laisse encore passer une opportunité. C'est à se demander si elle a vraiment la volonté de le faire...



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux du restaurant d'entreprise.



Vous avez des idées ! Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité

Centre Scientifique  
& Technique Jean Féger  
F017 - avenue Larribau  
64018 PAU Cedex  
05 59 83 42 56 / 60 43 / 68 21

Tour Coupole  
& St Martin d'Hères  
04B01 - 2 place Jean Millier  
La Défense 6, 92078 PARIS  
01 47 44 72 75  
06 28 78 94 34

Pôle Étude Recherche  
Lacq (PERL)  
Pôle Économique 2 - BP47  
64170 LACQ  
05 59 67 37 37



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cggttotal.fr



06 28 78 94 34