

Signer la Charte: et puis quoi encore!?

TOTAL UES AMONT
GLOBAL SERVICES
HOLDING

2018

La Charte ou quand la Direction pousse le bouchon trop loin ou alors n'a rien compris.

Pour lutter contre le désarroi qui la saisit face aux résultats désastreux des dernières enquêtes réalisées auprès des salariés, la DRH tente par tous les moyens de redynamiser les équipes et d'instaurer un esprit collectif.

Que nombre de salariés aient perdu ces sentiments vis-à-vis du groupe ces dernières années, cela ne fait aucun doute.

Il ne fait aucun doute non plus que la Direction essaie de donner l'impression de faire quelque chose (n'oublions pas qu'elle a reçu une injonction de l'Inspection du travail de remédier au mal-être sur le site du CSTJF) mais pour l'instant ce qu'elle propose ne passe pas, tel un sparadrap sur une plaie béante et infectée.

On ne compte plus les ateliers impliquant les salariés, les team buildings pour souder services et départements au bord de la neurasthénie... La dernière injonction à la mode concerne la charte d'engagement à laquelle certaines hiérarchies somment les salariés d'adhérer, avec plus ou moins de rudesse.



PLUS D'IDÉES
PLUS DE FORCE

La Direction oublie un détail : chaque salarié a déjà pris un engagement fort en signant son contrat de travail, un engagement d'exclusivité et de confidentialité.

Ce contrat fonctionne dans les deux sens : l'employeur s'engage également à fournir une rémunération en rapport avec le travail accompli.

Adhérer en plus à une « charte » ? Et puis quoi encore ?

Des valeurs telles que fierté, confiance et respect ne sont pas des dûs : elles doivent être inspirées. Le sentiment d'appartenance vient quand on a l'impression de faire partie intégrante d'un tout, quand le travail bien fait est reconnu et quand les performances sont récompensées.

Que la Direction fasse d'abord la preuve de son engagement envers son personnel.

Comme par exemple une analyse des heures écrêtées, des jours de congés ou de récupération perdus pour que tout fonctionne contre vents et marées...

Les externalisations et les délocalisations s'amplifient : c'est sûr que cela donne confiance... Voir les collègues partir sans être remplacés, les manques étant bouchés par la ronde des contrats pro que l'on pressure et qui n'ont aucune perspective d'embauche à la clef... Beaucoup de sous-traitants de longue date ont disparu de l'entreprise.

Nombreux sont ceux et celles qui se demandent à quoi cela sert de se démener pour si peu.

Stop aux pressions pour signer la charte !



PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS

Des solutions il y en a :

Une évolution de carrière et une enveloppe de MSI susceptible de récompenser les efforts consentis, pour saluer l'engagement dont font preuve les salariés malmenés par les réorganisations et les dysfonctionnements tous azimuts, les atteintes à leur statut, la charge de travail inadéquate...

Une attention particulière pour tous les postes, y compris ceux qui ne sont pas pesés, ou sont de petits poids mais qui sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Capitaliser les compétences et la connaissance du Groupe acquises par les sous-traitants et les contrats pro au travers d'embauches en CDI aiderait à préparer l'avenir. Embaucher des jeunes aussi.

Il faut en finir avec la langue de bois, éviter de passer de la déception à l'abandon.

Transparence, franchise et bienveillance doivent s'installer.

Il est temps de former tous les managers dans ce domaine. Certains sont parfaitement dans leur rôle mais il y en a trop encore qui sont uniquement préoccupés par leur avenir, leur peur de se faire mal voir par leur propre hiérarchie, pour traiter leurs salariés comme il se doit et pour apporter la créativité nécessaire à la survie de la technicité du groupe qui a fait sa réputation jusque-là.

Le respect de façade s'écaille rapidement. Les salariés, les sous-traitants ne doivent plus être considérés comme des coûts mais comme une richesse.

Ateliers, team-building, charte ?

Autant d'artifices pour forcer l'adhésion à une vision, un état d'esprit. On est loin du compte.



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 de les exprimer.

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.cgttotal.fr



06 28 78 94 34