

Et si on remettait l'église au milieu du village ?

D'excellents résultats et de magnifiques succès métiers...

Le Groupe engrange de beaux succès métiers et va de l'avant (Maersk, EREN RE, Worex, Total Spring...). Ses résultats économiques et financiers sont très bons (résultat du 3^{ème} trimestre en hausse de 29% confirmant les très bons résultats pour 2017). Les perspectives sont **positives** (croissance de la production de 5% ; baisse du point mort ; hausse du cours de l'action...).

Tant mieux, nous nous en réjouissons !

... Mais l'Entreprise en tant que communauté de salariés, ne va pas bien...

Car il y a un malaise ressenti par beaucoup de salariés. La « petite musique de la démotivation » **s'accroît**.

Ce n'est pas nous qui la créons, nous ne faisons que constater ses dégâts par les contacts et échanges multiples que nous avons à tous les niveaux, des ouvriers aux cadres et même aux cadres dirigeants (hé oui !). Nous en sommes désolés car, pour un beau Groupe comme le nôtre, il y a tellement mieux à faire, à vivre... cela fait plusieurs mois que nous tirons la sonnette d'alarme mais nous ne sommes manifestement pas entendus. Alors nous continuons parce que c'est notre devoir de le faire dans l'intérêt objectif des salariés mais aussi de l'entreprise.

Et parce que nous pensons que la raison prévaudra.

Quelles causes ?

Sans prétendre à l'exhaustivité, les éléments ci-après participent du problème de façon essentielle.

- **Contrairement à son discours, le Groupe ne récompense plus (ou plus suffisamment) les efforts**, les mérites, les performances de ses salariés. Les managers sont désolés de ne pouvoir le faire faute d'enveloppe suffisante... « tu mérites une AI mais je n'ai pas les moyens de te la donner »... « tu mérites de passer au coefficient supérieur mais il n'y a pas d'enveloppe » !

Cette situation est grave car lourdement démotivante pour ceux, nombreux, qui s'investissent.

- **Le Groupe n'écoute plus.** Il fonctionne de plus en plus en mode hiérarchique descendant (d'aucuns diraient « top-down »), de façon excessivement centralisée. Les directives « tombent » sur le terrain qui ne se sent plus écouté. Résultat ? des décisions parfois déconnectées de la réalité... des salariés surchargés qui en ont assez... des managers qui n'osent plus s'exprimer et qui deviennent désabusés... des « HPG » qui commencent à quitter le Groupe... le règne du « y'a qu'à, faut qu'on »...
- **La communication est de plus en plus ressentie comme « déconnectée » de la réalité vécue au quotidien.** Il en va ainsi des messages – sympathiques – de bienveillance, d'épanouissement ou de respect de l'autre qui entrent en collision frontale avec des décisions (ou comportements) managériales brutales qui descendent en cascade du plus haut niveau du Groupe... Ainsi aussi de la communication très positive sur les très bons résultats financiers en décalage complet avec celle, pas pessimiste mais presque, envoyée au moment des négociations salariales.

Les valeurs du Groupe tournent à vide si elles ne sont pas réellement vécues à tous les niveaux... en commençant par le sommet.



- **Au moment où l'on célèbre avec raison les très bons résultats du Groupe, celui-ci rabote des avantages sociaux** de différentes catégories de salariés. Ainsi de l'AI des femmes en congé de maternité (moyenne des AI des 3 dernières années) où la CAT a dû batailler ferme durant 5 mois pour obtenir que l'accord d'entreprise européen soit respecté... pas glorieux de la part du Groupe à l'égard des mamans !... Ainsi des cotisations retraites des Expatriés qui ont été rognées des primes liées à l'expatriation avec un impact significatif sur leurs futures retraites complémentaires (de l'ordre de -10% pour 10 ans d'expat')... Il y a d'autres exemples... L'année où notre pdg a eu une augmentation de 25% et où les résultats sont très bons, tout cela est incompréhensible pour les salariés et dévastateur...



Voici quelques propositions pour réenchanter le rêve de Total. Il y a urgence.

- **Récompenser à nouveau l'effort avec des MSI dignes de ce nom et des enveloppes permettant de promouvoir tous ceux qui le méritent.** Nous reviendrons très prochainement sur ce sujet et sur la NAO (négociation salaire) qui approche.



- **Restaurer l'échange entre la base et le sommet (et les niveaux intermédiaires) en écoutant réellement le terrain, en instaurant une culture du dialogue où personne n'a peur de s'exprimer,** où les salariés peuvent dire les choses à leurs managers, où les managers peuvent remonter sans crainte les messages et les problèmes... et où les représentants du personnel, les CE et CCE sont *réellement* écoutés... Le Groupe a besoin de retrouver cette respiration-là qui est une des formes du respect de l'autre...

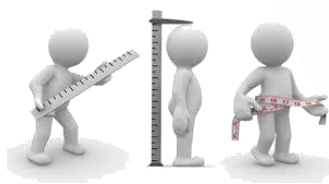
- **Restaurer un management humain...** et efficace... efficace parce qu'humain... à tous les niveaux en commençant par le sommet... un management exemplaire... un management près des équipes et *qui se préoccupe d'elles*... un management qui donne envie et qui entraîne... un management qui cherche à faire réussir les collaborateurs car ce sont eux qui font réussir le groupe...



- **Etendre la diversité... jusqu'à la France... en respectant sa langue...** quel est ce snobisme du charabia français, parfois incompréhensible, envahissant, et peu efficace voire erroné (exemple : *digital* n'a jamais signifié *numérique* en français)? La langue est le premier vecteur de transmission d'une civilisation. C'est aussi le moyen de se comprendre. « *Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement et les mots pour le dire arrivent aisément* » (Boileau).

- **Au fond il faut remettre parce que ce sont les salariés**

L'entreprise n'est pas qu'un compte riche et complexe, c'est une vue d'objectifs et d'intérêts plus performante que la communauté des salariés s'y retrouve et se sent bien. Cela s'appelle la qualité de vie au travail et c'est essentiel. **Nous proposons d'ajouter le bien-être au travail comme valeur du Groupe.**



- **l'humain au centre de l'entreprise qui font réussir l'entreprise.**

de résultat, c'est une réalité autrement communauté humaine qui coopère en partagés. La coopération sera d'autant

plus performante que la communauté des salariés s'y retrouve et se sent bien. Cela s'appelle la qualité de vie au travail et c'est essentiel.

Nous proposons d'ajouter le bien-être au travail comme valeur du

Groupe.

C'est ainsi que le Groupe pourra à nouveau faire rêver et adhérer ses salariés. C'est ce à quoi nous travaillons. Vous trouvez que cela a du sens, que cela vaut le coup ? Aidez-nous à faire bouger les lignes pour que Total soit une **entreprise performante et humaine, performante parce qu'humaine.**

Vous nous connaissez... CAT : le partenariat social autrement.