



Le SICTAME vous informe

Des négociations SALAIRES à TIGF qui s'annoncent difficiles

À l'occasion de la réunion paritaire (Direction-OS) de rentrée sociale du 17 octobre, **un désaccord sur les dates de réunion sur les mesures salariales générales apparaît très rapidement**. La Direction veut très clairement clore ce chapitre sensible et difficile au pas de course et, bien entendu, avant les résultats des négociations Groupe, les dates des réunions Groupe n'ayant pas été encore annoncées. Ce qui laisse entendre, et la direction ne s'en cache pas, qu'**elle n'a pas l'intention d'appliquer les mesures salariales du « périmètre pétrolier »**, puisque, selon elle, TIGF se situe dans un « contexte gazier ».

Il faut rappeler que depuis l'an dernier, la tradition de constat salarial (application au personnel TIGF des mesures générales négociées au niveau du Groupe) a volé en éclat. Les OS ont, malgré tout, réussi à obtenir des mesures similaires à celles appliquées dans le Groupe.

Le personnel ressent encore le traumatisme issu de la fusion - la mise en place de réorganisations successives avec les désorganisations et le flou qu'elles engendrent, le choc de culture entre les détachés de Total et les agents ex-GSO, une charge de travail intense avec de nouvelles missions s'ajoutant aux anciennes, une transition qui traîne trop en longueur pour le moral et l'efficacité.

Les CE et CHSCT viennent pourtant de donner en juillet un vote de confiance sur la nouvelle réorganisation à la DOP pour avoir su cette fois prendre le temps de la réflexion et utiliser la compétence du personnel et présenter un projet, qu'on veut tous désespérément croire suffisant pour nous sortir du pataugeage ambiant, on veut tous croire aux promesses d'évolutions par le haut des métiers opérationnels et retrouver enfin la sérénité et la confiance en nos compétences.

Mais où donc la direction veut-elle en venir ?

Après l'évènement des 50 ans de Lussagnet fin septembre, largement boudé par le personnel, la grogne des stockeurs subissant des dysfonctionnements réguliers, qui quittent le CHSCT d'octobre et avec plus de 40% de personnel détaché du Groupe à TIGF, qui, lui, se verra appliqué les mesures du périmètre pétrolier, **comment la direction espère-t-elle continuer à maintenir la cohésion et continuer tant bien que mal à remplir ses objectifs?**

Le personnel est très sollicité : des signaux d'alerte !

Il est fréquent de voir les pauses déjeuner sauter. Les RH ont toujours du mal à remplir les postes vacants (chargé d'affaires à Bordeaux, 5^{ème} postés au middle-office...). L'absentéisme aux formations est dominant. L'inadéquation entre charge de travail et moyens humains (effectif et rotation) sont sans doute pour quelque chose dans les dépassements délais/budgets observés sur les projets. La présence d'un nombre important de personnel intérimaire (une vingtaine), pour surcroît d'activité, et en contrat de professionnalisation (16), qualifiant ou diplômant, qui donne quelques répit mais réclame un investissement et un encadrement minimal pour leur formation, (le plus souvent à perte puisqu'il n'est pas destiné à rester...).

Le SICTAME UNSA pose la question :

« Jusqu'où et à quel prix le personnel à statut TIGF doit-il compenser pour tous ces déséquilibres ? »

***Notre but et notre objectif : une entreprise au service
des femmes et des hommes !***

Pour toutes informations sur le SICTAME à TIGF, contactez Frédérique Braguier (05 59 02 16 24)