

De l'égalité des chances à TA...

Depuis 5 ans (et le premier gel salarial en 2012), la politique salariale à TA est marquée par une austérité sans précédent dans l'histoire de l'entreprise. La très grande majorité des salariés a perdu du pouvoir d'achat et beaucoup commencent à compter pour pouvoir finir le mois, ou à rogner sur le budget loisirs/vacances (quand il existe). Qu'il est loin le temps où un salarié TA avait un statut social qui imposait le respect auprès des banquiers et agents immobiliers. Qu'il est loin le temps où le salarié pouvait se consacrer à son travail sans se préoccuper de son pouvoir d'achat : son évolution de carrière et son évolution de salaire étaient là pour récompenser son investissement pour l'entreprise.

Bien évidemment, depuis 5 ans, quelques salariés ont bénéficié des mesures salariales annexes pour récompenser des promotions ou mobilités. Qui sont-ils ? Sur quels critères ont-ils été sélectionnés ? Personne ne le sait, sauf la Direction. Mais elle est incapable de définir avec précision et objectivité ce qu'est une promotion et ce qu'est une mobilité. Au final, ces mesures annexes s'appliquent donc « à la gueule du client ». Et s'adressent visiblement à ceux que la Direction elle-même a choisis. Et pas forcément à ceux qui l'auraient mérité. Où est l'équité ?

Mais au-delà de ces différences de traitement au moment d'une promotion ou d'une mobilité, **le sentiment d'injustice gagne du terrain dans l'entreprise** car les salariés se rendent compte que tout le monde n'a pas accès aux postes qui pourraient générer une prise de responsabilités ou une promotion. Pire encore, tout le monde n'a pas connaissance des postes qui pourraient permettre une évolution de carrière : aller sur un métier nouveau (les fiches métier ne parlent-elles pas de passerelles ?), faire valoir ses compétences sur un autre projet, etc.

Pourquoi, me direz-vous ? Tout simplement parce qu'aujourd'hui à TA, **la très grande majorité des postes sont couverts par cooptation**, pour ne pas dire copinage (ce que la DRH assume et appelle officiellement « *des postes couverts dans le cadre de plans de succession* », non diffusés sous e-talent sous prétexte « *de ne pas provoquer de faux espoirs* »). Sans paraphraser Coluche, tous les salariés TA sont égaux en termes d'opportunités de carrière. Mais pour ceux qui ne sont pas copains avec les décideurs ou qui ne font pas partie de la caste des élus de la Direction, ce sera très dur.

Ainsi se font désormais les évolutions de carrières à TA. La preuve par le projet ATM2 où la très grande majorité des postes a été pourvue sans qu'aucune fiche de poste ne soit ouverte¹. Avant au moins, on respectait les processus. Certes, c'était peut-être déjà les « copains » et les « élus » qui in fine sortaient gagnants du jeu de la sélection. Mais au moins on préservait les apparences. Aujourd'hui, finalement, à quoi bon perdre inutilement du temps et laisser croire aux salariés qu'ils ont leurs chances d'évoluer ! Plus que jamais, quand un poste est durablement ouvert sous e-talent, méfiez-vous : c'est que personne n'en veut parce qu'il cache une entourloupe.

Dans ces conditions, à quoi servent encore les EPDP et leur dimension « évolution de carrière » ? Combien de salariés attendent désespérément des opportunités qu'ils ont sollicitées et qu'on ne leur offre pas ? Combien de salariés sont « indispensables » à leur poste, faute de gestion des compétences, et se savent condamnés à y rester tant qu'ils n'auront pas formé un successeur ? Que fait la DRH ? Et la DI ? A quoi bon crier haut et fort que 3 années suffisent à faire le tour d'un poste... quand les opportunités pour en sortir ne sont offertes qu'à une minorité choisie sur le tas... et sur des critères absolument pas objectifs ?

Ce constat est cinglant et la Direction nous répondra bien évidemment en citant l'arbre qui cache la forêt. Sauf que c'est la forêt qui, massivement, nous fait remonter les dysfonctionnements de l'entreprise et le manque d'opportunités pour les salariés, faute d'avoir accès à l'information réservée à une « élite ».

Oui, nous le disons. L'ascenseur social est en panne à TA. Et il n'est pas seulement question de politique salariale. Les salariés n'ont plus de perspectives d'évolution. Pire, les salariés savent que les opportunités seront offertes à d'autres. Le népotisme au sens large a remplacé la méritocratie. **Le signe d'une entreprise qui va mal.**

¹ Et sur ce projet ATM2, les salariés ne connaissent pas les conditions qui les régiront. Quand on voit la position de la Direction sur le dossier RIE / horaires programmés et sa volonté d'instaurer un régime à 2 vitesses selon que l'on est à Cadarache ou ailleurs, tout porte à croire que les inégalités de traitement ne feront que s'accroître si nous ne réagissons pas collectivement.