Octobre 2002

Faire respecter sa dignité à SCHLUMBERGER

SCHLUMBERGER SEMA condamnée devant les Prud'hommes

Une ingénieur, mère de 2 enfants, déléguée syndicale à Schlumberger SEMA Toulouse, subissait depuis plusieurs années une discrimination dans sa carrière et son salaire (14 000F bruts après 13 ans d'ancienneté avec en informatique, une maitrise, un DHET et un mastère de l'ENSEEITH de Toulouse).
Au fil des ans cette discrimination est devenue si patente que cette salariée, ayant épuisé tous les autres recours, s'est adressée au tribunal des prud'hommes pour faire valoir ses droits.
Celui ci a rendu son jugement le 20 juin 2002.
Sema SA est condamnée à :

- Rétablir sa qualification et son salaire (son salaire est ainsi doublé).
- Verser des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subit pendant 10 ans.
- Verser des dommages et intérêts pour le préjudice moral subit pendant 10 ans.

Cette situation n'est pas un cas isolé à Schlumberger où de plus en plus de salariés assignent leur direction aux prud'hommes souvent avec succès.

La gestion du personnel à Schlumberger en cause

Cet exemple soulève à lui seul un grand nombre de questions sur la gestion du personnel à Schlumberger et en particulier des cadres.

Le premier étant celui de la discrimination syndicale, mais derrière lui se profilent immédiatement et très fortement les questions de la gestion très individualisée des salariés et de la promotion des femmes.

Discrimination syndicale

Là aussi nous n'avons pas affaire à un cas isolé. Rappelons le cas de ce militant du Pétrole à Clamart dont la direction avait dû très substantiellement relever le salaire lorsqu'il a été mis en évidence que celui suivait exactement la courbe de son engagement syndical (interrompu durant 10 ans). De manière plus larvée de nombreux militants sont touchés de manière moins spectaculaire. Lutter contre cette discrimination doit être l'affaire sous peine de laisser le champ libre à toutes les autres formes d'arbitraire.

L'individualisation

La gestion par objectif, l'abandon des augmentations générales pour les cadres, l'annualisation entraînent une gestion si individualisée qu'elle débouche souvent sur l'arbitraire laissant chaque cadre seul face à sa hiérarchie.

Elle développe des relations de travail de type féodal qui remettent en cause l'esprit d'équipe, privilégient les résultats à court terme sur la compétence et le moyen terme et l'appréciation d'un individu sur les règles applicables à tous.

Elle permet la transformation de problèmes collectifs (organisation du travail, ajustement d'effectifs) en problèmes individuels (sanctions, licenciements) comme plusieurs exemples l'ont récemment montré à NIS.

Les fédérations

- **de la Métallurgie**
- **des Sociétés d'études**

s'adressent

aux salariés de

SCHLUMBERGER

Promotion des femmes

Malgré les discours de M. E. Baird PDG de Schlumberger celle ci est loin d'être la règle dans toute l'échelle hiérarchique. Si quelques nominations peuvent faire illusion au sommet de celle-ci, en bas la disponibilité qui se cache derrière les objectifs pénalise structurellement et tout particulièrement les salariées mères de famille. Un congé maternité signifie, la plupart du temps, une non augmentation.

Faire respecter sa dignité à SCHLUMBERGER

Dans ce contexte il s'agit de réagir afin que chaque salarié voit sa dignité respectée .

Le syndicat un contre poids à l'arbitraire

L'individualisation et la gestion du personnel qui en découle sécrètent l'arbitraire. Lorsque celui ci survient et vous concerne, il est difficile d'y faire face seule. C'est le rôle du syndicat que regrouper les salariés pour organiser leur défense, diffuser l'information, organiser la solidarité … mais un syndicat n'existe que par ses syndiqués…
Les syndicats, les sections syndicales CGT et UGICT-CGT sont prêts à organiser la riposte. Ils le font déjà, avec leurs moyens - parfois trop faibles - là où ils existent ou lorsqu'ils sont informés mais ils ne peuvent le faire efficacement qu'avec la participation des salariés eux-mêmes.

Réagir maintenant

Dans le cas de l'ingénieur de Toulouse la direction a fait appel du jugement rendu. Il y a donc lieu de rester mobilisé, mais au-delà de l'aspect juridique, nous pensons que nous nous devons, que les salariés se doivent, de dire clairement à la direction Schlumberger que nous n'acceptons, qu'ils n'acceptent pas la situation faite à cette salariée ainsi que toutes autre de ce type à l'avenir, et qu'elle s'honorerait en mettant fin, d'elle-même, à cette situation qui n'a que trop duré.

<u>Ne laissons pas nos dirigeants gérer seuls nos conditions de travail, car elles nous appartiennent.</u>

NEWSFLASH 196
February 1, 2000
« We have made recent significant progress in recruiting women of all nationalities and in managing situations like dual careers where attention from management to both personal and professional life is required. Nevertheless, it has not been fast enough. »
« This is just the start. When we have cultural and gender diversity at all management levels, career management will then incorporate professional and life issues such as mobility for the couple, maternity and paternity, career flexibility, and work and life balance. »
Euan Baird

NEWSFLASH 196
February 1, 2000
« Nous avons accompli récemment des progrès significatifs dans le recrutement de femmes de toutes nationalités et dans la gestion de carrières duales pour lesquelles l'attention du management à la vie personnelle autant que professionnelle est exigée. Néanmoins, ce n'est pas allé assez vite.»
«Ce n'est que le début. Quand nous aurons la diversité culturelle et de sexe à tous les niveaux de direction, la gestion de carrière incorporera alors les problèmes professionnels et de vie courante telles que la mobilité pour les couples, la maternité et le paternité, la flexibilité de carrière, et l'équilibre entre travail et vie . »
Euan Baird