

Projet Kairos/One Total : que faut-il comprendre ?

One Total ... ou Kairos ?

Camus disait que « *mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde* ».

Ainsi, la direction a baptisé **One Total** son projet, qui regroupe sa vision de l'avenir à long terme de l'entreprise et les deux grandes réorganisations qu'elle considère comme inéluctables.

Ce terme de **One Total** n'ajoute pas nécessairement aux malheurs, mais la réalité déçoit, parce que (i) le projet est à l'opposé de ce que suggère le terme et (ii) *Kairos*, le « nom de code » adopté par la Direction pour ce projet dit bien autre chose sur les possibles arrière-pensées et intentions de ses géniteurs.

Que signifie au juste le mot grec *kairos* ? C'est « *le temps de l'occasion opportune* ». Pourquoi cette dénomination codée, style services secrets, pour ce projet ? L'occasion opportune pour faire quoi ?

One Total semble évoquer le fait d'être tous ensemble et d'aller, tous unis et sereins, vers une destination commune. Pourquoi pas ?... A condition, bien évidemment, que ce mouvement collectif soit partagé et perçu comme une bonne idée par toutes les personnes concernées. Et également, à condition que les intentions réelles correspondent bien à celles déclamées haut et fort durant la campagne massive de communication qu'ont menée nos directeurs.

Une certaine réputation, acquise par Patrick Pouyanné avant qu'il n'accède aux fonctions de DG puis PDG de Total, a suscité des craintes auprès du personnel et de ceux qui le côtoient. Aujourd'hui, nombre de ces craintes paraissent dissipées et le « capitaine du navire » a fait la preuve de sa dextérité. Pourtant, bien des choses restent encore à faire et nul doute que les mois à venir permettront à notre PDG d'exercer ses qualités managériales, tout en ménageant le personnel, condition indispensable pour éviter toute fracture sociale.

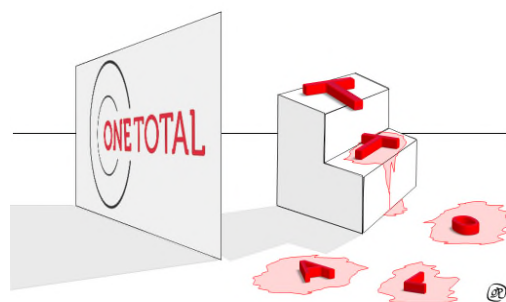
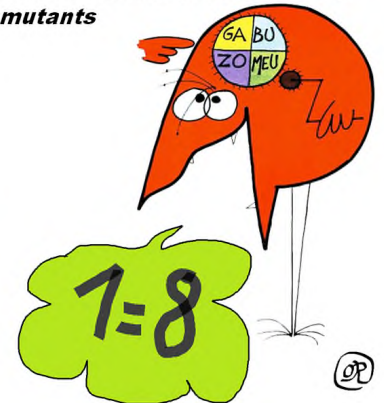
Patrick Pouyanné a, jusqu'à présent, su éviter les provocations inutiles à l'encontre du personnel et de ses représentants. Il a aussi innové, en ayant la déférence de venir présenter lui-même « son » projet au CCE de l'UES Amont/Holding (qui est aussi le plus impacté) et de répondre directement aux interrogations et aux compréhensibles inquiétudes des représentants du personnel.

Préalablement à cela et rompant avec les pratiques antérieures, il a, en tant que DG puis PDG, reçu et écouté le SICTAME-UNSA et nous avons eu avec lui des échanges francs et productifs.

Nous voulons poursuivre dans cette voie d'un dialogue ouvert, qui permet de se dire les choses franchement. C'est pourquoi, dans l'intérêt de tous ceux qui sont conviés à marcher ensemble dans le cadre de ce nouveau projet d'entreprise, le SICTAME va continuer de s'exprimer librement et le plus objectivement possible sur le projet.

Maths : la France encore à l'honneur !
TOTAL remporte la médaille Fields 2016

pour ses travaux mutants
sur la théorie des
nombres !!!



Le SICTAME adhère à la création d'une branche Gas Renewables & Power...

Il est une composante du projet, à laquelle le SICTAME ne peut qu'adhérer ; c'est la (re-)création d'une branche Gas Renewables & Power. Total veut se démarquer ainsi des autres grands groupes pétroliers, en affirmant sa responsabilité sociétale et environnementale, en dédiant des ressources à l'amélioration de l'efficacité énergétique, à la production de biocarburants, à l'énergie photovoltaïque et à d'autres sources d'énergies renouvelables, tout en mettant la question du réchauffement climatique au cœur de ses préoccupations. Ces orientations répondent à nos attentes.

Mutualisation des services au sein de Total Global Services...

Il est une deuxième composante du projet, héritée de la Culture Coûts et indépendante de la première, qui est la mutualisation de services via la création de la nouvelle branche **Total Global Services**. Certes, il peut y avoir un bon potentiel d'amélioration des résultats du Groupe à supprimer certaines baronnies ou à développer de nouvelles synergies au sein du Groupe.

Centraliser un certain nombre de fonctions comme les Achats, la Formation, etc. peut conduire à de vraies économies si (a) le travail de réorganisation est bien fait, (b) les hommes et femmes ad hoc sont nommés pour diriger ces efforts mutualisés et, *surtout*, si (c) tous les salariés concernés gardent un bon niveau de motivation et trouvent du sens à leur travail en ayant de la reconnaissance, une rémunération, des conditions de travail et des perspectives professionnelles correctes au sein du Groupe et pas seulement au sein de l'une des PME Total où la direction veut les transférer.

Transfert d'un millier de salariés vers 7 nouvelles entités : « ONE or ... SEVEN TOTAL » ?

Une troisième composante du projet est plus troublante : il s'agit du transfert de plus d'un millier de salariés de Total S.A., Total RC, Total MS et Elf EP vers les sept nouvelles entités, qui sont autant de PME de services, filiales communes de Total SA, RC et MS dédiées à leur service.

Pour le SICTAME, ce transfert des contrats de travail et l'éclatement des communautés de travail ne sont pas essentiels à la mutualisation et n'ont absolument rien à voir avec l'ambition claire du Groupe de devenir le groupe de l'énergie responsable.

Ainsi, ce n'est pas parce que ces trois composantes sont présentées ensemble à tout le personnel concerné qu'elles sont forcément liées. La première d'entre elles, une vision du Groupe s'ouvrant à des énergies autres que le pétrole, n'a strictement rien à voir avec, par exemple, le fait que le personnel chargé de la formation soit rattaché à Total SA, RC, MS ou à Total Learning Solutions. S'agit-il, comme nous l'avons déjà annoncé, d'une stratégie de communication de la direction pour faire passer la pilule auprès du personnel, en s'engageant à faire plus d'énergie renouvelable ? Mais de là à la faire digérer par tous, ainsi que par un syndicat vraiment indépendant tel le SICTAME, il y a un très grand pas...

Messieurs les Analystes Financiers, certes:

on ne trouve pas beaucoup de pétrole...

on n'a pas beaucoup d'idées...

mais pour la COM interne au service de l'enfumage du personnel, on est vraiment au Top du Top !!!

Est-ce à cause de ce transfert d'un millier de salariés que le projet est nommé en interne par la direction « *kairos* », le temps de l'occasion opportune ?

Serait-ce pour la direction l'occasion opportune de profiter du cours déprimé du pétrole, de salariés craignant pour leur poste ainsi que pour l'avenir de leur entreprise, pour convaincre ceux-ci de quitter Total SA, RC, MS (et Elf EP) et d'être transférés vers les PME de services ; en affirmant que c'est la solution qui permettra de rester à flot tous ensemble ? Le management a-t-il perçu cette conjoncture économique comme un moment historiquement unique pour dégraisser la maison mère Total SA et les sociétés de tête des branches RC et MS d'autant de salariés et satisfaire ainsi les attentes de certains investisseurs ?



Pour rassurer, le PDG doit rétablir la confiance, qui souffre d'un déficit chronique

Le PDG, Patrick Pouyanné est venu au CCE Amont-Holding pour rassurer le personnel et répondre positivement à certaines de ses inquiétudes - fondamentalement la non-externalisation des entités TGx dans l'avenir. Pourtant, il reste un problème fondamental : **la confiance**. Beaucoup de salariés ne font plus confiance et le SICTAME n'a qu'une confiance très limitée dans les *institutions DRH* du Groupe.

Trop de coups bas, de manquements aux règles éthiques, voire à la loi, ont été commis par certains et à très haut niveau, affectant le personnel et ses représentants.

Dans la mémoire collective, il y a aussi les duperies, les pressions, les discriminations, les traitements méprisants qu'ont eu à subir nombre de salariés, tant de la part de diverses hiérarchies que de certains représentants RH et ceci en toute impunité pour leurs auteurs.

« ONE TOTAL », le Kairos pour regagner la confiance ?

Le PDG fera-t-il un « ménage » suffisant dans les pratiques managériales, y compris celles de la DRH pour regagner la confiance du personnel et de ses représentants ? Il a déjà commencé mais il y a encore un bon bout de chemin à faire.

Par exemple, pour un dialogue social non biaisé, transparent et tenant compte de la représentativité des partenaires sociaux, décidera-t-il que soit mis un terme aux privilèges dont bénéficient certains syndicalistes « *accompagnateurs* » et qu'un traitement équitable s'applique à tous ? Pour le SICTAME, le vrai *kairos* pour notre PDG se situe là.

Il est de l'intérêt des salariés et de l'entreprise que le dialogue social cesse d'être biaisé.

Concernant les sept nouveaux « bébés » PME de TOTAL et leur personnel...



Par manque de confiance, les pires craintes affleurent quant à l'éventuelle utilisation de ces PME pour exploiter le personnel, l'envoyer travailler « on ne sait où », dans de nouveaux bureaux à loyer modéré, avec moins d'espace et de m², un intéressement/participation ou une part variable moindre ou bien moindre que ceux des salariés de TOTAL SA, RC, MS et, plus grave, user de toutes sortes de pressions, voire menaces explicites ou implicites pour obtenir plus de résultats et de productivité.

On le voit, la **garantie de « non-externalisation » ne suffit pas, à elle seule, à rassurer les salariés prévus être transférés vers ces entités éclatées, quant à ce qui pourrait leur arriver.**

Une confiance rétablie pourrait apaiser les pires craintes et permettre au personnel de s'investir avec optimisme, sans dépenser son énergie à imaginer les possibles coups tordus pouvant lui survenir.

« ONE TOTAL » : une idée particulière du « travailler ensemble »

Une autre problématique du projet est cette certaine idée du « travailler ensemble » qui consiste à penser que, si certains sont *au service* d'autres, les choses seront plus claires, les *prestataires internes* plus nettement responsabilisés et que chacun dans son rôle travaillera mieux.

Le SICTAME n'est pas convaincu que faire comprendre à certains qu'ils sont *au service* - donc pouvant être perçu comme implicitement un cran en dessous - de leurs collègues les aidera à mieux travailler.

Cela ne les aidera pas forcément à mieux se motiver, du fait qu'ils percevront que, quelles que puissent être leurs capacités professionnelles, ils sont dans des métiers périphériques donc, implicitement, « pas vraiment essentiels » comme le sont ceux qui sont salariés de Total SA exerçant des « fonctions régaliennes » ou des professions considérées comme « cœurs de métier » du Groupe.

Chers externalisés salariés de TGS, je vous promet de ne jamais vous externaliser, de ne jamais utiliser la situation précaire ou votre nouveau contrat de travail vous a placé pour faire pression de la moindre manière sur vous, de vous garantir malgré le fait que vous soyez enfouis au fond d'une filiale de service et à la périphérie du Groupe la même carrière au sein de l'ensemble du Groupe, de ne jamais ajuster les tarifs de réimputation pour mettre votre filiale en déficit et ainsi vous culpabiliser pour résultats insuffisants et vous obliger à travailler 16 h par jours...

Quelle corvée! .. Qu'est ce qu'il faut pas se taper pour déridier les analystes...!!!

Et en plus c'est plein de ratures : va falloir que je recopie !!

Et comment conclure ? Ah oui ! ... Avec du « One Total » ...
Quelque chose comme : « One pour tous, tous pour One » ...



©P

Il peut y avoir une meilleure responsabilisation des équipes sur leurs résultats. Cependant, passer d'un système du « travailler ensemble et avec » à un « travailler pour donner des services aux autres » peut être déstabilisant et très mal ressenti.

Descendre du grand paquebot rassurant Total SA pour naviguer dorénavant dans un petit « bateau d'escorte » au service du paquebot mère, même si tous appartiennent au même « armateur », n'est pas forcément des plus enthousiasmants.

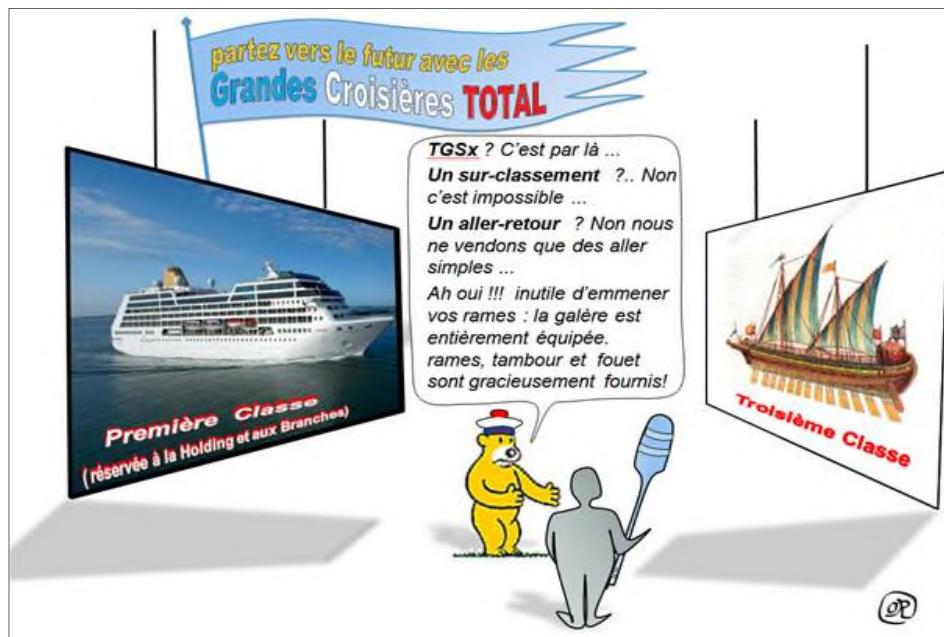
One Total pourrait n'être alors qu'un conglomérat de prestataires et de clients.

La meilleure campagne de communication peut-elle faire comprendre aux salariés « débarqués » que c'est pour leur propre bien ? Nous en doutons.

C'est pourquoi le SICTAME va :

- ✓ appuyer le focus sur les énergies renouvelables, la composante de ce projet KAIROS/ONE TOTAL qui a vraiment du sens ;
- ✓ critiquer objectivement les réorganisations et les mutualisations quand il le faudra ;
- ✓ s'opposer fermement au transfert automatique des salariés vers des PME de services appartenant au Groupe ;
- ✓ s'efforcer de négocier les meilleures conditions et protections possibles pour les salariés concernés si le projet est mis en œuvre ;
- ✓ essayer d'obtenir le statut de co-employeur de Total S.A. pour tous les salariés transférés.

A suivre...



©P

Continuez à nous faire part de votre ressenti, de vos questions, de vos observations et de vos demandes.

Contactez-nous ou écrivez-nous à : holding-amont.sictame-uns-ues@total.com