



ONETECH : SERONS-NOUS MIEUX ENSEMBLE EN « CORPORATIONS TGX »

Chez Total, les salariés sont historiquement regroupés au sein des différentes activités industrielles et commerciales : l'exploration-production, le raffinage, le GPL, le marketing, Hutchinson, SASCA, etc. Pour chaque activité, il existe des communautés de travail constituées de plusieurs types de métiers. L'architecture du Groupe est « naturelle », c'est-à-dire organisée autour des business qui évoluent indépendamment dans des environnements hétérogènes et changeants.

Les réorganisations majeures du Groupe, maintenant le grand saut programmé « OneTech », conduisent à ce qu'une partie croissante de salariés ne soient plus regroupés par branches d'activité mais par métiers, c'est-à-dire au sein de « corporations TGx ». Cette nouvelle architecture institutionnelle est *artificielle* et inlassablement construite selon une stratégie consciente visant à la division des salariés dans des micro-mondes isolés, destinés à se singulariser et se distancier les uns des autres.

...Une stratégie consciente visant à la division des salariés dans des micro-mondes isolés, destinés à se singulariser et se distancier les uns des autres.

Une organisation par métiers présente de *petits avantages*: les situations de vacance de postes ou de salariés en besoin de reconversion ou sous-employés peuvent être plus facilement et plus rapidement résolues. Les ressources de chaque métier peuvent être mieux redirigées vers les objectifs ou projets prioritaires. Implicitement, une réduction de coûts et une augmentation de l'efficacité globale est à attendre. Très bien. Mais avec quelles conséquences pour le corps social ?

La mise en œuvre de cette architecture par métiers fait que les relations entre les différentes corporations du Groupe, et indirectement entre salariés en tant qu'individus, ressemblent plus à des relations commerciales qu'à des rapports de camaraderie entre collègues. Chacun, client ou fournisseur interne, est amené à défendre son territoire et ses résultats financiers ; une sorte de distanciation froide entre salariés de métiers différents

risque de se généraliser. Risque également de s'installer une compétition plus importante et plus sauvage à l'intérieur de chaque métier. Mais tout cela n'est pas, au bout du compte, le problème le plus grave.

Comme l'affirment certains auteurs, « *concevoir la firme comme un nexus de relations contractuelles entre individus* » sert clairement à montrer que des questions telles que « *quelle est la fonction objective de la firme ?* » ou « *la firme a-t-elle une responsabilité sociale ?* » reposent sur une grave erreur de personnification. Le grand avantage de l'approche contractualiste est d'éradiquer du champ des questions pertinentes, une interrogation qui a tourmenté de nombreux auteurs : *quel est le but de l'entreprise ? Est-ce que le profit est pour qui?*¹

Cette *contractualisation/dépersonnalisation* des relations de travail aura été voulue par le management, dans le cadre, en premier lieu, *d'un long processus de fragmentation de notre corps social*, et en deuxième lieu *du changement du sens de notre travail*. Les deux objectifs sont cohérents : créer artificiellement des myriades d'employeurs TGx qui contractualisent entre eux et faciliter les différences de salaires et d'avantages sociaux entre les métiers et entre les individus. Ces objectifs effacent l'idée d'un projet commun partagé ainsi que la solidarité entre salariés. Ce qui restera sera un besoin pressant de gagner individuellement plus, la seule question pertinente étant « comment » et la seule réponse possible : « *avec une performance individuelle meilleure que les autres et en restant docile* ».



Une organisation par corporations TGx, destinées à travailler ensemble mais chacune devant défendre ses propres intérêts et objectifs budgétaires, anéantit la

communauté de travail et nous pulvérise de *baguette en miettes*. Les risques de dérapages budgétaires seront peut-être mieux contenus, mais les risques d'erreurs dans l'exécution des contrats entre entités, avec de possibles répercussions sur la qualité finale du produit ou sur la sécurité, seront accrus. Et plus profondément, *de ne plus considérer comme siens propres les problèmes des autres*.

La différence culturelle fondamentale entre Exxon et Total était, il y a 20 ans, qu'un salarié d'Exxon était censé faire seulement et strictement ce qu'on lui demandait de faire, tandis qu'un salarié de Total gardait sa curiosité pour tout, posait des questions sur tout, jusqu'à s'immiscer et donner son avis sur des sujets qui n'étaient pas directement de son ressort. Total était moins disciplinée, mais nettement plus créative. Le rêve caché de la direction était depuis longtemps d'*exxoniser* les salariés français de Total et le «x» des TGx devrait être pris à la lettre.

Si chez Total on avait dans notre ADN professionnel une empreinte *liberté, égalité, fraternité* au travail, le management veut le transformer à tout prix *en discipliné, hiérarchisé, individualisé*. Ceci ne nous rendra ni plus heureux, ni plus créatifs, ni plus efficaces.

Une organisation sociale par corporations TGx auxquelles sont rattachés les salariés contractuellement ainsi qu'identitairement n'a pas seulement qu'Exxon comme précédent. Inconsciemment, le management s'inspire du système des corporations sous l'ancien régime. Le système TGx est une *exxonisation* de l'entreprise qui ressemble curieusement au système que le royaume de France utilisait pour faire travailler les artisans qualifiés – les ancêtres de nos géologues ou foreurs – comme on voulait. Il fallait pour cela commencer par les organiser par métier ! Pourtant, le travail collectif n'était pas si simple :

« *Il fallait, pour le harnachement d'un cheval, le concours de six corporations : les chapuisiers faisaient le fond de la selle ; les bourreliers, les troussequins ; les peintres selliers, les ornements ; les blasonniers, les armoiries ; les lormiers, le mors, les gourmettes et les étriers ; enfin venaient les éperonniers. En 1299, les lormiers firent un-procès aux bourreliers qui se permettaient de vendre et de réparer de vieux freins et de vieux éperons ; en 1304, nouveaux procès pour le même motif entre les lormiers et les selliers. Ces procès-là duraient un demi-siècle et recommençaient toujours. La lutte fut surtout terrible entre les fripiers d'un côté, les chaussiers, les tailleurs, les drapiers de l'autre. Il s'agissait de*

résoudre cette grave question : à quel moment un vêtement devient-il vieux ? À Paris, les procédures judiciaires entre fripiers et tailleurs, en deux cent quarante-six ans, de 1530 à 1776, sont émaillées de plus de vingt mille arrêts ! »²



Les corporations imposent une certaine discipline de travail chez les artisans, qui s'auto-polissent, et reposent essentiellement sur l'octroi de privilèges par métier selon le bon vouloir du *roi* : certaines professions sont mieux vues, plus puissantes ou plus stratégiques et sont traitées en conséquence. Vous voulez que votre métier soit bien apprécié par le *roi* et ainsi gagner en estime et en pouvoir, vous n'avez qu'à améliorer la qualité de vos produits. Comment ? Avec plus de discipline de travail parmi vos artisans. Il n'est pas un hasard si le PDG d'Exxon est redouté par ses salariés autant qu'un roi soleil, ni que certains hauts placés parmi nous y songent avec une expression souriante.

La division par corporations est en soi et sera toujours, une source potentielle d'injustices et de concurrence accrue et inutile entre les salariés du Groupe.

La division par corporations est en soi et sera toujours, une source potentielle d'injustices et de concurrence accrue et inutile entre les salariés du Groupe. S'adapter à la transition énergétique au niveau de compétences techniques oui ; l'instrumentaliser pour émietter les salariés dans des entités TGx isolées **et les discipliner jusqu'au bout, non !**

Laissez-nous vos commentaires [ici](#)

SICTAME-UNSA-TOTAL

TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41	(01.47.44.76.33)
PAU Bureau F16 CSTJF	(05.59.83.59.21)
MICHELET La Défense Bureau B RD 09	(01.41.35.75.93)
SPAZIO NANTERRE Bureau A10036	(01.41.35.34.48)

¹ Chamaynou, Grégoire : La société ingouvernable Une généalogie du libéraliste autoritaire, p. 104

² <https://www.gaucheliberale.org/post/2010/01/25/Les-corporations%2C-ma%C3%A9trises-et-jurandes-et-la-libert%C3%A9-du-travail>