

RCC : PROCRASTINATION ET CRASH OU BIEN EMBAUCHES ?

Le SICTAME informe régulièrement les salariés de l'évolution de la « campagne » de ruptures conventionnelles collectives (RCC) actuellement en cours, censée être close fin juillet 2021. Néanmoins, au vu de l'évolution des dossiers, **l'objectif maximal de 1 400 départs volontaires au périmètre Socle social commun (SSC) ne sera pas atteint à cette date. Il est alors probable que la date de clôture sera reportée au 30 septembre 2021 (sans modifier les conditions d'éligibilité de la RCC). Cette RCC est assortie d'un maximum de 500 suppressions d'emplois sur des sites autres qu'opérationnels, entités techniques ou R&D du projet One Tech.**

Au 25 juin 2021, 930 départs sont déjà validés par la RH dont 710 conventions individuelles de départ signées, signature à partir de laquelle les salariés disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Environ 585 des conventions déjà signées ne bénéficient plus de ce délai de rétractation et au 25 juin 2021, leur départ futur dans le cadre de la RCC est donc irrévocable.

Si la direction continue à produire un reporting administratif hebdomadaire sur l'évolution des demandes et signatures de conventions de départ, son intérêt, en l'état, est désormais limité. En effet, à en croire les graphiques joints par branche établis à partir de ce reporting, **les évolutions prévisibles des départs effectifs par rapport aux demandes de candidatures à la RCC demeurent désormais marginales. En suivant les tendances des graphiques, le nombre prévisible de conventions effectives de départs tourne autour de 1 150 maximum (dont environ 1 000 à 1 050 départs en vue de la retraite) à l'issue de la RCC.** Faire durer la période d'adhésion à la RCC jusqu'à septembre 2021 ne peut que permettre de finaliser la gestion administrative des dossiers en cours, pas de faire croître significativement le nombre de départs de salariés intéressés, sauf d'une part pressions exercées par l'employeur pour encourager les salariés encore réticents au départ en RCC et d'autre part soudaine et tardive prise de conscience de salariés éligibles.

Il est vrai que les rumeurs persistantes, citées par [Les Echos du 28 juin](#), d'un **scénario agressif de report de l'âge légal de départ en retraite dès le projet de loi de finances de la Sécurité sociale d'octobre 2021 pourraient inciter certains salariés, non encore définitivement engagés, à être méfiants.** Dans ce scénario, ne seraient concernés que les bénéficiaires RCC nés en 1961 ou 1962 (sauf carrières longues nés jusqu'en 1964) : ceux-ci pourraient se trouver préoccupés de leur situation pendant la période entre la fin contractuelle de leur congé mobilité et leur nouvelle date légale de départ en retraite à taux plein. Les salariés partant en retraite via la RCC peuvent certes supposer qu'à l'instar de la pratique des dispenses d'activité, le congé mobilité sera prolongé par l'employeur jusqu'à leur nouvelle date de départ en retraite à taux plein, reportée par des évolutions légales à plus ou moins courtes échéances. Mais est-ce bien certain ? **Lors de la négociation, l'employeur n'a jamais voulu lever une telle hypothèque,** alors plus floue qu'aujourd'hui. **Le minimum serait dès lors que la direction, si elle est préoccupée par autre chose que son intérêt immédiat de maximisation du nombre de départs, fournisse une répartition par date de naissance des candidatures RCC déjà approuvées par la RH.**

Si l'on omet cette désagréable incertitude pour ceux, potentiellement concernés, qui n'ont pas encore pris de décision irrévocable, **demeure, pour l'entreprise et pour les salariés qui y restent, la question essentielle des conditions de remplacement, même partiel, des départs désormais irrévocables.**

Ainsi, au vu du nombre et de l'identification précise des départs irrévocables en RCC, **l'employeur devrait d'ores et déjà produire un échéancier des départs physiques irrévocables, de leur site et entité de rattachement ainsi que de leurs compétences pour identifier le nombre et le type d'embauches auxquelles il devrait procéder.**

- Connaissant le délai pour procéder à des embauches (6 mois le plus souvent),

- Au vu de la fin de l'année scolaire et universitaire alors que la direction n'a cessé d'afficher que « *les embauches concerneront prioritairement des jeunes en France qui pourraient ainsi s'intégrer dans la vie professionnelle majoritairement au sein des sites et futures entités de One Tech et dans les entités siège selon les besoins des équipes, mais aussi pour favoriser le développement des nouveaux métiers pour contribuer à la mise en place de l'ambition du Groupe* » (extrait de l'accord RCC du 16/2/2021),
- La difficulté à gréer des postes exigeant de l'expérience ou un transfert de connaissances, ce qui est le cas des postes Onetech sur lesquels l'engagement de remplacement est de 100 %, comme les expériences TGS l'ont montré,
- Au vu du contexte créé par les réorganisations permanentes que l'entreprise et ses salariés subissent, rendant encore plus compliquée la gestion de la RCC par les entités déjà soumise à d'autres pressions,

l'employeur, pour être cohérent avec ses engagements affichés, doit, à partir de telles informations, initier immédiatement les embauches au périmètre désormais déterminé ou très largement connu des départs en RCC.

Or, lorsque le SICTAME interroge les DRH, elles se réfugient derrière le confort de leurs silos d'actions et de réflexions (« *c'est pas moi, c'est géré ailleurs* ») ou affichent plus crânement leur préférence naturelle pour la procrastination : « *il faut attendre la fin du processus administratif de la RCC, soit probablement fin septembre 2021, pour avoir mi-octobre une vue sur l'ensemble des postes concernés (comme si ils n'étaient déjà pas déterminés ou largement connus)* ». Imaginez-vous, salariés, émettre ce genre de réponses à vos hiérarchies, pourtant si souvent demandeuses de vains reportings, indicateurs, scénarii ou variantes infinies sur des potentialités le plus souvent financières ou budgétaires. Et là, alors que nous avons affaire à des équipes de salariés, bref du concret et de l'humain, **RIEN DE STRUCTURÉ NE SEMBLE MENÉ OU SUIVI** alors que l'accord RCC indique : « *Ces embauches seront planifiées ou réalisées dès 2021 et d'ici fin 2022* ».

A quoi donc sert la période de 7 jours (prévue dans l'accord RCC) censée permettre aux RH de branche de valider les demandes individuelles de RCC dans un contexte global de ressources humaines, alors que l'éligibilité administrative des dossiers a été préalablement filtrée et sélectionnée par le cabinet SIACI ?

Certes, le SICTAME sait que, dans quelques cas des fonctions Siège (RH notamment), des remplacements de départs annoncés parfois avant la RCC font d'ores et déjà l'objet de recrutements internes. Mais rien sur les externes !

Alors, pourquoi tant de procrastination de la part des DRH alors que les risques de crash humain existent dans ce contexte de réductions d'effectifs et de réorganisations perpétuelles ?

- L'objectif est-il de faire traîner, indépendamment des risques humains et organisationnels que cette conjonction produit, afin **d'avoir à régler simultanément deux confusions en même temps, celles de la RCC et celles des réorganisations, afin d'accroître le pouvoir discrétionnaire de l'employeur sur le périmètre des embauches**, de plus en plus éloigné du périmètre des départs ?
- Ou plus précisément **de propager la suppression de postes dans le Groupe en créant les postes avec de la mobilité interne, elle-même non remplacée ?**
- Ou enfin, plus simplement, **les DRH cherchent-elles à gagner encore du temps pour identifier plus précisément les profils dont le Groupe a désormais besoin ?** Cette procrastination serait-elle imposée par l'absence durable de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au périmètre si mouvant et croissant de l'UES AGSH ? Ainsi, la négociation GEPP, initiée fin 2017 par l'employeur (pour être simplement conforme aux obligations légales), ne semble être relancée que l'année prochaine. Un symptôme de plus que la « transformation » du Groupe est principalement financière, et non pas humaine ?

Enfin, comme en a témoigné la commission de suivi de l'accord SSC Handicap 2019-2022 du 21 juin, **l'inertie apparente de la DRH se révèle déjà dans l'absence d'anticipation des embauches à l'égard des salariés handicapés** (plus de 50 % d'entre eux ont plus de 50 ans) **et du risque de baisse imminente de leur taux d'emploi au périmètre SSC aggravée par la RCC**. L'engagement d'un taux d'emploi 2022 de 6 % de personnes handicapées pourra-t-il être tenu avec l'inertie de l'employeur sur la RCC alors que le recrutement de personnes handicapées dans les profils requis par l'entreprise est encore plus long et difficile que pour des embauches classiques ?

SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet :**

<http://www.sictame-uns-total.org>

... **nos Yammer :**

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

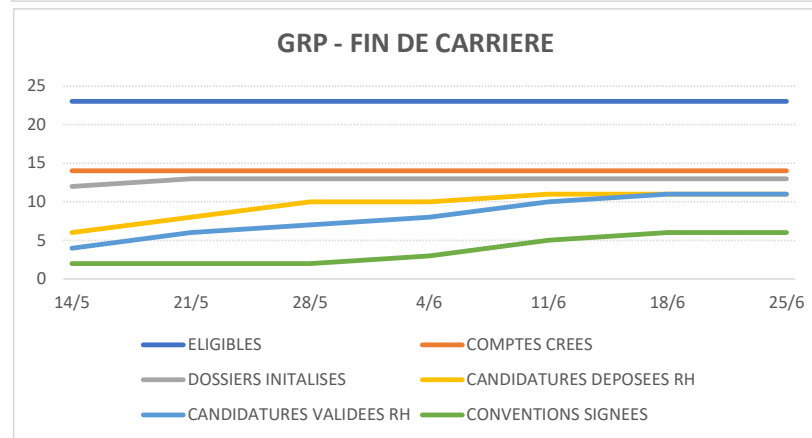
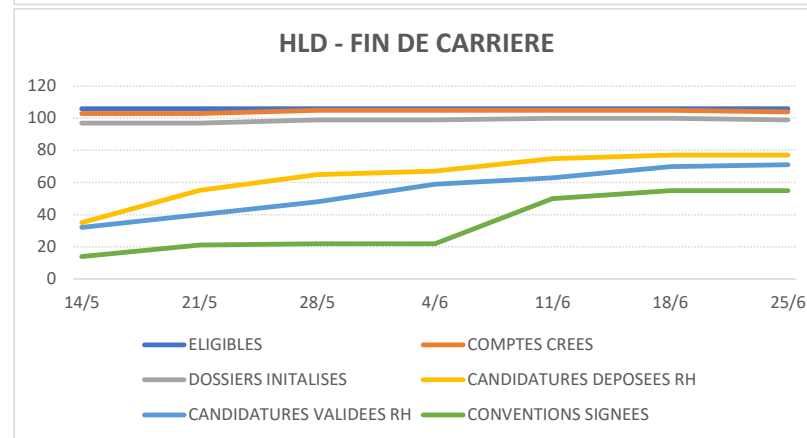
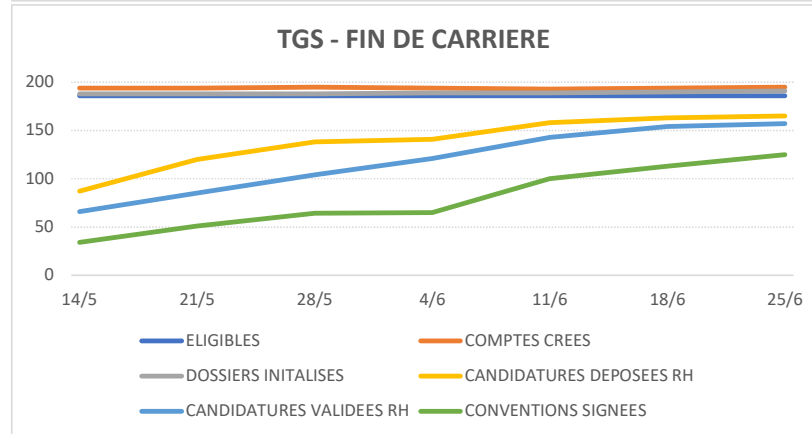
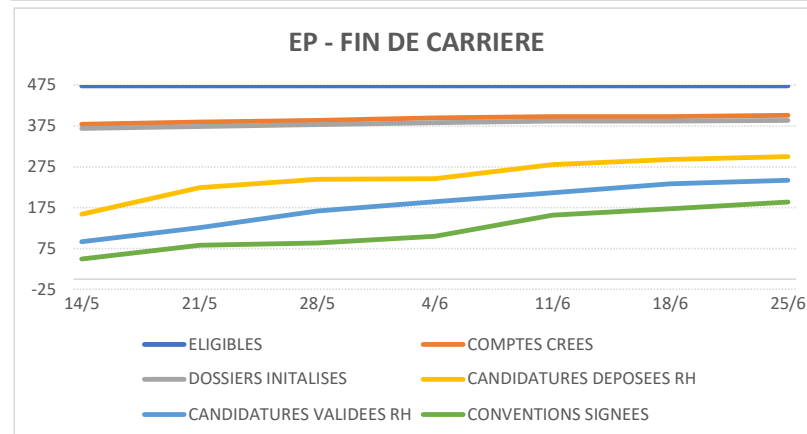
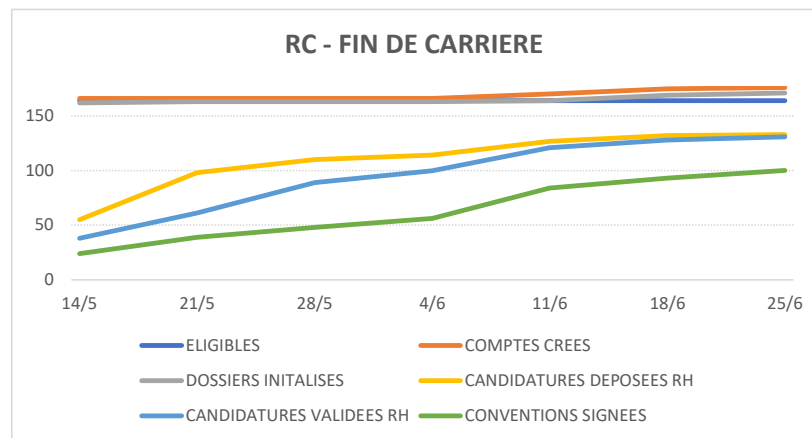
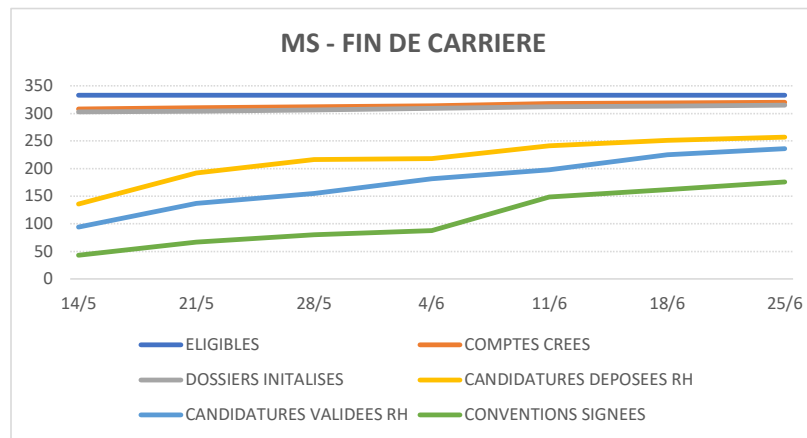
Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

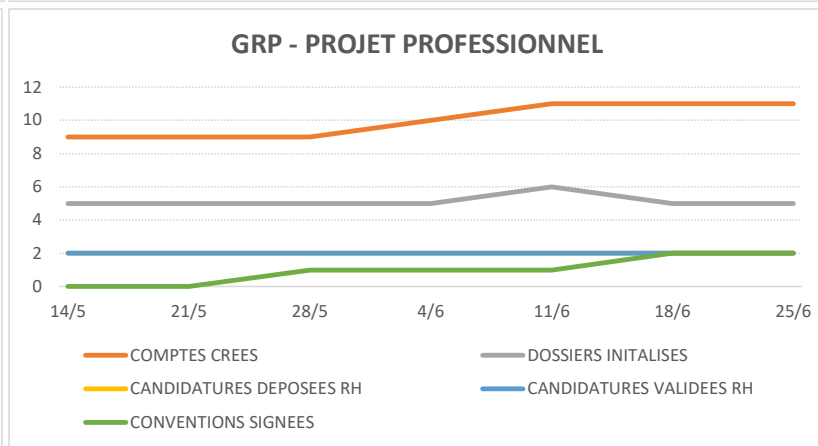
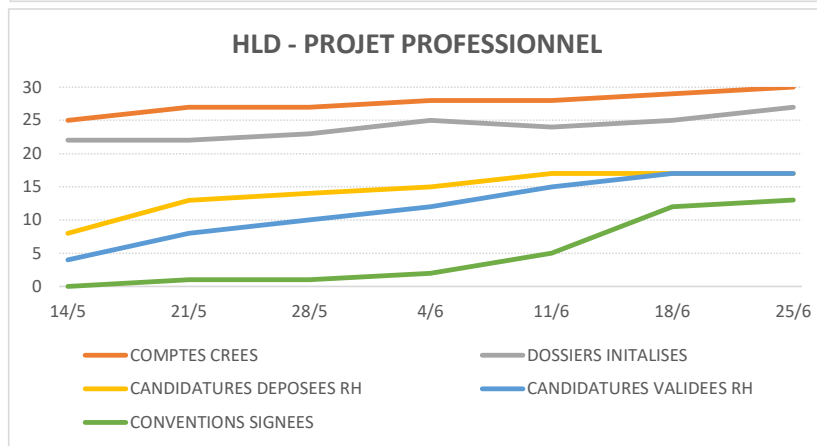
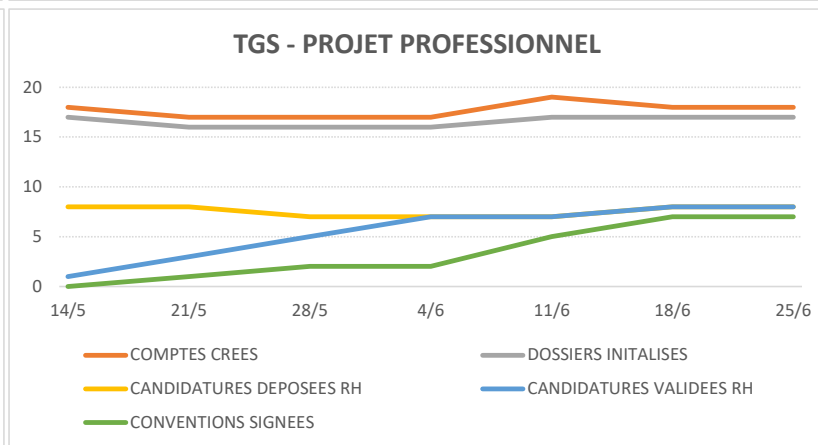
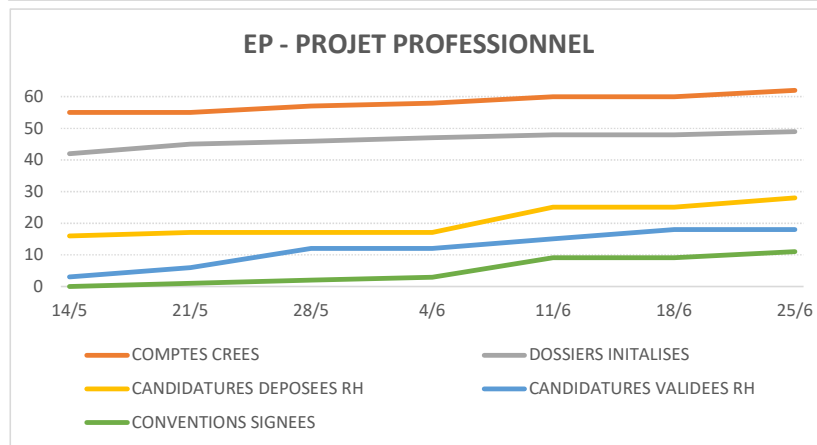
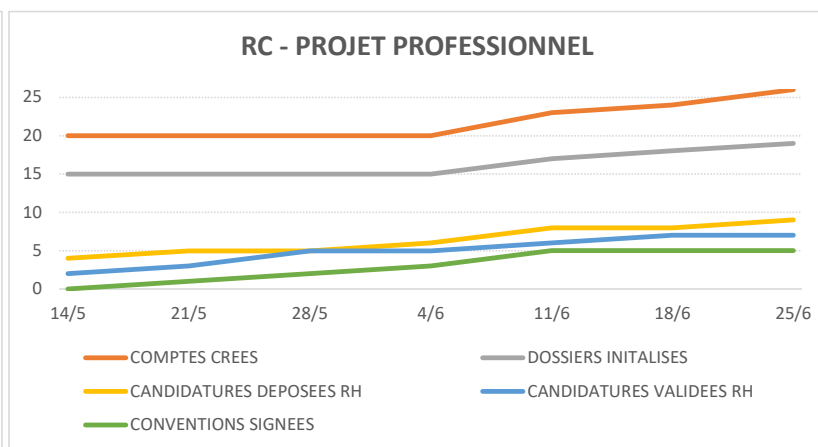
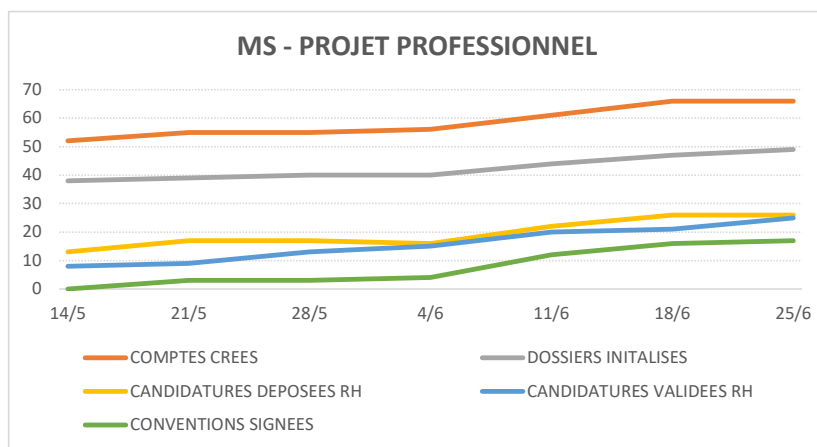
TOUR COUPOLE La Défense Bureau 4E41	01.47.44.76.33
PAU Bureau F16 CSTJF	05.59.83.59.21
MICHELET La Défense Bureau B RD 09	01.41.35.75.93
SPAZIO NANTERRE Bureau A10036	01.41.35.34.48

SUIVI ADMINISTRATIF DES DOSSIERS DE CANDIDATURES À LA RCC PAR BRANCHE : FIN DE CARRIÈRE



Au titre de la RCC fin de carrière au 25 juin, la branche Trading Shipping avait 8 dossiers créés, 7 dossiers initialisés (depuis le 21 mai), 6 (respectivement 5) candidatures déposées (resp. validées RH) depuis le 18/6 et 4 conventions signées.

SUIVI ADMINISTRATIF DES DOSSIERS DE CANDIDATURES À LA RCC PAR BRANCHE : PROJET PROFESSIONNEL



Au titre de la RCC parcours professionnel au 25 juin, la branche Trading Shipping n'avait aucun dossier créé, ni convention déposée, validée ou signée depuis le 21 mai.