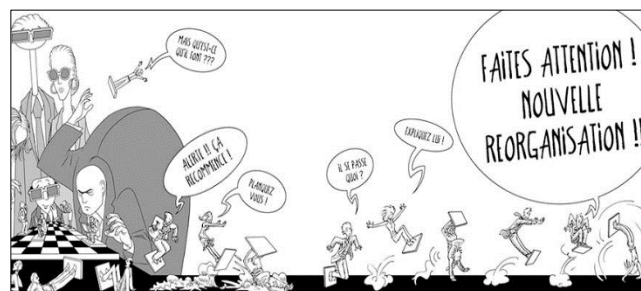


SUCCESSION DE RÉORGANISATIONS « PAR DÉCRETS » : DISCORDANCES ENTRE ANNONCES STRATÉGIQUES ET RÉALITÉS ?

Les réorganisations se succèdent et s'apparentent à **des réorganisations par décrets** puisque quasi-simultanément dévoilées aux salariés en parallèle des informations-consultations des CSE centraux !

Il s'agit plutôt d'une **méga-réorganisation beaucoup plus vaste que l'on pouvait anticiper**, faisant suite à la rupture conventionnelle collective (RCC) et ses 500 suppressions de postes support. L'employeur prétend que cette réorganisation « *libère près de 3 fois plus de postes que de personnes à repositionner* » : 367 salariés doivent chercher un poste alors que 1 079 postes sont à pourvoir.



Une approche aussi macroscopique (jeu de lego) néglige les aspects humains : les compétences, les qualifications, les niveaux de poste, les localisations géographiques¹, le rythme réel des recrutements annoncés et bien entendu les situations spécifiques à certains métiers ou entités. Aucune analyse de ce type n'a été identifiée dans l'épaisse documentation de l'employeur². Or, de telles analyses requièrent le détail par entité et par site des départs en RCC, des postes vacants maintenus, des postes supprimés, des postes transférés. De plus, des salariés dont les postes sont maintenus pourraient être priés de le quitter.



Ce diagnostic devrait pouvoir être réalisé grâce à l'information-consultation des instances avec l'aide de leurs experts. Ceci permettrait d'identifier les situations les plus criantes. En outre, un tel diagnostic permettrait de s'assurer de la pertinence des mesures de risques psycho-sociaux présentées dans le projet. Un des obstacles à la réalisation satisfaisante d'un tel diagnostic est son délai de deux mois, imposé par la loi.

Premiers exemples de difficultés prévisibles générées par le projet de réorganisation

A un premier survol de la documentation du projet, les effets de la réorganisation interpellent déjà dans certains domaines ou entités au périmètre du socle social commun (SSC) :

- **Le domaine de compétences communication** : 21 salariés se retrouvent sans poste alors que 16 postes seulement sont à pourvoir, quid des mobilités transversales ou géographiques pour un domaine aussi spécialisé ? Ainsi, dans l'entité Production (34 postes : audiovisuel, web, salons...), 14 postes (issus pour beaucoup de l'EP Pau) sont supprimés. Le recours accru à la sous-traitance a été annoncée. Des mobilités géographiques seront-elles forcées de fait pour des compétences si pointues ?
- **Le domaine Assistance/Secrétariat** : 47 salariés doivent trouver un poste pour 66 postes à pourvoir. Le projet ne précise nulle part les localisations des postes supprimés et créés. Qu'en est-il alors du réalisme d'une mobilité géographique non forcée ? De plus, **les 92 postes supprimés posent la question de la future surcharge de travail.**

¹ Bien que la direction affirme sans le prouver qu'il n'y aura pas de relocalisation forcée

² KAIROS 2.2 branches Exploration-Production, GRP et Holding : 254 pages, ONE SI : 138 pages, TGS hors TGFS : 116 pages, TGFS : 59 pages.

Discordances entre les grands titres et le contenu concret du projet de réorganisation

Dans les grands titres, sont mis en avant : « **multi-énergies** », « **en route vers la neutralité carbone ?** ». Or, le détail du projet ne permet pas d'identifier concrètement ces priorités, ni à travers les recrutements par branche, ni à travers les domaines métiers locomotives de la transition énergétique : la recherche, innovation et développement ne voit aucune création de poste ; l'Economie et business (32 suppressions de postes) ; aucune création de poste identifiée dans de nouveaux domaines métiers.

Branches	Recrutements autorisés 2021
EP	9
MS	60
RC	67
GRP	2
OT	87
TGS	28
HD	20
Total	273

Dans le texte du projet, il est même précisé que « **le projet ne comporte aucune évolution majeure de l'organisation de GRP** ». Le projet prévoit même la suppression de 9 postes et l'absence de créations de postes pour GRP. Et pour le gaz naturel liquéfié (GNL), axe stratégique de la Compagnie, la suppression de 3 postes est justifiée par l'acquisition des activités GNL d'ENGIE.

L'objectif « **multi-énergies** » se ferait-il donc seulement par la croissance externe, vu que le projet de réorganisation se limite à réduire les coûts, par le développement de la TGI-sation, de la sous-traitance, voire des délocalisations du travail, comme plus ou moins explicitement admis par l'employeur lors des présentations au CSEC AGSH. A moins que le « **multi-énergies** » se réduise à de faibles investissements ponctuels (partenariats ou start-ups) accompagnés de **beaucoup de communication** ?

Cela est loin des ambitions de réindustrialisation nationale et européenne du discours politique ambiant.

La sécurité, valeur cardinale de la Compagnie ?

Autre discordance ! Hygiène Sécurité et Environnement, n'échappe pas non plus aux suppressions nettes de postes pour motif de rationalisation.

En parallèle, sur un domaine déjà en tension, les équipes de maintenance ne sont pas renforcées (1 seule création de poste) malgré le vieillissement de l'outil industriel, les normes internes renforcées, et le développement de nouveaux métiers. La maintenance dans les nouvelles énergies se fera-t-elle alors par la sous-traitance ou via la croissance externe ?

Organisation cible	Postes supprimés	Organisation cible	Poste	Poste créés
AUD	4	ES	Biodiv & Land Mgt	2
EP	4	EP	Intégrateur projets	1
MS	3	GRP	Intégrateur projets	1
RC	2	RC	Intégrateur projets	1
RM	3	GCA/GCC	Coordinateur PCA	1
TR	1			6
SHI	4			
RR	1			
	22			

Des conséquences potentiellement contreproductives pour TotalEnergies

Avant même que les conséquences des précédentes réorganisations ne soient absorbées, de nouvelles réorganisations sont déclenchées. Les salariés sont pris dans un tourbillon apparemment sans fin. Concomitante aux déménagements, aux open-spaces et au retour Covid, la surcharge inhérente aux départs RCC, aux suppressions de postes et aux efforts d'adaptation, est amplifiée par ces réorganisations successives. Tout ceci risque de créer auprès des salariés une résistance vis-à-vis du changement, une perte de sens ou de sentiment d'appartenance et finalement une démobilisation.

Finalement, l'objectif d'efficacité et de performance pourrait s'en trouver mis à mal.

Le SICTAME-UNSA sera attentif au **suivi des recrutements, au repositionnement des salariés sans poste**, ainsi qu'à la pertinence du **diagnostic des risques psychosociaux** et à la **qualité de mesures proposées par l'employeur**, éventuellement améliorées par l'expertise menée par les instances représentatives.

Au-delà de cette méga-réorganisation, le SICTAME-UNSA continue à demander de **faire évoluer les compétences et les qualifications, éléments de succès des transitions stratégiques**, de conduite du changement et de l'adhésion des salariés. Il en va de l'amélioration des perspectives de carrières.



Il est temps d'œuvrer dans un cadre collectif car seul, nul ne pourra agir face au rouleau compresseur... Rejoignez-nous donc !

En optant pour le SICTAME-UNSA, vous êtes assuré d'être dans un syndicat **fédérateur de toutes les catégories de salariés, véritablement indépendant, libre et autonome** et **surtout doté de compétences et expertises** pour défendre efficacement vos intérêts, pour être force de propositions, d'influence.

Soutenez un syndicat qui se concentre sur les orientations stratégiques, l'avenir économique de la Compagnie, l'avenir de vos emplois, le package de rémunération et les conditions de travail.

Face aux tsunamis, la digue doit être robuste et bien enracinée !

En faisant partie de ses militants, **vous aurez le pouvoir d'agir !**

Modifions ensemble l'équilibre des forces du dialogue social en faisant davantage peser le SICTAME-UNSA !

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@totalenergies.com

SICTAME-UNSA

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