

Stratégie TotalEnergies : attention à ne pas laisser les salariés en chemin !

Lors d'une réunion extraordinaire tenue le 25 janvier 2022, le CSEC UES AGSH (comme il le peut seulement une fois tous les trois ans) a rendu un avis sur les orientations stratégiques de TotalEnergies et leurs conséquences sur l'emploi et l'environnement. (cf [lien vers l'avis](#)).

L'impact de cette stratégie sur les salariés a été analysée dans une expertise qui a notamment retenu les problématiques suivantes :

- **Les salariés subissent des plans d'économies servant à financer, principalement, la politique de retour aux actionnaires.** Ces économies, basées sur des réductions de coûts (personnel, logistique...), sont renforcées par la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et les suppressions de postes liées aux nombreuses réorganisations.

POINTS CLEFS PARTIE 3

TotalEnergies réalise des économies opérationnelles massives depuis 2014. Elles contribuent à permettre le maintien du rendement des actionnaires, malgré les coûts plus élevés de ses nouvelles activités renouvelables.



- En 2023, les économies d'Opex atteindront 7Mds\$ par rapport aux Opex 2014. Elles viennent notamment de l'ensemble des suppressions de postes et de la priorité donnée au forage à bas coûts.
- TGP contribue aux économies en diminuant le coût des achats. En effet, la différence entre les contrats renégociés et les contrats équivalents qui se terminent sur le même périmètre représente un montant cash total de 1,1 Md\$ de 2021 à 2023.
- TGS contribue également au plan d'économie au travers d'une augmentation de ses coûts qui n'est pas proportionnelle à la progression prévisionnelle de son activité.
 - Kairos 2.2 et One SI ont représenté un impact fort pour la branche TGS. La logique d'optimisation poursuivie s'inscrit dans un cycle de « création de valeur » largement basée sur la digitalisation des process et les gains de productivité.
- En face de ces économies, de nouvelles contraintes de coûts apparaissent avec la diversification d'activité de TotalEnergies. En effet, l'électricité issue des renouvelables est plus chère que celle provenant des énergies fossiles.
- Cette différence est liée aux contraintes techniques du stockage d'électricité et aux importations nécessaires pour combler les intermittences.
- En rythme de croisière, les taux de rentabilité internes (TRI) des projets d'ENR (solaires et éoliens) se situent généralement autour de 5%-6%, soit environ moitié moins que ceux de nombreux projets pétroliers et gaziers.
- Des milliers de postes sont supprimés par les majors pétrolières pour maintenir la rémunération des actionnaires, malgré le développement d'activité plus coûteuse et moins rentables.

- **Le recours aux CCD se poursuit** et compense les effets de charge liés à la suppression de poste en CDI, fragilisant les équipes les plus concernées, à la fois en termes d'engagement mais aussi en termes de capitalisation de leurs compétences.

POINTS-CLÉS PARTIE 4A

A fin 2020, l'emploi et ses principales caractéristiques au sein de l'UES AGSH présentaient une évolution plutôt tendancielle, malgré une année marquée par les premiers impacts de la crise sanitaire. La physionomie de l'UES n'apparaît pas encore modifiée par les réorganisations récentes.



- Les effectifs de l'UES se présentent en légère diminution de 1 % en 2020 (notamment avec la baisse du nombre d'expatriés), baisse plus marquée au niveau du groupe qui voit ses effectifs baisser de - 2% (avec en particulier la sortie d'une filiale Sunpower pour GRP).
- Au niveau de l'UES, les évolutions par branche se situent dans la continuité : déclin de l'EP, progression de GRP et stabilité à la Holding et TGS : la partie suivante traite de manière spécifique de l'évolution et des projections de l'emploi par branche.
- La vision par famille professionnelle complète ce constat : les métiers techniques ressortent en déclin, et certains comme les géosciences, le forage, les opérations d'exploitation présentent des soldes de mobilité fortement négatifs sur la période considérée, conduisant à des recrutements externes.
- A l'instar des années précédentes, le solde entrées-départs global et CDI est négatif :
 - Les recrutements de CDI sont en baisse, et opérés de manière très ciblée. Ils ne couvrent pas les départs en retraite, dont le volant reste stable en 2020 à 320. L'effectif pérenne est en régression, et la pyramide des âges vieillissante. A cet égard, certains domaines professionnels sont à un niveau critique de plus de 55 ans, laissant craindre des points de tension sur le renouvellement de compétences à forte technicité ou forte valeur ajoutée.
 - La variable de stabilisation des effectifs réside ainsi dans les contrats CDD, qui représentent désormais 15 % de l'effectif, avec les risques de fragilisation des équipes que cela comporte, d'autant plus dans un contexte récent de mouvements d'effectifs significatifs.

- **La stratégie de transformation RH n'a pas été anticipée**, comme en témoigne le retard pris dans la cartographie des compétences nécessaires aux métiers des énergies nouvelles et l'absence de réponse individuelle pour les salariés, alors que les orientations affichées de la Compagnie créent de fortes attentes.

POINTS-CLÉS PARTIE 4.C

La stratégie de transformation RH du groupe, associée au virage multi-énergies, vient d'être dévoilée, et commence tout juste sa mise en œuvre. Si l'objectif est d'embarquer tout le monde dans ce changement de cap, le changement prendra du temps, et s'appréciera à différents niveaux : les reconversions professionnelles complètes concerneront au final peu de personnes à court-terme.



- La stratégie de transformation englobe tous les effectifs :
 - Avec un premier niveau pour tous d'acculturation et de formation, faisant suite aux réorganisations massives : un budget de 80 M€ a été débloqué sur 2 ans pour former tous les salariés à la compréhension du changement de cap du groupe.
 - Et un second niveau d'Upskilling, qui concerne en premier lieu les métiers techniques, et qui démarre dans sa mise en œuvre par One Tech et GRP.
- Le chantier de l'Upskilling est ardu : le groupe doit rattraper une forme de retard pris dans la cartographie des compétences des métiers des énergies nouvelles, tout en adaptant cette dernière aux enjeux opérationnels : favoriser les passerelles techniques d'une énergie à l'autre.
- Mais la vraie difficulté réside dans le fait d'avoir des prévisions fiables sur les futures activités du groupe : ce point conditionne les volumes de reconversions professionnelles qui seront nécessaires, et à ce stade il s'agit d'un angle mort que la démarche doit progressivement éclairer.
- La communication peut sembler ambivalente à cet égard, notamment pour les populations techniques : beaucoup de salariés devront évoluer vers de nouvelles compétences, et beaucoup n'évolueront qu'à la marge. Ce qui est clair, c'est qu'à ce stade du déploiement des chantiers, il n'existe pas de réponse individuelle pour les salariés, alors même que les orientations affichées de la compagnie créent des attentes fortes.

Ces problématiques montrent que les salariés sont d'abord considérés comme une variable d'ajustement dans les très nombreuses réorganisations et les programmes d'économies successifs. Il y a un **fort risque de démotivation de ces salariés devant ce manque de reconnaissance** alors que TotalEnergies a besoin de l'implication de tous dans cette phase cruciale de sa transformation.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos problèmes consécutifs à ces transformations à marche forcée.

Le SICTAME- UNSA sera toujours là pour défendre vos droits.

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