



ONE TECH SAISON 2 : AUTOMNE OU PRINTEMPS ?

Résumé

L'annonce du projet « One Tech saison 2 » (OTS2) de réorganisation partielle (877 salariés CDI directement concernés) de One Tech (OT) s'accompagne d'une fétichisation paradoxale de son effectif CDI à 3 417. Ce nombre de postes fut annoncé à la création de OT en 2021 aux périmètres du Socle Social Commun (SSC), de Belgique (Feluy) et du Danemark. Or, l'effectif de OT n'est désormais plus apprécié au même périmètre, ni avec la même définition. La fétichisation est alors 3 fois paradoxale :

- **Il ne s'agit ni de postes puisque les 9 postes vacants ne sont pas reconduits, ni de personnes puisque les au moins 20 personnes sans poste ou « TECHIN » au périmètre de OT S2 ont disparu du projet ;**
- **OT S2 annonce le transfert à terme de 24 postes vers la Digital Factory (TDF) et sa convention collective au rabais Syntec ;**
- **La croissance d'une des nouvelles entités, la CO2 techno hub (46 CDI), héritière de la moitié des effectifs CDI de la dissoute R&D line CO2 & Sustainability, se fera « préférentiellement à Houston » et au vu des commentaires de l'employeur, les expatriés (sous contrat TGI) n'y seront pas essentiels.**

À très (trop) gros traits, les deux autres éléments les plus marquants de OTS2 sont les suivants.

- **Les 4 lignes R&D dissoutes (340 CDI) par OTS2 ne sont transférées que pour moitié (170) vers les nouvelles lignes R&D (à connotation R&Technologie) dont, selon nombre d'intéressés, l'effectif se trouve artificiellement gonflé par le transfert (59) des équipes Sismage et Scientific computing de la Technical line (TL) Data Tech vers une nouvelle ligne R&D Subsurface (en fait l'héritière au ¼ de la dissoute ligne R&D Upstream). L'autre moitié des effectifs des 4 lignes R&D est largement transférée vers des TL. Le message réel est dès lors clair : la R&D doit être déclinée et mise en œuvre, notamment pour la dissoute R&D Power absorbée par une nouvelle TL éponyme. C'est à la fois un message de succès mais aussi d'inquiétude pour l'avenir : quelle R&D dans l'électricité pour l'avenir maintenant que la ligne R&D Power a disparu ?**
- **La création d'une Digital Line, constituée principalement des 2/3 de la TL Data Tech et du transfert de 24 salariés de la CL Deploy vers TDF. Son objectif est donc de mettre en évidence organisationnelle le poids croissant du numérique et en particulier de l'IA, même si ce n'est pas dit aussi clairement (sans compter la dégradation à terme du contrat SSC vers Syntec évoqué ci-avant).**

Sachant que lors de toute réorganisation, l'employeur se focalise sur l'organisation cible alors que les salariés veulent d'abord comprendre ce qui leur arrive, c'est-à-dire partir de l'entité de départ pour arriver vers l'entité d'arrivée, le SICTAME fournit dans les documents associés à cette communication

- **Une matrice synthétique et exhaustive de tous les transferts des CDI avec les effectifs des salariés sans poste ;**
- **Pour chaque entité d'origine, une matrice des transferts vers les sous-entités de destination, complétée des départs individuels pour les entités de départ les plus finement dépecées par OTS2.**

Le CSEC de l'AGSH a initié une expertise menée par JDS/Altéo qui pourra être amené à vous interroger sur votre perception du projet OT S2. Donnez-leur bon accueil, condition pour que sous l'impulsion de vos représentants, l'employeur envisage d'adapter la mise en œuvre du projet, notamment sur ses risques psychosociaux, jusqu'à maintenant insuffisamment pris en compte par l'employeur.

La suite et l'intégralité du document ne peuvent être communiquées sur le site Internet du SICTAME en raison de l'exigence annoncée de TotalEnergies que les informations contenues dans son dossier présenté au CSEC UES AGSH, dit « social », demeurent au sein de l'entreprise et ne soient pas transmises à l'extérieur.

