

# Une stratégie industrielle pour l'Amont ? Vraiment ?

**La semaine dernière s'est tenue l'avant-dernière session du Comité Central d'Entreprise (CCE), avant que le Comité Social et Economique (CSE), appelé à le remplacer, ne soit constitué après le second tour des élections du personnel.**

**A cette occasion, le rapport d'expertise annuel sur les orientations stratégiques du Groupe a été examiné et ses conséquences sur l'emploi discutées.**

**L'expertise porte sur les données officielles des années 2014 à 2017, l'année en cours n'ayant que des résultats trimestriels partiels.**

## Une stratégie avant tout financière

Chiffre d'affaire en hausse (+30,5% d'augmentation du produit des ventes entre les 3èmes trimestres 2017 et 2018), bénéfice net qui explose (+47,9% sur la même période), le groupe Total affiche un bilan de santé largement porté par la hausse du Brent au 1er semestre 2018 et une politique de réduction des coûts forcenée.

Le redémarrage du marché pétrolier redonne la primauté à l'Exploration/Production par rapport au secteur du raffinage par un effet de balancier, mais les résultats de l'EP en matière de renouvellement de réserves et de croissance de la production sont majoritairement soutenus par les acquisitions externes.

Le rachat de Maersk est significatif à ce titre puisqu'il fait progresser le chiffre d'affaire de 2,7 milliards de \$ et le cash flow opérationnel attendu de 1,3 milliards de \$. Mais en contrepartie, l'endettement du Groupe fait un bond de près de 5% sur la période, à 22,4%.

De la même manière, les résultats de l'exploration restent en demi-teinte en dépit des annonces, et les deux principales découvertes font suite à des prises de participation financière.

Dans sa communication, Total met en avant son positionnement croissant sur les énergies renouvelables, sur le lancement de projet de nouvelles technologies ainsi que ses prévisions de croissance de production à moyen terme, assises sur le démarrage prochain de projets majeurs. Cependant, les choix court-termistes actuels ne permettent pas de voir comment se fera le maintien de la production d'HC au-delà de 2020, ni la bascule annoncée vers une production majoritairement gazière.

La R&D est quant à elle essentiellement consacrée à la réduction des coûts (robotisation, smart rooms, IA, ...) et à la future consécration des seuls métiers à forte valeur ajoutée.

Enfin, la « chouffleurisation » du GRP (Gas & Renewable Power), agrégat d'activités disparates, fait que la structure manque de lisibilité et peine à s'inscrire comme la machine à cash souhaitée. Jusqu'à quand le haut management acceptera-t-il le non retour sur investissement ?

Bref, il est clair que cet affichage d'un Groupe en quête de diversification pèse peu par rapport à la volonté de favoriser le retour aux actionnaires et la nécessité de dégager du cash pour ce faire. L'acompte sur dividende est en progression de 3,2% à la fin septembre 2018 et l'objectif est de le faire progresser de 10% d'ici 2020...

Quels que soient ses objectifs de long terme, le groupe est toujours rattrapé par les contraintes de court terme qui finissent par primer envers et contre tout le reste.

Alors, la question se pose: stratégie industrielle et stratégie financière sont-elles réellement compatibles sans dommages sur le long terme ?



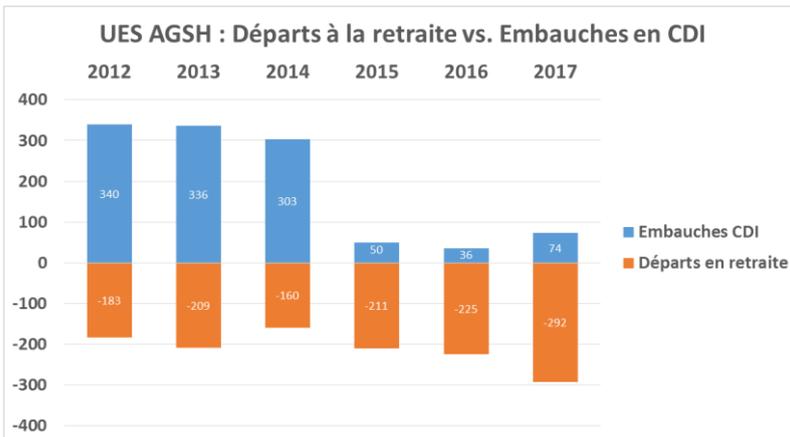
## Les conséquences sur l'emploi

Pour faire face aux années de vache maigre, parmi les mesures de réduction de coûts, toutes les majors pétrolières ont largement joué sur la variable humaine. Les opérations de dégraissage ont été drastiques chez plusieurs d'entre-elles (-11,8% chez BP entre 2014 et 2017, -8,5% chez Shell, -19,8% chez Chevron, -7,6% chez Exxon). Total ne s'est contenté « que » de -2% sur la même période, dont -3,8% entre 2016 et 2017. Ce qui correspond à un gain sur la masse salariale de -18% tout de même !

Cette diminution est à mettre en perspective avec la part de la masse salariale ramenée au chiffre d'affaire : 4,5%. Quand on sait que pour certaines PME, cette part pèse pour 60 à 70% du chiffre d'affaire, on se demande si la masse salariale est le bon levier de diminution des dépenses pour un groupe de l'envergure de Total... Car les conséquences sont funestes. Total, certes, ne dégraisse pas ou peu, mais ne renouvelle pas les effectifs partant en retraite ou en dispense d'activité. A l'Amont/Holding, les effectifs CDI sont passés de près de 7500 à un peu plus de 7300 salariés en trois ans. Dans le même temps, les CDD sont passés de quelque 400 à plus de 600 salariés, soit +50%. Une vraie variable d'ajustement.

Ce modèle est foncièrement disruptif et n'obéit qu'à des conditions économiques, et non industrielles. Avec tous ces départs non compensés, c'est toute une transmission du savoir-faire qui est fragilisée. La CGT l'a dit et redit, et l'expert mandaté par les élus du CCE ne dit pas autre chose. La décroissance des effectifs cœur de métier est telle qu'une bascule s'est effectuée au profit des métiers supports et de la Holding, maintenant prédominants en nombre à l'Amont !

L'emploi CDD est lui majoritairement composé de jeunes en contrats-pro qui ne sont, à de très rares exceptions près, jamais embauchés en CDI, priés qu'ils sont d'aller se faire voir ailleurs à la fin de leur contrat. Plus qu'une niche de compétence, ils occupent une niche fiscale dont Total se repaît sans vergogne.



# modèle industriel ou modèle financier?

Le roulement de contrats -pro sans recrutement derrière n'amène pas de plus-value de compétences car l'effort de formation est à recommencer sans cesse. En agglomérant des salariés des sociétés acquises, Total comble des manques numériques pour certains postes opérationnels (et encore, les salariés de Maersk sont arrivés avec leur propre portefeuille d'actifs et donc avec leur plan de charge...), mais cela ne participe pas d'une gestion planifiée des compétences et des filières.

Total achète l'huile en terre comme elle recrute par croissance externe, mais l'entreprise ne construit plus rien.

Alors, modèle financier ou modèle industriel ?

**L'avis du CCE sur la stratégie du groupe Total sera rendu le 5 décembre prochain. La CGT et ses élus espèrent que sera levé le voile sur les intentions de Total en matière de planification de la gestion de l'emploi et des compétences à l'EP pour les années à venir, parce qu'à ce jour, l'analyse des chiffres issus du document de référence du groupe, du bilan social et du rapport de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) n'apporte aucun élément sur la volonté du haut management de construire un avenir technique à l'EP.**

**La voix de la CGT doit continuer à se faire entendre dans les instances où ces données chiffrées sont discutées. Plus le nombre de ses élus sera important, plus sa voix portera.**

**Vous avez jusqu'au 29 novembre pour voter : appuyez la CGT !**



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux du restaurant d'entreprise.



**Vous avez des idées !**  
Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

**Centre Scientifique & Technique Jean Féger**  
F017 - avenue Larribau  
64018 PAU Cedex  
05 59 83 42 56 / 60 43 / 68 21

**Tour Coupole & St Martin d'Hères**  
04B01 - 2 place Jean Millier  
La Défense 6, 92078 PARIS  
01 47 44 72 75  
06 28 78 94 34

**Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)**  
Pôle Économique 2 - BP47  
64170 LACQ  
05 59 67 37 37



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cggttotal.fr



06 28 78 94 34