

Et ENSUITE ?

Création de la FILIALE TGS

La filiale TGS (TOTAL Global Services) a démarré le 1^{er} juillet 2014. Elle a été créée avec les salariés de la DSIT/DISP (~50% des effectifs de la DSIT) via un transfert automatique du contrat de travail (la direction s'est appuyée sur l'article L1224-1 du Code du travail) et les volontaires des branches. Pour l'EP, seuls 2 volontaires ont répondu favorablement sur les 22 sollicités. Les personnes ayant refusé le transfert perdent leur poste à l'issue de la période de transition et certains attendent toujours un reclassement. Plusieurs personnes souhaitaient partir de la DISP mais toutes les demandes ont été refusées, à l'exception de celles déclarées en Risques Psychosociaux. Tous les salariés transférés ont subi un changement de contrat de travail avec changement d'employeur. De plus, les salariés parisiens subissent un transfert à Nanterre, ce qui implique pour 90% d'entre eux un accroissement du temps de trajet de 15mn avec pour 30% d'entre eux une correspondance supplémentaire sans tenir compte de l'éloignement de leurs collègues informaticiens !

Rappel des faits

En novembre 2013, Total a présenté aux différentes instances (Comité européen, CCE et CE des branches) un projet de création de filiale informatique sous forme d'une **information/consultation*** (I/C). La Direction a justifié son projet par une volonté de renforcer la mutualisation des activités liées au poste de travail dans un souci d'efficacité et de réduction des coûts !

Dans un premier temps, tous les syndicats se sont associés pour dénoncer ce projet et demander que cette mutualisation soit faite au sein de la DSIT. A ce jour, aucune garantie n'a été amenée sur l'efficacité ni la pérennité de cette structure. Pire, pour preuve d'efficacité le dernier incident : le *blocage informatique vendredi 29 aout*.

TGS étant une filiale dotée d'une structure juridique propre, elle peut être cédée à tout moment, tout comme cela s'est fait ces derniers temps dans le groupe ou en dehors (TIGF, TOTAL GAZ, AREVA, SODIMEDICAL, LUFTHANSA...) ! Le CE de Saint Martin d'Hères, a demandé le 20 décembre, en contrepartie de son avis favorable, à la Direction de se prononcer sur une clause de retour en cas de vente au plus tard le 25 février. La réponse est arrivée en CE du 25 avril : la Direction a estimé que **le projet présenté ne prévoyant pas la vente de cette filiale, l'inscription d'une clause de retour dans le Groupe n'avait donc pas lieu d'être !**

Ce que les ELUS et les SALARIES ont fait

- **Le 18/11/2013, le CCE a voté une expertise.** Les CE de Paris puis de Pau ont fait de même les 19 et 29 novembre. Ces expertises complémentaires avaient pour mission, notamment, de vérifier la légalité du transfert automatique des salariés de la DSIT selon l'article L.1224-1 du Code du travail.
- **Le 20/11/2013, une première Assemblée générale de tout le personnel** a été organisée en visioconférence entre Pau et Paris, mobilisant plus de 230 salariés.
- **Le 22/11/2013 en Comité européen**, le Président du Groupe, Christophe de Margerie, a été interpellé, pour la première fois (!) par toutes les OS et une motion a été présentée par l'Intersyndicale.
- **Le 12/12/2013 en CCE**, une **pétition signée par près de 1 000 salariés** a été remise à la Direction à 8 h 30 qui l'a transmise au Président du CCE Y-L. Darricarrère, arrivé seulement à 10 h à ce CCE...
- **Le 18/12/2013, organisation d'une deuxième Assemblée générale de tout le personnel.** Pour rappel, la Direction a coupé brutalement la liaison visioconférence entre Pau et Paris !
- **Les CHSCT de Paris et de Pau ont également voté une expertise.** Ces expertises ont été retardées car la direction refusait que les experts missionnés puissent interviewer les salariés concernés.

Les expertises des CHSCT ont fait apparaître ***un risque grave pour la santé psychologique des personnes directement concernées par le projet***. Il est fait également état « *d'idéations suicidaires et a minima, d'une grande tristesse* ».

L'expertise du CCE a démontré que la mutualisation recherchée pouvait se faire au sein de la DSIT, sans création de la filiale. Malgré cela, la Direction a maintenu son projet.

- le 7 mars, le CHSCT de PAU a remis un avis défavorable,
- le 26 mars, le CE de PAU a voté majoritairement son incapacité à rendre un avis (9 POUR et 3 ABS) et a demandé des informations complémentaires.
- le 28 mars, le CHSCT de PARIS a également voté majoritairement son incapacité à rendre un avis (5 POUR et 4 CONTRE) et a demandé des informations complémentaires.
- le 2 avril, le CE de PARIS a remis un avis défavorable

Bien que la décision majoritaire du CE de PAU et du CHSCT de PARIS ait été de ne pas rendre d'avis, la direction a assimilé ce « non avis » à un avis négatif en s'appuyant sur les déclarations de la CFE-CGC et la CFDT. La direction ayant estimé qu'il y avait eu avis des CE, elle a pu passer à l'avis du CCE.

- le 11 avril, le CCE a voté majoritairement la remise d'avis (7 POUR et 6 CONTRE).
En donnant un avis au CCE, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont permis à la direction de mettre fin au processus de consultation et de lancer la mise en œuvre du projet.

Passage en FORCE de la DIRECTION : CGT, FO et SICTAME vont en JUSTICE

Face à ce passage en force, le CE de PAU et le CHSCT de PARIS ont engagé chacun, sur vote des élus CGT, FO et SICTAME, un référé en justice pour faire valoir que les déclarations de 2 syndicats non majoritaires ne pouvaient être « Avis de l'instance », conformément au code du travail.

Dès le 22 avril, les salariés concernés des branches ont reçu des convocations de leur Gestionnaire de Carrière et les salariés de la DSIT, soumis au transfert automatique, une invitation à des réunions d'information. La Direction n'a pas accepté que les salariés soient accompagnés d'un représentant du personnel de leur choix lors de l'entretien avec le Gestionnaire de Carrière, et ceci malgré les rapports alarmants des expertises des CHSCT.

En juin, le CE de PAU a demandé une nouvelle information/consultation (I/C) car certaines des activités initialement concernées par le projet ne le sont plus, ce qui correspond à un changement de périmètre du projet et aurait dû suspendre le projet et déclencher une nouvelle I/C. Or la Direction a continué au mépris de la loi et de l'angoisse des salariés.

Des ACTIVITES restent à l'EP mais les POSTES partent à terme à TGS !

Certaines activités restent à l'EP mais les postes liés à ces activités partent, au terme de la période de transition, à la Filiale ! Ces activités ne pourront donc pas être assurées par les salariés en poste, qui eux sont toujours en attente d'affectation. La Direction compte-t-elle passer in fine ces activités à la sous-traitance ?

En juin, le CHSCT de Pau a demandé, dans le cadre de l'accord relatif aux Risques Psychosociaux (RPS) du 4 mai 2011, la tenue d'une réunion de la cellule de traitement des RPS. Seul l'établissement de PAU a répondu favorablement. Cette cellule a pour objectif une action collective de prévention. L'établissement de Paris a refusé cette réunion au prétexte qu'il n'y avait pas de cas individuels déclarés de RPS sur Paris bien que l'expertise du CHSCT de Paris ait montré comme celle de Pau le risque grave pour la santé des salariés et la peur de se déclarer en RPS.

- LE CE de PAU a été débouté en référé le 21 mai au prétexte que d'autres OS avaient rendu un avis. Il a fait appel et la procédure est en cours.
- Le CHSCT de Paris a également été débouté et a fait appel. La procédure est en cours.

Nous restons à votre écoute et en alerte d'autant plus pendant cette période de restructurations irénétiques et de « Culture COUTS »

Faites-nous remonter toute information sur des postes/activités de votre environnement qui ont été ou seraient susceptibles d'être confiés à TGS ou à des sociétés extérieures

***Procédure d'information/consultation** : Une fois que la Direction a répondu à toutes les questions et propositions des élus, ces derniers rendent un avis motivé sur le projet. Cette remise d'avis, qu'il soit positif ou négatif, met fin à la période d'information/consultation et permet à la Direction de décider ou non de la mise en place du projet.