

Délocalisation de l'Explo Que doit-on en penser ?

Mars 2016



Le projet d'organisation présenté lors du CCE du 19 février 2016

annonce le départ de Paris vers Houston et Singapour des VPX Amériques et Asie Pacifique avec leurs équipes techniques

Suppression de 71 postes en France et seulement 40 expatriations

Sur 71 postes actuellement affectés au VPX Amériques et Asie Pacifique à Paris,

- **seuls 40 postes seront ouverts à l'expatriation** (le complément étant fourni par les hubs et des embauches locales) et proposés prioritairement au personnel des entités concernées. Seuls les cadres seraient concernés, mais quid des techniciens qui en feraient la demande ?
- **31 se retrouveront sans affectation**. Ils seront reclassés au sein de l'Exploration au cours des mouvements estivaux. Certes, mais où, et pour faire quoi ? Aucune précision n'est donnée pour l'instant.

Les salariés en expatriation à Houston sont contraints d'abandonner leur contrat France au profit d'un contrat TGI. Malgré une compensation financière et des modifications d'affiliation aux régimes sociaux et de retraite, le contrat TGI les prive du bénéfice des CE, CCE, de représentation syndicale, et du droit de vote aux élections des instances représentatives du personnel.

Un modèle qui risque de cloisonner le savoir-faire.

La création des zones géographiques avec les projets nouveaux intégrés et du personnel plus pérenne peut avoir du sens. Il éviterait la frustration et l'inefficacité de changements de poste tous les trois ans en filiale. Il renforcerait les interactions entre les équipes projets nouveaux et les équipes opérationnelles des Hubs, pour une meilleure et plus efficace vision prospective régionale. Cependant :

- Les VPX auront une **autonomie quasi-totale** et géreront leur budget, les acquisitions et cessions de domaine minier, les études et décideront des opérations. En se dotant de compétences régionales et techniques (spécialités géosciences) et **en s'appuyant sur les compétences locales, auront-ils encore recours aux services centraux ?**
- Des équipes centralisées s'occuperaient d'assurer la cohérence inter-régionale : **quelles équipes, localisées à quel endroit et avec quel grément ?**
- Le **risque de cloisonnement** des ces équipes délocalisées semble très grand, par rapport aux services centraux (entités de spécialités et de support) ainsi qu'entre entités VPX-Hubs et leurs évidents liens techniques (la géologie ne s'arrête pas aux limites de zones!). **Aucun mécanisme n'est pour l'instant proposé pour éviter cet écueil majeur du projet.**

Conséquences : des questions majeures en suspens !!

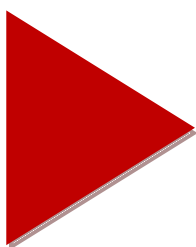
- ☒ **Que vont devenir les salariés des services centraux** alors que la charge de travail est en baisse suite à la mise en place de la politique 4C&D et risque de s'accroître suite aux retours des salariés de filiale et à la réaffectation des 31 salariés exclus des zones géographiques. La Direction mise-t-elle sur les départs en retraite massifs escomptés d'ici 5 ans pour régler cette question ?
- ☒ A terme n'y-a-t-il pas danger d'une sous-activité des services centraux en France et d'une charge de travail reportée principalement sur des zones géographiques délocalisées sous-grées ? Qu'en est-il des autres zones géographiques (Europe, Moyen Orient), même si assurance a été donnée qu'il n'était pas question de les délocaliser... aujourd'hui ?
- ☒ **Comment assurer la pérennité** de ce qui a fait la force et la réputation de TOTAL : la technicité et le savoir-faire reconnu par tous ?

**La Direction de Total donne l'impression de s'acheminer vers un cloisonnement de ses activités d'exploration et à un enclavement de celles conservées sur le territoire français.
En prévision d'un futur désengagement ?**

 **Information au personnel : voir au dos**

Cette nouvelle réorganisation n'est pas sans inquiéter les personnels concernés.





Réunion d'Information Syndicale

Il est souhaitable que la plus grande transparence soit de mise afin d'éviter que s'accroisse la perte de confiance dans le leadership et dans l'avenir de Total, éléments qui ressortent de la dernière enquête Total survey.

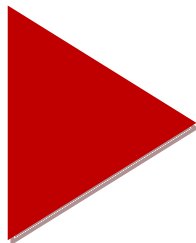
La CGT attend des réponses de la Direction à tous ces questionnements.

Afin d'avoir une vision claire de ce projet et de ses conséquences avant de rendre un avis lors du CCE du 31 mars prochain, la CGT-UGICT Total UES Amont-Holding organise une

Reunion d'Information à l'attention du personnel

Jeudi 10 mars 2016, Salle 4 A 17, de 11h00 à 13h00

Réunion d'information Syndicale à l'initiative de la Cgt prévue dans le cadre de l'accord relatif au droit syndical "chaque salarié dispose d'un crédit de seize heures par an sur le temps de travail".



Retrait du projet de loi sur le code du travail

Manifestation unitaire régionale mercredi 9 mars 12H30 devant le MEDEF (Métro École Militaire)

L'ACTION DES SALARIÉS EST INCONTOURNABLE !

Le 9 mars, des manifestations et des rassemblements s'organisent pour exprimer, avec force, l'exigence du retrait de ce projet de loi inique. La CGT TOTAL appelle donc tous ses militants et tous les salariés à agir ce jour-là.

La CGT TOTAL exige le retrait de ce projet, pas sa « négociation ». Pas question de négocier le recul social.

Le patronat qui estime cette loi comme un projet « audacieux et courageux » œuvre à diviser les salariés, leurs organisations syndicales. Force est de constater qu'une fois encore, la CFDT participe à la division avec des « ni oui, ni non », mais toujours disponible à négocier le recul social.

En renvoyant au 24 mars l'examen de sa loi en Conseil des ministres, le gouvernement œuvre aussi à diviser, opposer et utilisera le cavalier CFDT pour affaiblir l'action des salariés.

L'UNION DES SALARIÉS EST DÉTERMINANTE ET C'EST-CE QUE PORTE LA CGT !

L'action des salariés est le moyen de se faire entendre, de faire respecter leur avis en les consultant avant d'engager leur avenir, et d'imposer des négociations sur leurs attentes, leurs revendications. Ce projet de loi n'est pas négociable parce qu'il ne contient aucune disposition favorable aux salariés :

- Les droits inscrits à leur contrat de travail ne seront plus opposables à l'employeur,
- La durée du temps de travail serait « factice » avec des fluctuations allant jusqu'à 48 h ou 60 h, avec
- pour les jeunes apprentis de 15 ans des 40 h/semaine,
- Les heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit sont remis en cause,
- Les licenciements économiques imposés sans réel motif et avec des indemnités marginales aux prud'hommes en cas de recours

La CGT du GROUPE TOTAL appelle à la grève dans tous les établissements pour permettre à toutes et tous de participer aux rassemblements pour protester contre le Projet de loi "El Khomri" et exiger son retrait



facebook.com/CGTTtotal



@CGTTOTAL



ep.cgtotal.fr