

## ORGANISATION au service de l'AMBITION DU GROUPE ou le grand chambardement ?

Mardi 19 Avril 2016 se réunissait le Bureau de liaison du comité européen le matin et les CCE des 3 UES l'après-midi dans le cadre d'une procédure d'information - consultation. Le PDG est venu en personne présenter aux élus du CCE de l'UES Amont Holding, ce projet qui lui tient à cœur.

Réorganiser et centraliser pour être plus efficace et préparer l'avenir du Groupe est respectable. La Direction a accouché d'un projet gargantuesque qu'il faut tenter de digérer au mieux et au pas de course.

### LE MOINS QUE L'ON PUISSE DIRE, C'EST QUE CA VA BOUGER !

- **1873 postes concernés**
- **+ de 1000 changements de contrats de travail.**
- **Transfert de plus de 590 salariés** du MS et du RC vers la nouvelle UES Amont – GLOBAL SERVICES-Holding.
- **La Holding** est totalement réorganisée en trois directions : Finances, Stratégie-Innovation (incluant une nouvelle Direction R&D « Groupe ») et RH/Engagements Sociaux (incluant une Direction HSE « Groupe » - 232 postes).
- **Création d'une branche Total Global Services** : tout ce qui n'est pas régalién ou stratégique sort de la Holding et vient alimenter cette branche qui fera partie intégrante de l'UES Amont Holding, renommée au passage UES AMONT – GLOBAL SERVICES – HOLDING. Cette branche abritera un secrétariat général (**55 postes**) et 7 nouvelles filiales (actionnaires = EP, MS et RC) regroupant des activités réparties dans les 3 branches EP, MS, RC :
  - o l'actuelle TGS renommée **TG IT Services** (+ **98 postes** dont 15 en provenance de EP),
  - o **TG Procurement** regroupant les achats (**266 postes**),
  - o **T Learning Solutions** pour la formation (**80 postes**),
  - o **TG HR Services** : RH, paie, recrutement, gestion alternance, gestion des impatriés (dont TGI), médecine internationale, médecine du travail Paris (**203 postes**).
  - o **TG Financial Services** regroupant toute la comptabilité (168 postes),
  - o **T Facilities Management Services** regroupant les moyens généraux parisiens (**171 salariés**)
  - o **TOTAL Consulting** : ex salariés seniors devenus consultants du Groupe
- **Création d'une branche spécifique, Gas Renewables & Power (243 postes)** à laquelle serait rattachée la direction Energie Nouvelle, exception faite des bio-énergies qui sont regroupées au RC (66 postes) ; GEN, le retour !

### Premières réflexions de la CGT :

Faut-il nécessairement créer des filiales pour obtenir de l'efficacité ? D'après notre PDG, ce serait plus clair pour des raisons d'indépendance comptable par rapport aux Directions...

Faut-il déstabiliser autant d'entités pour arriver à fonctionner de façon plus rationnelle ?

**Sur le Plan Social**, les garanties données par la direction du groupe sont censées être rassurantes :

- Pas de suppressions d'emplois (mais d'ici trois ans...)
- Pas de mobilité géographique contrainte (quid de la mobilité fonctionnelle ?)
- Pas d'externalisation de filiale (qu'en est-il d'éventuelles délocalisations ?)
- Mais pour certains (pas tous) des changements d'employeurs sans cohérence évidente!

Mais rien n'est présenté dans le dossier concernant :

- les charges de travail dans les nouvelles entités,
- la répartition des tâches entre les salariés qui restent dans les entités d'origine et ceux qui partent dans les filiales.

Comment la cohésion et le leadership des équipes dispersées géographiquement vont-ils être assurés ? On note déjà les dysfonctionnements engendrés par la nouvelle organisation de l'informatique.

Enfin notre PDG semble peu soucieux des conséquences de ce projet pour nos sous-traitants.

### POURQUOI TANT DE PRECIPITATION ?

La direction générale du groupe espère que les instances représentatives du personnel ne prendront pas trop de temps pour examiner le dossier de près de 500 pages ! En effet, les nominations des principaux nouveaux dirigeants sont prévues fin juillet et la mise en place de la nouvelle organisation est planifiée début septembre avec pourvoi des postes de septembre à fin décembre 2016 !

3 mois seulement pour régler le sort des 1800 salariés concernés et être sûr que leur santé et leurs conditions de travail seront préservées !?

Au-delà de juger de la pertinence de ce projet d'organisation, il va être nécessaire de s'assurer que les services seront correctement dimensionnés pour atteindre les objectifs fixés et que personne ne sera obligé d'accepter n'importe quelles conditions de travail!

La CGC et la CFDT, déjà convaincues du bien fondé de ce projet, refusent les expertises spécifiques au niveau des CCE concernés et acceptent un planning plus court que le délai légal. C'est historique alors que cette réorganisation est la plus importante que le Groupe ait connue depuis la fusion.

