

# MÉTIERES TECHNIQUES

## L'EP RENVOIE SES MEILLEURS "VIEUX"

**C'est la tournée des vœux. Chacun y va de son couplet, tentant de faire bonne figure malgré la gueule de bois. L'EP de Total ne déroge pas à l'exercice, les oreilles des salariés résonnent encore des mots doux qui leur ont été chantés. En un mot, nous sommes formidables!**

L'année 2016 a été jalonnée de restructurations lourdes – TGS, Explo, DSO, certaines peinant encore à se mettre en place – et les salariés auraient supporté l'épreuve et continué à mener à bien leurs tâches avec une abnégation qui force l'admiration de nos directeurs. Formidable!  
Les bulles de champagne ne sont pas montées à la tête de la CGT.

Nous sommes formidables?  
Miroir, miroir, le tableau est-il si beau?

A dire vrai, le paysage salarial est en train de changer drastiquement. Les invitations à se partager la galette s'entremêlent avec les pots de départ à la retraite. Une génération entière passe la main et l'on peine à la remplacer. Comment en sommes-nous arrivés là?

### DE L'EFFET DES CURES SUR LA SANTÉ

Un petit retour en arrière s'impose : aux embauches massives du début des années 80 ont succédé des années de vache maigres, ce n'est qu'avec l'envolée du baril concomitante de la 1ère guerre du Golfe que les recrutements ont repris au début des années 90. Le baril a ensuite replongé, jusqu'à atteindre 10\$, et le robinet à embauche s'est de nouveau tari. La fusion entre les groupes TotalFina et Elf a engendré le départ de plus de 2 000 personnes, il a fallu une nouvelle envolée du brut, au début des années 2010, pour qu'une nouvelle génération intègre les effectifs. Jusqu'à la cure d'austérité actuelle.

Ces soubresauts ne sont pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines. La technicité de nos métiers demande une maturation lente de l'expérience professionnelle. Il faut dix ans pour qu'un ingénieur « junior » acquière le bagage nécessaire à son corps de métier et une dizaine d'années supplémentaire pour qu'il puisse assumer des responsabilités techniques ou managériales.

### LA QUESTION DE LA TRANSMISSION

Lorsqu'une génération s'en va, une autre doit être prête à reprendre le flambeau. Qu'une génération vienne à manquer et la transmission est fragilisée. Que les départs massifs à des postes clé ne puissent pas être compensés numériquement, c'est tout l'édifice qui sonne bientôt creux car il n'y a plus assez de personnes pour remplir les cases laissées vacantes. Ici, un manager doit être remplacé d'urgence et toute une chaîne hiérarchique doit être déplacée pour parer au plus pressé, engendrant un jeu de dominos qui remet en cause toute planification préalable ; là, le pilier d'un service tire sa révérence, emportant avec lui son vécu, laissant orphelins ceux qui restent, non encore rompus aux subtilités de la spécialité. Les exemples abondent de ce type de difficulté. Les errements du passé ne peuvent plus être défaites, mais on peut à tout le moins éviter de reproduire les schémas disruptifs. Les cures d'austérité ont asséché le réservoir de techniciens, d'ingénieurs et de managers, au mépris d'une vision de long terme! Des solutions existent, en agissant sur le court terme, qui ne seront qu'un pis aller, en attendant que ce qui a été détruit se reconstruise. Lentement. Le PDG a exprimé sa vision à 20 ans du groupe Total. Soit, allons-y gaiement, mais mettons toutes les chances de notre côté!

# CE QUE PROPOSE LA CGT

QUI VEUT  
LE PLUS  
FAIT  
LE PLUS

**EN FINIR AVEC 4C&D.** l'entreprise est déjà allée au-delà de ses objectifs. La CGT l'a écrit : réduction des coûts et restructurations sont forcément en compétition. L'une plombe l'autre, l'empêche de se déployer, de se rôder, d'atteindre un fonctionnement normalisé.

**REPRENDRE LES EMBAUCHES** sans attendre. Le PDG a annoncé la reprise des recrutements pour 2018. Pourquoi attendre ? Chaque départ à la retraite devrait être compensé par l'embauche d'un jeune diplômé. Un nouvel embauché coûtera trois fois moins cher à l'entreprise qu'un salarié en fin de carrière. Embaucher un jeune pour chaque départ à la retraite, c'est toujours réduire les coûts ! Le groupe pourra aussi se prévaloir de participer à l'effort de résorption du chômage !

**ELARGIR LE SPECTRE DE RECRUTEMENT** et regarnir aussi bien les spécialités que les postes de généralistes ou de futurs managers. C'est-à-dire cibler non seulement les grandes écoles, mais aussi universités et écoles de techniciens. Avec toute une chaîne de compétences à recréer, c'est notre capacité à penser de façon multiple et à devenir plus créatifs qui est en jeu.

**EN FINIR AVEC UNE CONCEPTION VERTICALE DE LA CARRIÈRE**, laquelle conduirait forcément à un poste d'encadrement. Il faut aussi penser horizontal, admettre que des employés, quel que soit leur niveau d'étude, puissent s'épanouir dans une même spécialité, développant un savoir faire et une technicité qui en feront des piliers de celle-ci, aptes à la faire vivre et à la faire évoluer.

**ALLER CHERCHER L'EXPÉRIENCE OÙ ELLE SE TROUVE** : pour palier les manques sur le court terme, le recrutement chez les prestataires de service ou de salariés évincés des autres compagnies pétrolières doit être plus agressif. Lorsque le contexte pétrolier s'améliorera, c'est toute la profession qui cherchera à recruter. C'est donc maintenant qu'il faut agir pour prendre une longueur d'avance et recruter les profils les plus intéressants.

**L'AVENIR COMMENCE MAINTENANT.  
LE GROUPE TOTAL DOIT RENOUVELER SES FORCES VIVES SANS PLUS ATTENDRE.**

Dans un prochain tract nous aborderons la thématique des métiers support....



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



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

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

**Tour Coupole**  
amont-holding.cgt-ues@total.com

06 28 78 94 34

**Pôle Étude Recherche  
Lacq (PERL)**  
Pôle Économique 2 BP47  
64170 LACQ  
05 59 61 37 37 / 37 30



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cgtotal.fr