

TOTAL ou le Monde d'Avant

Les voix se font pressantes ici ou là qui appellent à construire le monde d'après, de s'écarter du tracé suivi depuis plusieurs décennies sur les plans politique, social ou économique.

Ainsi apparaît la nécessité de reconsidérer le temps long, les circuits courts, en opposition avec le vertige de l'immédiateté et de la globalisation qui s'est diffusé en mode viral un peu partout sur la planète.

Le modèle des entreprises multinationales est rattrapé et questionné par ces aspirations, lui qui est un vecteur de cette fuite en avant. Le groupe Total n'y échappe pas, et par la voix de son PDG, il essaie de propager une vision plus verte, électrisée, de son activité. Mais derrière cette communication de façade, les réflexes et le modèle du monde d'avant ont la vie dure...

La peur du lendemain

Rappelons que le groupe Total affiche une bien meilleure santé que nombre de ses concurrents, ce que n'a pas manqué de souligner le PDG au moment de l'entrée dans le tunnel du confinement. A ce titre, il dispose d'une marge de manœuvre financière qui devrait lui permettre de gérer le présent sans obérer l'avenir. **C'est précisément le choix inverse qui a été pris.**

En privilégiant, quand bien même les résultats du premier semestre 2020 seraient en fort recul par rapport aux années passées, le retour immédiat sur les bénéfices engrangés vers les actionnaires, d'accroître l'endettement de l'entreprise, de mettre un nouveau tour de vis restrictif sur les

investissements et la régénération des équipes, le Groupe donne l'impression de craindre le lendemain plutôt que d'afficher l'esprit pionnier maintes fois vanté.

Dégâts collatéraux

Plus vert, le groupe Total serait également plus solidaire... sauf que derrière ce vernis, le cynisme économique est toujours bien présent. Avec la réduction des coûts promise, c'est bien la multitude des sociétés de service qui gravitent dans le giron de Total, et les salariés concernés, qui vont pâtir les premiers du resserrement de leurs conditions contractuelles.

Les effets collatéraux de la crise sanitaire se font sentir jusque dans les effectifs du groupe, lequel annonce opportunément 3000 suppressions de postes chez Hutchinson (filiale caoutchouc pourtant bénéficiaire) et, en ce qui concerne les activités EP, des licenciements au Danemark faisant suite à la fermeture de l'entité GTS (Géo-Technologies Solutions) de Copenhague et le déplacement de son activité vers les sites d'Aberdeen et de La Défense. Le régime des expatriés est lui aussi battu en brèche (voir au verso).

La première solidarité inviterait plutôt à préserver le tissu économique qui dépend du groupe, à protéger les bassins d'emploi et avec eux la vie et la sécurité matérielle des dizaines de milliers de personnes qui en dépendent. Ces annonces ressemblent furieusement à celles du monde d'avant...



Rompre avec le monde d'avant

Vieilles lunes

Bien que cherchant à s'afficher dans les médias comme une personnalité visionnaire, en prise avec son époque et conscient des enjeux de la planète, le PDG du Groupe n'en reste pas moins accroché aux mêmes vieilles lunes, celles qui consistent à rémunérer les éléments improductifs, à fidéliser par la rente plutôt que par le salaire.

La crise actuelle a montré combien était importante l'alimentation des différentes caisses qui permettent de financer la nécessaire prise en charge des malades, des salariés mis en chômage partiel, des retraités... Les caisses d'assurance-maladie, d'assurance-chômage, de retraite de base sont toutes financées par les salaires.

De même, l'hôpital public et les soignants qui y travaillent sont financés par l'état, par les impôts, par nous ! Tous les mécanismes de défiscalisation et d'optimisation fiscale participent au dépérissement des moyens des établissements publics et nous avons pu apprécier à quel point les choses peuvent dégénérer quand ces moyens font défaut.

Inverser la balance entre les salaires et les autres formes de rémunération désocialisées est donc un enjeu de solidarité crucial, un de ceux qui permettent de voir plus loin, il convient de s'en souvenir.

Rémunération à l'objectif ou fidélisation salariale ; alimentation de la rente ou investissement productif ; fragilisation des bassins d'emploi ou relocalisation et ré-internalisation des activités sous-traitées ; satisfaction du court-terme ou préparation du long-terme : les cartes sont sur la table. Une occasion unique de rompre avec le monde d'avant !

CSEC du 9 juin : la direction de Total veut passer les expatriés en contrat TGI !

Unilatéralement et sans concertation, la direction a montré sa vision de l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour le jour d'après.

Sous couvert de dégager 15 millions d'euros d'économies, les conditions contractuelles des expats seraient drastiquement modifiées.

Cumulés avec celles découlant du déplacement du Hub explo de Copenhague vers Aberdeen et la Défense, ce sont 25 millions d'euros d'économies qui sont ainsi projetés. Les principaux points de la mesure :

- ➔ 633 salariés et 50 pays concernés, dont Etats-Unis, Royaume-Uni, Brésil, Belgique et Danemark ;
- ➔ Passage du contrat de travail du salarié en contrat TGI (Total Gestion International, contrat de droit suisse) ;
- ➔ Sortie du droit français et de ses modalités de cotisations sociales (voir ci-contre) et aménagement d'une couverture sociale qui serait « équivalente » ;
- ➔ Passage au statut de célibataire géographique ;

Le principe des RAPMI (règlementation des conditions d'expatriation) qui est de préserver l'équilibre familial est complètement remis en cause.

Un point crucial est celui du retour des expats en filiale sans leur famille avec comme simple compensation un doublement de l'indemnité de séparation familiale. Le cas des parents célibataires n'est pas prévu et aucune proposition pour augmenter le temps passé en famille (télétravail, nombre de voyages, etc...) n'a été évoquée alors que le regroupement des familles n'est pas prévu avant septembre 2021.

Total prépare un « monde d'après » bien loin de la communication affichée autour du « better together » et cette évolution n'est guidée que par des impératifs de réduction des coûts.

Les élus du CSEC ont voté pour une expertise pour mesurer l'impact fiscal et social.

Les élus CGT ont quant à eux réclamé l'ouverture urgente d'une négociation, mais seule une réunion questions/réponses est envisagée par la direction, le 12 juin...