

# Plan de départ volontaire

(ou comment supprimer 500 postes  
entre gens de bonne compagnie)

## **La négociation d'une Rupture Conventionnelle Collective s'est conclue par un protocole d'accord validé par trois organisations syndicales représentatives sur cinq.**

La CGT n'est pas signataire d'un texte qui entérine la disparition de 500 postes en France, dans un groupe qui a tout de même généré 4 milliards d'euros de bénéfices lors d'une année 2020 où toutes les majors pétrolières ont enregistré de lourdes pertes.

Le but de la Direction Générale de Total était clairement affiché depuis deux ans avec la volonté du PDG de « dégraisser » la holding. Le contexte sanitaire et pétrolier n'a servi que de prétexte.

Rappelons que si certains secteurs ont pu accuser une baisse d'activité, d'autres continuent d'avoir un plan de charge plus que fourni, que nombre de postes laissés vacants sont toujours en attente d'être pourvus, et que les embauches sont quasi inexistantes au périmètre France depuis plus de trois ans.

Conditionner le nécessaire renouvellement des équipes à des départs massifs, alors que le déficit de recrutement actuel impacte le fonctionnement des équipes, est une arithmétique à laquelle la CGT ne peut adhérer.

Certes, la plupart des salariés qui sont concernés par cette rupture conventionnelle collective voudront très certainement l'accepter, désabusés par les maigres perspectives de carrière qui leur sont promises, par le manque de reconnaissance dont la CGT s'est fait le relais à de multiples reprises, par un avenir dans lequel ils ne se projettent plus au sein de l'entreprise. Mais c'est bien la Direction Générale de Total qui est largement responsable de ce triste bilan, et la seule solution qu'elle aura trouvée aura été de se débarrasser des « encombrants » et d'ouvrir la porte à des « collaborateurs » plus jeunes qu'elle espère plus malléables et moins rétifs aux changements.

Rien n'est moins sûr.

A part la CGT, aucune autre voix n'est venue contester la jauge de 500 postes supprimés « max » concédée par la Direction. Il s'est même trouvé une voix pour réclamer de faire partir le plus de gens possible pour atteindre la jauge maximum et générer plus d'embauches.

Un sophisme qui montre à quel point la Direction a su mener les discussions à son gré en faisant valider son postulat de départ, resté intangible.

**Compenser chaque départ par une embauche était largement réalisable pour Total**, quitte à les ventiler là où le besoin s'en fait sentir. La masse salariale aurait déjà été réduite pour l'entreprise en faisant partir les plus anciens pour recruter des jeunes sans ancienneté.

La Direction était contrainte de renouveler ses équipes pour créer la future OneTech. Elle a choisi de se cacher derrière l'approbation d'Organisations Syndicales prêtes à accepter l'inacceptable pour faire d'une pierre deux coups. La CGT ne mange pas de ce pain-là.

Reste cet accord. La CGT fait remarquer que l'indemnité de rupture conventionnelle collective n'est ni soumise à cotisation sociale (ainsi que l'allocation de congé de mobilité les douze premiers mois) ni à l'imposition. Alors que la Direction annonçait fièrement en préambule ne pas vouloir peser sur les finances publiques, chacun pourra juger l'ironie de la chose... Au temps pour le financement de suppression de postes par le contribuable et les différentes caisses de solidarité.

Il a été également annoncé que tous les postes OneTech laissés vacants suite aux départs en RCC seront mis sur JobPosting dans un premier temps. Déjà une entorse aux embauches promises...

Ce plan fait partie intégrante du « monde d'après » tel que la Direction Générale de Total l'entrevoit. La CGT ne partage évidemment pas la même éthique.

**La CGT sera quoi qu'il en soit prête à répondre à toutes les questions des salariés qui se seront perdus dans les méandres de l'accord signé.**

**Et elle sera plus que jamais là pour défendre les intérêts des salariés confrontés au monde du travail de demain.**