

ÉDITO

Thierry VAN
GEYSTELEN
Elu Cadre CSE
Pau



On y est. Les derniers contrats One-Tech sont en passe d'être signés, la structure juridique est effective depuis le premier de l'an, le schéma organisationnel est en place depuis le « go live » de septembre dernier. Et?... Rien, ou pas grand-chose. On attendait un souffle, une énergie communicative à la hauteur des ambitions du Groupe de se redéployer vers les énergies renouvelables, un élan pour construire un projet industriel sur le socle de compétences internes, générer une force collective attractive, mobilisatrice.

Mais depuis septembre, il n'y a rien de tout ça. Un encéphalogramme plat. La période actuelle, balayée par les incertitudes et les remises en question n'explique pas tout.

Entre les départs massifs occasionnés par la rupture conventionnelle collective (RCC), l'absence de renouvellement des équipes, le questionnement des salariés qui se cherchent, la communication institutionnelle qui fait ce qu'elle sait faire de mieux, c'est-à-dire brasser de l'air, une impression généralisée se diffuse : tout ça pour ça ? Et une question : One-Tech ne serait-elle au final qu'une coquille vide de sens ?

Dans la lettre adressée à l'Inspection du Travail pour justifier la création de One-Tech, la structure juridique afférente et le transfert des salariés dans la nouvelle entité, la Direction des Ressources Humaines a appuyé son argumentaire sur six points. Qu'en est-il, du point de vue de la CGT ?

1. S'adapter aux nouvelles activités industrielle de la compagnie.

Sur ce premier point, la CGT a très tôt exprimé son assentiment, mais assorti de certaines réserves. Face aux enjeux de la recombinaison du modèle énergétique mondial et de la volonté du Groupe de réorienter sa stratégie industrielle en faisant une large place aux énergies renouvelables, la création d'une entité à même de fédérer les compétences nécessaires pouvait faire sens. La direction disait « on va apprendre en marchant ». On devrait plutôt dire aujourd'hui : « on marche dans quelle direction ? » tant la précipitation, l'impréparation et le manque d'écoute des salariés semblent de mise à chaque étape du déploiement.

2. Mieux développer, retenir les talents.

Parmi les réserves exprimées par la CGT, la question de l'emploi figurait en première position. Tous les signaux reçus depuis plusieurs mois confirment les craintes. Renouvellement externe des équipes au point mort depuis plusieurs années et perspectives d'embauches annoncées pour 2022 ridiculement faibles, départs à la retraite amplifiés par la rupture conventionnelle collective (RCC), politique de mobilité interne chaotique et dérégulée, génératrice de frustration chez les postulants, recours à la prestation de service en compensation du plan de charge, les motifs de grief sont légion. Désengagement et désorganisation semblent être devenus des lieux communs.

3. Encourager et accélérer l'innovation dans les domaines de l'énergie du futur.

Là encore, le bât blesse. Le seul domaine qui bénéficie d'une volonté de financement soutenue est celui du digital, le dada du PDG. Incongruité : la *Digital Factory* est hors du périmètre de One-Tech. L'expérience *deep learning* avec Google, en s'affranchissant des ressources internes, a tourné au fiasco. Nombre d'arbitrages ont tué dans l'œuf des projets R&D qui

pourtant entraînent dans le cadre du futur énergétique, et notamment à l'EP (hydrogène natif, projet MOABI en lien avec la géothermie et le stockage de CO2 à grande échelle, ...). Certes, certains projets ont échappé au couperet (Oxalates, petite géothermie uniquement sur nos assets, stockage en cavité saline), le PERL et le CRES restent dans l'équation, mais pourquoi tant de précipitation à délaissier des pistes en cours d'investigation sans laisser One-Tech s'installer ?

4. Mobiliser les ressources techniques sur les sujets les plus stratégiques et à plus forte valeur ajoutée.

Le Groupe Total a pris un virage dans le secteur énergétique depuis déjà quelques années avec diverses acquisitions (SunPower, Saft, Lampiris, Fonroche Biogaz, etc...). Certains auront pu remarquer que nombre de ces sociétés restent déconnectées de One-Tech. Si R&D il y a chez Saft ou Sunpower par exemple, elle reste l'apanage de ces sociétés. Pour Fonroche, les synergies se font attendre. Plus généralement, TotalEnergies agit surtout en prédateur de solutions techniques toutes faites pour un « business immédiat ». Et en priorité celles qui permettent de capter des subventions publiques... A quoi sert One-Tech dans ce schéma ?

OÙ VA ONE-TECH ?

One-Tech en panne de sens ?

5. Fournir des solutions pour réduire l'empreinte carbone de tous les actifs industriels et de toutes les opérations.

L'entité Carbon Reduction Solutions (CRS) de One-Tech s'est constituée autour de salariés issus de la branche Gaz Renewables & Power (GRP). Curieusement, la Direction en charge de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (CFR) sur les opérations Amont est toujours rattachée à l'EP alors qu'elle est en charge de la capitalisation du savoir faire en la matière. Ce genre d'incongruité semble obéir plus à des logiques de chapelle qu'à la philosophie et à la transversalité de One-Tech vantée par la Direction. Que doit-on en penser en terme d'efficacité opérationnelle?

6. Améliorer l'efficacité des interactions entre les métiers industriels et les autres fonctions centrales.

Cet objectif renvoie surtout à la volonté de la Direction de définir One-Tech en tant qu'unité de coût. One Facturation comme dirait l'autre. Sauf que la création de l'entité One-Tech est une filialisation de fait, avec toutes les conséquences imaginables si le Groupe décidait de réduire la voilure. Même si « One-Tech est le cœur du réacteur de TotalEnergies » selon les dires de la Direction, pour la CGT One-Tech a aussi été créée pour être une variable d'ajustement.

Le déploiement de One-Tech s'est fait à l'appui d'une communication générant son lot d'écrans de fumée destinés à masquer les flous et les manques du projet.

Le chemin emprunté par la Direction de TotalEnergies est la confirmation d'un modèle où la vision court-terme prime sur le développement humain et technique, et qui fragilise plutôt qu'il ne cristallise le savoir-faire interne.

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC), que la CGT n'a pas signée, conjointe à la non-compensation des départs par des recrutements pourtant validés par les signataires, a précipité ce désengagement technique du groupe et le désarroi des salariés restants.

En attendant que les nouveaux secteurs d'activité se déploient, les secteurs historiques souffrent du manque de moyens. Pourtant, ce sont eux qui alimentent les ressources du Groupe, et les trois décennies qui nous séparent de l'horizon 2050 vont nécessiter des bras pour faire tourner la boutique.

Pas de bras, pas de chocolat !

La CGT a pris ses responsabilités en ne signant pas la RCC contrairement à la CFE-CGC et au SICTAME qui ont sacrifié ceux qui restent et qui devront supporter tout le poids des réorganisations ! Tout ça par clientélisme et pour que leurs élus et négociateurs en fin de carrière en profitent aussi...

Pour la CGT, l'avenir du Groupe ne peut pas se construire sans un capital de savoir-faire interne propre à son développement et à son rayonnement technique.

Du 3 au 17 mai

Ne vous trompez pas de syndicat, votez CGT

**PLUS
D'IDÉES
PLUS
DE FORCE**



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine. Veuillez le jeter dans les poubelles appropriées.



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

Centre Scientifique & Technique Jean Féger
Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56



[CGT TotalEnergies UES AGSH](#)



[@CGTTotal](#)



[facebook.com/CGTTotal](#)



amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com



[ep.cgtttotal.fr](#)