



Nicolas Munos
Candidat Cadre

JOB POSTING, À SABRER AU LASER ?

Après « un nouvel espoir », puis « les hiérarchies contre-attaquent », voici le 3^{ème} épisode du Job Posting : « le retour du non-dit ». La CGT dénonce un système qui ne donne sa place qu'aux plus forts et oublie la gestion de carrière de tous et la gestion pilotée des métiers...

L'espoir des salariés - Les salariés réclamaient une mobilité facilitée et la transparence des postes disponibles (avec un NP unique !) mais le Job Posting actuel n'est qu'un miroir aux alouettes. L'attente était pourtant grande de mieux progresser ou découvrir de nouveaux horizons (sur les sites du siège ou en expatriation). Quelle frustration de ne pas être « short-listé » ou d'être refusé avec une explication obscure !...

Surcharge de travail - Pour mettre « toutes les chances de leur côté », de nombreux salariés passent un temps fou à écrire lettre de motivation et CV, difficile de mener de front poste en cours et recherche de poste. Quant aux hiérarchies qui doivent trancher, cette mission est plus compliquée et longue qu'avant, entre tri des CV, entretiens, reporting...

Course aux compétences - La fiche de poste est une véritable liste à la Prévert. Cela bloque certains, notamment les femmes qui à compétences égales restent toujours dévalorisées, et cela empêche les hiérarchies d'oser recruter un jeune ou une personne en reconversion ou une personne en situation de handicap.

Priorité au réseau - Alors que le Job Posting devait être plus juste, le réseau continue d'être le premier moteur de la mobilité interne. Il y a même des offres qui ne sont pas ouvertes, d'autres où le salarié reste à l'étape 1 alors que l'offre n'apparaît plus dans le Job Posting. Place aux plus forts et aux plus malins... En plus d'être injuste, cela prive l'entreprise et les salariés d'une bonne gestion de compétences.

ACTU

Il faut remettre de la gestion des compétences !

La création de OneTech et la volonté de changer d'activité a mis en lumière que le Job Posting n'était pas adapté au virage que TotalEnergies veut prendre. La Direction doit revoir son scénario pour mieux gérer nos carrières, le savoir-faire et la R&D

Une mobilité forcée : Il n'est pas normal de forcer la mobilité d'un salarié sans lui proposer un plan de carrière. De plus, c'est source de beaucoup de stress.

Développeurs de Talent : beaucoup de salariés regrettent que le *Talent Developer*, devenu leur interlocuteur RH, n'a aucun pouvoir et ne peut connaître tous nos métiers, ni les différents plans de carrière. Pire encore pour ceux en filiale avec une gestion de carrière délocalisée.

Où sont passés les métiers ? Les métiers pilotent les mouvements des NP15+, non sans trous d'air, et pour les autres, il n'y a plus de pilote dans l'avion ! Pour la CGT, ce n'est pas satisfaisant d'autant plus quand la Direction a décidé arbitrairement de réduire des postes en géosciences et dans les métiers support et de limiter les embauches dans les nouvelles énergies. **Et LinkedIn n'est pas la solution...**

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](#)

PLUS

D'IDÉES

PLUS

DE FORCE

