

CSEC INFO EXPERTISE ONETECH 2

Le 16 avril, les élus du CSE-Central ont recueilli les conclusions de l'expertise sur OneTech « saison 2 » menée à leur demande par le cabinet JDS Experts pour éclairer leur avis sur les impacts de la réorganisation. Plusieurs points devaient faire l'objet d'une attention particulière. La CGT vous livre une synthèse des conclusions de ce rapport :

☞ Un bilan de OneTech 1 mitigé

En plus de l'analyse des documents fournis par la Direction, l'ensemble des salariés concernés a été invité à répondre à un questionnaire et plusieurs entretiens individuels ont été réalisés. Il en ressort une perception relativement mitigée de l'organisation et des conditions de travail. La lisibilité de l'organisation et les tensions sur les filières métier sont les principaux retours critiques, la charge de travail dégradée et l'usage déséquilibré des ressources collectives étant pointés du doigt. La communication institutionnelle forcément positive a accru le sentiment de déni des difficultés du terrain.

☞ Une défiance vis à vis de la « saison 2 »

Le projet porte une accélération sur certaines technologies –le Digital, le Hub CO2, le BioHub, le Near Zero Emission et l'Integrated Power Modelling, et concerne directement un quart de l'effectif de OneTech. Les trois quarts des salariés

restants éprouvent cependant toujours des difficultés à se retrouver dans l'entité OneTech actuelle. Globalement, l'objectif général de servir les ambitions stratégiques est bien compris, mais convaincant moins quant aux choix d'adaptation de l'organisation et aux modalités de déploiement.

☞ une forte demande de clarification

La communication a été axée jusqu'à présent sur le pourquoi du projet, peu sur le comment. Les résultats de l'enquête menée auprès des salariés montrent que le projet est perçu comme flou malgré les intentions de transparence de ses promoteurs. Les attentes exprimées montrent une forte demande de clarification sur l'impact individuel et collectif.

Par ailleurs, les managers n'ont aucune visibilité sur le maintien ou non de leurs responsabilités. Ils ne sont pas mieux informés que les autres, alors qu'ils sont à la fois acteurs, relais et sujets du changement. Il n'a pas été possible pour l'expert ou les équipes de comptabiliser réellement le nombre de postes de management avant et après la réorganisation.

☞ De nombreuses questions restent en suspens

La phase de construction du projet reste à finaliser, l'étape intermédiaire qui consiste à définir les feuilles de route (road maps) étant toujours en cours. Sans elle, il n'est pas possible

de connaître des éléments tels que les affectations budgétaires des programmes et des projets, les modalités de gouvernance et de pilotage de l'activité, etc.

Au niveau budgétaire, le compte de résultat 2024 de One Tech n'est pas encore disponible, il n'existe pas de projections du compte de résultat One Tech 2025, 2026, 2027, il n'y a pas de plan long terme ni d'évaluation des coûts détaillés de la réorganisation.

En l'état actuel l'expertise ne peut pas mesurer les risques d'une tension sur l'affectation des ressources budgétaires, et à sa conséquence sur les effectifs, dû à la mise en œuvre des projets stratégiques et à la réorganisation.

☞ Une évaluation des risques psycho-sociaux peu pertinente

L'évaluation des risques menée par l'employeur ne tient pas compte du travail réel ni des conditions futures d'exercice, engendrant un manque de plan d'actions de prévention opérationnel.

La question du sens du travail reste toutefois centrale et nécessite une attention. A ce jour, il y a peu d'éléments spécifiques permettant de garantir que les intentions de prévention et d'accompagnement ne soient pas qu'une déclaration d'intention.

Il apparaît essentiel que ces sujets soient dès à présent formalisés et intégrés de manière articulée à la conduite du projet.

Expertise CSEC : Focus R&D, Digital et Technical Lines

☞ R&D

Les mouvements internes se font surtout vers les « Programmes stratégiques de recherche et technologie » (SRTP). L'organisation cible de la R&D affiche un total de 733 postes avec 109 postes en moins par rapport à l'existant en raison du transfert de la R&D Line POWER à la Technical Line (TL Power). Pour beaucoup ces changements remettent de l'incertitude dans des activités qui nécessitent de la stabilité, et ils traduisent une remise en cause de la logique même de la R&D, qui nécessite du temps et de la continuité. Certains y voient une faiblesse structurelle de la R&D, laquelle ne serait plus qu'une variable d'ajustement.

Des interrogations se posent quant aux arbitrages prévus entre les postes fléchés SRTP TL et ceux fléchés SRTP R&D. Elles concernent également les budgets à la cible.

Un sentiment de déclassement ou de désarroi accru se fait chez les programmes qui ne sont pas estampillés « SRTP », en particulier dans le secteur des géosciences.

Parallèlement au « départ » des programmes stratégiques, le rattachement des plateformes actuelles de la R&D interroge du point de vue de l'activité effective de leurs salariés, et de leurs moyens (PERL, TRTG).

☞ Digital Line

La Digital Line est une création de cette réorganisation. C'est une entité qui apparaît hybride, à la croisée de tous les chemins de One Tech. Elle est composée à la fois : Deploy issue des Customer Line, Data Tech issue des Technical lines, de salariés issus de la R&D, de la Total Digital Factory. Au-delà du principe de sa création, les équipes restent très interrogatives, en l'absence d'élaboration des feuilles de route, sur les orientations, les moyens et la gouvernance.

L'intégration de la Total Digital Factory pose des questions d'opérationnalité industrielle bien concrètes qui sont liées à l'indépendance de la structure autant qu'à son mode de fonctionnement en « start-up ». TDF a ainsi besoin de renforcer son approche métier, Deploy peut le permettre. Parallèlement, le choix de rattachement de Deploy à TDF pose des questions légitimes, statutaires et organisationnelles.

Enfin, la création du Digital for HSE et l'éclatement de la R&D HSE va transformer radicalement les métiers qui la composent et faire disparaître des pôles de compétences historiques, ce qui est inexplicable au regard de la stratégie annoncée vers les innovations technologiques environnementales.

☞ Technical Line

Les situations de travail aux Technical Lines sont relativement difficiles. Il y a plusieurs enjeux de charge de travail, de ressources disponibles et d'organisation des relations et des interfaces – sous contraintes budgétaires – qui implique de fonctionner à la visibilité. Dans ce contexte, venir chercher le développement de projets stratégiques en plus du quotidien apparaît difficile à tenir en termes de charge de travail. Ceci soulève des questions en termes d'arbitrage et de risques psycho-sociaux.

Certains arbitrages présentés sont remis en question par les salariés, posant la question des possibilités d'adaptation du projet au vu de sa confrontation avec le travail réel, du flou entretenu dans les rôles, les chaînes de décision et les modalités d'arbitrage opérationnel.

Compte tenu de tous les manquements constatés lors de l'expertise, les élus du CSEC, poussés par la CGT, ont donné un avis négatif au projet de réorganisation OneTech 2. Pour la CGT, OneTech est une friche industrielle, un projet mal né, mal pensé. Lancée à grand coup de méthode Coué il y a trois ans, elle obéit à une logique comptable et précipite le désengagement technique, de recherche, et humain de l'entreprise.

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.cgttotal.fr](#)