

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

OCTOBRE 2025

CSEC INFO ONETECH SAISON2

Le 30 septembre dernier, les élus du CSE-Central se sont penchés sur la réorganisation de One-Tech. C'est peu de dire que les réponses de la Direction ont cultivé le flou. La CGT vous en fait une synthèse, en essayant de trier dans les éléments de langage.

👉 Les réponses « soi-disant » claires :

- L'organisation présentée dans le dossier social a bien été mise en œuvre au 1er septembre, sans suppressions de postes ni mutations géographiques forcées ; les changements concernent principalement les lignes de reporting et la répartition des rôles, notamment pour les chefs de projet et SDI, sans modification de leur activité ou localisation.
- Le constat est à nuancer : OT2 a effectivement supprimé des postes. Par exemple le N+1 de l'équipe catalyseur du TRTG a disparu de l'organigramme et les équipes ont découvert le 1er septembre qu'elles étaient regroupées. Le fichier de matrice de transferts fourni par la Direction ne le mentionnait pas !
- Tous les programmes R&D seraient maintenus pour 2025, avec une adaptation progressive prévue pour 2026 (10 à 15% des programmes pourraient évoluer ou s'arrêter) ; un point détaillé sur les budgets et programmes sera présenté à l'automne, une fois validés par le COMEX. La CGT reste perplexe sur le sujet au vu des remontées de terrain...
- 25% des effectifs ont changé d'entité, avec un suivi individualisé des cas de mobilité ; sept cas

particuliers de difficultés d'adéquation poste/profil ont été identifiés et sont traités ; les outils d'accompagnement RH ont été déployés pour soutenir les salariés concernés.

- Le statut R&D est conservé pour les salariés concernés, même en cas de transfert vers un programme stratégique, et la Direction s'est engagée à clarifier les cas particuliers de mobilité entre R&D et Technical line.
- Les postes à Houston sont sortis du périmètre des 3417, et les salariés refusant la mobilité géographique ne sont pas forcés, mais peuvent être amenés à chercher un nouveau poste via le job posting.
- Les statistiques sur les mobilités, les EIA, et les demandes de mobilité seront partagées avec les représentants du personnel après la campagne d'entretiens annuels.
- La Direction a insisté sur l'importance de l'accompagnement humain, la prise en compte des retours du terrain (Pulse Survey, feedbacks), et la volonté de donner du sens à l'organisation, tout en reconnaissant que certains points doivent encore être clarifiés ou améliorés.

**Flashez pour voir notre communauté
CGT AGSH et abonnez-vous !**



OneTech 2 toujours dans le flou

👉 Les non-réponses ou points restant flous

- Détail des postes vacants et leur localisation : la Direction a reconnu que l'information n'était pas totalement disponible et qu'une mise à jour serait nécessaire.
- Suivi exact des mobilités et des pertes en ligne (notamment pour les salariés ayant perdu leur poste ou ayant dû accepter une baisse de niveau) : pas de tableau détaillé ni de suivi complet fourni.
- Gestion des Young Graduates : réallocations non communiquées et manque de transparence sur la gestion de ces profils, sans réponse précise sur les critères et le pilotage.
- Impact sur les TD (Talent Developers) hors périmètre direct : changements de portefeuille constatés, mais pas d'explication détaillée sur l'organisation ou les impacts.
- Stratégie et feuille de route SI/Digital Line : besoin reconnu mais pas de date ni de contenu précis.
- Accompagnement des salariés refusant la mobilité vers Houston : pas de détail sur les mesures d'accompagnement ou de suivi.
- Critères d'évaluation et équité pour la Digital Factory : différences reconnues mais pas de solution ou d'harmonisation apportée.
- Détail des impacts budgétaires hors SRTP : promesse d'une présentation à venir mais pas de chiffres ou de calendrier précis.
- Statistiques sur les mobilités et EIA : promesse de partage après la campagne mais sans engagement sur le format ou le contenu.
- Gestion des situations individuelles complexes (perte de sens, surcharge, etc.) : boîte à outils RH évoquée mais sans détail sur les mesures concrètes ou les résultats obtenus.

L'AVIS DE LA CGT

Pour la CGT, les doutes sur la pertinence de la réorganisation One Tech Saison 2 ne sont pas levés. Beaucoup de points sont sujets à caution : ses conséquences sur les équipes et la démobilisation ressentie, la dissolution de certaines entités, le manque de visibilité sur l'avenir, pas de réponses concrètes sur les parcours professionnels, la gestion des compétences. le flou sur les budgets, ça fait beaucoup... Pas de quoi rassurer les salariés concernés.

**PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS**

**A vos agendas !!!
Elections professionnelles,
1^{er} tour à partir du
18 NOVEMBRE 2025
VOTEZ CGT !**