

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

DECEMBRE 2025

ÉDITO

Après vous avoir fait une analyse d'interviews de managers, la CGT vous propose celle de spécialistes. A la CGT, nous ne revendiquons pas seulement un travail et une juste rémunération, mais aussi l'épanouissement des salariés au travail et une entreprise avec une stratégie au long terme pour le bien de tous. Cela passe par une politique industrielle qui laisse le temps de construire un savoir faire d'entreprise et des investissements dans la recherche et développement.

La CGT avait déjà émis ses réserves à la création de OneTech. Cela se confirme et il est toujours temps d'inverser la tendance !

Dans cette publication, la CGT se fait le relais des revendications des spécialistes.

**PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS**



Virginie Lepoivre
Candidate Cadre CSE Pau

PAROLES DE SPÉCIALISTES

Les spécialistes que la CGT a rencontrés sont motivés par leur travail et la nature des projets possibles chez TotalEnergies, fiers de leur participation aux réalisations de la compagnie.

Mais, hélas, depuis OneTech, leur situation se dégrade, et même, depuis la saison 2, leur futur est encore plus flou. Loin des slogans ambitieux de TotalEnergies, une entreprise qui serait au service du déficit climatique de la société, et de la vitrine technologique qu'est censée être OneTech.

☛ Des spécialités pourtant reconnues et utiles au business

C'est souvent le fruit de dizaines d'années d'expérience des spécialistes en exercice ou de leurs prédécesseurs. Le travail des spécialités est utile aux projets tant pour gérer des urgences opérationnelles, dans la prise de décision de projet et de leurs incertitudes, mais aussi pour le développement de logiciels à la pointe mondialement pour assurer la bonne réalisation des projets.

☛ Une charge de travail importante

Comme beaucoup de cadres de l'entreprise, les spécialistes font des heures sup', sont flexibles, ne prennent pas tous leurs congés, mais ils acceptent ou le subissent sans trop se plaindre. Pour la CGT, c'est problématique puisque que certains collègues mettent clairement en danger leur santé mentale. La réponse de la Direction ne peut pas être « *merci, continuez, vous ferez encore mieux l'an prochain* ».

À l'inverse, certains spécialistes se retrouvent sans mission, sans perspective de carrière, et ceci est inacceptable aussi !

☛ Des réorganisations contre-productives !

Chaque réorganisation perturbe leurs repères pour mener des projets. Que de temps perdu à courir après les budgets, savoir qui fait quoi, et où se trouvent leurs pairs. C'est un cri du cœur de beaucoup de salariés, et des spécialistes aussi,

☛ Absence de gestion de carrière !

Aucun pilote et un grand flou : absence de gestion interne des filières, des TD qui sont déconnectés de la technique, des départs à la retraite non remplacés dans des hauts niveaux de spécialité du cœur de métier. Le système Job Posting n'est clairement pas pensé pour les spécialistes.

☛ Absence de formation !

C'est sur le terrain, de par son expérience préalable passée dans une autre entreprise, ou au contact avec ses pairs lors de congrès, que le spécialiste se forme, se jauge. Alors qu'il lui est demandé de participer à l'effort de formation interne sur sa spécialité, rien ne lui est proposé pour développer son propre bagage méthodologique et technique.

☛ Des externalisations dangereuses !

Les spécialistes qui ne subissent pas d'externalisation s'en réjouissent, en revanche d'autres sont très pessimistes si les externalisations doivent être à l'étranger sans contrôle interne possible.

Externalisation des savoirs, absence de la gestion de carrière, manque de formation, turn-over trop grand dans les spécialités, des ingénieurs qui quittent une spécialité et n'y reviennent jamais. Tout cette perte de savoir-faire et le manque de reconnaissance nuit à l'attractivité des spécialités. Le serpent qui se mord la queue.

Spécialistes : y-a-t-il un pilote dans l'avion ?

Très souvent, lors des interviews ressortent les mêmes thématiques :

- Ne pas faire de la course aux comptes budgétaires
- Ne pas subir tous ces changements organisationnels
- Ne pas subir non plus des économies de bout de chandelles qui dégradent les conditions de travail
- Participer à toute la chaîne de la recherche, pour gagner en efficacité et se sentir vraiment innovant !
- Avoir une vision de sa carrière, dans le groupe et non pas en fonction de sa branche (EP, OneTech...)
- Avoir le temps de travailler avec ses pairs
- Pouvoir former des collègues sur sa spécialité
- Avoir du temps et un plan de montée en compétences
- Avoir des tâches mieux organisées et cohérentes avec son niveau de spécialiste.

Beaucoup voudraient que OneTech soit un lieu d'échange entre spécialistes, que la spécialité de chacun soit une vitrine dans tout OneTech.

Il est inconcevable de constater la faible attractivité des postes de spécialistes ou des entités de spécialités : **pour la CGT c'est le fruit d'une politique RH inadaptée et qui doit changer !**

Certains directeurs laissent entrevoir la fin des spécialistes : des propos qui illustrent bien qu'il n'y a plus de pilote dans l'avion !

C'est d'autant plus déplorable que les défis sont grands avec les enjeux environnementaux, TotalEnergies ne peut se contenter de gaver les actionnaires.

Pour la CGT, il devrait aussi y avoir une plus forte collaboration avec le monde académique, mais sous prétexte d'être à la pointe dans certains domaines, TotalEnergies préfère de ne pas subventionner des programmes, sûrement pas assez rentables....

LA CGT REVENDIQUE

- **Le remplacement des spécialistes partis à la retraite**
- **Le retour du « métier »**
- **La fin des externalisations et particulièrement celles récemment réalisées à l'étranger (Roumanie, Inde...)**
- **Une grille de classification négociée, représentative des métiers du groupe, garantissant l'évolution des carrières et la progression des rémunérations, spécialistes inclus !**
- **Des moyens pour la recherche au travers de lignes budgétaires « méthode », « relation avec le monde académique », « veille technologique », des pilotes décorrélés du critère rentabilité**
- **Un comité de pilotage de la R&D où les représentants du personnel seraient consultés en lien avec les spécialistes**

Les fondamentaux pour la CGT sont :

- ☞ **Maintien du savoir-faire avec un vivier de spécialistes et un passage valorisé dans les spécialités pour les ingénieurs,**
- ☞ **Une R&D avec plus de moyens pour le R et un D décorrélé de l'approbation de projets,**
- ☞ **La possibilité de s'épanouir par une carrière technique. D'autant plus dans une entreprise comme TotalEnergies, stratégique énergétiquement et socialement et qui a des moyens colossaux.**

La CGT-UGICT est la deuxième organisation syndicale chez les cadres. Nous vous donnons la parole, n'hésitez pas à nous solliciter.

VOTEZ CGT-UGICT !

RDV AUX URNES !

DU 18/11 AU 1/12 vote électronique

LE 02/12 vote papier (8h30-15h00)

UNIQUEMENT COUPOLE & CSTJF & TRTG
Pas disponible sur OT Flandres-PERL-SMH etc.