

Mardi 8 décembre 2015 à 8h30

CCE Ordinaire - COUPOLE Paris- Congrès A

Déclaration CGT début de séance :

Dominique C. avait 57 ans, à 10 ans de la retraite, était docteur en géologie, informaticien.

Après 25 ans de sous-traitance pour Elf puis Total chez Pétrosystem puis Paradigm, il a été licencié il y a 6 mois ainsi que 9 autres collègues.

Mesure de crise, Total venait de réduire le nombre de jours de support effectués par Paradigm afin de réaliser des économies, sans se préoccuper des conséquences pour les utilisateurs par ailleurs.

La semaine dernière, Dominique C. a mis fin à ses jours, laissant son épouse et ses deux enfants qui poursuivent leurs études dans le chagrin et le désarroi. Il nous semblait nécessaire d'en informer cette instance.

Nous espérons que cet événement tragique de plus amènera la Direction à réfléchir.

Il est temps de cesser de privilégier l'aspect financier au détriment de l'aspect humain.

La poursuite de la politique 4C&D et le lancement du Lean Management ne doivent pas se faire au détriment de la qualité de vie au travail, ni en privant des salariés de leur droit au travail.

Balayé d'un revers de manche par le Président du CCE, JJ Guilbaud, avec des propos du type "*certes un évènement tragique mais ce salarié ne travaillait plus pour nous depuis quelques mois et était fragile*"

La CGT lui a rappelé que c'était inacceptable de parler ainsi de "dégâts collatéraux" et que des décès de salariés sont intervenus dans ces derniers mois également dans l'EP et que nous ne pouvons accepter de ne regarder que du côté de la finance au détriment de l'humain....

1. Exposé du Président :

HSE : 9 accidents mortel depuis le début de l'année chez TOTAL . (hors suicide P. Vincotte au cstjf)

7 accidents mortel aux bornes des 4 majors réunis . Les concurrents sont donc meilleurs ! pourquoi ?

SURETE : Renforcement de gardiennage à l'entrée des sites. Port du badge apparent.

ASPECT ECONOMIQUE et FINANCIER :

- **BARIL BAS 42,3\$ moyenne novembre . rappelle qu'il était à 87\$ novembre 2014**
- **8.443 Milliards \$ sur les 3 premier trimestres. AVAL : marges très favorable.**
- **Investissement 500 Millions /an dans les énergies nouvelles**

ACTUALITES :

- **CANADA/ SURMONT phase 2 en production. DALIA phase1 en production ; Arrêt production de charbon**
- **Accueil réfugiés sur Saint Jean de Sixt : TOTAL devrait s'engager à faire les travaux nécessaires afin d'ouvrir le centre pour les réfugiés. Si les travaux sont effectués, il sera mis à disposition.**
- **Réorganisation de l'explo : Encore trop top pour juger l'efficacité**
- **FILIALISATION de l'informatique : Pouyané s'est engagé pour qu'il n'y ai pas d'externalisation.**
- **FILIALISATION des fonctions supports : JJG n'a pas démenti formellement et a rajouté qu'une réflexion est en cours !**

**2. Consultation sur le projet de mutualisation des activités SAP et DATACENTERS au sein de la société Total
Global Services : Recueil d'avis ;**

Point 2 : mutualisation des activités SAP et DATACENTERS au sein de la société TGS

Même si les élus trouvent du sens à mutualiser les activités informatiques au sein d'une même entité, la création d'une filiale dédiée a été immédiatement une source d'inquiétude pour les salariés concernés, inquiétudes non dissipées à ce jour (risque d'externalisation, de délocalisation...)

Le manque de visibilité sur l'évolution à terme de la filiale autant dans son organisation que dans les tâches à réaliser, ainsi que du devenir des services restant rattachés à la DSI de l'EP, sont également un point d'interrogation.

La Direction Générale a réitéré son engagement sur la pérennité de TGS au sein du Groupe, manifestement cela n'est pas suffisant pour effectivement rassurer les salariés qui ne souhaitent pas changer d'employeur. L'histoire a visiblement marqué les esprits. Les élus du CCE considèrent que le détachement de tous les salariés concernés dans la structure TGS serait la meilleure solution.

Contrairement à la première phase, dans ce deuxième volet des salariés de statut ELF EP devraient être transférés automatiquement. Les élus et les salariés sont toujours dans l'expectative concernant leur futur statut collectif au sein de cette structure.

Les élus du CCE prennent acte que les salariés soumis au volontariat et qui refuseraient le poste à TGS se verraient proposer plusieurs postes de reclassement.

Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus et du manque d'adhésion des salariés que nous représentons, **les élus du CCE de l'UES Amont donnent un avis négatif au transfert des activités SAP et Datacenters au sein de la filiale TGS.**

VOTE : 13 POUR – 0 Abstention – 0 contre

3. Consultation dans le cadre de la procédure d'Information 1 Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences: Recueil d'avis;

AVIS A (CGT+SICTAME) 6 POUR

Avis A

Dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques prises par l'UES Amont/Holding, les élus du CCE ont relevé plus particulièrement les points suivants lors des présentations d'une part en CCE du 28 septembre 2015 réalisée par la direction et d'autre part du 27 novembre 2015 réalisée par l'expert du CCE - le Cabinet Explicite :

Sur le contenu de la consultation

Le refus répété de l'accès à la BDES à l'expert du CCE, conformément à l'esprit de l'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi qui précise que la base de données mentionnée à l'article L.2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation, aboutit à allonger les délais de transmission des documents par la direction à l'expert. La direction n'est alors pas en mesure de respecter l'article 3.5 de « l'accord du 10 juillet 2014 *« portant sur la mise en place d'une BDES informatisée et l'organisation de la consultation du CCE sur les orientations stratégiques »* ».

Nous demandons que l'expert-comptable choisi par le CCE dans ce cadre puisse alors avoir accès à la BDES.

Concernant le périmètre de la consultation nous notons que l'expert a été empêché de mener à bien sa mission. En effet, en dépit des demandes, un certain nombre d'éléments concernant l'aval mais aussi les probabilités de succès des différents projets dans l'exploration et certains éléments prospectifs en matière de ressources humaines n'ont pas été transmis.

Si notre avis n'a pas vocation à se substituer aux différents avis en cours au sein du groupe Total, l'organisation intégrée du groupe rend indispensable la compréhension de la performance de l'aval afin de replacer l'Amont/Holding dans son contexte. Nous demandons donc la communication des documents et que soit permis à l'expert de mener à bien la totalité de sa mission.

Sur les orientations stratégiques

- Le groupe a récemment revu ses prévisions du prix du baril à la baisse sans remettre en cause les niveaux de productions futurs (50\$ contre 60\$ auparavant). Si la baisse du prix du baril favorise la demande, nous nous interrogeons sur la capacité de Total à être « rentable » sur le moyen terme, notamment au vu de ses réserves devenues désormais en grande partie hors prix de marché. Nos interrogations portent donc prioritairement sur la réduction des budgets d'exploration. Quel sera l'avenir du groupe si ses réserves exploitables ne lui permettent pas de produire à un prix inférieur à celui du marché ?
- L'objectif affiché par Total est de capter la demande Asiatique en GNL dans les années à venir grâce au développement de nouveaux projets (Ictys, Gladstone, Yamal). Cet objectif stratégique ambitieux, notamment au vu des possibilités d'arbitrage énergétique dont disposent ces pays, et notamment la Chine nous interroge. Les nouveaux projets seront-ils rentables, notamment dans un contexte du prix du gaz asiatique fortement indexé sur le baril de pétrole ? Comment Total va-t-il réussir à capter la demande d'importation de GNL dans les années à venir (partenariat...) ? Quels seront les choix d'arbitrage énergétique de ces pays (production de gaz non-conventionnel en interne, construction de nouveaux pipeline, utilisation d'autres énergies, importation de GNL) ?

- Au regard des contraintes du marché boursier, nous nous interrogeons à nouveau sur la pertinence de la politique de dividende adopté par Total en 2014. Le groupe a été amené pour la première fois à distribuer son solde de dividende au titre de 2014 avec un choix laissé à l'actionnaire de le percevoir soit, en numéraire, soit, en action (avec décote de 10%). Cette situation pourrait s'avérer très contraignante sur les affectations de résultats des années futures. En effet, les actionnaires ayant opté pour ce type de paiement s'attendent à obtenir un dividende plus élevé dans les années à venir, ou tout le moins, obtenir un dividende/action au moins égal à celui des années précédentes ;
- Dans un moment important, à l'issue de la Cop 21, la direction indique vouloir réduire les gaz à effet de serre. Nous regrettons qu'aucune stratégie globale en la matière ne nous ait été présentée. Cela ne peut se résumer à la limitation du torchage, comme présenté au CCE. D'autant plus que la direction, par ailleurs, indique que les contraintes environnementales au travers « des lois et réglementations relatives au changement climatique et ses effets physiques sont susceptibles d'affecter significativement les activités du Groupe ». **Quels sont les engagements du groupe Total pour respecter le scénario 450 (impact sur la demande et le prix du pétrole et du gaz) de l'agence internationale de l'énergie permettant de limiter à 2°C le réchauffement climatique ?** Actuellement les hypothèses des orientations stratégiques et les propositions (positionnement sur le gaz, taxe carbone, torchage, énergies renouvelables) ne répondent pas à cet objectif.
- En matière de sécurité, le conseil d'administration dans sa réponse au CCE en date du 16 décembre 2014 indiquait que « la direction générale examinera l'opportunité d'enrichir la BDES d'indicateurs complémentaires pertinents en matière de sécurité ». Nous notons qu'aucune évolution sur ce sujet n'est en cours. **Nous réitérons notre demande d'ouvrir un échange sur des propositions concrètes avec les élus.**

Concernant les conséquences sociales, nous notons la cécité de la Direction concernant l'impact du gel des recrutements. D'ici 2019, TOTAL devra faire face à un défi complexe en termes de ressources humaines, accentué par le gel des embauches. L'entreprise compterait environ 3 300 salariés seniors (plus de 50 ans). Le taux de salariés seniors (dont il va falloir prévoir le remplacement) serait de près de 47%. La situation est particulièrement critique pour les ETAM du fait du faible recrutement jusque-là dans cette catégorie. D'ici 2019, il faut s'attendre au départ en retraite de 500 salariés qui ne seront pas remplacés.

Si le gel des embauches perdure, le déséquilibre entre les générations de salariés (47% de seniors) va encore s'accroître. Au-delà du risque de perte de compétences clés à l'horizon 2019, il va être difficile de gérer les départs en retraite et une baisse d'effectif alors que l'activité va croître dans le même temps avec la mise en oeuvre des nouveaux développements et le nécessaire renouvellement des réserves. Comment le conseil d'administration compte-t-il répondre à cette problématique ? Quelles mesures va-t-il prendre afin que l'entreprise puisse continuer à fonctionner et relever les défis qui l'attendent ?

- Le contexte économique, environnemental, sécuritaire a des conséquences sur les collectifs de travail de l'entreprise. Des tensions apparaissent et sont à anticiper (démotivation,

dégradation des conditions de travail, intensification du travail...). Seul le jeu collectif entre les parties prenantes (actionnaires, direction, salariés) pourra permettre de faire évoluer l'entreprise. Des leviers existent : le partage de la valeur ajoutée, l'amélioration des conditions de travail, le renforcement de la démocratie sociale... **Quelles sont les actions envisagées par le conseil d'administration dans les prochains mois pour permettre à toutes les parties prenantes (actionnaires, directions, salariés) de jouer collectif ?**

Les propositions du CCE

Le CCE a de nombreuses interrogations quant à la pertinence des orientations prises par le groupe. Le CCE ne peut admettre une stratégie basée sur la seule gouvernance actionnariale qui met à mal l'avenir du groupe.

Le CCE fait au Conseil d'Administration les propositions suivantes :

Proposition numéro 1

L'abandon d'une politique de réduction des coûts devenu l'objectif principal de l'entreprise et son remplacement par une politique de gestion des coûts qui ne soit pas au détriment de la sécurité, de la motivation voire de la santé des salariés et de la croissance de l'entreprise.

Proposition numéro 2

Remplacement du TRIR par les indicateurs contenus dans la recommandation 754 de l'API pour établir des incitations financières aux salariés relatives à la sécurité.

Proposition numéro 3

Le renoncement aux désinvestissements nets décidés avec l'objectif d'assurer le paiement du dividende aux actionnaires et le maintien de CAPEX à un niveau élevé de façon à assurer la production de demain.

Proposition numéro 4

L'accroissement du dialogue social et le respect des représentants élus démocratiquement dans l'entreprise à chaque périmètre, pour un meilleur partage de la valeur ajoutée et l'amélioration des conditions de travail.

AVIS B (CFDT+CGC+CFTC) 7 POUR

A VENIR

L'avis B ayant recueilli le plus de voix sera soumis au Conseil d'administration.

4. Information 1 consultation sur la Politique de Recherche et Développement de la Direction Exploration & Production : Recueil d'avis ;

LA R&D : 1 AN APRÈS LA TRANSFORMATION

(1/2)

L'ambition initiale de la R&D reste intacte malgré un environnement plus difficile

- Forte adaptabilité / flexibilité dans les programmes de recherche
 - Sélectivité renforcée dans les sujets de R&D
 - Phasage des actions et du gréement des équipes
- Plus grande efficacité dans l'exécution des actions R&D
 - Travail réalisé à moindre coût
 - Formalisation de méthodes dans le cadre d'une démarche Qualité
- Anticipation des pilotes mise en place
 - Acquisition d'un espace de test à Lacq : "Plateforme Pilote Lacq"
 - Procédure disponible orientée "Qualité" (Ref. processus "ED-PJC")
- Application de la politique sur des nouveaux partenariats stratégiques
 - ONERA, BRGM, CGG
- Contribution 4C&D



INITIATIVES 4C&D POUR LA R&D

	4C&D INITIATIVE	BASELINE REALIZEE 2013	CIBLE BU 2015	PdC 2015 VS BASELINE
1	Missions	7.1 M€	-1.4 M€	-2.1 M€
2	Com&Seminaires	1.1 M€	-0.2 M€	- 0.4 M€
3	Partenariats	525	-30%	333
4	Temps passé en réunion	9 H*an	-2.5 H*an	- 2 H*an
5	Technologies de réduction des coûts	N/A		32 % portfolio
6	Etudes R&D à moindre coût	N/A		- 4.3 M€
7	Centre deRecherche	N/A		- 3.4 M€

Effort 4C&D > 10 M€ sur Dépenses externes

LA R&D : 1 AN APRÈS LA TRANSFORMATION

(2/2)

Les acteurs de la R&D : des équipes intégrées

- Profil R&D
 - Processus en place depuis Juin 2015 (Plaquette disponible sur site R&D)
 - Déjà plus de 25 candidats ont déposés leur candidature
 - 10 lettres de nomination ont été transmises
- Equipes labellisées
 - 4 déjà opérationnelles
- DSO/GIS : DRP lab
Thermal & Smart Water EOR Lab
- DSO/GIS/SIM: Prototype
- DSO/ED/ECP : Acid Gas
- 5 Centre de Recherche (CdR) actifs sur nos activités R&D
 - Utilisant des compétences locales reconnues (haute valeur ajoutée)
 - CdR de Calgary fermé en mai 2015 et préparation d'un futur CdR au Brésil
- Formations customisées pour la R&D (2015)
 - Stage « Welcome on BoarD » déployé pour 115 personnes en France et dans les CdRs
 - 4 sessions de formation au Management de Projet (45 personnes)
 - 4 sessions de formation à l'évaluation du « TRL* » (> 30 personnes)



LA R&D EN 2016

PREPARER LE FUTUR

- Plan Vision : projection 5 à 10-15 ans
 - Plan Vision 2016 (processus 1/3 ans) → **BR février 2016**
 - Basé sur la Stratégie du Groupe et les contraintes externes (environnement, législation ...)
 - En ligne avec le Portefeuille (Ressources/Potex)
 - En lien avec les métiers de l'EP et des autres branches
 - Supporté par un benchmark



- Piloter l'efficacité de la R&D
 - Généralisation de l'usage de la méthode TRL*
 - Implémentation d'indicateurs de performance
 - Amélioration du transfert des résultats de la R&D vers les Métiers
 - Evaluation de l'efficacité de nos partenariats majeurs
 - Renforcer la visibilité des résultats de la R&D



Avis sur la politique de Recherche et développement de l'EP

Dans un contexte économique difficile, les élus du CCE notent positivement le maintien des efforts consentis sur la R&D, terreau de l'avenir et du développement de notre Groupe.

La R&D a également été soumise aux efforts imposés par 4C&D avec une contribution notoire à la réduction des coûts notamment par une réorientation et un meilleur ciblage de nos partenariats.

Les élus actent d'une plus grande prise en compte de la R&D dans la recherche de gains de coûts de nos activités opérationnelles qui représente globalement 1/3 du budget alloué.

La nouvelle politique mise en place à la Recherche permet un meilleur transfert des résultats de la R&D vers les métiers.

La mise en place des profils recherche assure une plus grande fiabilisation des équipes et la reconnaissance du métier de chercheur.

Dans le cadre du « gel des embauches », les élus restent très attentifs aux mobilités nécessaires à l'évolution des salariés mais aussi au remplacement des postes qui seraient à pourvoir en recherche.

Les élus qui restent en attente d'un retour sur le plan vision Recherche, estiment que la R&D doit rester une des priorités du Groupe et donnent un avis positif à la politique de Recherche et Développement de l'EP telle que présentée aujourd'hui.

VOTE : 13 POUR – 0 abs – 0 Contre

5. Rapports des Présidents des Commissions Conventionnelles :

5.1 Rapport du Président de la Commission Expatriation (réunion extraordinaire du 15 octobre et réunion ordinaire du 16 octobre 2015) : Avis sur la modification des dispositions applicables aux voyages de pré-affectation (Note RHCI/ADM n° 09-037),

Avis sur la modification des dispositions applicables aux voyages de pré-affectation

Ce dispositif uniquement EP de « voyages de pré-affectation » a été mis en place le **22 juillet 2002** permettant aux futurs expatriés résidents en famille de se familiariser à l'environnement local et accomplir les démarches administratives nécessaires à une installation et intégration rapides.

Fin 2009, prenant prétexte de « *contraintes budgétaires*», la Direction a supprimé cette possibilité aux couples "résident" sans enfant scolarisé sur place privant ainsi d'une installation et intégration rapide, les couples expatriés « senior » et les couples « junior » sans enfant ou enfants en âge de crèche.

En 2012, « Les « *contraintes budgétaires* » de 2009 s'étant considérablement desserrées, la Direction n'est pas pour autant revenue à l'écriture originale de cette note.

Aujourd'hui, **en 2015**, la Direction décide d'élargir ce dispositif de « voyage de pré-affectation » à toutes les UES, laissant dorénavant à la charge de la filiale d'accueil et à son appréciation la décision de l'octroi à l'expatrié d'un tel voyage si les conditions locales le justifient.

Cette dernière disposition pourrait entraîner la disparition du « voyage de pré-affectation », les filiales ne tenant pas à assumer ce type de dépense dans un contexte de réduction de coûts,.

En outre, cette modification n'intègre pas la demande des élus du CCE de rendre « obligatoire » ce dispositif pour tous les résidents en famille des pays « difficiles » (MG ≥ 70).

Les élus du CCE rendent un avis négatif sur l'évolution de la note d'administration n° 09-037 relative au voyage de pré-affectation. 13 POUR – 0 Abstention – 0 contre

RESOLUTION VOTEE DELAI DE ROUTE

Le chapitre 5.1.3. « Délai de route » des RAPMI prévoit qu' «aux droits à congés annuels s'ajoute, une fois par an quelque soit le statut familial de l'expatrié sur son lieu d'affectation, un délai de route dont la durée est définie en annexe 5.1. ».

Les élus du CCE demandent que, quelque soit le statut familial de l'expatrié sur son lieu d'affectation, un délai de route dont la durée est définie en annexe 5.1. s'ajoute à chaque voyage de congés annuels soit

- 1 délai de route pour les résidents en famille,
- 2 délais de route pour les résidents en famille des pays difficiles ou les célibataires « civil »,
- 5 délais de route pour les résidents célibataires «géographique » ,

En outre, les élus du CCE demandent que le délai de route prévu en annexe 5.1. soit augmenté d'une demi-journée pour les expatriés rattachés à l'Etablissement de Pau.

13 POUR - 0 abstention – 0 contre

résolution votée sur l'application des "utilities"

Les élus dénoncent la mauvaise application des engagements pris par la Direction lors du CCE ordinaire du 2 juillet 2015 concernant le dispositif « Utilities » présenté lors de la Commission Expatriation extraordinaire du 16 juin 2015, par certaines filiales dans leurs Instructions d'Application. Lors du CCE et de la Commission Expatriation (mentionnées supra).

Les élus demandent que ces IA soient mises en conformité avec la règle présentée lors du CCE et de la Commission Expatriation (mentionnés supra).

13 POUR - 0 abstention – 0 contre

5.2 Rapport du Président de la Commission Sécurité, Environnement et Santé au Travail (réunion du 10 novembre 2015);

6. Rapports des Présidents des Commissions Obligatoires :

6.1 Rapport du Président de la Commission Formation Emploi et Egalité Professionnelle (réunions des 23 septembre, 30 octobre et 23 novembre 2015) :

Avis sur l'évolution de l'emploi et des qualifications (au regard des informations transmises et examinées dans le cadre du Rapport Unique 2014 et du rapport spécifique GPEC 2014),

AVIS DES ELUS DU CCE DE L'UES AMONT HOLDING SUR LA GPEC 2014

Les élus du CCE Amont/Holding constatent des évolutions dans le rapport spécifique GPEC (12 domaines et 4 métiers en 2014).

509 emplois étaient recensés avant 2008, suite à des modifications de rattachement, il n'en restait plus que 376 à fin 2014.

Les élus du CCE attendent des réponses à certaines de leurs questions reprises dans le rapport.

Ils constatent cependant, le nouveau périmètre du rapport spécifique GPEC, tel que défini lors du groupe de travail, qui permet de suivre 84% de la population de l'UES Amont Holding.

Les élus notent la volonté de la Direction :

- de palier le problème de la pyramide des âges et du renouvellement des générations
- de promouvoir les ETAM par le biais de cadration...

Les élus du CCE notent aussi des insuffisances :

- le recrutement de personnel Etam
- l'absence d'un plan de remplacement du personnel senior et du transfert de savoir (départ à la retraite ou en Cessation Anticipé d'Activité dans les 5 ans à venir)
- la proportion des femmes, notamment chez cadres
- le recrutement externe (CDI) de travailleurs en situation de handicap
- absence de recensement de compétences techniques dans la majorité des Domaines
-

L'annonce du gel des embauches pour 2015-2016 et les évolutions d'effectifs annoncés ne feront qu'accentuer les risques cités ci-dessus.

Les résultats des évaluations de compétences montrent clairement un déficit entre la compétence réelle des individus et celle qui est attendue.

Encore une fois, les élus sont surpris de constater le faible taux de personnes ayant suivi une formation suite à ces évaluations.

Les élus peuvent même s'interroger sur une perte réelle de savoir-faire, ce problème, récurrent et signalé chaque année, ne peut que s'accentuer au fil du temps.

La présentation du rapport spécifique GPEC faite par la Direction est un constat et une information sur les buts recherchés. Force est de constater que des progrès restent encore à faire, tant sur l'amélioration des compétences que sur la conservation du savoir-faire.

Au regard des informations transmises et examinées dans le cadre du Rapport Unique et du rapport spécifique de la GPEC, les élus du CCE rendent un avis négatif sur l'évolution de l'emploi et des qualifications au sein de l'UES Amont Holding.

Vote Pour : 12 Contre : 0 Abstention : 0 UNANIMITE

Information sur les réalisations prévisionnelles 2015 et sur les orientations et projets de plan de formation 2016: Recueil d'avis, Bilan annuel 2014 sur l'emploi des personnes handicapées,

6.2 Rapport du Président de la Commission Economique : Expertise Intéressement/ Participation 2014 (réunion du 21 octobre 2015) ;

VOTE : reconduction du cabinet SECAFI

Vote Pour : 12 Contre : 0 Abstention : 0 UNANIMITE

7. Présentation du déploiement de l'outil Thomas International auprès des recruteurs et des GC.

Un nouvel outil pour aider le recrutement de salariés

La CGT s'est prononcée non pas sur le fonctionnement de cet outil, même si nous devons y apporter attention, mais sur le fait que la Direction doit privilégier une réelle politique de recrutement ambitieuse qui serait sûrement plus efficace que de s'entourer d'artifice à nos yeux

Déjà depuis 2013 la Direction nous annonce la mise en place d'outils divers et variés dans ce domaine sans pour autant aller sur une politique de recrutement à la hauteur du Groupe....

Depuis 2013 la direction annonçait :

« Passer de la pêche passive de candidats actifs à la chasse active de candidats passifs »...

La CGT ne peut croire que si une vraie politique de recrutement attractive laisserait les candidats passifs.