

# ÉLECTIONS CSE PARIS-SMH DU 03 AU 18 OCTOBRE

Retrouvez toute notre info online sur [ep.cgtotal.fr](http://ep.cgtotal.fr)



# RÉORGANISATION TOUS AZIMUTS : ATTENTION À NE PAS PERDRE LE NORD !

C'est une des dispositions légales que les salariés connaissent peu : l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant toute réorganisation ayant une conséquence sur l'emploi ou les postes de travail. La stratégie de l'entreprise, les comptes sociaux, la situation comparée des hommes et des femmes ou l'emploi des personnes handicapées sont également présentés devant les élus chaque année pour un recueil d'avis. Certes, les avis ne sont que consultatifs mais ils permettent l'accès à l'information et des échanges de vues avant la mise en place des projets d'évolution de l'entreprise.

**Voter CGT, c'est amener de l'humain au cœur du projet industriel.**

C'est dire toute l'importance du rôle du Comité Social et Économique (CSE) que les salariés sont appelés à élire, et de ses commissions dédiées, lorsqu'il s'agit d'apprécier les impacts des réorganisations sur les salariés concernés et sur le devenir de leurs entités.

Depuis 3 ans, la direction Exploration, DSO, et les métiers support – rassemblés au sein de Total Global Services (TGS) – ont fait l'objet de restructurations importantes, lesquelles, couplées avec la politique de réduction des coûts, ont généré leurs lots d'incompréhensions, d'incertitudes, de désillusions, voire de rejet.

À chaque occasion, la CGT a fait entendre sa voix pour porter les interrogations des salariés impactés, questionner la pertinence ou l'impertinence des changements, en s'appuyant sur sa connaissance de l'activité au plus près

**Une réorganisation peut avoir du sens, mais elle ne doit pas se faire au détriment des salariés concernés. Leur adhésion au projet est une des clés du succès.**

du terrain et de sa propre analyse. Elle sait également se montrer force de proposition pour amender les orientations de la Direction.

Lorsque le besoin s'en est fait sentir, la CGT n'a pas hésité à organiser des réunions du personnel, à réclamer des expertises au sein des instances de représentation du personnel, ou à se rapprocher de ses conseillers juridiques. Autant d'outils à sa disposition pour nourrir l'analyse et la compréhension des mécanismes de chaque modification organisationnelle, et surtout tenter d'en évaluer les impacts.

**Voter CGT, c'est s'assurer que l'intérêt des salariés sera pris en compte et défendu à chaque fois lors des réorganisations (toujours magnifiées par la Direction sur le papier), ou face aux méandres des organigrammes fonctionnels et de l'écheveau réglementaire et administratif. ■**

- LA CGT ET LES ACTIVITÉS SOCIALES DU CSE DE PARIS-SMH -

## LOISIRS ET VACANCES : NOUVELLES PROPOSITIONS, NOUVEAUX HORIZONS

**Bien que la CGT n'ait pas d'élus au CE du siège à Paris, elle est proche des salariés et force de proposition pour l'amélioration des activités sociales.**

Le futur CSE peut encore améliorer ses offres notamment pour les catégories « célibataire », jeunes embauchés (CDD pro compris), bas salaire et famille, sans rien enlever aux QAF les plus élevés. Les contraintes du règlement des activités voyages et vacances excluent les salariés n'ayant pas les moyens de partir sur des grandes destinations très coûteuses. Le catalogue doit pouvoir proposer tout type de vacances à tous les prix et toutes les durées ! Le CSE en a les moyens, les bénéficiaires en ont le besoin.

**Vous pouvez faire confiance aux élus CGT toujours présents et forces de proposition dans toutes les commissions du CSE et CSEC (Comité Social d'Entreprise Central).**

### LES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR LA PROCHAINE MANDATURE

#### QAF EXPATRIÉS

Le calcul doit être identique aux autres salariés.

#### VACANCES ET VOYAGES FAMILLE

L'ensemble des salariés, quels que soient leur revenus, doit pouvoir accéder à cette prestation. Les propositions faites dans le catalogue doivent se concentrer sur la France et l'Europe.

#### VOYAGES LIBERTÉ SUR FACTURE

Ouverture à toutes les destinations ! Possibilité de facture en euros convertis. Faire des formules Week-end de deux nuits. Possibilité pour les expats d'utiliser la formule liberté sur facture. Dans les trois dossiers formule liberté avoir le choix d'en faire autant en préfinancé que sur facture.

#### VOYAGES LIBERTÉ PRÉFINANCÉ

Ouverture à toutes les destinations ! Ouverture à toutes les agences de voyages car les agences partenaires « gonflent les prix ». Pour les 18-25 ans encore à charge de leurs parents, élargir le choix des voyages.

#### BILLETTERIE

Augmenter les plafonds pour les chèques (SNCF/Lire/Bon Logis...).

#### NOËL

Élargir l'accès des spectacles et des privatisations (Astérix par exemple) aux prestataires et à leurs enfants.

## DE NOUVEAUX DROITS À ACQUÉRIR POUR LES EXPATS

**01** Des représentants Expatriation (REPEX) élus et non désignés. Qu'ils soient représentés par des salariés de site (rotationnel), possible avec la vidéo conférence.

**02** Une révision de la politique de réévaluation des ICV.

**03** Privilégier un formateur sur site pour les formations : E-learning impossible car connexion limitée.

**04** Le temps de trajet considéré comme du temps de travail pour les résidents.

**05** Des heures supplémentaires rémunérées et non forfaitisées.

**06** Prise en compte de la CAA pour les cadres en poste ou en rotationnel.

**07** Rémunération du travail de nuit et mise en place d'une prime d'astreinte pour le personnel disponible 24/24h.

**08** Amélioration des moyens de communication sur les sites pour joindre les familles et régler les problèmes administratifs.

**09** Revalorisation des postes de conduite (coef mini 230) et Superviseur (coef mini 270).

**10** Revoir la rémunération pour le personnel en rotation ville (Base industrielle, Smart Room, Bureau).

**11** Mise en place d'un suivi RPS pour les expats.

vaillent pour Total doit avoir le regard du CSST. Prestataires ou statutaires, la santé et la sécurité au travail nous importe tous ! Loin des yeux mais pas loin du cœur ! ■

## SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : OUI AU DROIT DE REGARD DES SALARIÉS !

Avec la nouvelle structure de représentation du personnel, le CHSCT devient une commission du CSE, la Commission Sécurité et Santé au Travail (CSST), qui reprend plus ou moins les mêmes prérogatives.

La Direction considère que la sécurité doit être le sujet prioritaire des réunions du CSE. Même si la CGT n'entend pas diminuer l'intérêt à porter aux autres questions (économiques, sociales...), elle prend la Direction au mot en l'élargissant à la santé et au bien-être au travail.

L'UES Amont de Total a été le cadre d'un regard appuyé de l'inspection du travail suite au suicide d'un de nos collègues, pointant un climat social dégradé, des manquements organisationnels, et une certaine passivité à régler les situations de risques psycho-sociaux (RPS).

La réponse de la Direction suite aux enquêtes diligentées a été d'externaliser la gestion quotidienne de la sécurité pour ne garder en interne que les aspects préventifs : une façon de se dédouaner en cas de problème futur ? La gestion de la sécurité chez Total offre le paradoxe d'être hyper-procédurière et donne le sentiment de toujours subir les événements.

Malgré les valeurs fondamentales prônées sur la sécurité par le PDG, les meilleurs efforts ne sont pas attribués aux meilleurs endroits. Le meilleur exemple sont les RPS : on subit puis on réagit ! La sécurité n'est pas qu'un travail administratif, mais de terrain.

**La CGT considère que tout site où des salariés tra-**

**Le CSST a un rôle important à jouer pour protéger les salariés statutaires et prestataires dans un but commun : veiller aux conditions de travail et pousser à les améliorer.**

## EMPLOYÉS ET TECHNICIENS : DES MÉTIERS INDISPENSABLES !

Consciente du mal-être persistant chez la population ETAM, la Direction a ouvert le chantier VALORE afin que les salariés expriment leur ressenti et leur vision de leur carrière.

Parmi les problématiques et les priorités soulevées :

- une gestion de carrière qui passe par un véritable parcours professionnel, défini à l'embauche, avec des perspectives claires et un suivi transparent
- des embauches pour garder les compétences spécifiques et pérenniser le savoir-faire, et la création de réseaux professionnels pour décroquer et faciliter l'évolution de carrière en fonction de ses compétences
- une reconnaissance tant humaine que financière qui n'occulte pas une valorisation de la carrière par une progression dans la grille CCNIP
- des EIA plus justes, affranchis des quotas de notation
- une relation avec les hiérarchies construite sur l'équité et la sincérité réciproque
- instaurer une journée métier consacrée aux échanges entre départements.

**Les parcours atypiques sont une richesse pour l'entreprise. Il faut valoriser toutes les compétences, même celles ne relevant pas directement du métier du salarié, en favorisant et facilitant les démarches VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) par exemple.**

La CGT a dénoncé la problématique de la gestion de carrière des ETAM depuis de nombreuses années. La Direction s'est enfin rendu compte de l'importance du sujet ; il n'est jamais trop tard pour bien faire !

**La CGT veillera néanmoins à ce que la démarche VALORE ne**

**soit pas un simple exutoire mais soit suivie d'effets concrets. La parole des salariés a été libérée : elle doit être entendue ! ■**

## CADRES ET INGÉNIEURS

Droit à la déconnexion, accompagnement post embauche, pression hiérarchique, contraintes de planning, résolution des conflits, maintien du savoir-faire, gestion des effectifs, évolution de carrière, équilibre vie professionnelle/vie privée. Les sujets ne manquent pas pour les ingénieurs et cadres.

**Apporter son suffrage à la CGT, c'est renforcer son poids là où ça compte. Avoir des représentants CGT cadres au CSE c'est plus qu'un objectif, c'est une nécessité !**

# Dès le 03 octobre, VOTER CGT, C'EST VOTER AUSSI POUR CONTRE



## VOS CANDIDAT(E)S CGT

Lionel POYER  
Malika SEMAIL  
Mehdi RACHID  
Fatiha DAGDAG  
Karim BENAOUA  
Yamina AMRI-BRAA  
Philippe BRUEL  
Antoine LOPEZ  
Frédéric VIDAL  
Eric SELLINI  
Michel LE MOULLEC

- des augmentations générales de haut niveau
- le partage du travail pour favoriser l'embauche
- la valorisation de nos parcours de carrière
- une véritable politique de qualité de vie au travail
- mettre l'humain au centre de l'entreprise et du management
- la transparence dans les possibilités de mon évolution professionnelle
- de nouveaux droits pour mon équilibre vie privée/vie professionnelle
- l'équité du parcours professionnel entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Des femmes managers au plus haut poste !
- une politique de prévention des RPS renforcée : inscrire le risque de RPS dans toutes les réorganisations
- une politique pour l'insertion des salariés en situation de handicap : au moins 1 à 2 embauches en CDI
- l'externalisation et la délocalisation des métiers supports
- l'affaiblissement des conditions d'expatriation
- la répartition des bénéfices vers le rachat d'actions et non l'investissement et les salariés
- la perte du savoir-faire interne de l'entreprise
- le non remplacement des départs en retraite
- la politique de réduction des coûts

### À SAVOIR

#### Le CSE, c'est quoi ?

Le Comité Social et Économique (CSE) va remplacer le système actuel des élus du personnel. À elle seule, cette instance permettra de fusionner les instances représentatives du personnel comme le comité d'entreprise, les délégués du personnel ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### Les missions du CSE

Il devra être un lien entre l'employeur et ses employés pour favoriser le dialogue social. Aussi, le comité se fera l'expression collective ou individuelle des salariés auprès de la direction. Il sera chargé de défendre les intérêts des travailleurs. Régulièrement, il sera consulté sur des questions relatives à l'organisation et à l'évolution de l'entreprise ainsi que sur des questions relatives à l'emploi et à la stratégie. Il devra analyser les conditions de santé et de sécurité en effectuant des contrôles et des rapports. En cas de visite de l'inspection du travail, le CSE pourra formuler des observations.

Centre Scientifique  
& Technique Jean Féger  
F017 - avenue Larribau  
64018 PAU Cedex  
05 59 83 42 56 / 68 21

Tour Coupole  
4A01 - 2 place Jean Millier  
La Défense 6, 92078 PARIS  
01 47 44 69 38  
01 41 35 52 45  
06 17 86 91 18

Pôle Étude Recherche  
Lacq (PERL)  
Pôle Économique 2 - BP47  
64170 LACQ  
05 59 67 37 37

 @CGTTtotal  
 facebook.com/CGTTtotal  
 amont-holding.cgt-ues@total.com  
 ep.cgtotal.fr  
 06 28 78 94 34