

# Pour un contrat OneTech(\*)

## La CGT partage l'ambition de TotalEnergies, mais...

La première réunion de négociation "OneTech" (intégration à l'UES AGSH) entre organisations syndicales et Direction s'est déroulée le 21 oct. D'autres s'enchaîneront début novembre.

La CGT a renouvelé sa demande quant à l'ouverture de négociations sur les accords sociaux entre les différents statuts concernés par la création de l'entité OneTech.

Nous avons compris que la Direction souhaitait profiter de cette réorganisation OneTech pour solder le statut Elf EP. Nous allons voir pourquoi :

Pour mémoire, ce statut est structuré en partie autour de la composition familiale des salarié-e-s et avec un salaire de base plus faible que celui du futur statut de One TECH, la CCNIP (Convention Collective Nationale des Industries Pétrolières), mais complété par des primes et des allocations régulières et une ancienneté étendue.

- Si les conventions Elf EP font que les allocations et indemnités conventionnelles relatives à la scolarité sont 3.5 fois plus importantes que celles dispensées par la CCNIP, cela reste cohérent avec la réalité : les parents ayant des enfants en scolarité le savent bien...
  - 30 à 60€/mois à la CCNIP pour 120 à 250€/mois chez Elf EP... (selon la composition familiale)
- En ce qui concerne les indemnités kilométriques de trajet, la différence est aussi notable entre 0.28€/Km d'un côté et 0.08€ de l'autre... pour un tarif fiscal établi à 0.25€/Km !
  - 15 à 68 €/mois chez Total SE pour 50 à 280€/mois chez Elf EP... (selon le lieu de domicile)

La question qu'on est en droit de se poser est le faible niveau de celles de la CCNIP.

(\*) : Y compris pour les projets One SI, One COM, TGS (Kairos 2.2),...

# Autres éléments de différence : (non exhaustif)

- la prime vacances (463€) absente dans la CCNIP,
- le plafonnement de l'ancienneté à 20 ans côté CCNIP,
- la Commission Paritaire de Conciliation Elf EP, commission qui examine les recours de salariés quant à leur avancement-promotion mais également sur tous les litiges ou sanctions les concernant, et cela de manière paritaire entre membres élus par les salariés et représentants de l'employeur. Côté CCNIP, les RESI (demandes de Révision de la Situation Individuelle) ne sont qu'une chambre d'enregistrement des "plaintes" par la Direction... les représentants des salariés n'y ayant pas droit de regard !  
Les recours en RESI ne sont recevables que si le salarié n'a reçu ni prime ni augmentation depuis 5 ans.  
Distribuer des miettes chaque année empêche tout recours conventionnel,

Rappelons que le nombre de jours JOB, auquel les salarié-e-s affilié-e-s à la CCNIP ont droit chaque année, a été calqué sur le nombre de jours de pont et jours chômés (Ste Barbe) côté Elf EP.

Cet acquis vient directement de la volonté d'assurer une harmonisation des conditions contractuelles, en calquant le moins disant sur le mieux disant. Cette ligne directrice doit être conservée. Le maintien de la Ste Barbe en tant que jour chômé est également souhaitable.

Enfin citons comme autres éléments de discussion "l'avantage" de la carte GR de 0.08€ par litre de carburant jamais réévalué, et la suppression de la carte "conjoint", la ristourne « Gaz Vrac » ridicule face à la concurrence et les "avantages" sur la fourniture d'électricité et de gaz d'un niveau pratiquement nul...

La CGT s'est attachée à faire valoir ces propositions à la Direction qui les a balayées d'un revers de manche, ne voulant parler que de ce qui l'arrange, c'est à dire un transfert de contrat à minima visant à rayer du paysage ce statut Elf-EP, porteur de trop de garanties sociales, caillou dans la chaussure. Les autres syndicats n'ont malheureusement pas appuyé franchement notre démarche, ce que la CGT regrette...

**Il revient maintenant à nous, salarié-e-s, de s'emparer de ces sujets afin de montrer à nos Directions que nous avons, nous aussi, l'ambition d'appartenir à une major de l'énergie, d'appartenir à une entreprise riche du savoir, des compétences et du travail de ses salariés, avec des accords de haut niveau en parfaite corrélation avec cette ambition clamée haut et fort !**

La Direction laisse entendre que les salarié-e-s "en ont déjà assez", que cela a assez ruisselé comme ça !

C'est donc par la mobilisation de toutes et tous que nous pourrons donner du poids à ces revendications qui sont plus que légitimes, montrer que la mise en place de OneTech est indissociable d'un volet social ambitieux, pour que chacun et chacune puisse être fière d'en être.



**Nous avons tous le même poids et ensemble nous pesons face à la surdité sociale du groupe !**

[Répondre par OUI ou NON à ce questionnaire](#) (accès via Intranet-LIFT) donnera le poids nécessaire aux organisations syndicales pour faire avancer ces revendications devant la Direction qui s'imagine que les salariés sont résignés et sans ambitions vis à vis de leur propres conditions contractuelles...

## Nos revendications :

Dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de la mise en place de OneTech, la CGT propose d'ouvrir des négociations afin de conclure des accords uniformes pour tou-te-s les salarié-e-s du périmètre, principalement sur les items suivants :

- Les allocations de scolarité,
- Les indemnités kilométriques,
- La recomposition des RESI,
- La prime vacances,
- La prime d'ancienneté,
- Les avantages Gaz-Elec-Carburants...



Usage interne LIFT-Intranet uniquement

Centre Scientifique  
& Technique Jean Féger

Tour Coupole  
& St Martin d'Hères

Pôle Étude Recherche  
Lacq (PERL)

Syndicat CGT TotalEnergies UES Amont-Global Services-Holding  
F017 - Av Larribau 64018 PAU Cedex



CGTTotal



CGT Total UES AGSH



05 59 83 42 56



ep.cgtotal.fr



amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com



@CGTTotal