

CSE INFO

du 14 Décembre

PAU (CSTJF/PERL)

1/ Point Covid : Forte augmentation depuis le dernier CSE. Taux incidence 583 dans les Pyrénées-Atlantiques (tendance à la baisse depuis une semaine), taux de positivité 6,7% en PA (9,7% à Pau), Ro 1,4. Le taux d'occupation des lits est de 50 % en PA. 24 patients en réanimation en Pyrénées-Atlantiques (saturé à Pau). Le service médical a identifié une contamination sur site la semaine dernière. Les salariés peuvent dorénavant faire des tests PCR et faire une 3^{ème} dose COVID-19 au service médical.

Repas de Noël: un panier repas « Noël » sera proposé les 15 et 16 décembre, merci Pouyanné d'avoir fermé la cantine !

Télétravail: les élus votent à l'unanimité une motion qui réclame la continuité de la prime télétravail occasionnel, cette dernière ayant été supprimée au 1^{er} Décembre alors que la 5^{ème} vague COVID-19 a changé la donne.

2/ PERL-Présentation des orientations stratégiques : La Direction R&D Upstream a présenté le PERL aux élus: laboratoire scientifique de « haut niveau » avec 75 salariés statutaires et 59 autres contrats (thésards, apprentis, stagiaires...). Les élus CGT alertent sur l'inquiétude des salariés, notamment du service physico-chimique dont les budgets EOR vont se réduire. La direction assure que l'activité va globalement rester la même avec une augmentation de la part de la recherche autour du stockage de CO2.

3/ Marche de l'Etablissement : Toutes les réorganisations en cours ainsi que les négociations sont conduites au pas de charge, avec un avis demandé aux élus CSEC qui doit être rendu la veille des vacances scolaires de Noël. Pour tous ces projets qui concernent l'avenir des salariés notamment les ELF-EP, ce n'est pas acceptable pour la CGT. Quand la Direction nous rappelle que tout va bien, que les résultats du questionnaire sur le stress sont bons, elle est hors-sol. La prévention primaire commence en amont des réorganisations et doit prendre en compte tous les aspects de celle-ci, notamment la communication.

4/ Conclusions de l'étude du groupe de travail RPS: Les élus du CSE demandent au Chef d'Etablissement de relancer une enquête, sous la forme d'une expertise dans le cadre de l'accord du 20 janvier 2016, afin d'avoir un point de situation actualisé. Considérant que l'ampleur des réorganisations en cours et à venir risque de générer et d'amplifier les risques psychosociaux sur une population déjà fragilisée par la crise sanitaire. Le CSE demande aussi que les prochaines enquêtes soient analysées et communiquées plus rapidement. L'objectif des élus est bien de comprendre les mauvais résultats de l'enquête de l'an dernier et d'anticiper une dégradation dans le futur.

5/ Suivi des départs en RCC: La Direction a choisi de mettre ce point à l'ordre du jour. En ne présentant que les « départs », elle ne veut pas communiquer sur les non embauches. 244 personnes vont partir en RCC et cela a déjà très largement commencé. Une centaine de personnes était à OneTech et suivant l'accord RCC ces départs devraient générer autant d'embauches. La CGT, non signataire de l'accord RCC, demande à avoir un suivi de ces embauches : réponse négative de la Direction alors que l'on sait qu'il y a des tensions dans certains métiers (Géosciences, assistantes, communication...). Les OS signataires SICTAME-UNSA, CFE-CGC, CAT n'ont que très peu d'éléments, et sont bien gênées, mais restent peu véhémentes vis-à-vis de la Direction paloise. Malgré nos alertes elles accompagnent un projet qui certes est bien pour ceux qui partent mais cause d'énormes dégâts pour ceux qui restent !!!

6/ QAF 2022: Les élus votent à l'unanimité une résolution proposant de changer le calcul du QAF en octroyant à tous une demi-part supplémentaire dans le calcul. Comme détaillé la veille dans notre message Yammer, la CGT a défendu cette mesure qui permettra à beaucoup de voir leur QAF baisser et donc leur subvention augmenter, ce qui est plus juste, notamment pour les salariés célibataires et les familles monoparentales

7/ RIC – Réclamation Individuelles et Collectives: la CGT a demandé à la direction de préciser l'initiative LinkedIn lancée par OneTech. Les RH iront chercher l'information de la fiche LinkedIn, du moment qu'elle existe. Et pour les autres qui ne veulent pas à juste titre s'afficher sur les réseaux sociaux ? Les élus demandent une présentation de la division compétences OneTech pour mieux comprendre comment tout cela va s'articuler avec le job-posting dans la gestion de carrière des salariés.