

+ SE FAIRE ENTENDRE

Lors des précédentes élections, il a manqué peu de voix à la CGT pour être représentative et pour pouvoir participer, aux cotés des autres syndicats, aux négociations collectives.

De fait, nos propositions sur l'emploi, les salaires, mais aussi pour les activités sociales et culturelles, n'ont pas pu enrichir les accords signés.

L'absence de la CGT sur ce mandat a permis à la Direction de mettre en place de nombreuses réorganisations et accords à minima sans jamais prendre en compte la qualité de vie au travail des salariés.

Pire elle l'a dégradée fortement. Les établissements où la signature de la CGT pèse s'en sortent toujours mieux..

N'attendons plus que les mauvais coups tombent ! Car même si la CGT n'était pas représentative elle a toujours été là pour défendre les nombreux salariés qui l'ont sollicitée. Car oui, c'est bien la CGT qu'on vient voir quand on a un problème...

Les excellents résultats de notre société sont dus au travail des salariés. Pourtant, la plus grosse part retourne aux actionnaires. La CGT n'est pas favorable à cette répartition inégale et œuvre au maximum pour que la part redistribuée aux salariés augmente, de manière pérenne.

Vous pouvez faire entendre votre voix en votant UGICT-CGT !



VOS CANDIDATS

TECH-MAITRISE

Malika SEMAIL
Lionel POYER
Fatiha DAGDAG
Lionel GEOFFROY

INGÉS-CADRES

Medhi RACHID
Frederic VIDAL



TOTALENERGIES
UES
AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

Mai 2022

ELECTIONS CSE 2022

Pourquoi voter UGICT CGT ?

Vous allez élire vos représentants au CSE, qui composeront également le CSEC UES AMONT HOLDING.

La CGT vous propose des candidats ayant une seule conviction, la défense et l'amélioration de la qualité de vie au travail de tous les salariés (temps de travail, charges de travail, salaires, reconnaissance etc..)

La CGT et son UGICT sont force de proposition mais ça n'est rien sans l'appui de vos votes pour peser lors des négociations avec la Direction.

Voici les enjeux de votre vote.

POUR :

- >>> des **augmentations** générales de haut niveau garantant le pouvoir d'achat
- >>> la revalorisation et la **reconnaissance** des métiers techniques et du savoir-faire interne
- >>> des **recrutements** en nombre pour compenser les départs en retraite ou en RCC
- >>> la refonte du Job-Posting et la transparence de la gestion de **carrière**
- >>> le droit à la **déconnexion** et l'encadrement des outils numériques, du télétravail au bénéfice des salariés et de l'équilibre vie professionnelle/vie privée
- >>> un **statut** du salarié de l'énergie adapté aux métiers du secteur
- >>> des droits nouveaux et une amélioration des conditions pour les salariés en **expatriation**
- >>> l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes
- >>> des négociations pour des **accords** uniformes pour tous les salariés du périmètre, principalement sur :
 - la réévaluation des allocations de scolarité,
 - Les indemnités kilométriques au réel et au tarif fiscal,
 - la recomposition des RESI,
 - la prime vacances,
 - la prime d'ancienneté
 - les avantages Gaz-Elec-Carburants

CONTRE :

- >>> la **filialisation** et l'**externalisation** des activités techniques et de support
- >>> l'absence de recrutement des **contrats pro** en fin de CDD
- >>> le **transfert** du savoir-faire interne aux consultants et prestataires
- >>> le mépris du métier d'assistantes, charnière de toute l'organisation de notre société
- >>> l'absence de mesures pour lutter contre le **plafond de verre** de l'évolution de carrière et salariale des femmes
- >>> la **flexibilité** sans contrôle de l'organisation du travail
- >>> la **surcharge** de travail du fait des manques de la gestion des « ressources humaines »
- >>> la priorité donnée aux **actionnaires** contre les investissements industriels et la reconnaissance du travail fourni par les salariés
- >>> le **green-washing** de TotalEnergies et sa stratégie de captation des subventions publiques pour financer son développement vers les énergies « vertes »
- >>> la **redistribution inéquitable** de la valeur ajoutée et des profits vers les salariés du Groupe
- >>> le refus de transférer en contrat local France les **TGI** qui le demandent

LA CGT SUR TOUS LES FRONTS :



Comptes-rendus mensuels des réunions du Comité Social et Economique.



Toute l'année, Le Chat Pitre fait part aux chatlariés de ses coups de griffe, de ses miaulements rageurs, de ses feulements...

Retrouvez toutes les publications sur <https://ep.cgtotal.fr/>

ASSISTANT(E)S : CE QUE LA CGT PROPOSE

CE QUE DES ASSISTANT(E)S DISENT

PLUS D'IDEES PLUS DE FORCE

POUR LA CGT, NON, NOUS NE VOULONS PAS RESTER SANS RIEN FAIRE !

Assistants, métiers « support » en souffrance, la direction avec sa vision comptable et la RCC laisse dans l'incertitude nombre de salariés...

A travers vos témoignages la CGT porte vos revendications pour que la Direction vous propose une vraie évolution de carrière avec les formations nécessaires et que le « better together » ne se réduise pas à une boîte de chocolat à Noël ou une épicerie « Bonjour » à la cafétéria...

ASSISTANTS, TECHNICIENS, MÉTIERS ADMINISTRATIF ET SUPPORT, REVENDEURS AVEC LA CGT POUR NOS ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

TOUJOURS LA MÊME VOLONTÉ : LA DIRECTION NAUS PROMET DES AMÉLIORATIONS MAIS RIEN D'EST FAIT...

LA CGT revendique et fait savoir aux salariés que la Direction ne propose rien de concret...

VALORE, comme toutes les réorganisations, a été le fiasco que la CGT avait prédit car les personnes concernées n'ont pas été écoutées.

TotalEnergies a les moyens de financer une politique salariale juste pour tous les salariés, sans opposer cadres et OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maintenance).

La CGT défend leur spécificité et la redistribution équitable de la valeur ajoutée !

SIMPLIFICATION DES NP ? CHICHE !

LA CGT défend la mise en place de grilles négociées définissant les métiers et l'évolution de carrière, valorisant l'ancienneté et la transparence de la rémunération.

La simplification des NP constituerait donc à les supprimer !

Et soyons encore plus ambitieux : définissons une grille des métiers de l'énergéticien qui fasse la part belle à l'évolution de carrière !

OÙ VA ONE-TECH ?

Entre les départs massifs occasionnés par la rupture conventionnelle collective (RCC), l'absence de renouvellement des équipes, le questionnement des salariés qui se cherchent, la communication institutionnelle qui brasse de l'air, une impression généralisée se diffuse : tout ça pour ça ?

One-Tech ne serait-elle au final qu'une coquille vide de sens destinée à l'externalisation ?

JOB-POSTING, À SABRER AU LASER ?

Il faut remettre de la gestion des compétences !

Après un essai éphémère, « sans lendemain » de la gestion des compétences, la CGT dénonce un système qui ne donne sa place qu'aux plus forts et oublie la gestion pilotée des métiers...

Plutôt que mobilité facilitée et transparence des postes disponibles, le Job-posting actuel n'est qu'un miroir aux alouettes. Le réseau continue d'être le premier moteur de la mobilité interne.

Ce système ne donne sa place qu'aux plus forts et oublie la gestion de carrière de tous et la gestion pilotée des métiers...

Pire, la Direction a arbitrairement décidé de réduire les postes en géosciences et dans les métiers support et de limiter les embauches dans les nouvelles énergies.

POUR QUE LES FEMMES N'AIENT PAS À ATTENDRE 2050 !

En 2022, les femmes gagnent toujours, en moyenne, un quart en moins que les hommes.

C'est comme si chaque jour elles arrêtaient d'être payées à 15h40.

Ce combat est plus que symbolique et il est le reflet de tous les travers du monde du travail.

TotalEnergies n'échappe pas à ce constat et doit s'améliorer, pour qu'il ne faille pas attendre 2050 pour atteindre une égalité hommes-femmes réelle !

En 2022, les femmes gagnent toujours, en moyenne, un quart en moins que les hommes.

C'est comme si chaque jour elles arrêtaient d'être payées à 15h40. Ce combat est plus que symbolique et il est le reflet de tous les travers du monde du travail.

TotalEnergies n'échappe pas à ce constat et doit s'améliorer, pour qu'il ne faille pas attendre 2050 pour atteindre une égalité hommes-femmes réelle !

CONTRAT PRO OU ALTERNANCE : Proposer un vrai avenir à nos jeunes

Des propositions pour l'emploi de nos jeunes !

La CGT propose un vrai avenir à nos jeunes : un contrat pro ou une alternance.

Former des jeunes, c'est bien mais c'est insuffisant. TotalEnergies abuse du recours aux CDD qui lui permettent de bénéficier de subventions pour cette main-d'œuvre « bon marché » tout en se vantant de former des jeunes diplômés.

Ne jamais les embaucher en CDI et pratiquer le turn-over des CDD sur des postes organiques non pourvus, cela ne favorise ni l'entreprise, ni les salariés !

TOTAL ÉNERGIES ET LA « TRANSITION JUSTE » JUSTE UNE ILLUSION ?

La régulation de l'économie et déréglage climatique sont les deux faces d'une même pièce.

Pour la CGT, développement environnemental et social vont de pair. Ils nécessitent une rupture avec le modèle économique basé sur le court-terme, la prédation des ressources, tant humaines que minières, et la pression du retour aux investisseurs.

L'énergie est un bien commun qui doit être soustraite à la spéculation et placée sous un contrôle citoyen.

Régulation de l'économie et déréglage climatique sont les deux faces d'une même pièce.

Pour la CGT, développement environnemental et social vont de pair. Ils nécessitent une rupture avec le modèle économique basé sur le court-terme, la prédation des ressources, tant humaines que minières, et la pression du retour aux investisseurs.

L'énergie est un bien commun qui doit être soustraite à la spéculation et placée sous un contrôle citoyen.