

CSE INFO DU 19 MAI 2022 PAU (CSTJF-PERL)

TOTALENERGIES
UES
AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

Mai 2022

ÉDITO



Laurent Sanchez
Représentant Syndical
CSE Pau

Voici le compte-rendu du CSE de l'établissement de Pau. C'est le dernier de la mandature actuelle.

Vous y lirez une unanimité syndicale pour rendre un avis négatif sur le bilan social 2021 et vos élus CGT aux avant-postes pour défendre sécurité, organisation du travail, prime, emploi, savoir-faire...

Au travers du projet de la transformation des RSES (Responsables Sécurité et Environnement sur Site) en AA (Autorités Approbatrices) qui nous a été présenté, c'est un bon résumé du dialogue social chez TotalEnergies :

Un projet, qui avait été stoppé par les élus en CSE Central, revient par la petite porte, propose de supprimer une prime, définit un futur fonctionnement que les élus qui connaissent « le terrain » dénoncent. Mais la Direction ne veut pas prendre en compte les remarques des élus. Si le code du Travail oblige la Direction à informer les élus pour qu'ils rendent un avis, c'est pourtant pour une bonne raison. Mais pas chez TotalEnergies, ni chez OneTech...

1. Point COVID - Le taux d'incidence est de 270 en Pyrénées-Atlantiques en forte baisse depuis Avril. Le taux de positivité est 19,8% en P-A en baisse lui aussi. Le taux d'occupation des lits est de 31 % (augmentation fin mars).

15 salariés du CSTJF ont été déclarés positifs depuis le 14 Avril, et 23 cas contact sur site mais aucune contamination reportée en interne.

La CGT se félicite d'un retour à la normale notamment au restaurant d'entreprise comme elle l'avait demandé plusieurs fois ce dernier mois.

2. Projet HSE – RSES devient AA *RSES: Responsable Sécurité et Environnement sur Site*

Pour ceux qui ne connaissent pas le sujet, il s'agit là d'une responsabilité HSE de certains salariés TAM ou cadres dans le processus de délivrance de Permis de Travail. Cette activité est soumise à formation obligatoire, prime salariale et oblige le salarié à respecter un calendrier de présence.

La Direction avait déjà voulu supprimer cette prime RSES mise en place en 2013 au sein de la branche EP. Lors de cette tentative en CSE central en 2021, Serge Lasserre, élu CGT, avait tout de suite réagi ce qui a permis une levée de bouclier de toutes les syndicats ! La Direction fut alors obligée de stopper ce projet présenté comme une harmonisation entre branches mais qui visait bel et bien la suppression d'une prime HSE.

La Direction revient par la petite porte sur ce sujet en le présentant uniquement sur Pau. En plus de la suppression de la prime, ce projet, prévoit une réorganisation contestée par les élus de la CGT. Il y a un gros risque d'inefficacité et de surcharge de travail pour certains car il prévoit de ne conserver que 19 salariés avec cette responsabilité au lieu de 30 actuellement.

La Direction prévoit de mettre en place ces AA « Autorités Approbatrices » dès le 1^{er} septembre 2022. Autant vous dire que l'avis des élus CGT et les remarques faites ne seront pas prises en compte. Les RSES actuels recevront le 1^{er} Juin un courrier leur stipulant la fin de cette prime, soit un préavis de 3 mois comme le prévoit le droit du travail. Espérons ne pas avoir d'accidents avec cette organisation !

3. Marche de l'établissement

Le compte-rendu d'activité est à nouveau l'occasion pour les élus d'interpeller la Direction sur la formation, le recrutement, l'avenir de OneTech, et les IKTZ.

La CGT a constaté que certaines hiérarchies appliquent à la lettre la consigne de limiter à 4/5 jours de formation par an par salarié. La CGT demande que la Direction rappelle à l'ensemble des hiérarchies que ce n'est pas ainsi que l'on gère la montée en compétences. La Direction a répondu favorablement !

La CGT alerte aussi sur le message très ambigu de la Direction OneTech sur le futur du métier géosciences et l'absence d'embauche en CDI. Ce sont des salariés, notamment les jeunes, qui se posent des questions sur leur future carrière ainsi que les salariés avec une charge de travail trop importante et qui craignent de voir les études confiées à des prestataires au détriment du savoir-faire interne. C'est pourtant bien grâce aux hydrocarbures que les profits explosent...

Il ne resterait plus qu'une vingtaine de salariés dont les IKTZ n'ont pas été réglés totalement cette année. Le problème informatique va être résolu, en attendant, la Direction propose de régler les sommes dues aux salariés qui le demandent. La CGT réclame évidemment que cela soit fait pour tous les salariés en question, sans qu'ils n'aient à le demander !

4. Avis sur le bilan social 2021 (voir l'avis au verso)

Les élus rendent à l'unanimité un avis négatif sur le bilan social 2021 de l'établissement de Pau. Comment faire autrement quand il n'y a eu que 8 embauches en CDI, une recrudescence de contrats précaires et de prestation de service, une rémunération moyenne des femmes cadres qui reste toujours inférieure de 17% à celles des hommes et toujours rien pour évaluer la charge de travail ?!

5. PERL - Rapport Annuel du Département Santé

La médecin du travail de PERL s'inquiète de la baisse drastique du nombre de mesures de biométrie en 2021 par rapport à 2020 et 2019. Cette mesure étant sur la base du volontariat, la médecin est à la recherche de moyens d'amélioration. La CGT demande que la Direction écoute cette alerte et que les services médicaux des 2 sites (CSTJF/PERL) informent les élus de leur politique de mesure biométrie. La Direction affirme qu'elle le fera et qu'il n'y a pas de problématique coût sur le sujet. Vu qu'il s'agit d'un acte médical, la CGT doute que la décision finale ne soit pas biaisée par un problème budgétaire ou de ressources humaines.

6. Réclamations Individuelles et collectives

La CGT demande que les informations sur la mobilité en expatriation soient plus claires sur le WAT. C'est d'autant plus important que le salarié à la recherche d'un poste sur JobPosting a besoin de ces informations pour faire son choix. La direction annonce que l'information s'y trouvera de manière plus simple d'accès dans un futur proche sur la plateforme Well'Com. En revanche, elle ne veut plus communiquer tous les éléments de rémunération. Il faudra toujours vous rapprocher de la CGT pour les avoir...

Avis du CSE sur le bilan social 2021 de l'établissement de PAU (CSTJF/PERL)

(Préparé et lu en séance par le rapporteur de la commission RH)

La Commission RH tient à nouveau à rappeler que l'accord relatif au dialogue social et économique du 18 juillet 2018 prévoit, explicitement, que la Commission RH est en charge des attributions prévues aux articles L2315-49 et L2315-56 du Code du travail, relatives à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle, de faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, conformément aux articles L2315-51 et suivants du Code du travail, de l'étude du bilan social de l'établissement et, le cas échéant, de la préparation de la consultation du CSE sur ce bilan. Elle prépare, notamment, les délibérations du comité en examinant les différents éléments du bilan social.

Concernant le volet emploi, **la Commission RH constate une nouvelle baisse des effectifs globaux de -7,68% sur 1 an et celle des salariés expatriés rattachés à l'établissement de -15,20%.**

La Commission rappelle également qu'elle restera vigilante au suivi de l'évolution des salariés dorénavant expatriés sous contrat TGI.

A l'inverse de la population en CDI, **le nombre de salariés en CDD continue à encore augmenté en nombre et en proportion de l'effectif global (13,88% contre 12,03% en 2020 et 11% en 2019).** Dans la catégorie ETAM, ces contrats CDD représentent + de 50% des ETAM CDI ; beaucoup correspondent à des contrats de professionnalisation qui occupent de façon continue des postes pérennes.

La Commission constate que le taux de féminisation est resté stable à 28,25% de l'effectif CDI comme l'âge moyen à 46 ans (45,9 en 2020).

Les données du bilan social ont amené la Commission à constater une baisse très significative des salariés de 60 ans et plus sous les effets de la RCC (-23,61%). Cette situation pose questionnement quant à la charge de travail des équipes restantes et à la perte de savoirs.

Après une année 2020 qui avait vu l'embauche de 64 salariés, au cours de l'année 2021 **seuls 8 salariés ont conclu un CDI sur le site en 2021 (3 chez TGS et 5 à l'EP).** La Commission RH ne peut que faire part de son inquiétude devant ce très faible recrutement de CDI.

Le nombre de rupture de contrat de travail d'un commun accord est passé de 2 en 2020 à 44 en 2021 principalement sous les effets de l'accord RCC (seules 3 ruptures conventionnelles individuelles).

Le nombre de départ en dispense d'activité (incluant les congés mobilité) est passé de 72 à 118 en 2021.

Globalement, le solde entrées/sorties ressort à -289 après -119 entre 2019 et 2020.

Le nombre de salariés d'entreprises prestataires de services présents au 31/12/2021 a lui fortement augmenté de +36% et a atteint un niveau jamais atteint depuis 2015 voire les années encore antérieures représentant sur le site 77,04% des effectifs CDI présents au 31/12 contre 50,83% l'année précédente.

Concernant le volet rémunération, **l'écart entre les hommes et les femmes de la catégorie ingénieurs et cadres diminue significativement mais reste tout de même de plus de 14% en défaveur des femmes.** L'explication tient

- à l'augmentation de la rémunération moyenne mensuelle des I/C femmes de 2,50%
- et à la baisse de celle des I/C hommes de -5,13% (effet RCC probablement).

Sur le volet conditions d'hygiène et de sécurité, la Commission RH constate que la très grande majorité des accidentés répertoriés même s'ils sont faibles, relèvent de la catégorie circulation (dont les chutes de plein pied) – manutention – stockage. La sensibilisation demeure nécessaire.

Concernant les autres conditions de travail, la Commission ne peut que déplorer **qu'aucune donnée ne permette d'apprécier la charge effective de travail.** La vigilance s'impose dans les conditions que nous connaissons et qui ont été évoquées précédemment. La Commission RH rappelle l'importance de l'EIA intermédiaire, trop peu réalisé.

En conclusion, la Commission RH :

- note positivement que la réunion libérée par le transfert des sujets RPS à la CSSCT sera dédiée à la formation professionnelle permettant d'analyser la situation sur ce thème notamment dans le contexte de la transition de la Compagnie,
- sollicite la Direction pour qu'à cette même réunion soit abordé le sujet de l'égalité professionnelle homme/femme
- constate avec inquiétude la baisse continue des effectifs CDI tandis que le nombre de prestataires et de contrats CDD dont de professionnalisation augmente de façon significative,
- s'interroge sur le renouvellement des équipes et les ressources des entités au regard du très faible nombre d'embauche en 2021 malgré les engagements pris dans l'accord RCC.

Compte tenu de ces éléments, la Commission RH du CSE UES AGSH TotalEnergies Pau propose un avis négatif sur le bilan social 2021.

**Vote : 15 Pour, 0 Contre, 0 Abstention,
Elus présents: CGT, CFE-CGC, SICTAME-UNSA, FO. Absents: CFDT**

Centre Scientifique & Technique Jean Féger
Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
FO17 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

 [CGT TotalEnergies UES AGSH](#)

 [@CGTTtotal](#)

 [facebook.com/CGTTtotal](#)

 amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com

 [ep.cgttotal.fr](#)