



# CSE INFO DU 4 JUILLET 2022 PAU (CSTJF-PERL)

TOTALENERGIES  
UES AMONT-GLOBAL  
SERVICES-HOLDING  
Juillet 2022

## 1. Point COVID

Le taux d'incidence est de 810 en Pyrénées-Atlantiques, en forte hausse depuis Juin (146). Le taux de positivité est 33,8% en P-A (40% à Pau), en forte hausse lui aussi, la courbe s'étant inversée début Juin. Le taux d'occupation des lits est de 13 %. Le Ro est de 1,45. 72 salariés du CSTJF ont été déclarés positifs depuis Juin, et 22 contaminations reportées en interne (surtout en séminaires). Pour rappel, le service médical ne fait plus de test PCR car le service à l'extérieur n'est pas saturé. Il propose uniquement des auto-tests pour les cas contacts. La vaccination n'est plus proposée non plus puisque que la dose de rappel n'est recommandée que pour les plus de 60 ans. Retour de la ½ jauge dans les salles de réunion, port du masque au choix de chacun.

## 2 Réorganisation GIC (Géophysics Imaging & Characterization)

One-Tech vient à peine d'être finalisé et le département GIC (Geophysics Imaging & Characterization) propose une réorganisation pour régler notamment les gros problèmes d'attractivité du département. Hélas, cette réorganisation accompagne la perte des spécialistes, les départs en RCC non remplacés par des embauches même à OneTech, l'absence d'une vraie gestion de carrière et de valorisation de spécialités. Tout cela entraîne une inquiétude chez les salariés.

Les élus déplorent de ne pas avoir été mis au courant et demandent à être consultés pour pouvoir émettre un avis. La Direction « accepte vu les impacts de cette réorganisation : suppression de 4 postes sur 65, réorganisation des tâches de chaque poste, besoin de

planifier de la formation et d'accompagner ce changement, risque de charge de travail et risques RPS à évaluer....

La CGT redit en séance ce qu'elle a écrit ces dernières années: le Job Posting n'est pas un bon outil de gestion de carrière et la signature de la RCC par certaines OS a été une erreur : les départs ont été accélérés, les recrutements tardent et sont même inférieurs à l'accord.

Les élus viendront donc vous interroger, profitez-en pour parler librement et que notre avis en septembre reflète au mieux la réalité et soit constructif. Nous pouvons encore faire bouger les choses, profitons-en !

## 3 Part-Variable collective – les critères « objectifs »

La Direction nous présente les critères pour le calcul de la Part Variable collective (qui représente 30% de la PV, applicable à tous les cadres). Ces critères sont différents suivant l'employeur (EP / Holding / TGS / OneTech). Les élus critiquent certains critères comme celui du nombre de décès... c'est déjà un critère utilisé pour notre intérêt : plus il y a de mort au travail, plus la Direction fait des économies... Et ce qui interpelle aussi les élus CGT est que cette part variable collective dépend du NP (et pas qu'un peu, nous vous l'avons déjà communiqué !). Ce fut l'occasion de rappeler ce que la CGT défend :

- des augmentations générale des salaires au-dessus de l'inflation
- la même somme pour tous lorsqu'il s'agit de critères collectifs (comme cette Part Variable collective)

## 4 Loi Climat 2021

Cette loi impose à la Direction d'informer et consulter les élus du CSE sur les conséquences environnementales des

questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. N'hésitez pas à nous faire remonter vos revendications sur ce sujet aussi !

## 5 Marche de l'établissement

La Direction nous informe du programme « OneTech graduate ». Ça tombe bien la CGT avait posé la question RIC ! Ce seront bien des embauches en CDI, 25 en Octobre 2022 et 25 plus tard. Ils feront 3 missions de 8 mois sur 3 sites géographiques et 3 métiers différents, au moins 1 poste en R&D. Les jeunes ingénieurs en contrat pro ou CDD peuvent postuler, aucun contrat n'est encore signé...ça a le mérite d'exister, mais la CGT craint juste que seul le site de Saclay n'ait d'yeux pour la Direction: il ne faut pas oublier Pau, TRGT et CRES !!! Enfin, si c'est un premier pas vers des embauches conséquentes, cela ne suffira pas pour couvrir tous les besoins et proposer un avenir aux jeunes contrats pros et prestataires actuellement en exercice.

La CGT alerte sur le dysfonctionnement de la livraison des chèques-vacances papier pour certains salariés. La CGT rappelle que cette distribution est de la responsabilité de la Direction, et non du CSE. La réponse « cela devrait être électronique » n'est pas satisfaisante, la Direction devra assurer une meilleure distribution l'an prochain !

## 5 Réclamation individuelles et collectives

Programme « OneTech graduate ».(voir ci-dessus).

Les machines à café vont redevenir payantes, la CGT avait entendu cette rumeur, la Direction confirme et ne veut pas changer: les prestataires devront à nouveau payer leur café, alors que les salariés qui rechargent leur voiture électrique, eux, ne paient toujours rien... C'est la participation pour le pouvoir d'achat des moins aisés chez TotalEnergies...