



CSE INFO DU 15 SEPTEMBRE 2022 PAU (CSTJF-PERL)

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING
Septembre 2022

1. Point COVID

Le taux d'incidence est de 164,6 en Pyrénées-Atlantiques, en hausse depuis Juin (146). Le taux de positivité est 17,96% en P-A, Le taux d'occupation des lits est de 16,26%. Le Ro est de 0,98. 60 salariés du CSTJF ont été déclarés positifs depuis Juillet dont 2 contaminations en interne.

Attestation sur l'honneur vaccination Covid en filiale :

La CGT dénonce cette attestation qui va au delà des recommandations des pays hôtes et qui est un zèle sécuritaire qui n'a pas de sens. La direction répond qu'elle veut se prémunir du rapatriement en urgence des expats comme lors du 1^{er} confinement.

Pour la CGT, cette nouvelle forme d'interdiction pourrait être une dérive pour d'autres restrictions telles que : le genre, l'orientation sexuelle, accepter les femmes enceintes ou pas...

2. Compte-rendu marche établissement.

Lancement de la formation « Visa pour TotalEnergies », parcours permettant aux « collaborateurs » de s'approprier les enjeux de la transformation de la Compagnie.

Outre le fait que la CGT reste très sceptique envers ce genre de communication Green washing et qu'elle préférerait des actes concrets de transformation, elle demande que la formation ne soit pas réservée qu'aux postes supérieurs à NP10+. Cette formation n'est pas obligatoire contrairement à ce que dit la direction locale !!

Contrat Manutention/Magasin : nouveau contrat à venir avec mutualisation des activités magasin et courrier. Fin de l'appel d'offre globalisé

Magasin – Courrier – Manutention.

Société retenue AUTAA. Démarrage de la prestation en septembre

La CGT a demandé si tous les salariés de la société sortante avaient été repris.

La direction a répondu que ce contrat n'était pas soumis à une obligation de reprise. Un salarié avait été repris et les autres salariés avaient eu des propositions de reclassement dans leur société d'origine.

OT Graduate Program : 30/31 août, dernière étape de validation des candidats, avec des entretiens à la Total Digital Factory. Cible de recrutement de 60 jeunes ingénieurs/scientifiques, dont 75 % de femmes (!).

3. Avis des élus sur le nombre de réunions du CSE en 2023 :

Depuis longtemps les élus réclamaient d'avoir 11 CSE, soit 1 par mois (sauf au mois d'août). La direction refusait et n'en programmait que 10. Cette fois dans son immense mansuétude, elle nous a enfin accordé les 11 dates. La Cgt pense que ce n'est pas du luxe parce qu'il va y avoir beaucoup de sujet à discuter.

4. Désignation du deuxième référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Afin d'avoir la parité homme/femme un deuxième référent de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné . La CGT déplore le manque de moyens associés à cette fonction, que la direction se refuse toujours à donner.

5. Le Directeur a annoncé qu'une information sur une « mission labo »

réalisée dans tous les sites porteurs de laboratoires à One-Tech (TRTG, CRES, CSTJF/PERL...) serait mise à l'ordre du jour

d'un CSE à venir.

L'optimisation/rationalisation des activités n'annonce jamais rien de bon de l'avis de la CGT...

6. Avis sur la réorganisation de GIC (département géophysique, Imagerie et Caractérisation)

Dans le cadre du CSE du 4 juillet 2022, les objectifs de cette réorganisation avaient été présentés. Ils visaient à rendre l'organisation :

- « Plus équilibrée » en créant 4 services comptant chacun une quinzaine de salariés.
- « Plus souple » en élargissant le champ d'application de chaque service afin d'améliorer la communication entre les équipes, développer les compétences des personnes et permettre un meilleur pilotage de l'activité.
- « Plus attractive » enfin en proposant des parcours plus transverses, moins spécialisés, en particulier grâce à la création du service GeoBooster qui couvrirait tous les domaines d'expertise du département, en support aux trois autres services.

Les élus ont demandé que cette réorganisation fasse l'objet d'une remise d'avis et ont conduit 35 entretiens de salariés de GIC et ce jusqu'au 09/09/2022.

De l'avis du CSE, la réorganisation proposée vise à pallier le manque de véritable recrutement externe, un déficit d'attractivité lié à la faiblesse des NP (et donc des rémunérations) et le manque d'experts en raison du turnover.

Tout en reconnaissant l'implication des équipes en charge du projet, le CSE exprime ses profondes réserves quant à la capacité de cette réorganisation à améliorer la situation sur le fond et son inquiétude devant la disparition progressive de métiers de spécialité

GREEN FRIDAY

INFO OU INTOX ?

Une rumeur persistante de la mise en place d'un "Green Friday" chez TotalEnergies n'arrête pas de faire parler. Mais qu'est-ce qui se dit vraiment ? A quoi doit-on s'attendre ?

Rappelons tout d'abord les propos du PDG dans une interview accordée au journal Les Échos en janvier 2022 où Patrick POUYANNE affirme être ouvert à l'idée de mettre en place la semaine de 4 jours chez TotalEnergies.

Rappelons également que la négociation Télétravail qui doit faire évoluer cette pratique existante dans le Groupe depuis 2013, suite à l'expérience acquise post-COVID, devait s'ouvrir en juin 2022 et que la Direction Générale l'a reportée au second semestre 2022, prétextant une négociation bien plus complète et débordant sur d'autres sujets, comme celui de l'organisation ou du temps de travail.

Forts de ces premiers constats et sans savoir où le PDG veut nous emmener, les premiers bruits de couloirs naissent dès cet été. On a entendu parler effectivement de la mise en place de la semaine des 4 jours, mais sans réduction du temps de travail. Puis, on a entendu parler d'une fermeture des sièges parisiens, des Directions Régionales ou du CSTJF d'abord un vendredi sur deux avec mise en place d'une journée de télétravail obligatoire pour tous les salariés. Enfin, on a entendu parler d'une mise en place d'un rythme de travail à 35h effectif, comprenez la fin de la semaine à 38h et donc des RTT qui l'accompagnent. Enfin, on a même entendu parler d'une mise en place de ces nouveaux dispositifs dès janvier 2023.

Quel est le vrai du faux ? Difficile de le savoir. Mais ces rumeurs persistantes et venant parfois des hiérarchies alimentent toutes les discussions de café. A dessein, pour préparer le terrain? La négociation à venir est-elle déjà bouclée ? Les Organisations Syndicales ne seront-elles pas uniquement convoquées pour valider le projet de la Direction avec pour seules prérogatives d'ajuster quelques points et quelques virgules ?

ACTU

Pour la CGT, il est clair que de grandes manœuvres sont à l'étude. On est très loin d'une réduction du temps de travail à 32 heures, telle que prônée par la CGT. IL s'agit plutôt d'une mutation préméditée de l'organisation du travail, basée sur les enseignements de la période COVID, du dévoiement d'aspirations sociétales, d'une volonté de réduction des frais fixes (immobilier, énergie), et de la remise en cause des dispositifs favorables aux salariés comme les RTT cumulables et modulables.

La période est propice à toutes les expérimentations, à l'affranchissement de toutes les règles qui encadreraient le travail salarié jusqu'à aujourd'hui, une dérégulation appelée de ses vœux par le haut patronat depuis des années. La vigilance est donc de mise, et si évolution de l'organisation du travail il y a, elle doit passer par la négociation collective, pas par une « stratégie masquée ».

Dès maintenant, la CGT appelle l'ensemble des salariés du Socle Social Commun à se préparer, à débattre au sein des collectifs de travail et à s'organiser pour empêcher que nous ne soyons imposés de nouveaux dispositifs potentiellement ravageurs pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle !

N'hésitez pas à contacter vos délégués CGT pour donner votre expérience, les retours de vos collègues et vos revendications sur ce sujet.

La CGT souhaite placer cette négociation sous le contrôle des salariés pour que leur voix porte au moins aussi fort que celle du haut management.

**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
F017 - Avenue Larribau - 64018 PAU Cedex - 05 59 83 42 56



[CGT TotalEnergies UES AGSH](#)



[@CGTTotal](#)



[facebook.com/CGTTotal](#)



amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com



[ep.cgttotal.fr](#)