



TOTALENERGIES  
UES AMONT-GLOBAL  
SERVICES-HOLDING

Novembre 2022

**La CGT vous informe.**

**Abonnez-vous au Yammer « CGT TotalEnergies UES Amont » !**

### 1. Point COVID

Les taux d'incidence, de positivité et d'occupation des lits sont de 298, 29% et de 19,4% en Pyrénées-Atlantiques, tous en baisse par rapport au dernier CSE (400/27%/23%). Le service médical fait remarquer que ces chiffres sont en hausse ces 15 derniers jours. 8 patients sont en réanimation sur les P-A. Le Ro est de 0,94. 9 salariés du CSTJF ont été déclarés positifs depuis le 20/10, aucune contamination en interne.

La vaccination par le service médical a démarré le 7 Novembre en même temps que la vaccination contre la grippe.

### 2. Marche de l'établissement

LA CGT rappelle que la formation « Visa pour TotalEnergies » n'est pas obligatoire : elle n'est en effet pas indispensable à la tenue de nos postes. La Direction l'avait déjà reconnu lors du dernier CSE et d'un CSEC. Elle doit communiquer envers les managers afin qu'ils arrêtent leurs injonctions envers les salariés.

Dans ce compte-rendu, rien sur la future évolution des **NP des spécialistes**, référents, experts chez OneTech : c'est pourtant un sujet d'inquiétude des salariés concernés et de la CGT pour le maintien du savoir-faire. Les élus continuent d'être complètement by-passés de ce projet NP OneTech qui affecte rémunération, organisation des services et gestion du savoir-faire.

L'application **Treck**, pour les ordres de mission, va être remplacée car l'éditeur TravelDoo a fait faillite. Les élus demandent une information consultation car cela change les conditions de travail de nombreux salariés.

# CSE INFO DU 17 NOVEMBRE 2022 PAU (CSTJF-PERL)

La CGT rappelle que la fermeture du **PERL** ne doit pas être décidée unilatéralement sans en informer les élus. Le télétravail obligatoire pour tous ne peut pas être imposé sauf en période d'urgence sanitaire. Si la Direction veut fermer les sites les jours de pont pour cause de sobriété énergétique, la CGT a une solution : remettre les ponts en jour chômés pour tous, comme c'était le cas avec le statut ELF !

Pour la coupe du monde de rugby 2023 et la possibilité d'avoir des places, la CGT pose la question, la Direction vous demande d'être patient, rien n'est décidé !

### 3. Suivi de l'accord RCC

**Sur Pau**, les principaux chiffres sur départs versus embauches suite à l'accord RCC (Rupture Conventionnelle Collective) sont :

- 244 Salariés ont signé la RCC, en grande majorité en départ direct à la retraite ou fin de carrière (227)
- 42 recrutements réalisés, 73 le seront en tout d'ici 2023
- **53 embauches en tout à OT (27 déjà réalisés) sur Pau alors qu'il en faudrait 121 au regard de l'accord** qui disait que les départs n'auront « aucun impact sur les effectifs des sites et les entités concernées » de OneTech au travers d'une embauche pour chaque départ.
- Les 53 recrutements prévus à OT sont notamment en Géosciences (18) / Forage (11) / Data Tech (7) / R&D (6)

La CGT questionne la Direction RH : **où sont les recrutements dans les nouvelles énergies à Pau ?** La réponse est hors sujet ou bien l'excuse que les bassins de compétences sont à Paris et Lyon... Pau n'est décidément pas le réacteur de OneTech pour accompagner la transformation de TotalEnergies.

Sur la RCC et l'évolution des métiers, notamment la crise en géosciences, la

CGT avait raison. Ce n'est pas faute d'avoir alerté depuis plus d'un an. La Direction a corrigé le tir cet été mais ce n'est pas suffisant ! La CGT demande des embauches en CDI sur les postes pérennes tenues soit par des prestataires soit par des contrats pro.

**Quand à vous salariés, managers, vous êtes en souffrance**, par la surcharge de travail et le manque d'effectif.

Faites remonter vos soucis, parlez aux interlocuteurs adéquates et refusez la surcharge de travail, c'est à la Direction de protéger votre santé et d'assumer les conséquences des suppressions de postes (non remplacés) dues à la RCC signées par centaines OS.

### 4. Budget 2023

Pour le budget 2023, le CSE vote à l'unanimité la conservation **des mêmes règles de subventions et de calcul du QAF qu'en 2022.**

### 5. RIC (Réclamations Individuelles et Collectives)

Dans l'annuaire Agil, les techniciens de labo ont leur niveau professionnel affiché. Ce niveau (différent du niveau de poste !), défini dans le cadre du projet VALORE, est directement lié au coefficient CCNIP, lui-même lié à la rémunération minimale : ce n'est pas acceptable de le rendre visible à tous. **La CGT a demandé son retrait.**

### 5. Prime pour les salariés CSE

Les élus ont voté pour les 4 salariés de contrat CSE une prime sur la valeur ajoutée proportionnelle à leur temps de travail (équivalent à notre fameuse prime de fin d'année donnée par PaPou).

Vote: 17 Pour, 3 Abstentions

3 élus cadres de la CGC (sur 6) se sont abstenus, allez comprendre...



## CSEC AGSH TotalEnergies

Réunion du 28 octobre 2022

### Point 3 - Avis des élus du CSEC AGSH sur la réorganisation du métier Géosciences.

Depuis plusieurs années les analyses de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) mettaient déjà en lumière l'érosion des métiers Géosciences. Les élus du CSEC AGSH alertaient la Direction sur la gestion déficiente de ces métiers et sur les départs non compensés des salariés dépositaires du savoir.

La Direction ne gère plus les métiers dont géosciences avec une vision planifiée et prospective des spécialités en fonction des besoins. La refonte des métiers Géosciences, géologie, géophysique et réservoir, s'inscrit dans cette évolution.

La Direction a préféré mettre en place le dispositif du « Job Posting » où chaque salarié doit trouver sa place sans le pilotage adéquat à ces métiers.

Les élus du CSEC AGSH s'interrogent sur la pertinence du « Job Posting » appuyée par les Talents Développeurs pour gérer les postes techniques et de spécialités et la recherche des compétences nécessaires au bon fonctionnement des métiers.

Le renouvellement du savoir-faire par le recrutement externe est remplacé par une cartographie des compétences et la recherche de solutions en interne, bien que les postes ne trouvent pas preneurs.

Le gaz et l'huile étant pour nombre d'années la base lucrative du groupe, on pourrait s'attendre à ce qu'on ne dilapide pas la base des savoir-faire de ces métiers et la gestion des spécialités qui s'y rattachent.

One-tech étant la vitrine d'ingénierie et de technique du groupe, on s'attendait à ce que l'ensemble de la structure des métiers géosciences migre vers la nouvelle entité.

Les élus demandent à la Direction, pourquoi cette option n'a pas été choisie ?

Les élus notent qu'un seul poste est transféré (compétences One-Tech) et s'interrogent sur la dilution des géosciences. Cinq autres postes restent rattachés à la direction Exploration, introduisant la possibilité d'une gestion différenciée entre le monde de l'exploration et One-tech. De même les élus regrettent la suppression de huit postes et le manque d'accompagnement des salariés concernés.

L'impact de cette réorganisation va bien au-delà des salariés concernés et plonge la communauté des géo-scientistes et par extension tout l'exploration-production, dans un sentiment de méfiance à l'égard de leur futur au sein de la compagnie.

Les élus du CSEC AGSH constatent le manque et/ou retard dans la transmission d'informations lors de cette information-consultation et déplorent la maladresse avec laquelle cette réorganisation a été annoncée aux salariés concernés et en conséquence leur perception de violence.

Un accompagnement particulier pour ces salariés est demandé par les élus du CSEC, afin d'éviter les Risques Psycho-Sociaux et un suivi régulier des mouvements induits auprès du CSE concerné.

Les filières des sciences de la terre trouvent tout leur sens dans la stratégie de recherche et de développement de ressources énergétiques anciennes et à venir. C'est pour cela également que les élus du CSEC AGSH demandent la réouverture rapide de la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Dans ce cadre, les élus du CSEC considèrent que cette réorganisation va à l'encontre des intérêts de la compagnie et des salariés et émettent un avis défavorable.

**Votants : 17**

**Pour : 17 Contre : 0 Abstention : 0**

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](mailto:amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com)  
 [ep.cgttotal.fr](#)