la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS
TotalEnergies

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL SERVICES-HOLDING

Décembre 2023

CSE INFO PAU DECEMBRE 2023

1. Marche de l'établissement

Voiture électrique : la recharge sur le site reste gratuite, mais toujours pas de plein d'essence gratuit pour tous les salariés qui n'ont pas les moyens de se payer une voiture électrique…

La Direction s'améliore dans le compte-rendu des activités techniques, **la CGT s'en félicite et apprécie de voir mis en avant l'activité des salariés** : PQLA (projet de réduction des émissions de gaz à effet de serre), audit de l'excellence opérationnelle dans nos projets et nos installations mondiales, démantèlement de sites en fin de vie, projets récents et variés en R&D au CSTJF et au PERL. Espérons que les salariés, qui y travaillent soient reconnus autrement que par un simple article dans WAT…Venez nous raconter, si ce n'est pas déjà fait !

Tout ceci vient s'ajouter aux activités de la compagnie : production de GW à partir de gaz (USA), de solaire et éolien (Maroc), production de GNL (Oman), certification carburant SAF à partir d'huile de cuisson (Moyen-Orient).

Mais la CGT n'est pas dupe : TotalEnergies a les moyens de se développer encore plus dans les énergies renouvelables (n'oublions pas les milliards de rachat de ses propres actions qui sont ainsi détruites…pour rien…).

Pourquoi baisser autant les budgets CCS (captage et stockage de CO2) ?

Et la CGT ne comprend toujours pas pourquoi TotalEnergies laisse l'exploration de l'hydrogène (H2 blanc) à d'autres même en Béarn, à 50 Km de Lacq !!!

2. Risques psychosociaux (RPS)

Les entités placées en vigilance, suite à l'enquête stress au travail (Eutelmed, Mars 2023) ont présenté leur plan d'actions. Nous ne détaillerons pas par entité, chacune ayant leur spécificité, mais voici plutôt ce que les élus CGT souhaitent mentionner pour mieux prévenir et résoudre les RPS en général.

La charge de travail ne doit pas mettre en difficulté les salariés. Plusieurs leviers d'action : l'embauche en CDI bien sûr (quel retard dans certains services ou métiers !) mais aussi définir des priorités (pas tout en P0 !!!), respecter le droit à la déconnexion, anticiper et empêcher le travail le week-end ! Le manager d'une entité l'a confirmé, demandez-nous le PV du CSE ! La CGT demande que la Direction accepte un système d'astreinte si besoin dans une entité plutôt que de chercher les salariés les plus enclins à supporter le stress. Enfin, un salarié surchargé n'a plus le temps de faire de la veille technique, de faire des missions pour échanger avec des collègues ou des pairs et se retrouve ainsi en danger psychologiquement.

Le management doit mieux écouter les salariés, et si ceux-ci n'osent pas parler ou ne sont pas compris, il faut faire intervenir un interlocuteur extérieur (un référent RPS par exemple !) plutôt que de nier le risque.

Les managers ont donc un rôle à jouer dans la prévention de la santé mentale de tous : gestion de la surcharge, écoute, dialogue. Les hiérarchies doivent combler l'éloignement lorsqu'il y a plusieurs sites, pourquoi pas un manager adjoint par site ? Ils devraient aussi être à l'affut de signaux faibles : isolement, perte de congés, ou congés de courte durée fréquents. Et faire remonter tous les mécontentements que génèrent l'individualisation de la rémunération, l'injustice de la réévaluation des NP, le manque d'un budget pour le savoir-faire, le besoin de recrutement en CDI de métiers de proximité (HSE, assistante, contrôleur de gestion…)

L'absence de perspective de carrière est souvent générateur d'anxiété. N'importe quel salarié peut être concerné, et à n'importe quel moment de sa carrière : TAM ou cadres, hommes ou femmes, managers ou pas.

3. Projet bras robotisé (ARCS)

Ce projet vise à acheter un bras robotisé pour porter des charges lourdes et l'installer dans une nouvelle salle de laboratoire mieux organisée pour gagner en efficacité des expériences d'écoulement de fluides en milieu poreux.

La CGT se félicite d'un tel projet à Pau. Les élus demandent simplement à continuer d'être informés de cette nouvelle technologie comme le droit du travail le prévoit. La Direction accepte de le faire sur la pointe des pieds, toujours craintive que nous jouions trop bien notre rôle de représentants du personnel…

4. Déménagement CSE

La Direction a annoncé devoir détruire le bâtiment du CSE pour des raisons de sécurité. La CGT, force de proposition, a fait évoluer le projet de la Direction et a voté POUR un nouveau bâtiment derrière le booster. Cette solution d'un nouvel emplacement est votée à la majorité. A la Direction maintenant de venir avec un beau bâtiment, plus de place et un bel environnement !

5. Réclamations Individuelles et Collectives

Beaucoup se plaignent d'être notés seulement 3 a leurs EIA mais la Direction nie toute consigne alors qu'elle a communiqué dans sa future politique de rémunération que la note 3 serait la norme….

LA CGT VOUS SOUHAITE UNE BELLE ET HEUREUSE ANNÉE A TOUS !!