

à PAU, le 07/02/2024

Objet : Lettre ouverte N SHAH

Réf. : EP/CGT/ 24.005

à Mme Namita SHAH, Directrice Générale
TotalEnergies One Tech

Madame la Directrice,

Lors de votre adresse aux salarié-e-s, le 05 octobre 2023, vous avez fait état de la situation délicate engendrée par le Directeur OT/TL.

Vous déclariez considérer comme un incident le fait qu'il aurait instauré une situation d'abus de position hiérarchique et d'avoir probablement usé d'un comportement inapproprié vis-à-vis de jeunes femmes. Ces propos ne peuvent laisser les salarié-e-s et leurs représentant-e-s du personnel indifférent-e-s !

D'autant plus que vous reprenez à votre compte le fait que ce sont des "erreurs de jugement"... qui l'auraient amené à ce qu'il quitte la Compagnie d'un commun accord...

Vous proposiez également de réfléchir à mettre en place un "espace d'écoute" pour le bien-être des salarié-e-s... pour faire en sorte que ça n'arrive plus jamais !

4 mois sont passés, et malgré de multiples questions à plusieurs niveaux de nos instances de représentation du personnel, aucune réponse n'a été apportée quant au comportement de ce Directeur, ni de sa situation contractuelle présente, ni de ses éventuelles indemnités de départ pour "bons et loyaux services". Il est encore mentionné dans les organigrammes de l'entreprise et régulièrement connecté via les moyens mis à sa disposition par l'employeur...ce qui laisse penser qu'il aurait encore des liens organiques avec la Compagnie.

Ces faits interrogent nombre de salarié-e-s quant à la "chape de plomb" que la Direction aurait mise sur cette "affaire" qui, pour elle, serait réglée depuis le "pseudo départ" du Directeur OT/TL.

4 mois sont donc passés, et ce 1^{er} février, par le biais d'une communication sur les réseaux de l'entreprise, en allant même à vous poser la question sur la signification du "harcèlement sexuel" et "Faut-il fixer des limites ?", vous nous apportez l'aboutissement de vos réflexions sur ce sujet :

"Nous avons trouvé un e-learning !

C'est un outil très utile qui nous permet de trouver les mots pour échanger autour de ce sujet et pour aider chacun à comprendre ce que les personnes dans cette situation peuvent ressentir, ce qu'elles perçoivent, ce qu'elles peuvent traverser."

On croit rêver !

En effet, comment pouvez-vous encore avoir des questionnements sur le fait d'utiliser des mots comme "harcèlement sexuel" pour y fixer des limites !? savoir ce que l'on ne doit pas faire ou mettre en place des checklists !?

Vous comprendrez que l'écart entre la gravité des faits exposés et le traitement qui en a suivi jette un certain trouble chez les salarié-e-s et leurs représentant-e-s. Ceux-ci attendent une autre réflexion de la part d'une Direction confrontée à ce qu'elle considère comme des "incidents" ; des faits qui pourraient être décrits par d'autres termes, juridiquement inscrits dans le code du travail !

Nous attendons de votre part toute la clarté sur ces faits et leurs conséquences.

Le Délégué Syndical Central
CGT TotalEnergies UES Amont-Global Services-Holding

Le Secrétaire Général

 **cg**t, le syndicat de référence

Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité !



Le 8 mars n'est ni la fête de la femme, ni la fête des mères ou encore moins la Saint-Valentin. C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grève féministe de toutes et tous pour revendiquer et gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie. C'est aussi une journée de solidarité avec les femmes du monde entier et de lutte contre les idées d'extrême droite sexistes et patriarcales. Dans toutes les entreprises et administrations où elles sont présentes, y compris dans les métiers à prédominance masculine, les femmes subissent des inégalités de carrière et de revenus - avec un impact supplémentaire de la maternité sur le déroulement de leur carrière. De plus, les tâches domestiques et familiales leur incombent toujours, et les violences sexistes et sexuelles persistent.

#unjoursansnous

Le 8 mars prochain, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CGT, avec d'autres organisations syndicales et féministes en France et à travers la planète, appelle à une grève féministe afin de rendre visible ce que serait un jour sans femmes au travail. Car un travailleur sur deux est une travailleuse et elles sont jusqu'à neuf sur dix dans de nombreux secteurs et métiers à prédominance féminine. Si elles s'arrêtent, tout s'arrête ! Crèches, écoles, hôpitaux, Ehpad, commerces et services... fermés. Dans chaque entreprise et administration, plus de secrétariat, plus de nettoyage... L'économie serait de fait totalement à l'arrêt !

Un quart de salaire en moins

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, les femmes gagnent toujours un quart de salaire en moins que les hommes. À la retraite, elles sont de nouveau pénalisées

car leurs pensions sont inférieures de 40 % en moyenne. Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés et sous-payés et leur pénibilité est mal reconnue. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être payées au Smic. Elles sont donc les premières victimes des politiques gouvernementales de non-revalorisation du Smic. Et ces politiques sont soutenues par l'extrême droite qui, en plus de s'attaquer aux corps des femmes dans les pays où elle est au pouvoir, maintient les femmes dans la précarité et les assigne au foyer.

Une répartition des tâches aux graves conséquences

Le temps des femmes est très différent de celui des hommes, c'est le premier facteur explicatif des inégalités professionnelles. Les femmes assument toujours l'essentiel des tâches ménagères (70 % des tâches domestiques et familiales), et 30 % d'entre elles sont enfermées dans

des emplois à temps partiel. Il ne faut plus que les femmes soient contraintes de sacrifier leur travail ou d'enchaîner les doubles journées ! Le manque de temps, la précarité, l'absence de réel service public du soin et du lien tout au long de la vie, engendrent des conséquences sur la vie professionnelle et privent les femmes d'un réel choix de carrière ou de temps de travail.

Des violences sexistes et sexuelles importantes au travail

Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel au travail et 80 % d'entre elles y ont subi du sexisme. Ce phénomène social massif n'est pas une fatalité. La nécessaire prise en compte des violences conjugales dans le droit et la santé au travail doit passer par son inscription dans le droit français, comme le prévoit la ratification de la convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail.

La CGT revendique :

- **l'égalité salariale réelle** : Smic à 2 000 €, revalorisation des métiers à prédominance féminine, reconnaissance des carrières, fin des temps partiels subis ;
- **la fin des violences sexistes et sexuelles** au travail : formation, prévention, protection des victimes et sanction des agresseurs ;
- **une politique de la santé** des femmes ambitieuses : droit à l'IVG, suppression des jours de carence, 100 % Secu ;
- **des services publics** de la petite enfance et du grand âge de qualité et répondant aux besoins.

Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous pour gagner l'égalité au travail et dans la vie. Toutes et tous en grève et en manifestation