

info **CGT**TRTG

Fin de la campagne des mouvements

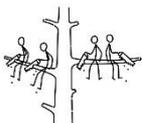
Alors que les salariés ayant candidatés à des postes ouverts via JobPosting sont informés des suites données à leurs demandes, nous tirons plusieurs enseignements. Contrairement à ce qui est annoncé, les passe-droits sont toujours monnaie courante. Nous avons tous connaissance de mouvements orchestrés en dehors du processus BetterTogether. D'ailleurs, si après enquête, 25% des postes étaient attribués sans faire l'objet d'une annonce l'année dernière, vous pouvez être sûrs que cette année ils en feront l'objet et créerons peut-être de l'espoir chez certains salariés. Attention à la chute ! C'est déjà un jeu vicieux et dangereux que de demander à ses salariés de se mettre dans la peau d'un demandeur d'emploi. Alors piper les dés et clamer que le système est vertueux s'avère dévastateur pour les victimes du procédé.

Mangés à la sauce TE

Justement nous voulions revenir sur le rôle magique du manager coach, manager responsable ou encore appelé manager de proximité. Car tout comme les cadres de premier niveau et leurs cousins techniciens, ils sont aujourd'hui de véritables couteaux suisses au service de la compagnie tant leurs missions sont multiples. Comme ses pairs, son statut est également mis à mal par la politique sociale déployée comme un rouleau compresseur : toujours plus de responsabilités sans moyens alloués. En CSE c'est bien souvent le fusible présenté quand on essaie de faire avancer vos sujets.



Communication autour des accidents, octroi de Mesures Salariales Individuelles, reconduction des postes à pourvoir et même investissements source de pérennité pour un service : c'est toujours la même réponse. A entendre la direction, c'est le manager qui détiendrait toutes les clés. A nos yeux, ils ont plutôt l'air coincés entre des budgets étriqués, des objectifs à tenir toujours plus ambitieux, une charge de travail en constante augmentation et l'aspiration à une juste reconnaissance et une évolution attenante. Finalement la



branche sur laquelle les salariés sont assis est sciée de plus en plus court et rares sont ceux qui sont à l'abri. Mais ça ne veut pas dire qu'il faut l'accepter, au contraire ! On ne le répétera jamais assez : ensemble on peut bouger les lignes et améliorer les conditions de travail.

OneTech : Je vais bien Tout va bien

Comme nous, vous attendiez ce rendez-vous impatiemment. M^{me} Shah intervient en CSEC pour une partie de questions réponses. Celle-ci se fait malheureusement attendre. C'est d'abord un bilan qui prend la forme d'un long monologue. Notez qu'il faudrait se réjouir car enfin en avril One Tech devrait compter 3414 salariés. Et quand on accède à la parole pour demander de dépasser ce plafond de 3400, de reprendre les embauches sur les sites lourdement impactés par les départs non remplacés, développer et maîtriser la recherche en interne plutôt que d'acheter des solutions auprès de start-up, la réponse est sèche. Vous demandez toujours la même chose, plus plus plus. Déjà il faut que la Recherche apprenne à arrêter plutôt que de s'entêter. Et au lieu de demander des hausses de budget, il faudrait mieux utiliser les sommes mises à disposition. C'est un message presque d'austérité sans lien avec les résultats de la compagnie ni l'avenir à assurer.

Avis PAPRI Pact & RASSACT

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) est un document obligatoire. Il découle de l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il s'articule avec le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSACT) également à l'ordre du jour de ce CSE du TRTG le 21 mars 2024.

Gonfreville L'Orcher, le lundi 15 avril 2024

Aussi, nous contestons le périmètre fixé pour cette consultation. Alors que le sujet est remonté aux CSE du TRTG et de l'Établissement des Flandres vous, directions de ces établissements, continuez comme si de rien n'était. Avec les informations dont nous disposons à ce jour, les salariés One Tech Flandres rattachés à notre CSE ne sont couverts ni par les PAPRIACT et RASSACT présentés ce jour, ni par ceux présentés au CSE de Flandres. Nous l'avons déjà dénoncé : aucune commission CSSCT n'a dans ses prérogatives le personnel OT Flandres. Ou alors si c'est écrit quelque part, ce n'est pas appliqué. Les directions, chacune leur tour, se renvoient la balle. Les questions restent sans réponse. Vous ne découvrez pas le problème car les élus CGT des deux sites vous questionnent à ce sujet depuis de nombreux mois.

Nous vous demandons quel CSE est consulté pour les RASSACT et PAPRIACT du personnel OT Flandres et à quelle date.

Voyant arriver la formule que l'employeur est réputé avoir consulté le CSE quand bien même nous nous abstiendrions, nous reprendrons quelques points importants à nos yeux et surtout aux yeux des salariés que nous représentons.

En premier lieu, nous pouvons souligner l'écoute, le soutien et l'aide apportés par les salariés qui composent le service HSEQ. Nous y tenons d'autant plus que certaines tâches sont réalisées par du personnel en contrat précaire. La compagnie claironne à la première occasion que la sécurité est la première de ses valeurs mais peine à recruter. Et si l'année prochaine un poste pourrait apparaître à l'organigramme ça ne serait qu'en supprimant un autre poste dans le département.

Concernant les investissements dans la rénovation des bâtiments ou la réduction des dépenses énergétiques, nous constatons qu'ils sont appréciés des salariés. Ces dépenses gommant un peu le sentiment de site laissé à l'abandon et améliore l'environnement de travail des équipes concernées. Néanmoins les chantiers ne manquent pas et beaucoup de retard a été pris par endroit. Ce qui pousse malgré tout encore des salariés dans la crainte quant à la pérennité du site et leur avenir. D'ailleurs les réorganisations multiples et répétées sans jamais aboutir à une situation stabilisée inquiètent également en 2023 comme par le passé. Alors que les investissements matériels dans les laboratoires et halls d'essais avaient tendance à apaiser les inquiétudes.

Côté matériel toujours, s'il est question d'un remplacement de CTA, nous regrettons qu'un budget conséquent ne soit pas alloué à l'amélioration des extractions dans les laboratoires et halls d'essais. En effet comme déjà rapporté, la conception de l'aérodynamique arrive en bout de cycle. Les foisonnements de la conception des sorbonnes ne sont plus représentatifs de l'activité et de l'utilisation actuelle. Finalement à vouloir bien faire et accomplir son travail, un salarié peut se retrouver exposé à un produit dangereux pour sa santé. L'extraction pourrait ne pas être suffisante alors qu'il travaillerait sous sorbonne.

Au chapitre des accidents, le 12 septembre 2023 a eu lieu dans l'enceinte du TRTG pendant une activité proposée et encadrée par la direction ce qui nous apparaît relever d'un accident du travail même si un repas était offert dans le même temps. Par définition, un accident survenu au salarié à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme accident du travail. Pour autant et malgré notre insistance, la direction n'a pas décidé de communiquer le cas auprès de l'assurance maladie afin qu'elle diligente une enquête. Cette réaction face à un problème qui apparaît, toute proportion gardée, bénin comparé au risque industriel ou à la manipulation de produits dangereux, pose question. Le nombre d'accidents étant un indicateur suivi en haut lieu, la parole n'est pas libérée sur le sujet. Le salarié se sent coupable en premier lieu plutôt que de se sentir victime. Les causes sont à trouver dans l'organisation du travail plus souvent que dans le comportement individuel.

Encore dernièrement, l'absence de communication aux équipes en activité ou retraitées potentiellement exposées au cumène est une preuve que TotalEnergies ne favorise pas la reconnaissance des maladies à caractère professionnel.

Vous constaterez une certaine redondance dans les points soulevés année après année. Et si la direction trouve que le nombre de CSE tenus est l'indicateur d'un dialogue social performant, nous préférierions que le nombre de nos requêtes diminue.

Face à ce constat la CGT ne peut que rendre un avis négatif pour le PAPRIACT et RASSACT.