

CSE INFO PAU 11 AVRIL 2024 ET MSI DERNIERE MINUTE !

1. Marche de l'établissement

Care Together Ce programme est à peine lancé que la CGT signale son mauvais démarrage : déjà responsable du décalage de l'enquête stress au travail, voilà que remontent des inquiétudes de salariés impatriés en contrat TGI par exemple. Où est le « renforcement du socle commun de protection sociale pour l'ensemble de ses salariés à travers le monde » quand TotalEnergies renvoie des salariés dans leur pays d'origine de recrutement alors qu'ils aimeraient continuer leur carrière et leur vie privée avec un contrat France ? Où est le soin porté à certains collègues stressés par ventes d'assets, réorganisations ou plan social en cours dans leur filiale d'origine ? La Direction de la compagnie devrait les écouter pour le bien-être de TOUS. TotalEnergies en a largement les moyens, sans aucun risque pour ses activités et ses bénéficiaires. Pour un vrai « Care Together » pour les 100 ans à venir !

2. OT Experimental

Rappel : projet sur les labos « multi-sites » OneTech (8 sites).

Quand les salariés concernés lisent « taille critique », synergie », hiérarchie « multi-sites », « pragmatique », « mutualiser », « agilité » ils sont inquiets, et les Organisations Syndicales (OS) leur donnent raison ! La Direction tente de rassurer en argumentant que si ce projet existe, c'est bien la preuve que la compagnie s'intéresse aux activités expérimentales et de recherche. Et elle promet qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée. Mais quid de ceux qui

seront en mobilité et ne trouveront aucun poste sur leur site via le « pôle-emploi » job-posting ?

Et quand il y a des mots positifs : « former », « staffer », les actes ne suivent pas : aucun véritable projet d'embauches en CDI de techniciens ni d'ingénieurs de recherche, juste le risque d'être multi-tâches, loin du besoin de stabilité et de temps que nécessite la R&D.

Plus d'infos courant Mai au moment de l'information/consultation du CSE Central.

3. Avis sur le bilan social 2023

Vote négatif à l'unanimité des élus.

La Direction ne s'en émeut plus, voire même sourit : « négatif, comme chaque année ». Et oui, les élus attendent des embauches en CDI et ne peuvent pas voter quand année après année les effectifs chutent : 2,4% cette année encore, **soit une perte sèche de 73 salariés en 2023**. Et toujours aussi peu de recrutement en CDI de techniciens (4 en 2023) et un seul cadre recruté à l'EP. Avis complet au verso.

4. Réclamations Individuelles et Collectives

Vestiaires/Douches cyclistes: selon la Direction, il y en a assez, faites-nous remonter si ce n'est pas le cas !

Accident du travail: en télétravail, le risque est grand de ne pas réussir à faire reconnaître un accident du travail. Premier pré-requis, prouver que vous aviez l'accord de votre hiérarchie d'être en télétravail : soit via l'accord télétravail régulier soit par une demande de TTO via Ph7 ou par un e-mail et réponse positive de votre hiérarchie.

Externalisation de projets la CGT reste toujours bien seule quand il s'agit de questionner la Direction sur l'externalisation d'emplois d'ingénieur en Inde (projet TODES – société Quest). La Direction paloise ne répond pas alors que cela concerne aussi l'emploi à Pau, l'évolution professionnelle des jeunes recrues et le maintien du savoir-faire par la maîtrise interne de toutes les compétences d'un métier, même les tâches que l'on pourrait qualifier de « routinière ». La CGT critique cette politique « d'outsourcing », remontez-nous les dysfonctionnements de ce projet.

Les MSI sont brûlantes !

Interpellée par la CGT, la Direction ne s'en émeut pas ; « comme chaque année » (à nouveau, grrr ...). Surtout que ce qui a été annoncé (+10% en cas d'augmentation de NP, fourchette 0,75/1,4 par NP) ne sera pas appliqué aux techniciens et ne le sera pas de suite aux cadres. Et comme ensuite, les NP vont disparaître, remplacés par des Job Grade, la Direction continuera son monologue...

La CGT avait prévenu et n'avait pas signé l'accord salaires (NAO 2024) pour une de ces raisons alors que CFE-CGC, CFDT et CAT ont préféré croire les promesses de la Direction et valider une augmentation générale pour les TAM à 3,4%, bien inférieure à l'inflation 2023 (4,9%, source INSEE).

Dernière Minute: 50% des cadres ont eu AI ≤ 3,5% (2%+1,5%), et 12% n'ont eu que l'acompte de 2% de 2023.

Vous savez ce qu'il vous reste à faire pour que cela change : renforcez le poids de la CGT...

Avis des élus sur le Bilan Social 2023 (CSE Pau)

Les élus rappellent tout d'abord que la Commission RH est en charge, comme le prévoit l'accord relatif au dialogue social et économique du 18 juillet 2018, des attributions prévues aux articles L2315-49 et L2315-56 du Code du travail, relatives à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle, à faciliter le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation ainsi que conformément aux articles L2315-51 et suivants du Code du travail, de l'étude du bilan social de l'établissement et, le cas échéant, de la préparation de la consultation du CSE sur ce bilan. Elle prépare, notamment, les délibérations du comité en examinant les différents éléments du bilan social.

S'agissant du volet emploi, après les très fortes baisses des années précédentes, l'effectif global des salariés inscrits au 31/12 a de nouveau diminué sur 1 an de 2,36% tandis que celui des salariés expatriés rattachés à l'établissement a augmenté de 6,74%

Les élus refont savoir qu'ils restent vigilants au suivi de l'évolution des salariés expatriés sous contrat TGI. A ce sujet, ils demandent à disposer, chaque année, d'éléments relatifs aux départs et retours sous/de contrat TGI.

A fin 2023, les CDD au nombre de 285 représentaient plus de 13% de l'effectif global et plus de 14% de l'effectif présent. S'agissant à 80% de contrat de professionnalisation, les élus déplorent que ceux-ci tiennent de façon continue des postes pérennes, d'autant que très peu se transforment en CDI, 3 en 2023.

Le taux de féminisation progresse très légèrement passant de 23,35% à 24,55% de l'effectif CDI dans la catégorie I/C.

Au 31/12/2023, sur le site, l'âge moyen des CDI présents était de 46,1 ans contre 45,6 ans en 2022.

L'effectif des salariés de 50 ans et plus est de 772 salariés sur 1 996 soit près de 40% de l'effectif au 31/12/2023.

Les élus relèvent également que l'effectif des ETAM de plus de 50 ans représente 50% de la population ETAM.

Après 8 et 37 embauches respectivement en 2021 et 2022, il y a eu 62 embauches en 2023 dont 19 de moins de 30 ans. L'effectif des embauches s'est réparti entre 27 hommes et 35 femmes, 48 au sein de OT, 1 à l'EP et 13 chez TGS.

En raison de l'insuffisance de recrutements notamment de jeunes (19 embauches de CDI âgés de 20 à 29 ans), les élus demeurent préoccupés par la transmission du savoir et des compétences.

Sur la base des éléments de la Commission RH, les élus tiennent à relever que la Direction avait annoncé, lors de la CRH sur le bilan social 2022 en mars 2023, 72 recrutements à venir au cours du 1er trimestre 2023. Il n'en a rien été puisque sur l'année, ce sont 62 embauches qui ont été répertoriées. Les réalisations n'ont donc pas été à la hauteur de l'annonce faite.

Le nombre de rupture de contrat de travail d'un commun accord s'est élevé à 52 en 2023 dont 3 ruptures conventionnelles individuelles en 2023.

Globalement, le solde entrées/sorties est négatif de 73.

Le nombre de prestataires hébergés a très peu évolué et reste concentré entre les entités OT-Géosciences & Réservoir et TGITS (environ 20% chacune) et l'établissement (17%). Les élus font observer que le recours aux prestataires demeure très, trop fréquent sur des emplois techniques comme les laboratoires et les géosciences.

La dépendance à la prestation est flagrante dans certaines activités pour assurer le fonctionnement des entités. Cela constitue un risque pour l'entreprise encore une fois par la perte du savoir et sa maîtrise.

Concernant le volet rémunération, l'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les hommes et les femmes :

- Demeure très significatif,
- A même augmenté dans la catégorie ingénieurs et cadres.

Les élus rappellent que le sujet de l'égalité professionnelle est de la responsabilité de la Direction. Par ailleurs, ils font également état que le nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle du SSC en date du 24/11/2023 qui prévoit notamment une nouvelle étude APEC post MSI 2023 aux bornes du SSC.

Le nombre de cadrations en 2023 a augmenté par rapport aux années précédentes (32 : 10 EP – 18 OT – 2 TGS).

Les élus rappellent que OT a un processus de cadration sur 3 ans, majoritairement à Pau, le bilan devra être fait en son temps.

En conclusion, les élus :

- **Remercient la Direction pour l'ensemble des données transmises ainsi que les éléments complémentaires qui lui ont été communiqués en annexe du Bilan Social ;**
- **Constatent à nouveau avec inquiétude la baisse continue des effectifs CDI et le recours à nombre de prestataires et de contrats CDD dont de professionnalisation ;**
- **Déplorent le nombre insuffisant d'embauches qui laisse sous pression les équipes en place devant assurer les différentes activités de l'établissement.**
- **Compte tenu de ces éléments, les élus du CSE UES AGSH TotalEnergies Pau donnent un avis négatif sur le bilan social 2023.**

Vote à l'unanimité des élus présents, CSE Pau 11 Avril 2024
SICTAME (7 présents sur 9 sièges) – CFE-CGC (4/7) – CGT (6/6) – CFDT (3/3)

Déclaration des élus du CSE TotalEnergies de Pau concernant le bilan social de l'établissement

L'étude du bilan social met en évidence la décroissance des effectifs de notre établissement et la faiblesse du nombre d'embauches.

Les élus du CSE de Pau alertent la Direction sur la surcharge de travail au sein de plusieurs entités du CSTJF, sur les pertes de compétences et sur les risques associés.

Les conséquences de cette situation se font d'ores et déjà sentir au travers du nombre de salariés en vigilance RPS et de la recrudescence récente des incidents à haut potentiel de gravité.

Les élus demandent que les moyens humains statutaires soient mis en cohérence avec la charge de travail croissante du site.