

CSE PAU NOVEMBRE, EIA & FIN DE CARRIÈRE, LA CGT VOUS INFORME

1. Marche de l'établissement

☞ Dans l'actualité de TotalEnergies, la Direction mentionne les résultats au 3^{ème} trimestre un peu moins mirobolants. Est-ce une raison pour annoncer de nouvelles baisses dans les dépenses d'exploitation ? La CGT critique ce choix du PDG qui va pénaliser les salariés et la qualité de leur travail. La CGT craint aussi des coupes franches dans certains projets !

☞ Magic Cloud ?

Alors qu'à nouveau la Direction relaie une « belle » communication sur le Cloud, la CGT tient à rappeler que cela n'a rien d'immatériel, mais correspond bien à des machines physiques consommatrices d'énergie, qu'il y a plusieurs Cloud, tous basées hors France, loin des yeux... De plus, la CGT demande que les moyens ne soient pas rognés sur le développement des logiciels métiers dans cet environnement : il en va des conditions de travail de toute la communauté géosciences mais aussi des développeurs informatiques et des data managers.

☞ Réorganisation R&D

La CGT vous a déjà informé d'une possible réorganisation OneTech R&D et TL. Si celle-ci semble effectivement dans les cartons, il n'y a pas encore de projet mis en place à proprement parler, la Direction paloise confirme qu'il n'y

aura donc aucun changement au 1^{er} janvier 2025. Les hiérarchies n'ont pas à annoncer des suppressions de postes ou de nouveaux responsables de « pôles » Recherche & Technologie. Au-delà du risque pour la santé des salariés concernés, c'est aussi la manière de gérer la recherche que critique la CGT, un flou persistant pour une activité stratégique qui concerne les nouvelles énergies et des sujets environnementaux ...

2. Aide aux aidants

La CGT a demandé ce point pour avoir plus d'information sur la mise en place de l'accord signé l'an dernier. Le service social explique :

- être beaucoup sollicité dans le cadre de cet accord,
- avoir établi une bonne relation de travail avec le Care Manager (correspondant Harmonie Mutuelle pour conseil et passage obligé pour valider certaines subventions)
- et réussir à trouver un bon compromis de télétravail entre les aidants et leurs hiérarchies.

La CGT revendique que ce poste de « Care Manager » (halte aux anglicismes !) soit statutaire et basé au CSTJF, le bien-être au travail passe par plus d'humain ! Vigilance car il reste des aidants bien démunis, notamment ceux qui ont des ascendants hospitalisés. Venez-nous raconter pour porter vos revendications.

3. RIC

☞ Formations Obligatoires ?

La CGT fait remonter qu'il y en a assez de cette ambiguïté sur ce qui est obligatoire ou pas, sur le délai parfois très court pour réaliser certaines formations. Concernant les règles d'or, beaucoup de salariés veulent comprendre pourquoi refaire entièrement une formation faite il y a 2 ans. La Direction aurait dû mieux expliquer les changements et pourquoi est-ce obligatoire pour tous.

☞ RESI (Recours Salaires)

La CGT a demandé à avoir les résultats par établissement pour voir une éventuelle discrimination. La Direction Centrale nous renvoie aux Directions de sites. La Direction Paloise nous renvoie à la Direction Centrale. **Vous nous connaissez, on ne va rien lâcher !**

GEPP – la négo à rallonge

Si vous êtes concernés et intéressés par un aménagement de votre fin de carrière, rassurez-vous cette fois, la fin est proche ! La négociation est finie ! Mais le texte final n'est arrivé que cette semaine... La CGT a demandé à ajouter des exemples, avec tableau, dans l'accord pour aider à y répondre, il n'y en aura qu'un... Vous aurez sûrement besoin d'aide pour comprendre: suivez les actus CGT, lisez l'accord, n'hésitez pas à nous contacter et sachez aussi qu'il y a un service retraite qui peut vous renseigner et par lequel il faut passer dans tous les cas pour faire valoir vos droits.

EIA, FICHE DE POSTE, MOBILITÉ. LA CGT RÉPOND À VOS QUESTIONS

1. EIA (Entretien Individuel Annuel)

➤ **Dois-je proposer mes objectifs ?**

C'est écrit dans le guide de l'EIA, votre hiérarchie va sûrement vous demander de réfléchir à vos objectifs ! Bien sûr ce n'est pas obligatoire et c'est bel et bien le travail de votre manager que de fixer les objectifs. Autant tout de suite réclamer son salaire si vous faites son boulot ! Mais si cela vous permet d'exprimer des préférences pour la tenue de votre poste, allez-y bien sûr...

➤ **Pourquoi dois-je préparer mon EIA ?**

Pour être capable de lister et argumenter sur vos réalisations. Il peut y avoir eu des événements marquants qui méritent d'y figurer (changement de N+1, projet annulé ou non prévu, moments de tensions...). Par exemple, si un objectif n'a pu être réalisé indépendamment de votre fait, préparez-vous à l'expliquer et à argumenter toutes mentions « partiellement atteint » ou « non atteint » (priorité, planning saturé, budget coupé, problèmes de santé etc...)

➤ **Est-ce que je peux parler salaires ?**

Bien sûr, attendre avril cela ne servirait à rien. Cela vous évitera de faire une RESI, dont le fonctionnement empêche toute discussion. La Direction répond que cela doit se faire dans d'autres instances, mais sans dire laquelle ! S'il s'agit de créer une commission paritaire (Direction / Représentant du Personnel) pour les RESI, la CGT est POUR.

➤ **Pourquoi n'ai-je pas une meilleure évaluation globale ?**

C'est la consigne que le manager a reçue pour raison d'enveloppe budgétaire. A croire que son objectif n'est pas d'avoir une équipe motivée et performante mais juste un budget dans les clous. Sinon, rien n'empêche un manager de faire preuve de courage en mettant sa vraie évaluation...

➤ **Que devrais-je faire si les objectifs changent en cours d'année ?**

Demander une revue intermédiaire. Le process le permet. Il a été créé pour

évaluer la charge de travail à mi-année et non pour rajouter des objectifs. Si les objectifs changent il faut que ce soit à charge de travail égal.

➤ **Et si je ne veux pas signer l'EIA ?**

Juridiquement rien ne vous impose de signer si vous ne le souhaitez pas, mais cela veut dire que vous êtes dans une situation compliquée, venez nous voir !

➤ **Profitez de l'EIA pour prendre au mot la Direction !**

La CGT ne veut pas faire trop de généralités, en effet chaque situation est particulière, chaque salarié a sa manière d'appréhender et gérer cet entretien, d'apprécier une notation et d'envisager sa carrière. Ce qui compte pour la CGT, c'est que l'employeur, comme il en a le devoir, préserve votre santé, ne vous surcharge pas de travail, vous assure un vrai bien-être au travail. Comme c'est d'ailleurs écrit dans son guide : « *L'EIA est également un moment privilégié pour échanger sur la charge de travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en garantissant le respect de la vie privée du salarié.* »

L'employeur doit vous permettre d'évoluer et doit reconnaître vos qualifications dans votre poste et votre salaire ! Une gestion RH non individualiste qui permettrait en plus d'atteindre une vraie égalité hommes/femmes.

2. FICHE DE POSTE

➤ **Pourquoi je n'ai pas de fiche de poste ?**

Ce n'est pas normal et injuste par rapport à tous ceux qui en ont. Réclamez-la ! La Direction parle bien de poste dans la description de l'EIA : « *Évaluer la tenue du poste sur l'année écoulée et l'atteinte des objectifs opérationnels et managériaux* fixés lors du précédent entretien.* » Comment évaluer cette tenue de poste sans description écrite du poste ?

➤ **Comment obtenir une réévaluation**

de mon NP ?

Hélas, exercice difficile. La CGT réclame que la Direction respecte ses dires : un poste ne dépend pas de celui qui l'occupe... Profitez de l'EIA pour le dire et l'écrire, un bon RH ne vous le reprochera pas mais verra en vous quelqu'un « d'engagé » et motivé pour sa future carrière !

➤ **Et le coefficient CCNIP dans tout cela ?**

La Direction bafoue son fonctionnement. La CGT revendique la reconnaissance automatique des qualifications et l'arrêt des stagnations des coefficients au-delà de 5 ans.

3. MOBILITE

➤ **Mon chef peut-il cocher la case mobilité sans mon accord ?**

Oui et certains ne se gênent hélas pas pour le faire. Ce n'est pas normal. L'employeur entre même dans l'illégalité si vous vous retrouvez sans poste.

➤ **Peut-on supprimer mon poste (alors que je suis dessus) ?**

Oui, mais, cela doit être suite à une réorganisation présentée aux élus. L'employeur a en outre le devoir de vous en proposer un autre. Il n'est pas normal non plus que la Direction profite de départs ou de postes non pourvus pour les supprimer.

SALAIRES – NAO & EIA

On vient de vous le dire : l'évaluation de l'EIA est biaisée par le système de rémunération. Raison de plus de soutenir la revendication CGT d'une augmentation générale (AG) élevée pour tous, à charge ensuite à la Direction de prévoir une enveloppe d'augmentation individuelle (AI) et de rémunérations mini par NP (vous savez cet « engagement » non tenu...). Mais il faudra votre soutien pour éviter qu'à nouveau une enveloppe AG+AI au rabais ne soit proposée et signée par les autres OS. Soutenez la CGT !

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



[ep.cgttotal.fr/](#)