

TOTALENERGIES
UES AMONT-GLOBAL
SERVICES-HOLDING

AVRIL 2025

CSE INFO PAU

AVRIL 2025

1. Marche de l'établissement

☞ Dans l'actualité de TotalEnergies,

La Direction mentionne le rapport Climat 2025 de la compagnie. La CGT fait remarquer que le scope 3 a complètement disparu de la communication sur WAT. En 2020, TotalEnergies écrivait pourtant « engagement de neutralité carbone en Europe pour l'ensemble de [ses] produits énergétiques utilisés par ses clients en 2050 ou avant (scope 1+2+3) ». Engagement qui a bel et bien disparu du rapport Climat.

☞ Pouyanné auditionné au Sénat

Le PDG a donc été interrogé au Sénat dans le cadre d'une commission d'enquête sur l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises et à leurs sous-traitants. La CGT est allée voir et n'apprécie pas le chantage que Pouyanné a pu faire à propos de la taxe sur le rachat d'actions (prévue à 1,6% soit 115 Millions € environ) : « si elle est augmentée, à ce moment-là la question se posera de savoir où on cote les actions... » puis « si la taxe monte, il faut faire attention... ». Quant aux aides publiques, nous verrons les conclusions de cette commission, mais à la CGT, sans remettre en cause l'égalité de traitement face aux impôts, nous maintenons que TotalEnergies a largement les moyens de se passer de nombreuses aides publiques.

2. Avis RASSACT (Rapport annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail), **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

La CGT ainsi que l'ensemble des élus ont donné un avis positif à ces trois documents. Voir avis au dos.

3. Avis sur le Bilan Social 2024

La CGT ainsi que l'ensemble des élus ont rendu un avis négatif au Bilan Social 2024. En effet, bien que la Direction veuille nous faire croire que les embauches sont reparties à la hausse et que le rapport embauche/départ est positif le résultat reste maigre. Voici la conclusion de l'avis des élus qui :

- Constatent un retour de l'effectif à son niveau de 2022 et regrettent que l'effectif reste néanmoins inférieur de presque 14% à celui de 2020 ;

- Apprécient le nombre de cadrations et d'embauches dont néanmoins trop peu sont issues des CDD ;

- Observent à nouveau avec inquiétude la baisse continue des effectifs TAM et le recours à nombre de prestataires

- S'inquiètent du déséquilibre de la pyramide des âges (39% des salariés ont plus de 50 ans - 1/4 de

l'effectif a plus de 55 ans) qui traduit le manque d'embauches de jeunes ;

- S'interrogent des effets de la GEPP sur la charge de travail des équipes restantes et l'impact de OT saison 2 sur les effectifs du site.

4. Suivi Plan d'actions TGITS/MTE et OT/TL/D&W

Les plans d'actions ont le mérite d'essayer de résoudre les problèmes de RPS dans ces entités. La plupart des problématiques recensées sont liées à la surcharge de travail et à l'organisation du travail. Les élus CGT sont quand même surpris que, dans les solutions trouvées, il faille rappeler de ne pas faire de réunion entre 12h30 et 13h30, de ne pas recevoir ni d'envoyer d'e-mail le weekend et qu'il faille s'assurer que les managers aient fait toutes les formations sur les RPS. Les élus CGT pensaient que ces notions étaient déjà intégrées dans les équipes !! Le chemin est encore long pour appliquer tous les principes dictés dans le DUERP RPS.

ACTU MSI (Mesures Salariales Individuelles)

Beaucoup d'entre vous en ont assez d'entendre le même discours chaque année ..., avec toujours le même langage de votre manager... « j'ai demandé, tu es méritant, mais pas assez d'enveloppe pour toi ». Mais où est-elle cette enveloppe ? Est-elle identique pour tous les services ? Sujet tabou ? Il y en a-t-il une au moins ? Les managers la connaissent-elle ?

C'est encore plus frustrant et dévalorisant quand votre manager vous annonce une augmentation de 0.8% ! (20€ brut par mois...) en vous rappelant, dans le courrier (non signé), que vous, tech, avez bénéficié d'une AG de 1,5% et de l'ancienneté (qui est obligatoire). Quant à la très grande majorité des cadres qui ont eu entre 1% et 1,9 %, la pilule des 2,8% annoncés par Direction et OS signataires a beaucoup de mal à passer... Et sans parler de tous les salariés sur des postes aux NP dévalorisés...

Pour info, la CGT, non signataire de cet accord, est exclue (par l'article 18) volontairement par les OS signataires et la direction de la commission de suivi des salaires... (Bilan annuel des MSI par suite de l'accord)

Elle ne pourra donc pas faire entendre sa voix lors de cette réunion, et commenter les décomptes finaux de la Direction...

Que vous soyez OETAMS ou CADRES, pour acter votre mécontentement et votre insatisfaction, vous avez le RESI, Utilisez-le ! faites réexaminer votre situation salariale individuelle ! Dès que l'ouverture des dépôts des RESI sera effective, la CGT vous informera.

Avis des élus sur le Bilan Social 2024 (réunion du 25/03/2025), lu au CSE du 10 avril 2025.

Les élus rappellent 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.

Concernant le volet emploi, après plusieurs années de baisse, l'effectif global des salariés inscrits au 31/12 a progressé sur 1 an de 2,38% pour porter cet effectif à 2 537 et revenir à son niveau de 2022.

Cette évolution positive cache une grande disparité entre les populations I/C et TAM qui respectivement évoluent de +6% et de -9%.

La part de salariés expatriés rattachés au CSE reste stable à environ 20% de l'effectif au 31/12. Les élus considèrent cette donnée comme incomplète en l'absence d'éléments relatifs aux salariés expatriés sous contrat TGI.

A fin 2024, les CDD au nombre de 291 représentaient environ 13% tant de l'effectif global que de l'effectif présent. Les élus sont conscients de l'expérience que les CDD peuvent acquérir au sein de la Compagnie mais déplorent à nouveau que trop peu d'entre eux ne se concrétisent par la transformation en CDI (2 en 2024).

Le taux de féminisation progresse à nouveau d'1 point passant de 24,55% à 25,54% de l'effectif CDI dans la catégorie I/C. Globalement, sur le site la proportion hommes/femmes est de 70% et 30%.

Au 31/12/2024, l'âge moyen des CDI présents était de 46,3 ans contre 46,1 ans en 2023.

La part des 50 ans et plus représente 39% de l'effectif, les plus de 55 ans représentent ¼ de l'effectif et les + de 60 ans 8%.

Après les 62 embauches de 2023, on dénombre 119 embauches en 2024 dont environ 50% de moins de 30 ans. L'effectif des embauches s'est réparti

- Entre 63 hommes et 56 femmes,
- 90 au sein de OT, 17 à l'EP et 12 chez TGS.

Même si les élus prennent la mesure des embauches en 2024, ce niveau ne comble pas le « trou d'air » notamment de 2021 (8) et les effets des départs en RCC entre 2022 et 2024. Ainsi en 5 ans, l'effectif a diminué au CSTJF de plus de 13,5%.

Les élus veulent exprimer leur inquiétude quant à la perte potentielle de savoir et de compétences si les équipes ne sont pas suffisamment renouvelées. Certains domaines nécessitent une grande expérience à laquelle seules des embauches de jeunes pourront répondre.

Globalement, le solde entrées/sorties est positif de 43. En considérant les seules entrées et sorties dans la Compagnie, le solde est de 27, la différence s'expliquant par les mouvements inter-UES, inter-sites de l'AGSH.

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

La dépendance à la prestation demeure importante dans certaines activités pour assurer le fonctionnement des entités. Cela continue de faire peser un risque pour l'entreprise par la perte du savoir et sa maîtrise.

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

- Reste très significatif,
- A de nouveau augmenté dans la catégorie ingénieurs et cadres (-19,5% en défaveur des femmes).

Ce constat est en décalage avec ce qui a été relevé par l'étude APEC où, à situation comparable, il n'a été observé aucun écart significatif aux périmètres des 3 UES du SSC.

Les élus rappellent que le sujet de l'égalité professionnelle est de la responsabilité de la Direction. Par ailleurs, les élus souhaiteraient obtenir une cartographie des NP occupés au CSTJF avec la répartition H/F.

Le nombre de cadrations en 2024 a augmenté par rapport aux années précédentes pour être porté à 48 contre 32 en 2023.

La répartition est

- 23 à l'EP (3 femmes et 20 hommes),
- 23 à OT (10 femmes et 13 hommes),
- 2 chez TGS (1 femme et 1 homme).

En conclusion, les élus :

- Remercient la Direction pour l'ensemble des données transmises ainsi que les éléments complémentaires communiqués en annexe du Bilan Social ;
- Constatent un retour de l'effectif à son niveau de 2022 et regrettent que l'effectif reste néanmoins inférieur de presque 14% à celui de 2020 ;
- Apprécient le nombre de cadrations et d'embauches dont néanmoins trop peu sont issues des CDD ;
- Observent à nouveau avec inquiétude la baisse continue des effectifs TAM et le recours à nombre de prestataires ;
- S'inquiètent du déséquilibre de la pyramide des âges (39% des salariés ont plus de 50 ans - 1/4 de l'effectif a plus de 55 ans) qui traduit le manque d'embauches de jeunes ;
- S'interrogent des effets de la GEPP sur la charge de travail des équipes restantes et l'impact de OT saison 2 sur les effectifs du site.

Compte tenu de ces éléments, malgré l'évolution positive de quelques indicateurs, les élus du CSE UES AGSH TotalEnergies Pau donnent un avis négatif, notamment en raison du niveau très insuffisant des embauches et du recours encore trop important à la prestation.

Avis RASSACT 2024 et PAPRIPACT 2025

CSE TotalEnergies UES AGSH Pau du 10/04/2025

L'année 2024 a été marquée par deux incidents à haut potentiel (HiPo) dans les laboratoires du CSTJF, qui faisaient suite à un premier HiPo fin 2023, constituant une série inquiétante qui s'est heureusement arrêtée avant qu'il y ait un accident plus grave. Les élus étaient intervenus dans les diverses instances CSEC, CSE et CSSCT pour que des mesures fortes soient prises et ont apprécié que le management se mobilise pour briser la tendance qui semblait s'installer. Les élus ont bien noté que la deuxième version du RASSACT reflète mieux ces événements et ce qui a été mis en œuvre par l'établissement suite aux HiPo. Toutefois, les élus regrettent qu'il ait fallu ces incidents pour que certains risques qu'ils avaient identifiés en amont et pointés clairement dans leurs avis (manque de transmission de savoir-faire entre les salariés partis en RCC et leurs remplaçants embauchés tardivement, surcharge de travail dans les laboratoires, recours trop important à la prestation) soient pris en compte par le management.

L'autre fait marquant a été le blocage du site par le mouvement de protestation d'un syndicat agricole. Les élus ont été associés lors d'un CSE extraordinaire qui s'est tenu en mars 2024 au stade Blanchard. Bien que ce stade ne soit pas un site de l'entreprise, cela a été l'occasion de démontrer l'utilité de cette infrastructure à proximité du CSTJF au-delà de l'accueil des Activités Sociales et Culturelles.

Les élus ont apprécié que leurs remarques en CSSCT aient donné lieu à une version corrigée du RASSACT qui réponde à leurs attentes et saluent l'esprit de coopération avec l'entité HSE pour aboutir à ce résultat. Des résultats sont attendus dans l'avenir pour un meilleur suivi des actions marquantes en cours liées aux remontées d'anomalies en cours d'année et de manière synthétique dans le RASSACT.

Les risques liés à la présence d'agents chimiques dangereux sont mieux gérés avec la mise à disposition d'états de stocks chaque vendredi pour les astreintes.

Les actions mises en place à la suite des découvertes d'amiantes lors des travaux ont été ajoutées au document et mettent en avant la remise à plat du processus de détection avant travaux.

Le nombre d'entités en vigilance RPS reste élevé tandis que les réorganisations continuent à s'enchaîner à un rythme soutenu et que les risques qui y sont associés sont souvent minimisés.

Les enquêtes Eutelmed sont un outil appréciable mais le nombre élevé des personnes présentant des scores de stress supérieurs à 27 ne semble pas attirer l'attention du management. Les écarts types sont également sous exploités alors qu'ils permettraient par une analyse fine de pallier l'effet dilutif du seuil à 20 répondants qui pour le moment empêche d'isoler certaines entités qui devraient être en vigilance.

Le nombre de personnes répertoriées en situation RPS reste encore très élevé ce qui met en doute l'efficacité des mesures de protection listées dans le DUERP, à moins que celles-ci soient insuffisamment appliquées.

Les élus ont apprécié d'avoir les présentations du DUERP et du PAPRIPACT lors de la même commission SSCT même si le temps imparti pour les échanges sur ces documents reste trop court et

qu'il reste une marge d'amélioration sur la mise à disposition du DUER suffisamment en amont de la préparatoire compte tenu de l'épaisseur du document.

Le CSE donne un avis favorable sur les documents RASSACT 2024 et PAPRIPACT 2025 et renouvelle sa satisfaction sur la qualité des échanges qui ont abouti à la version finale qui a été présentée. Toutefois, les élus attendent davantage de la direction pour que la diffusion et l'application de ces documents de qualité produisent les effets attendus en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Avis sur DUERP CSTJF et PERL

CSE TotalEnergies Pau – 10/04/2025

Les élus du CSE donnent un avis positif aux deux DUERP qui leur ont été présentés.

La présence d'Aspergillus n'a pas été retenue dans les risques inventoriés dans le DUERP. Le CSE estime, comme relevé par la CSSCT que, le risque s'étant déjà avéré, celui-ci aurait pu être intégré dans le DUERP puisqu'il est présent dans le RASSACT et surtout les informations sur le suivi à venir de ce risque Aspergillus.

Comme l'an dernier, les élus demandent que la commission SSCT traitant des rapports DUERP, mais aussi RASSACT et PAPRIPACT, compte tenu de la densité des documents à étudier, puisse être programmée dès le matin et que la durée de cette commission puisse être sur une journée si l'ordre du jour le nécessite. Les élus demandent également pour cette session en particulier, que les documents du DUERP soient mis à disposition au moins une semaine pleine avant la tenue de la réunion préparatoire. Par ailleurs les élus souhaiteraient voir apparaître les évolutions significatives de niveaux de risque (6+) par rapport au document de l'année précédente.

Les élus tiennent à préciser qu'ils ont apprécié le fait que, conformément à leur recommandation, les présentations du DUERP et du PAPRIPACT aient été faites aussi tôt que possible en cours d'année et lors de la même Commission SSCT.