



Ref. PLT/NNL — 2021-040

Avis des élus du CSEC UES AGSH Total sur le bilan social 2020,

CSEC du 12 mai 2021.

Suite aux remises d'avis par les CSE Siège et de Pau, les élus du CSEC de l'UES AGSH remettent ci-après leur avis sur le Bilan Social 2020.

Les élus du CSEC actent, que l'année 2020 a été très particulière et inédite, compte tenu de la crise sanitaire due à la pandémie de COVID 19, que nous avons vécue et qui n'est toujours pas terminée à ce jour.

Cette crise sanitaire et les confinements associés, ont quasi généralisé le télétravail dans l'UES alors qu'il était peu pratiqué auparavant. Ce mode de travail, non anticipé, a généré de profonds changements dans nos collectifs de travail.

Après plus d'un an de recul, les élus constatent que les salariés ont su répondre présents. Ce, malgré de grosses difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle dans leur domicile souvent inadapté à la pratique du télétravail, que ce soit au niveau de l'agencement de leur logement, comme du matériel nécessaire pour télétravailler dans de bonnes conditions.

Bien que les différents pilotes de télétravail prévus en 2020 n'aient pu être mis en place pour cause de pandémie, le télétravail s'inscrit vraisemblablement dans la durée. Les salariés doivent donc pouvoir disposer de moyens adaptés pour télétravailler efficacement, afin de tenir compte également des contraintes des trajets domicile-travail.

Les pratiques managériales, notamment les manières de communiquer avec les collectifs de travail et de les diriger, doivent aussi évoluer en concertation avec les salariés.

Les élus du CSEC demandent donc que la thématique du télétravail évolue et prenne en compte les aspects cités ci-dessus.

Bien que l'accord « Dialogue Social & Economique », de juillet 2018, le prévoit, les élus du CSEC notent qu'il y a très peu, voire aucune information dispensée dans les établissements que ce soit au niveau de la formation professionnelle, de l'accession au logement ou de l'égalité professionnelle. Sur ce dernier sujet, les élus savent qu'une étude globale a été réalisée aux bornes des 3 UES par le cabinet externe APEC. Les élus du CSEC demandent que les conclusions de ce rapport soient présentées aux élus des établissements concernés.

De même, la transformation de l'Entreprise requiert plus que jamais le développement de la formation professionnelle des salariés.

Au niveau du volet emploi, les élus du CSEC constatent une nouvelle fois la poursuite de la baisse des effectifs CDI, notamment pour les catégories ETAM, ceci au profit de l'augmentation continue des contrats CDD de professionnalisation. Les élus du CSEC reconnaissent l'intérêt que des jeunes puissent ainsi se former, mais ils réitèrent que ces contrats ne doivent pas se substituer à des emplois pérennes en CDI.

Les élus du CSEC observent la poursuite de la baisse de la population expatriée, accrue par les transferts vers TOTAL Gestion International (droit Suisse) « TGI » et par le contexte sanitaire. Les élus du CSEC reconnaissent les efforts déployés par l'Entreprise pour réaliser les rapatriements des salariés et leur famille dans des conditions difficiles.

Le statut de célibataire géographique exceptionnel appliqué pendant la pandémie à de nombreux salariés expatriés

en famille doit prendre fin pour préserver la stabilité familiale, dès que les conditions sanitaires le permettront.

Les élus du CSEC seront vigilants à l'évolution du devenir et aux postes attribués à la population expatriée. Les récents passages en contrat TGI ont exclu de fait un certain nombre d'expatriés de la vision du CSEC. Les élus du CSEC récusent cette exclusion, pénalisante pour certains de ces salariés et demandent à avoir un suivi de cette population.

Le pourcentage de femme reste stable, mais la présence de femmes est bien supérieure dans la catégorie ETAM que dans celle des Ingénieurs & Cadres « I/C ». En mobilité internationale, pour les I/C elles représentent environ 12% des salariés I/C et pour les ETAM 5% environ.

Le nombre de salariés de moins de 30 ans demeure très faible et reflète le résultat du gel des embauches appliqué dans l'entreprise depuis plusieurs années. Les élus sont inquiets du manque de renouvellement des générations et invitent la Direction à recruter des jeunes non seulement dans les nouveaux métiers du Groupe, mais également dans les métiers historiques.

Le plan de départ en RCC va certes permettre aux plus anciens de prétendre à une retraite bien méritée, mais les élus alertent la Direction sur la perte de savoir, de savoir-faire et les difficultés organisationnelle induites par ces nouveaux départs, qui se cumulent avec les départs en retraite non remplacés ces dernières années. La transmission des savoirs et des compétences doit être une priorité, afin de conserver notre niveau technique et de R&D.

Les élus du CSEC resteront très attentifs à la charge de travail des équipes, notamment celles qui seront affectées par les nombreux départs en RCC.

Les élus du CSEC invitent également la Direction à augmenter le trop faible nombre :

- de cadrations, car de nombreux TAM disposent des compétences requises ou tiennent des postes assimilés à des postes de cadres et ce, parfois depuis plusieurs années
- de CDD transformés en CDI en 2020.

Les élus du CSEC estiment que la Direction doit encore largement progresser sur ces deux sujets.

Comme déjà exprimé, l'année 2020 a été une année très particulière à cause de la crise sanitaire, les élus du CSEC sont conscients que la Direction a mis en œuvre les mesures nécessaires pour sauvegarder la sécurité et la santé des salariés du Groupe et de leurs familles. Cette année particulière a mis à mal les collectifs de travail devant l'urgence sanitaire, mais les salariés ont toujours répondu présents, malgré des situations de travail souvent dégradées.


Ceci constitue l'avis des élus du CSEC de l'UES AGSH.

Votants : 14

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 1



Patrick LABORDE-TUYA

Secrétaire du CSEC de l'UES AGSH