



Paris, le 12 Mai 2020  
PLT/gl/is/N° 20.05-105

## CSEC UES AGSH Réunion Extraordinaire du 12.05.2020

### Point 2. Bilan social UES AGSH 2019 (Recueil d'avis)

#### Avis des élus du CSEC de l'UES AGSH du 12 mai 2020 sur le bilan social

*En premier lieu, les élus regrettent de ne plus disposer des quatre bilans sociaux, UES AGSH, Total SA, Elf EP et TGS, comme cela était encore le cas dans la mandature précédente. Pour les élus, cela se concrétise par une dégradation de la qualité des informations dispensées et des échanges induits, de l'exhaustivité du présent avis et plus globalement du dialogue social. Les élus demandent de disposer à nouveau des bilans sociaux distincts.*

*Les élus partagent les avis remis respectivement aux CSE du siège et de Pau, le 29 avril 2020 et apportent les précisions ou compléments suivants :*

- *Alors que le périmètre d'activité a cru après la réorganisation One Total initiée en 2016, les effectifs à contrat à durée indéterminée « CDI » n'ont pas retrouvé leur niveau de fin 2016. Avec, pour conséquence, une surcharge de travail dans certains domaines, des risques de situations de mal-être et, ce, malgré le recours aux contrats précaires, aux contrats à durée déterminée « CDD » (dont les contrats d'apprentissage) et aux contrats d'intérim, qui sont en forte et régulière croissance.*
- *Même s'il a repris en 2019, le niveau d'embauches demeure insuffisant pour palier le nombre de départs de l'entreprise, principalement à la retraite, qui reste à un niveau élevé.*
- *La population des employés, techniciens et agents de maîtrise « ETAM » continue de baisser, ce qui aggrave les problèmes dans certains secteurs.*
- *Le nombre de démissions est également en forte augmentation. De plus en plus de jeunes quittent l'entreprise, ce qui tend à démontrer que cette dernière ne répondrait plus à leurs attentes. En complément, le nombre de contrats suspendus (création d'entreprise, congé sabbatique) est lui aussi en augmentation, ce qui questionne également sur l'attractivité de la société pour ces salariés.*
- *Les remontées du terrain indiquent que les salariés qui aménagent leur fin de carrière à 50 % ou à 60 % d'activité, pendant un ou deux ans, ne sont pas remplacés.*
- *Les élus rappellent à nouveau l'importance d'avoir une pyramide des âges équilibrée. Cela n'est pas le cas aujourd'hui, surtout dans certains domaines d'activité ou métiers, notamment dans le cœur de notre entreprise (géosciences). Ce dernier point est à mettre en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses orientations à moyen terme ;*
- *Les salariés affectés à l'étranger représentaient 31 % des effectifs de l'UES AGSH en 2014. Leur nombre a baissé sur les 5 dernières années de 37 %, ce qui interroge sur le devenir des opportunités d'expatriation ;*
- *Les questions régulièrement formulées par les expatriés, (temps de travail, primes diverses, congés spéciaux...), devraient être mieux traitées avec des réponses plus précises et de meilleurs délais ;*

- *Les élus du CSEC attendent que le nouvel accord handicap, signé en février 2019, permette un meilleur niveau d'embauche de ces salariés aux bornes de l'UES AGSH ;*
- *Concernant la transformation des CDD en CDI, les élus souhaitent que l'amorce constatée en 2019 se poursuive afin de conserver les talents dans l'entreprise, valoriser et encourager le travail réalisé par les tuteurs ;*
- *Les écarts de rémunération, entre les femmes et les hommes, ne sont toujours pas résorbés. Le manque de données suffisamment fines ne permet plus de comparer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, notamment au niveau des coefficients.*

*Les élus du CSEC demeurent toujours inquiets face aux volumes des départs de salariés non remplacés au sein de l'entreprise. En effet, la transmission des savoirs et savoir-faire est un véritable enjeu pour l'expertise du Groupe.*

*La direction du Groupe doit entendre la forte attente des salariés relative à leur évolution de carrière et rémunération, eu égard aux efforts fournis.*

*La gestion de carrière a été remaniée dans le cadre du projet Better Together. Lors de la première campagne interne de sélection, des difficultés liées aux nouvelles pratiques de gestion de la mobilité ont été rencontrées chez les salariés expérimentés et seniors. Dans cette phase initiale de mise en œuvre, ce constat nécessite une enquête auprès des salariés et vraisemblablement une adaptation du processus.*

*En complément de l'analyse du Bilan Social, le projet de transformation de TOTAL SA en société européenne, présenté aux élus fin août 2019, entrera vraisemblablement en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale du 29 mai 2020. Le Président-Directeur Général s'est engagé à ce que cette évolution ne remette pas en cause l'implantation du siège social en France. La crise sanitaire liée au covid-19 entraîne une crise économique doublée d'une crise pétrolière, inquiétantes pour le futur. Cette situation doit imposer à la Direction des orientations stratégiques fortes du point de vue social et sociétal.*

*Le gel des embauches annoncé en mars 2020 par le Président-Directeur Général est une mauvaise nouvelle, tant au niveau de l'entreprise, qu'au niveau national. La quasi-stabilité des dividendes pose question face aux efforts demandés aux salariés*

*En conclusion, et compte tenu des éléments cités, les élus du CSEC confirment l'avis négatif sur le bilan social remis dans les CSE du siège et de Pau.*

Votants : 14 élus présents

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 0

Avis voté à l'unanimité des élus présents le 12/05/2020

Le Secrétaire du CSEC UES AGSH TOTAL,



Patrick LABORDE-TUYA