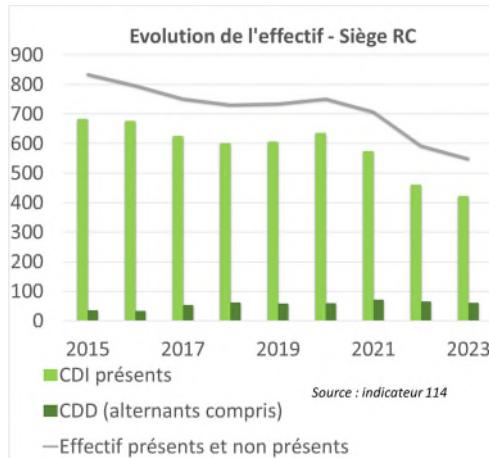


## Bilan social 2023 du siège RC

### Baisse des effectifs et inégalités marquées

Le bilan social, document obligatoire depuis 1977 établi par l'employeur, a été communiqué aux membres du CSE avec plus d'un mois de retard sur le délai fixé par le code du travail [Article L438-5](#). Tout salarié peut demander à le consulter [Article L2323-72](#).

#### L'EFFECTIF : QUEL OBJECTIF ?



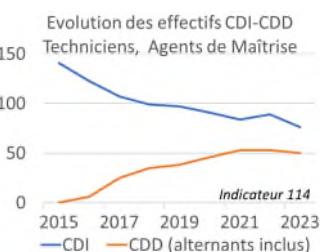
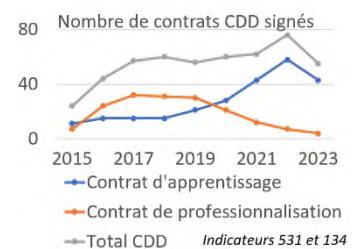
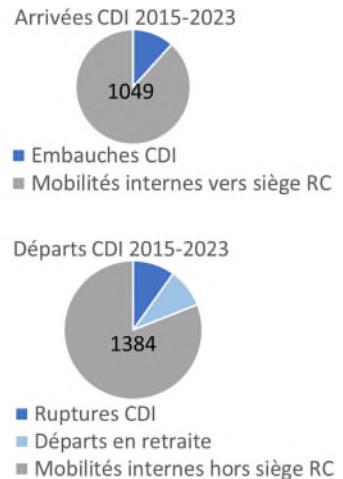
Alors que la branche RC est un enjeu pour la transition énergétique de la Compagnie, les effectifs du siège RC, 550 salariés (*effectif mensuel moyen en 2023*), ont poursuivi leur baisse, soit **34 % de moins** qu'en 2015.

**Que signifie un état-major qui s'amenuise d'année en année au regard de l'engagement de neutralité carbone dans au plus 25 ans maintenant ?** C'est la durée que prend un grand projet.

Au siège du RC, les départs de salariés en CDI ne sont pas compensés par les recrutements externes. Démissions, ruptures conventionnelles et départs en retraite constituent 19 % des départs sur la période 2015-2023<sup>1</sup>. Surtout les mobilités vers d'autres entités du Groupe surpassent nettement les arrivées. Il est souvent dit que la raison est à imputer au manque d'attractivité de la branche : ne serait-ce pas plus concrètement le manque d'offres de postes ?

Les embauches en CDD, constituées à 82 % par des alternants, baissent en 2023. Cet indicateur sera intéressant à suivre l'an prochain pour apprécier l'effort réel de l'employeur pour financer les alternants avec la suppression au 1<sup>er</sup> mai 2024 de l'aide à l'embauche de 6 000 euros par contrat de professionnalisation (33 % des embauches en CDD sur 2015-2023). Une des conséquences positives sera-t-elle la fin de la pratique de pourvoir des postes pérennes par des alternants remerciés en fin de CDD (6 % des CDD convertis en CDI sur la période 2015-2023<sup>2</sup>) puis remplacés par d'autres alternants et que s'y substitue leur embauche en CDI ?

Aussi la comparaison des effectifs des Techniciens et Agents de maîtrise (TAM) en CDI et CDD est consternante sur 2015 – 2023 avec un transfert évident vers des contrats CDD.



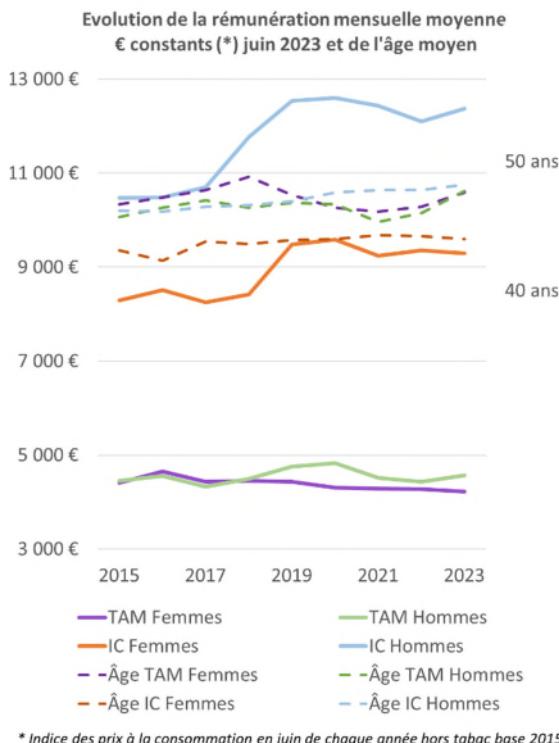
<sup>1</sup> Nombre de ruptures CDI calculé par la somme des indicateurs 141,142,144,147 et départs en retraite selon indicateur 145 sur la période 2015-2023

<sup>2</sup> Ratio des sommes du sous- indicateur 131 sur indicateur 134 sur la période 2015-2023

## Comment cette volonté de réduire le nombre de postes se traduit-elle pour les salariés ?

Les pressions au départ sont réelles. Un des moyens est de supprimer le poste du salarié parfois sans le lui dire et sans lui proposer un autre poste. Ainsi des salariés au siège du RC voient du jour au lendemain l'intitulé de leur poste changé en Chargé(e) de mission, ce qui est un moyen de les couper de toute évolution de carrière et de rémunération et de les pousser à partir. Bien sûr ils peuvent toujours chercher un autre poste dans Job Posting mais sans aucune priorité ni véritable aide.

## RÉMUNÉRATION RÉVÉLATRICE DES DISCRIMINATIONS DE GENRE ET DE DIPLÔME



Les publications de TotalEnergies sur l'égalité professionnelle femmes hommes ne cessent de rappeler que les discriminations de genre n'existent pas dans la Compagnie. Or, au siège du RC, l'écart de rémunération entre femmes et hommes Ingénieurs et Cadres (IC) est systématique sur la période 2015-2023. En 2023, la rémunération moyenne des hommes IC est de **33 % supérieure** à celle des femmes.

Une autre inégalité criante concerne la rémunération en moyenne des TAM qui stagne depuis 2015, plus que chez les IC, malgré un âge moyen plus élevé en 2023 qu'en 2015. **En conséquence, la rémunération en moyenne des femmes TAM en 2023 en euros constants est plus faible qu'en 2015** (*indicateur 212 corrigé par l'indice des prix à la consommation hors tabac*). Les rémunérations moyennes des IC femmes et hommes et des TAM hommes ont également baissé en euros constants par rapport à 2019.

## LA FORMATION POUR TOUS ?

Quel temps est consacré à la formation ? **Moins de 3 jours** en moyenne pour les TAM pour ceux qui ont effectivement suivi une formation, après 3 ans d'effondrement de cet indicateur et malgré un redressement en 2023 lié au programme Visa pour TotalEnergies-Électricité qui illustre comment présentation est parfois confondue avec formation dans la Compagnie.

Les TAM ont moins d'heures de formation que les IC et l'écart est installé depuis 2020. Pourtant les trois jours de formation au choix sans validation de la hiérarchie et l'objectif du COMEX de 5 jours par an consacré à la formation, qui n'est d'ailleurs pas atteint non plus en moyenne par les IC, concernent aussi les TAM.

Cependant, faire évoluer les salariés ne se résume pas à un objectif de nombre de jours de formation.



## EN CONCLUSION, LE BILAN SOCIAL = ÉLÉMENT CLÉ D'INFORMATION DES SALARIÉS

**Votre syndicat est là pour vous aider à le décortiquer.**

### SUIVEZ NOUS SUR...

... notre site internet :

<http://www.sictame-unsa-total.org>

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

[Yammer SICTAME-UNSA – RC Siège](#)

### Communauté SICTAME UNSA - RC Siège

Contactez-nous :

[rc-siege.sictame-unsa@totalenergies.com](mailto:rc-siege.sictame-unsa@totalenergies.com)

Marion Pasquier

[marion.pasquier@totalenergies.com](mailto:marion.pasquier@totalenergies.com)

Pierre Gide

[pierre.gide@totalenergies.com](mailto:pierre.gide@totalenergies.com)

01 47 44 71 54

01 47 44 28 18