

Comité Social et Economique (CSE) établissement de Pau du 23/2/2023

« Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences. » Françoise Dolto

1. Actualités Compagnie

Bio Béarn a démarré à Mourenx le plus grand méthaniseur de France. La contribution du CST est de fournir nos déchets de notre restaurant d'entreprise à Bio Béarn. La contribution serait de 90 tonnes à l'année. La direction n'a pas été en capacité de transmettre le nombre d'emploi précis qui serait créé. Selon nos informations, il s'agirait de 7 emplois directs ainsi que des emplois indirects. 🍊

Les machines à café d'entités de type Nespresso seront supprimées et remplacées par des distributeurs automatiques qui seraient gratuits.

Mercredi 11 janvier 12h30 l'alarme a été déclenchée au rez-de-chaussée des bâtiments BA/BB, ce qui a provoqué une évacuation qui s'est révélée injustifiée. Ce n'était ni un exercice, ni un incident ! Pendant l'évacuation, les quelques personnes présentes n'ont reçu aucune information et le représentant HSE n'avait, a priori, pas toutes les informations sur l'incident ni la façon de le gérer. De plus, pendant les 30 minutes durant lesquelles s'est déroulé cet événement, les personnes revenant de la cantine rentraient dans le bâtiment malgré l'alarme lumineuse, l'alarme sonore se coupant au bout de dix minutes.

Cet incident a permis de montrer que quand ce n'est pas un exercice, « ça marche beaucoup moins bien... »

La direction n'a pas voulu initialement s'expliquer au titre des Réclamations Individuelles et Collectives (RIC) sur cet incident qui a mis en évidence la nécessité de revoir la gestion des évacuations. Il faudra rappeler l'article L4121-1 du code du travail à la Direction. Les questions de sécurité sur le lieu de travail font bel et bien partie du code du travail. Finalement, le sujet sera abordé lors de la CSSCT du 27/02/2023.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. Présentation du projet ARCS (Automated & Robotic Core-flooding System)

Il s'agit d'un projet pour automatiser sur plusieurs modules des séquences longues de manipulation et ainsi faciliter le travail des salariés. Selon la direction, le projet ne devrait impacter qu'une dizaine de salariés. Il n'en est qu'au stade de préprojet et la preuve du concept n'est pas encore finalisée. Les représentants SICTAME-UNSA accueillent favorablement les investissements sur le site s'ils ne sont pas au détriment de l'emploi. Et malheureusement, ce ne serait pas la première fois que l'impact humain serait minimisé !

Les élus du CSE demandent à revoir ce projet lorsqu'il sera plus mature, en particulier quand les conséquences sur les postes, qualitativement et quantitativement, seront établies

3. Présentation nouvel accord Handicap

L'accord Handicap a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 7 novembre 2022, pour une durée de 3 ans. Il annonce pour 2025 un taux d'emploi des personnes en situation d'handicap au périmètre SSC au-delà des 6 %, taux minimal légal. Petit bémol, ce taux devrait rester inférieur à 6 % au périmètre AGSH et ces chiffres intègre des personnes en cessation d'activité, en invalidité dans l'année !

A noter que ce nouvel accord permet de obtenir 3 journées d'absences supplémentaires rémunérées (ou 6 demi-journées) pour les démarches de déclaration ou renouvellement du handicap ou de l'invalidité.

4. Attestation vaccinale

TotalEnergies demande préalablement à toute expatriation une attestation vaccinale de la part des candidats à l'expatriation, pour le salarié mais aussi pour chaque membre de la famille du salarié, enfants compris. La conformité de cette attestation par rapport au code du travail a été demandée à l'inspection du travail. La réponse de l'inspection du travail est, après argumentation, par un courrier daté, du 08 février 2023 :

« La demande de cet employeur me paraît donc non adaptée actuellement, s'autant plus que toutes les règles en matière de COVID disparaissent actuellement... »

Aussi le maintien de cette attestation obligatoire avant toute expatriation n'apparaît donc plus justifié aujourd'hui.

Par ailleurs, L'article L1121-1 du Code du travail dispose que: "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."

Il appartient maintenant à TotalEnergies de justifier vis-à-vis de l'inspection du travail de sa position, légalement très douteuse, comme le SICTAME UNSA l'avait signifié.

5. Demande de One Tech pour l'utilisation du stade Blanchard pour leurs olympiades en octobre 2023

Le CSE a été sollicité par OneTech dans le cadre d'un projet d'événement sportif organisé à Pau les 13 et 14 octobre 2023 ce qui nécessitera d'annuler ou reporter certaines activités des sections.

Le stade Blanchard étant la propriété du CSE, les élus ont donné leur accord de principe pour étudier le projet conjointement avec les équipes OneTech en vue de la tenue de l'événement au stade Blanchard, étant entendu que ce prêt devra se faire à coût neutre pour le CSE.

6. Extraits des RIC (Réclamations Individuelles et Collectives)

- Les dispositions des contrats TGI relatives aux droits à la retraite à partir de 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes sont-elles bien explicitées aux salariés et quel délai de réflexion leur est-il accordé pour relire leur contrat et en apprécier la portée ?
- La Direction ne répond pas aux questions sur certaines incohérences de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et renvoie vers les organisations signataires pour expliquer les calculs : « Les planchers et plafonds sont proratisés en fonction du temps partiel payé au 31 octobre 2022. Le salaire de base mensuel de référence qui sert au calcul de la PPV est le salaire au 1er novembre 2022 (avec prise en compte de l'AG). En conséquence, les salariés ayant un taux d'activité inférieur à 100 % au 31 octobre 2022 bénéficient du montant proratisé de la prime ». Quid des salariés payés sur 13 mois qui touchent moins de PPV que ceux payés sur 12 pour un même salaire annuel ?
- L'obligation d'une salle d'allaitement sur site selon la loi et les recommandations médicales d'allaitement jusqu'au 6 mois de l'enfant : la direction découvre le sujet mais promet des actions rapides...

SUIVEZ NOUS SUR...

... notre site internet :

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

... nos Yammer :

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

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

Contactez-nous en écrivant à :

holding-amont.sictame-uns-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

A PAU Bureau F16 CSTJF

05 59 83 59 21

Holding AMONT-SICTAME-UNSA-PAU : amont-holding.sictame-uns-pau@totalenergies.com