



Journée internationale des droits des femmes : une pure opération de communication de TotalEnergies pour masquer ses errements ?

Nous sommes le 8 mars et TotalEnergies va encore essayer de faire croire, à l'opinion publique, aux actionnaires, aux salariés, et même aux organisations syndicales qu'elle est une championne de la cause féminine en entreprise. **Force est de constater que l'opération semble plutôt une réussite : peu de voix s'élèvent pour dénoncer la réalité des faits.**

Dans cet article, le SICTAME UNSA va vous montrer cette réalité, en utilisant comme fil conducteur [le nouvel accord Égalité professionnelle du 24/11/2023](#), ce type d'accord regroupant en général toutes les mesures censées réduire les inégalités sur la période concernée. Cet accord a d'ailleurs été unanimement signé par les quatre organisations syndicales négociatrices au périmètre du Socle social commun, preuve de l'efficacité de la communication de l'employeur.

LA REMUNERATION

Partons d'un constat factuel, celui des indicateurs officiels au périmètre de chacune des UES AGSH et MS de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des bilans RH au niveau desdites UES :

Calcul de l'index par UES – Indicateur 1 : Ecart de rémunération de base et variable



Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		32 404	0,0%	0,0%	0	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans			0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	27 209		0,0%	0,0%	1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	37 086	31 124	-19,2%	-14,2%	1	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	42 210	42 216	0,0%	0,0%	10	5	1	15	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	32 712	33 039	1,0%	0,0%	17	9	1	26	0,00%
	30 à 39 ans	37 270	36 057	-3,4%	0,0%	118	103	1	221	0,00%
	40 à 49 ans	41 831	41 521	-0,7%	0,0%	227	134	1	361	0,00%
	50 ans et plus	48 429	47 287	-2,4%	0,0%	459	200	1	659	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	47 617	47 484	-0,3%	0,0%	96	135	1	231	0,00%
	30 à 39 ans	64 416	66 025	2,4%	0,0%	506	684	1	1190	0,00%
	40 à 49 ans	91 030	96 303	5,5%	0,5%	595	1094	1	1689	0,13%
	50 ans et plus	126 083	142 419	11,5%	6,5%	508	1381	1	1889	1,95%
ensemble des salariés		75 864	99 505	23,8%		6286			6281	2,07%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

2,1 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

37

Calcul de l'index par UES – Indicateur 1 : Ecart de rémunération de base et variable + prime individuelle



Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2%. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans		28 319	0,0%	0,0%	0	7	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		30 161	0,0%	0,0%	0	17	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		31 159	0,6%	0,0%	2	21	0	0	0,00%
	50 ans et plus		32 373	6,7%	1,7%	1	20	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans		30 329	0,0%	0,0%	1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		33 806	0,0%	0,0%	2	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		31 501	4,2%	0,0%	1	6	0	0	0,00%
	50 ans et plus		34 095	5,5%	0,5%	2	6	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans		32 233	0,8%	0,0%	13	18	1	31	0,00%
	30 à 39 ans		34 909	-0,9%	0,0%	74	80	1	154	0,00%
	40 à 49 ans		39 994	-0,1%	0,0%	205	171	1	376	0,00%
	50 ans et plus		44 488	-0,7%	0,0%	247	132	1	379	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans		47 857	-0,4%	0,0%	24	39	1	63	0,00%
	30 à 39 ans		62 359	2,5%	0,0%	159	175	1	334	0,00%
	40 à 49 ans		85 366	0,1%	0,0%	223	305	1	528	0,00%
	50 ans et plus		120 842	15,5%	10,5%	173	446	1	619	2,61%
ensemble des salariés		62 181	77 066	19,3%		2570			2484	2,61%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) : 2,6 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : 37

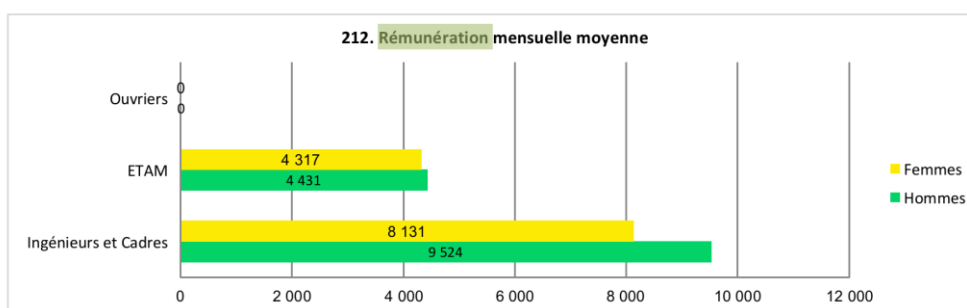
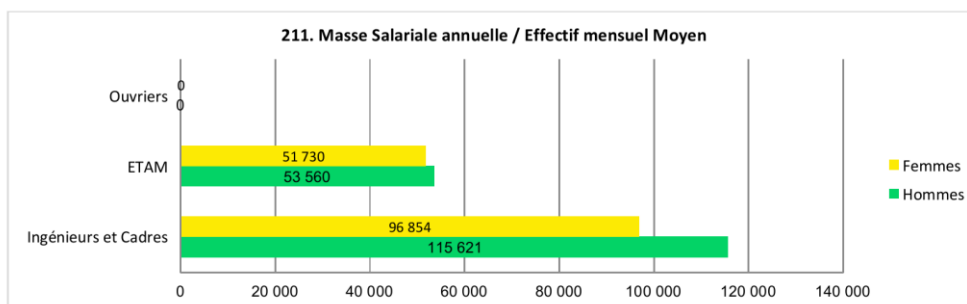
2 | Index H/F 2022

Côté AGSH, 23,8 % d'écart en défaveur des femmes, côté MS, 19,3 %.

Si l'on fait le distinguo entre cadres et OETAM, pour l'AGSH, voilà ce que l'on trouve dans son bilan social 2022 :

Rémunération et accessoires

27



Soit 17 % d'écart de rémunération en défaveur des femmes cadres, soit presque 20 k€ brut par an.

Ces chiffres démontrent que le sujet de l'égalité professionnelle est un vrai sujet chez TTE et qu'il concerne les cadres, essentiellement en seconde partie de carrière.

Que répond TTE lorsque l'on lui présente cette réalité ?

L'employeur indique qu'il fait effectuer par l'APEC¹ une enquête salariale tous les 4 ans et que cette enquête démontre qu'à poste équivalent, une femme est maintenant payée comme un homme. Mais ce que la

¹ Association pour l'emploi des cadres

direction ne dit pas, c'est qu'il s'agit de l'enquête statique, nulle mention de l'enquête dite « dynamique » qui regarderait, à profil équivalent, combien de temps met une femme par rapport à un homme pour atteindre le même niveau de responsabilités... L'explication aux 17% d'écart de rémunération constaté en deuxième partie de carrière réside vraisemblablement là, les femmes montent globalement moins vite dans la hiérarchie, pour des raisons que l'on ne cherche même pas ! Et cette enquête « dynamique » est disponible au catalogue de l'APEC, pourtant TTE persiste à ne pas la commander, malgré les demandes répétées du SICTAME-UNSA : pourquoi ?

Le SICTAME UNSA semble être le seul syndicat à se battre pour que cette enquête « dynamique » soit effectuée.

L'art. 16 du nouvel accord apparaît dès lors comme une vaste plaisanterie. Les « parties », donc **les quatre négociateurs et les représentants de la Direction, « se fixent pour objectif d'obtenir la note de 37/40 sur l'indicateur d'écart de rémunération »**. Un simple coup d'œil à l'indicateur montre qu'il s'agit de ne pas faire pire qu'en 2022 avec 23,8 % d'écart en défaveur des femmes dans les quatre prochaines années. Bravo pour l'objectif ambitieux !

Pourquoi quatre années ? On ne vous l'avait pas dit ? Parce que lors de la mise en application des ordonnances « Macron » au sein de TTE, **la direction a trouvé, en 2018, des organisations syndicales pour signer un accord fixant un rythme quadriennal des négociations, alors que les dispositions supplétives de la loi² auraient permis une négociation annuelle, comme si le sujet avait été réglé depuis la mise en place des premières mesures de 2010...**

Quand on vous dit que l'opération de communication de TTE semble une réussite, même vis-à-vis d'organisations syndicales !

PROMOTIONS ET EVOLUTIONS DE CARRIERE

Ainsi, les femmes cadres apparaissent globalement pénalisées et cela se voit en seconde partie de carrière. Or, vous avez tous entendu parler de la « préférence féminine » pour les promotions sur les postes de management. Oui ? L'opération de communication semble donc toujours bel et bien un succès.

Les articles 33 à 37 du nouvel accord sur ce sujet n'introduisent rien de vraiment nouveau, mais ils permettent de comprendre la cosmétique de la politique d'égalité femme – homme chez TTE.

ARTICLE 37. PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Objectifs et indicateurs chiffrés associés

Les parties se fixent pour objectif d'atteindre en 2025, 30% de femmes parmi les dirigeants et plus de 30% de femmes parmi les postes d'encadrement supérieur au périmètre de la Compagnie.

Action et indicateur chiffré associé

Pour ce faire, les parties s'engagent à ce que la proportion de femmes cadrées se dirige vers celle des hommes et visent à maintenir à minima 35% de femmes dans le vivier des Hauts Potentiels cadres au périmètre de la Compagnie.

On sait très bien que ce sont les indicateurs qui déterminent la réalité d'une politique. Or, quels sont les indicateurs de promotion et d'évolution professionnelle pour les femmes cadres ?

Les postes de dirigeants, d'encadrements supérieurs (NP 15 +) et les Hauts Potentiels (HP)... soit de l'ordre de quelques pour cent des postes.

Cette politique n'est encore une fois que le résultat d'une obligation légale à laquelle TotalEnergies est soumise et l'objectif de 30 % est imposé par la loi « Rixain » du 24 décembre 2021. Les 35 % de HP femmes

² Dispositions applicables de droit lorsqu'aucun accord n'est signé sur le sujet concerné. Dans le cas précis, voir [l'article L2242-13 2° du Code du travail](#).

sont là pour alimenter le vivier des 30 %. A noter qu'à partir de 2029, l'obligation passera à 40 %, nul doute que l'objectif sera ajusté en fonction et présenté comme un progrès de la Compagnie.

Pour les autres femmes salariées, rien de mesuré et donc rien à attendre suivant le principe managérial bien connu « [you get what you measure](#) » (« vous obtenez ce que vous mesurez »).

Un coup d'œil sur l'indicateur de discrimination du « TotalEnergies Survey » témoigne qu'une proportion surprenante de salariés estime qu'il y a de la discrimination dans l'entreprise. Et lorsque l'on creuse, on s'entend dire qu'il s'agirait des hommes en seconde partie de carrière, frustrés de ne pas se voir attribuer les postes d'encadrement supérieur, malgré leurs compétences...

Ce dégât collatéral avait-il été envisagé par les RH ? Certainement. Mais probablement comptaient-elles sur le fait que la contestation d'une discrimination positive serait étouffée par un air du temps qui culpabilise l'homme au nom des actes des générations masculines précédentes. Le tabou est en train de tomber, parce que porter une culpabilité collective héritée du passé génère un sentiment d'injustice également légitime.

LE RECRUTEMENT

Voilà un autre levier pour agir sur la réalité des écarts de rémunération. On le trouve à l'article 18 du nouvel accord. Il ne concerne pas les OETAM, mais essentiellement les cadres (et des contrats pro / apprentissage pour mémoire). Il s'agit de « *tendre vers une parité pour tous les recrutements de cadres* », et ce donc indépendamment de la proportion de femmes diplômées des écoles et universités cibles qui reste la norme pour la population OETAM et qui peut être très éloignée des 50 % dans certains métiers.

Cela ressemble donc encore une fois furieusement à de la discrimination, certes « positive ».

La discrimination « positive » est prévue dans le Code du travail à [l'article L. 1142-4](#) : « *Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.* »

Et donc, pour pouvoir faire de la discrimination « positive », il faut partir d'une situation où l'égalité des chances entre femmes et hommes n'est pas établie, en « *remédiant à des inégalités de fait* », tout le contraire de la communication de l'employeur qui ne cesse d'affirmer qu'il n'y a pas de sujet égalité chez TTE ! La lecture du chapitre 5.6.3.1 « PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES COLLABORATEURS ET UNE CULTURE INCLUSIVE » du document d'enregistrement universel 2022 (p. 335, [lien de téléchargement](#)) est édifiante.

A propos, **quelle cohérence y a-t-il entre l'objectif défini à l'article 16 du nouvel accord visant simplement à maintenir l'état de fait de 2022, et la mise en place de discrimination positive visant à remédier « à des inégalités de fait » ?**

En creux, cet article est la reconnaissance par TTE d'une situation d'inégalité, qu'elle propose de régler en remplaçant des « vieux » cadres hommes qui coûtent cher, par des jeunes cadres femmes « *low cost* ». Ainsi, **la Compagnie escompte faire d'une pierre deux « coûts » : diminuer la masse salariale avec un affichage de réduction des inégalités.**

Encore une fois, bravo aux signataires et surtout à la Direction pour avoir réussi ce coup de maître de les associer à « ça » !

L'EXPATRIATION

Pour la journée internationale des droits des femmes de 2023, le SICTAME UNSA [publiait un article](#) dénonçant le refus de la direction d'appliquer la loi européenne qui prévoit qu'une salariée puisse bénéficier des congés maternités locaux³, s'ils sont plus favorables que ceux prévus par les RAPMI (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale) et avait saisi le Défenseur des droits à ce sujet.

³ Que le contrat soit de droit français (TTE) ou suisse (TGI), la règle est la même, renforcé par [l'accord sur la libre circulation des personnes](#) entre l'UE et la Suisse..

Aujourd'hui, la direction a informé les élus du CSEC AGSH qu'elle acceptait dorénavant d'accorder ces congés maternité conformément aux droits locaux, mais refuse obstinément d'en faire mention dans les RAPMI ou dans les Instructions d'application propres à chaque pays, même lorsque [la loi française l'obligerait à être transparente sur les informations à fournir en cas d'expatriation](#) !

Évidemment, pas un mot non plus à ce sujet dans le chapitre premier « Parentalité, maternité et paternité » du nouvel accord. Pire, même silence pour le congé parental d'éducation, qui devrait, selon l'employeur, systématiquement avoir lieu en France, alors que la loi locale s'appliquant, un des parents pourrait bénéficier de l'application des dispositions équivalentes locales, comme les trente-deux semaines de congé parental au Danemark. C'est d'ailleurs le cas en France où les impatrié(e)s peuvent en bénéficier. [Voir ce lien](#).

Le but de l'employeur ? Probablement, comme à son habitude, maintenir les salarié(e)s dans l'ignorance de leurs droits quand cela ne va pas dans son sens.

L'expatriation aurait-elle pour principe le renoncement à sa vie de mère, de père, au titre d'une rémunération supérieure ? On peut donc se poser légitimement la question, d'autant que la direction refuse d'accorder le statut de « célibataire géographique », réservé à un membre d'un couple, à un parent divorcé ou séparé en expatriation, statut qui, pourtant, permettrait au salarié expatrié de continuer d'assurer la garde de ses enfants en France, dans les cas de garde réduite ou classique.

On voit toute la limite de la portée de l'article 11 du nouvel accord : « *Les salariés sont accompagnés, en tenant compte de leur situation de famille, dans leur mobilité géographique (...) par les RAPMI pour les salariés en mobilité internationale* ».

Dans la même lignée des articles vidés de leur substance, on trouve l'article 12 qui constitue une vraie farce. Il traite du **remboursement des frais occasionnés par l'annulation de mobilité géographique : pour en bénéficier, il faut que la mutation ait été actée par un Avis de Changement de Situation (ACS)**. Si la pratique de ce dernier était en adéquation avec les engagements de l'employeur dans l'accord mobilité géographique de 2002, émis trois mois avant la mutation effective, cela aurait un sens. Or, une fois encore, **l'employeur ne respecte pas ses engagements en émettant régulièrement des ACS le jour effectif de la mutation (voire même après) pour contourner cette obligation, vidant de son sens l'article de cet accord.**

Si vous êtes arrivé jusqu'ici, vous avez pris connaissance de l'essentiel de la réalité que la communication de la direction essaie de masquer, communication qui serait en fait mieux qualifiée par le terme de « propagande ».

Maintenant, la marque de fabrique du SICTAME UNSA, c'est aussi l'analyse du détail. Dès lors, la suite de cet article présente d'autres extraits choisis du nouvel accord témoignant de la communication de la direction aux implications concrètes certes plus limitées.

UNE CONCEPTION NEUTRE DE LA FAMILLE

Le nouvel accord introduit une conception neutre de la famille, avec un « parent 1 » et « un parent 2 ». Si l'on peut reconnaître que le symbole a son importance, on ne peut malheureusement que constater que le dispositif ne change pas grand-chose et que finalement l'employeur est à la remorque des évolutions sociétales et législatives.

Pour les couples de salariés hétérosexuels ayant un enfant biologique, qui constituent la majorité des salariés concernés, aucun changement.

Pour les autres situations, on pourrait croire à un progrès :

- Pour les couples homosexuels, le partenaire de vie peut bénéficier du congé « parent 2 » (congé type paternité). Mais ceci était déjà prévu par la loi depuis 2020, voir l'[article L1225-35](#) du Code du travail.
- Le père biologique en cas de décès de la mère en couche peut bénéficier du congé « parent 1 ». Là encore, ce cas était inclus dans celui prévu depuis 2014 dans le Code du travail, [article L1225-28](#), qui prévoit le transfert des droits restant au père, en cas de décès de la mère à n'importe quel moment du congé maternité.

Donc pas vraiment d'avancées... mais le SICTAME UNSA a constaté qu'un couple d'hommes, ayant recouru à la Gestation Pour Autrui (GPA) à l'étranger, a pu bénéficier du congé 1, alors que la loi française ne l'aurait pas permis. Est-ce la sensibilité du sujet qui a conduit à ce que ce cas ne soit pas clairement explicité dans le nouvel accord ?

Côté congé adoption, la loi prévoyait déjà 16 semaines. Le nouvel accord **ne clarifie pas les 3 semaines prévues dans la CCNIP (art 514) pourtant applicables au titre de l'article [L1225-45 du Code du travail](#)** : « *Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.* » Il y a donc bien trois semaines contestables, voire quatre si l'on se base sur l'accord collectif. Voir [ce lien](#).

Ce nouvel accord aurait été aussi l'occasion d'introduire un congé d'accueil d'un enfant placé dans la famille à la suite du décès de ses parents par exemple. Ce congé existe à l'étranger, mais pas en France.

UN PEU D'EPICERIE

Pour la bonne information des lecteurs, il faut mentionner l'aumône octroyée par la direction sur quelques points :

- De petites améliorations sont apportées à l'article 29 pour les salariés bénéficiant d'un temps partiel avec l'extension de 3 à 5 années de la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein, avec partage entre employeur et salarié du coût supplémentaire. L'accord permet aussi, pour les salariés à temps partiel choisi, de bénéficier de la prévoyance sur la même assiette que celle des salariés à temps partiel familial.
- Article 10 : augmentation de la contribution financière journalière de l'employeur à la garde d'enfant qui passe de 75 € / 100 € (jour / nuit) à 90 € / 120 €, probablement un peu moins de la moitié du coût de garde journalier temps plein. Figure également la possibilité de se faire rembourser le transport d'un proche pour assurer la garde de l'enfant sur un montant malgré tout plutôt bas (SNCF seconde classe, et plafonné au barème ci-dessus).
- Mais à l'article 14, maintien du choix de la direction de diviser par deux la prime de naissance lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dont les deux parents sont salariés de la Compagnie. Ce choix est éminemment discutable, car il crée un traitement inéquitable si l'on considère que c'est le contrat de travail qui crée ce droit. Tous les salariés qui remplissent les mêmes conditions devraient avoir les mêmes droits et toucher la même prime.

ET ENCORE UN PEU PLUS DE COM...

L'article 15 essaie de nous faire croire que la Compagnie a spontanément décidé de mettre en place des salles d'allaitement (et accessoirement de repos, pour les femmes enceintes). TTE n'a fait que remplir une obligation légale prévue de longue date à [l'article L1225-32 du Code du travail](#) : « *Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.* ». Obligation que les élus SICTAME UNSA ont dû rappeler à la Compagnie sur certains établissements. Mais comme notre employeur est très généreux, il accorde 30 minutes de plus par jour à la salariée que ce que la loi prévoit. Les cadres au forfait jour en mesureront toute la mansuétude... Et lorsque permettre au bébé de rentrer sur le site pour être allaité, comme prévu à l'article L1225-31, paraissait trop compliqué, cette partie a tout simplement été « oubliée ».

L'article 26 introduit la diffusion d'une plaquette de communication en septembre 2024, ce qui est parfaitement dans la logique de traitement du sujet par l'employeur.

L'article 27 s'inscrit dans l'actualité. Il aborde le sujet sensible des violences conjugales, sujet qui relève plutôt de la sphère non professionnelle. Si l'article est nouveau, le contenu concret se limite à « *la sensibilisation* ».

d'acteurs existants (référénts RPS, infirmiers et médecins du travail, assistants sociaux, managers...) et ouvre la voie d'une réflexion sur la mise à disposition d'hébergement d'urgence pour des salarié(e)s victimes ». Pas grand-chose donc dans les faits pour l'instant, de l'affichage essentiellement.

AU FAIT, ET LE DROIT A DECONNEXION ?

Ce sujet mériterait un développement à lui tout seul. Il est évident qu'après la crise COVID, la multiplication des cas de *burn-out* des salariés, il faudrait quand même s'en occuper, non ?

Oui mais on a laissé passer la validité de l'accord déconnexion. Qu'à cela ne tienne, on va faire une petite prorogation à l'article 30 pour un engagement de négociation en 2024, avec donc juste un an de retard... La déconnexion attendra, et pour les *burn-outs*, tant pis.

On profitera de cet article pour signaler la disparition en toute discrétion d'un chapitre de l'accord de 2019 :

3.1 Gestion et aménagement du temps de travail

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants d'horaires individualisés, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

Il est rappelé que l'entreprise encourage les horaires individualisés et le télétravail.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que des dispositions propres à chaque établissement, la Direction définit des règles encadrant les horaires des réunions.

Pour organiser les réunions, sont privilégiées les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés.

Au-delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés.

Les animateurs des réunions doivent veiller à respecter les horaires de début et de fin de réunions.

7/38

fe

MS
6N

La programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

L'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication mis à disposition des salariés par l'employeur s'effectue par principe pendant le temps de travail.

Pour les matériels nécessitant une connexion aux serveurs de l'entreprise (ex : ordinateurs, téléphones portables, tablettes...) pour accéder au réseau et aux courriels, il n'existe pas d'obligation de connexion hors temps de travail.

Pour les autres fonctionnalités (texto, appels téléphoniques), l'employeur ne peut y recourir hors temps de travail qu'en cas de situations particulières (astreintes, danger, urgence,...).

Le principe de réalité de l'inflation du nombre de réunions est venu à bout de recommandations, que l'on croyait encore possibles jusqu'en 2019, de maintenir les réunions sur les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés et de l'obligation de tenir compte des salariés à temps partiels.

Mais puisque l'on parle des temps partiels, on se réjouira enfin de la décision de la direction d'ouvrir une négociation en 2024 sur ce sujet, demande portée par le SICTAME UNSA, au vu de l'obsolescence maintes fois dénoncée de l'accord temps partiel de 2005.

Mieux vaut tard que jamais.