

AGENDA

- 1) Compte-Rendu du C.S.E.
- 2) Énigme du Mois
- 3) Vos Réclamations Individuelles et Collectives
- 4) Portrait du Mois

AVERTISSEMENT

Le Sictame-UNSA rappelle que l'accord télétravail signé le 16 juin 2019 est toujours valide. Les représentants du personnel demandent à la direction de faire cesser toute injonction du management (on pense à T.G.S.) qui serait contraire à cet accord et l'ouverture d'une négociation à ce sujet.

Compte-rendu du C.S.E. EXTRAORDINAIRE de Pau du 22/03/24 et état du site aujourd'hui

Un C.S.E. extraordinaire a été demandé par les élus afin de faire un point de situation avec la direction sur le **blocage (8 jours) mené par les agriculteurs** de la Coordination Rurale provenant des Pyrénées-Atlantiques, des Hautes-Pyrénées, des Landes et du Gers, depuis le mercredi 13 mars au matin et levé le 21 mars 2024 aux aurores, sous la menace d'une intervention des forces de l'ordre.

Le Chef d'établissement a tenu à **remercier les équipes de SAMSIC** pour la qualité de leur professionnalisme pendant les événements.

Le nettoyage de l'entrée Ramadier a été effectué le 21 mars ce qui a permis aux salariés concernés de récupérer leurs véhicules et effets personnels. Les canalisations ayant aussi souffert, elles ont été également nettoyées. Les déchets ont tous été évacués. La sécurité et la médecine du travail est revenue sur site. L'entrée principale est en finalisation de nettoyage. **Un retour sur site est prévu demain, ce jeudi 28 mars !**

Il n'est pas écarté que l'incident se reproduise ! Aucun engagement ne peut être fait à l'heure actuelle.

Le SICTAME-UNSA rapporte à la direction que :

- **Une communication vers les élus était nécessaire** : plates excuses du Chef d'établissement, cela ne se reproduira pas !
- **Des coûts ont été générés pour les salariés entre autres pour ceux dont les véhicules ou effets ont été bloqués. Il faudrait rembourser les coûts engendrés par le blocage** : location de véhicules, nuit(s) d'hôtel etc. : **Rapprochez-vous de votre management**, si cela vous est refusé, rapprochez-vous du Sictame !
- **Le télétravail obligatoire doit être indemnisé** par la Compagnie : pas de réponse, le Chef d'établissement renvoie vers une décision en central (Branche AGSH ? voir Socle Social Commun), alors que le problème n'a concerné que le site de PAU. Pourtant, lorsque les indemnités de transport avaient été supprimées en avril 2020, pendant la COVID, cela l'avait été par décision du Chef d'établissement de l'époque.
- **Les statutaires qui se sont vu imposer des congés** lors de l'événement doivent être autorisés à les retirer, il est interdit d'obliger les salariés à poser des congés. **Le Chef d'établissement insiste sur le fait que l'obligation de congés pendant le blocage EST STRICTEMENT INTERDIT !** Il incite les statutaires concernés à signaler leur situation au plus vite pour une régularisation. Pour les prestataires, l'information ne nous sera pas donnée. **Le Chef d'établissement s'engage à rencontrer les représentants des entreprises prestataires** afin d'être sûr que leurs employés ont été traités de la bonne manière, la direction va s'assurer que les prestations seront payées par TotalEnergies mais ne fera pas d'intrusion dans leur gestion interne.
- **Des salariés ont récupéré leur véhicule endommagé** (recouvert de lisier, siphonnage de réservoir, pneus crevés) aux abords du site pendant l'événement, est-il possible d'accéder aux enregistrements des caméras pour les aider dans leurs démarches de dédommagement ? Le Chef d'établissement répond qu'il peut demander l'accès aux vidéos mais que les contenus sont effacés assez régulièrement donc il faut faire vite et il faut donc déposer plainte !
- **Où vont les déchets du blocage** ? Chez PAPREC vers Montardon mais comme un aller-retour vers le site dure 40 minutes, il faudra peut-être faire un dépôt temporaire sur le site de SOGEBA à proximité du C.S.T.J.F. afin que l'évacuation soit plus efficace.
- **Des salariés du site dont les hiérarchie/assistance sont basées à Paris n'ont pas été informés de la situation en temps et en heure, il faudrait mettre à jour les listes de diffusion.** Le Chef d'établissement assume des « trous dans la raquette » et va effectivement mettre à jour les listes.

D'autres questions ont été posées par les autres organisations syndicales :

- **L'action avait été annoncée la veille, pourquoi les salariés ont-ils pu entrer sur le site le mercredi matin** ? Le Chef d'établissement en assume l'entièr responsabilité, il ne pensait pas que la situation irait jusque-là.
- **Des tensions ont été remontées par les salariés / prestataires de TotalEnergies à la suite de fouilles imposées par les agriculteurs** pour être sûrs que les ordinateurs ne sortent pas du site. Le Chef d'établissement répond qu'effectivement c'est arrivé et que ce n'était pas légal.
- **Que devront pointer les salariés qui n'ont pas pu travailler (sans ordinateur, sans Internet, sans accès aux laboratoires etc.) sans avoir à pointer sur les R.F.S. alors que les projets n'ont pas avancé** ? Pas de réponse.
- **Centenaire de TotalEnergies : y a-t-il des risques de perturbations** ? Le Chef d'établissement indique que l'événement est maintenu ; si un risque se présente, il prendra la décision nécessaire.
- **Les salariés, lors de l'évacuation, se sont sentis pris pour cible et surtout très seuls ! Les salariés étaient en confrontation directe avec les agriculteurs sans avoir aucun soutien en interne. Le sentiment « OneTotal » n'y était pas...**
- **Quid du risque d'incendie de la pile de détritus** ? Des lances à incendie ont été tirées pour arroser les déchets. Les pompiers sont en alerte, des rondes sont opérées sur le site pour s'assurer qu'aucun feu ne prenne.
- **Le site du P.E.R.L. n'a pas été mis au courant des événements concernant le site de Pau** : le Chef d'établissement assume que ceci est très dommageable et qu'il va s'assurer que cela ne se reproduise pas.
- **Réclamation d'une prime pour les salariés SAMSIC** : Le Chef d'établissement va s'assurer qu'une récompense non pécuniaire (impossibilité légale) leur soit attribuée pour la reconnaissance de leur très bonne réaction lors du blocage.

Ce mois-ci, nous avons abordé...

Le compte-rendu d'activité de l'établissement

- **HiPo & Communication interne** : le Sictame-UNSA rappelle au Chef d'établissement ses propres mots aux sujets de la **prévention des HIPO (situation High Potential)** qui étaient de « savoir brandir la *stop card* lorsque les manipulations de laboratoire ne semblent pas réalisables en toute sécurité », message non-relayé auprès des managers du site. Les élus SICTAME attendent que ce message soit passé clairement au niveau du management de TotalEnergies.
- **SPORT** : nous avons été écoutés ! Tout salarié participant au **Tournoi de Touch Rugby des 100 ans** devra déclarer un statut de « mission » et non plus de « en congés » (ce qui était illégal et ne les protégeait pas en cas d'accident). Les salariés participants seront donc protégés en cas d'accident (à déclarer en accident du travail dans les 48 h auprès de la C.P.A.M. !).
- **Mise en place d'une nouvelle technologie** : l'I.A. (Intelligence Artificielle) débarque en force chez TotalEnergies, les élus du Sictame-UNSA réclameront à ce titre une **information/consultation** au niveau du C.S.E. central sur la thématique qui changera le quotidien et la cadence des salariés pour lesquels ce sera normalisé.
- **Restauration** : saluons la démarche de la **mise à disposition de contenants consignés** à l'entrée du restaurant d'entreprise sur les semaines 11 et 12 afin de limiter les déchets générés par les repas à emporter sur site – consigne à 9 € quand même... On n'oubliera pas de ramener cette consigne ! Rappelons qu'il est également possible d'amener son propre contenant afin d'emporter son repas.
- **Nouveau Visa** : ce 3^e volet des *Visa for TotalEnergies* est sorti. Il porte sur les marchés de l'électricité. Le Sictame-UNSA notifie que les salariés sont « invités » à les suivre sans AUCUNE obligation.
- **Risques Psycho-Sociaux** : le Sictame-UNSA rappelle aux salariés l'existence d'une nouvelle **page WAT dédiée aux R.P.S.** dans laquelle vous trouverez formations et interlocuteurs afin d'accompagner les salariés en mal-être. Le lien est [ici](#).

Une nouvelle enquête, anonyme, menée par EUTELMED va être déployée du 17 au 28 juin 2024 – dates à confirmer, LE SICTAME-UNSA INCITE FORTEMENT LES SALARIÉS À Y REPONDRE afin de permettre à vos élus d'avoir une perception claire de la santé psychologique des salariés des sites palois.

Compte-Rendu de la Commission Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.C.T.) sur RASSCT et PAPRIPACT 2024

La commission s'est rassemblée au mois de mars pour discuter du nouveau Document Unique d'Évaluations des Risques Professionnels (D.U.E.R.P.) dont un volet est prévu pour les risques psycho-sociaux.

Pour information, le D.U.E.R.P. est un document que l'employeur a obligation de mettre en place dans une démarche de prévention des risques ; il est consultable à la demande. Le R.A.S.S.A.C.T. est le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les *Conditions de Travail* - bilan écrit de la situation générale de la santé, la sécurité, les conditions de travail et les actions menées au cours de l'année écoulée. Le P.A.P.R.I.P.A.C.T. est le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail - document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser, qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Sur les 3 derniers mois, 3 événements HiPo (high potential) sont à déplorer. C'est une alerte sérieuse prise au sérieux par tous les membres. La gestion des plannings et des charges de travail mériterait d'être abordée plus profondément.

La **gestion des alertes est perfectible**. La marche à suivre lorsqu'un « collaborateur » est victime de malaise ne semble pas connue de ces derniers, comme le démontre l'incident salle A38/A39. De plus la visibilité par le département HSE sur ce bâtiment en particulier est clairement à revisiter.

Par ailleurs la **présence d'aspergillose** sur une autre salle pose question sur la gestion de la maintenance de ce bâtiment. La solution consistant à revisiter la ventilation de l'ensemble des salles du bâtiment Alpha et mettre en place un programme de suivi de la qualité de l'air, de l'eau et de l'état de surface sols, murs, produits stockés est soutenue par la C.S.S.C.T.

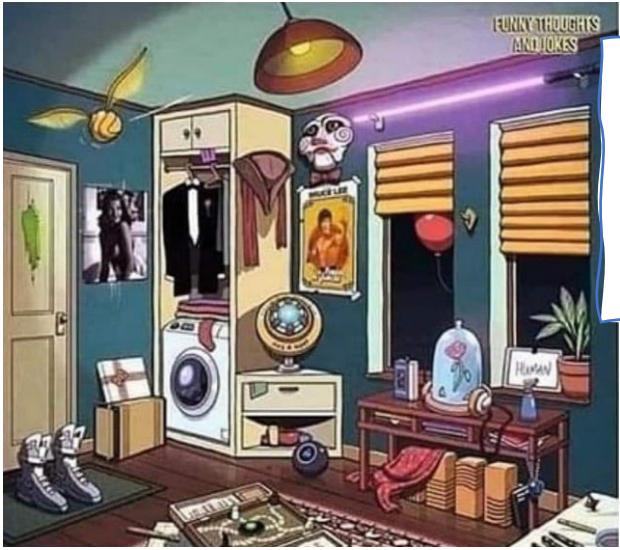
La C.S.S.C.T. a informé que 4 visites sont prévues cette année dont LIS, le PERL, TEC et le bâtiment Alpha.

Il est noté une littérature bien développée et une identification de nombreux moyens pour informer les salariés des risques professionnels existants sur le site. Mais il manque un moyen de mesure de l'efficacité réelle du DUERP. La non-évaluation des impacts des recommandations à la lecture du document, la survenance de plusieurs incidents dont 3 HiPo en quelques mois et le sentiment de **malaise ressenti dans les équipes** font penser que ces plans d'actions de réductions des risques sont perfectibles.

Pour ce qui concerne le volet des R.P.S., le Sictame-UNSA a fait remarquer que même si la liste des actions mises en place est longue comme le bras, nous parlons d'un sujet assez insidieux et non-rapportable dans un tableau. Il semble donc difficile de vérifier que chacun en respecte les termes. Nous avons soulevé qu'aujourd'hui, en termes de **prévention primaire**, personne ne définit, ni n'évalue et donc ne peut évaluer - entre autres - la **qualité du « management » ou du « talent development »**. Ces métiers, de gestion humaine, ne sont jamais évalués par les premiers concernés : les équipes - sauf par de rares managers qui proposent aux équipes de compléter des « **management reviews** », très peu pratiquées alors que constructives pour le manager s'il veut développer ses talents...

Allocation du bon cadeau de Noël

Pour les enfants de plus de 11 ans dont les deux parents sont salariés, ils se verront octroyer chacun un bon cadeau de la moitié du montant prévu par enfant. Pour les enfants de moins de 11 ans, dont les parents tout deux salariés sont séparés, celui des deux qui a la garde de l'enfant le jour de l'arbre de Noël, recevra les places au spectacle et effectuera la commande du cadeau.



25 références à des films apparaissent sur cette image, les vois-tu ?



Les lois de la gestion du temps

1. Loi de Parkinson : « Plus tu as de temps pour réaliser une tâche, plus tu vas prendre ton temps pour la réaliser. »
2. Loi de Laborit : « On a tendance à commencer par les tâches faciles, mais cela peut nuire à notre efficacité. »
3. Loi de Pareto : « 20 % des tâches génèrent 80 % des résultats. Identifie-les ! »
4. Loi d'Illich : « Travailler sans pause diminue la productivité. Prends des pauses pour mieux avancer ! »
5. Loi de Murphy : « Prévois les imprévus ! Tout ce qui peut mal tourner, tournera mal. »
6. Loi de Carlson : « Les interruptions et le multitâche sont des voleurs de temps. Reste concentré ! »

Réponses de février : ma femme - 2kgs - on ne traverse pas un isthme en bateau ! - mal de mer - table de multiplication.

Vos Réclamations Individuelles et Collectives

MISE EN CAUSE À TORT POUR HARCÈLEMENT OU DÉFAUT D'ÉTHIQUE ET RPS : lorsqu'un salarié est mis en cause pour des faits supposés de harcèlement ou défaut d'éthique et que ces allégations s'avèrent injustifiées, est-il prévu un suivi du salarié injustement mis en cause mais qui peut avoir souffert de ces accusations ?

Le fait d'être ciblé par des accusations - de harcèlement, défaut d'éthique - injustifiées peut affecter psychologiquement les salariés mis en cause. C'est la raison pour laquelle les situations sont abordées dans la plus stricte confidentialité et peuvent également aboutir à la mise en place d'un suivi par le médical et éventuellement une orientation pour la mise en place d'un soutien psychologique.

INCIVILITÉS : certains salariés se comportent parfois de façon irrespectueuse (parlent bruyamment ou sufflent) dans les lieux collectifs. Lorsqu'un salarié n'ose pas intervenir, il ne lui est pas possible de saisir ces comportements en vidéo car cela est interdit par le règlement intérieur. Quels sont les recours possibles pour alerter le management sur ces comportements ? Une anomalie HSE est-elle adaptée ?

Un salarié qui constaterait un comportement inapproprié de la part d'un autre salarié peut en informer sa hiérarchie ou le Chef d'établissement pour que, si cela est avéré, des actions en vue de mettre fin à la situation puissent être mise en œuvre.

TRECK + DÉPASSEMENT DE FRAIS : Comme l'outil Treck, Treck + ne permet pas toujours de voir clairement si le forfait inclut le petit-déjeuner. Le remboursement du dépassement est laissé à l'appréciation des hiérarchies. La direction va-t-elle résoudre ce dysfonctionnement de Treck+ qui provoque une charge financière pour certains salariés dont la hiérarchie refuse le remboursement des dépassements ?

Lors de la réservation d'un hôtel via l'outil Treck+, il est clairement indiqué si le petit déjeuner est inclus ou non (surligné en jaune ci-dessous). Nous n'avons pas constaté de dysfonctionnement particulier.

131.75 EUR
Tarif le plus bas pour ces dates
Petit-déjeuner Non inclus

SUIVI DE L'ÉQUITÉ DES MSI : alors que le projet VALORE est officiellement terminé, certains laboratoires continuent de procéder au rattrapage des salaires de leurs techniciens sans avoir de budget spécifique dédié à ce rattrapage. Ceci s'opère donc au détriment du reste de la population TAM. Lorsque des écarts trop importants persistent, serait-il envisageable d'affecter des budgets spécifiques à ces entités pour permettre un traitement équitable du reste de la population ? Un suivi de l'avancement global du reste de la population est-il réalisé ?

Le budget MSI OETAM de OneTech est mutualisé au niveau de la branche via des réunions de consolidation au niveau des VP, des SVP et du Codir OneTech. L'objectif est d'assurer une équité de traitement à chaque salarié à poste et à performance équivalents. Par conséquent, tous les besoins spécifiques (VALORE par exemple) sont traités sans que cela soit au détriment des autres OETAM d'un service dans lequel il y a des cas spécifiques.

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE / AIDES VÉLO : en l'attente de la conclusion de la renégociation en cours de l'accord sur le Forfait Mobilité Durable, pouvez-vous rappeler à qui les salariés doivent s'adresser pour une demande de prise en charge d'achat de vélo électrique par exemple ?

Les salariés doivent s'adresser à leur correspondant paie pour bénéficier de la contribution à l'achat d'un vélo. Pour rappel, la contribution est subordonnée à l'engagement du salarié de réaliser le trajet domicile-lieu de travail à vélo.

→ [Lien vers les R.I.C.](#) ←

Remontez-nous vos R.I.C. !

amont-holding.sictame-unsafe-pau@totalenergies.com

Ce mois-ci, c'est **MARJOLAINNE LAHMI**



... qui se fait tirer le portrait.

Marjolaine est géologue, commençant à l'explo il y a 10 ans et maintenant dans les méthodes Agile chez Sismage-CIG.

Elle est élue du C.S.E. de Pau, membre de la commission R.H. et référente en risques psychosociaux sur le site du C.S.T.J.F.. Ses passions sont les gens, les voyages, faire et apprendre ! Nous la contacterons pour toute situation ressentie par un salarié comme "gênante" sur le site, elle est une oreille active et attentive. C'est une personne qui crée la cohésion en toute légèreté. Rarement de mauvaise composition, elle tâche de rester dans une démarche constructive et une force de proposition.

C'est une personne convaincue que l'humain devrait être, dans tout domaine, au cœur des débats. Le mieux-être au travail est essentiel pour un bon fonctionnement au long terme et est étroitement lié à l'engagement collectif qui doit s'initier par le haut de la pyramide hiérarchique.

