

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

Compte-rendu du C.S.E. de Pau – Février 2024

Ce mois-ci, nous avons abordé...

Le compte-rendu d'activité de l'établissement

- **Talents et Compétences** : 23% de féminisation NP14+ (21% en 01/24) et 29% pour l'internationalisation (24% en 01/24). Il faut que la direction sache que l'atteinte de quotas crée des **tensions et des jalousies** entre hommes français et femmes/internationaux. Il faut arrêter avec l'argument – entre autres - « *Tu étais parfait pour le poste mais on m'a demandé de choisir une femme.* » qui fait - encore une fois - **porter la culpabilité aux femmes** d'avoir le droit d'exister dans le monde du travail ! Aparté : aux dernières nouvelles le quota des 5% de travailleurs handicapés (quota minimum avant pénalités) était atteint grâce à une majorité en contrat précaire (professionnalisant, CDD etc.)).
- **Programme MIRA** : L'Inde, le nouvel Eldorado de la prestation pas chère et sans décalage horaire ! Nous y sommes, la com' MIRA est démultipliée partout dans les entités de **maintenance applicative**. Beaucoup de prestations sont **délocalisés en Inde**, imposant aux salariés indiens une présence **sur nos horaires de travail et surement à des coûts dérisoires**. Heureusement que l'on a créé la Fondation TotalEnergies (via Action) pour aider en partie les plus démunis, afin de pouvoir dormir sur nos deux oreilles... [Lien vers l'article sur le programme Mira.](#)
- **Due Diligence** : Après le fiasco à multiples rebondissements de **Sequana** - la base de données fournisseurs - il y a quelques années, **un nouveau process de Due Diligence tombe sur les salariés**. Pour rappel, le Due Diligence est un process imposé par la conformité groupe pour s'assurer que les fournisseurs auxquels nous faisons appel ne sont pas "véreux". Sous la responsabilité de la Direction Juridique / Conformité et accompagnée par T.G.F.S. et T.G.P., le process de Due Diligence dans son intégralité est réalisé par l'opérationnel ! Bien entendu, malgré le nombre phénoménal de salariés impactés, les C.S.E. ne sont pas consultés. Rien de bon ne se profile pour la cellule R.P.S. qui a encore de beaux jours devant elle !



Un point H.S.E. dont incident HIPO (High Potential) dans les laboratoires

L'HIPO en question est **une rupture de flexible au laboratoire** – ce flexible a heurté une vitre, le technicien n'était pas à côté – heureux hasard qui l'a protégé de blessures inévitables. La traçabilité des flexibles des bancs est effective depuis 3 ans, ceux plus anciens peuvent avoir 5, 10, 20 ans... ou plus ! La raison la plus probable de l'incident est un fonctionnement des laboratoires en flux tendu : ils subissent une **charge importante de travail**. La nécessité de remplacement des flexibles avait été identifiée, en amont, par d'autres munis de protection type « anti-fouet » - et l'opération prévue mais sans cesse reportée, parce que le temps de le faire manquait. **La prestation dans les laboratoires est un vrai problème** car les statutaires (H.S.E. entre autres) n'ont pas le droit de **manager** - en termes de sécurité - ni de former les prestataires ce qui constituerait un délit de marchandage. Alors, en laboratoire - comme ailleurs - : **messieurs-dames de la direction, EMBAUCHEZ DES TECHNICIENS DE LABORATOIRE pour leur propre sécurité !**

La règle Compagnie : recueil et traitement des signalements éthiques (CG-GR-ETH-001)

Les élus du CSE ont émis un **avis défavorable unanime** aux modifications de la règle Compagnie. Pourquoi ? Pour plusieurs raisons : pour commencer, parce que **la direction** informe et consulte les représentants du personnel car ils y sont légalement obligés MAIS elle ne « joue pas le jeu » jusqu'au bout car elle **n'intègre quasiment jamais les modifications issues de cette consultation**. Ici, c'est criant, la règle Compagnie amendée était déjà publiée sur l'intranet Compagnie et sur la base REFLEX alors que la consultation n'avait même pas commencé. Mais messieurs-dames de la direction, les élus ont travaillé le sujet ET proposé plusieurs modifications qui méritent que l'on s'y penche. À bon entendeur !

Concernant la mise-à-jour de la « **règle de recueil et de traitement des signalements éthiques** » (CR-GR-ETH-001) : Le Sictame tient encore une fois à rappeler aux salariés que **le Comité éthique n'est qu'une machine à étouffer les affaires** ! Rendons à César ce qui est à César : c'est la JUSTICE qui doit rendre JUSTICE ! Si vous ne dénoncez pas un crime à l'autorité régalienne (la justice), vous pouvez aller en prison. Sans plainte officielle, aucun statut de victime ne sera reconnu, aucune poursuite engagée et les coupables seront protégés des conséquences pénales de leurs actes ! **Le Comité éthique n'est PAS une autorité régalienne.**

LE COMITÉ ÉTHIQUE NE SERT QU'À PROTÉGER LES INTÉRÊTS DE LA COMPAGNIE !

La modification du règlement intérieur

Les élus du CSE ont aussi émis un **avis défavorable** à la modification du règlement intérieur, pour les mêmes raisons que ci-dessus. Pire, au-delà de la non prise en compte de leurs propositions, **le nouveau "R.I." voudrait permettre de sanctionner un salarié**, au titre de la CR-GR-INF-002 (Pseudo Charte Informatique) **qui**, entre autres, **renvoie à des règles "applicables" non présentées**, donc pour le SICTAME UNSA, non opposables au salarié... Le R.I. fourmille maintenant d'exemples de comportement déviant en matière de corruption / fraudes, mais aucun sur le harcèlement sexuel dont l'actualité paloise a montré qu'il s'agissait d'un sujet. **Le risque pour la Compagnie n'est pas le même et l'on comprend mieux l'ordre des priorités...**

... Et ce n'est pas fini ! Continuons en page suivante !

Le projet A.R.C.S.

Les élus du CSE ont émis un **avis motivé unanime** à ce projet qui propose une normalisation des processus et méthodes dans les laboratoires et qui semble être une réelle plus-value. En revanche, **la robotisation d'une partie du travail des laborantins inquiète** car elle refond entièrement le **cœur du métier**. Le personnel du laboratoire se pose beaucoup de questions sur leur **quotidien de demain** (cadence, sécurité, routine, effectif, pérennisation des compétences, turnover...) et sur le **temps nécessaire à la prise en main de cette nouvelle technologie** avant de pouvoir reprendre le rythme pré-A.R.C.S. qui n'a **pas été évalué** ou du moins **pas intégré par le management** qui s'attend à une reprise de l'activité immédiatement post-installation. Affaire à suivre !

Merci de nous avoir lus !

Quelques colles ...

1. Comment un homme appelle-t-il la personne qui est la belle-mère de la sœur de sa fille ?
2. Une brique = 1 kilo + une demi-brique. Quel est le poids d'une brique ?
3. Un bateau file à 20km/h. Quel temps mettra-t-il pour traverser un isthme de 2kms de large ?
4. Quel mal n'attrape-t-on pas sur cette terre ?
5. Citez une table qui n'a pas de pied.

A vos ménages !

Réponses de janvier : 59 homards - L'alliance se porte à l'annulaire gauche car dans la Rome antique, les médecins pensaient qu'une veine reliait ce doigt au cœur.



Les reines sont de sortie !

Nous y sommes ! Entre le 1^{er} février et le 15 avril, le **frelon asiatique** sort d'hibernation !

C'est le moment choisi par les reines à pattes jaunes pour fonder leur nid primaire qui va servir aux futures colonies de cette espèce invasive et dangereux prédateur pour les abeilles !

Piège à frelon :



1/3 de sirop de cassis + 1/3 de bière brune + 1/3 vin blanc sec

... à mettre dans une bouteille en plastique d'1,5L donc la partie supérieure aura été découpée et retournée.

Vos Réclamations Individuelles et Collectives

- TEST STRESS ANXIÉTÉ DÉPRESSION LORS DES VISITES MÉDICALES :

Des salariés remontent aux élus leurs inquiétudes par rapport à des résultats trop négatifs leurs tests. Dans quelles conditions des niveaux trop élevés pourraient conduire à une mise en invalidité d'un salarié ?

Les salariés qui auraient des inquiétudes sur les résultats de leurs tests peuvent demander un rendez-vous à la Médecine du Travail pour débriefer leurs résultats et afin que le Médecin du travail puisse préconiser toutes mesures préventives ou curatives. Le classement en invalidité est décidé par la CPAM dont dépend le salarié après une étude du cas de l'assuré impliquant le Médecin Conseil de l'organisme. Il n'appartient donc pas à l'employeur de décider du classement en invalidité d'un salarié.

- PROTOCOLE EXPOSITION PRODUIT CHIMIQUE : Quel est le protocole à suivre ou suivi en cas d'exposition d'un opérateur à un ou des produit(s) chimique(s), marche à suivre avec HSE et le Médical ?

En cas d'exposition accidentelle à un ou des produits chimiques, le salarié exposé doit se rendre au service médical afin de : - bénéficier de soins adaptés si nécessaire (et transfert éventuel vers un service d'urgence) - évaluer son exposition accidentelle - réaliser une bio métrologie éventuelle (en fonction du degré de l'exposition) et un suivi de cette dernière si elle revenait anormale. En dehors de cette exposition accidentelle, le suivi médical des salariés travaillant dans les laboratoires est réalisé annuellement avec prescription d'examens complémentaires adaptés à leur exposition potentielle. Côté HSE, dès que nous avons connaissance d'une éventuelle exposition accidentelle, nous invitons la ou les personnes concernées à se diriger au médical.

- QUESTION DE SAISON, LA TEMPÉRATURE DANS LES LOCAUX : Quelle est la température considérée par la Direction comme la température minimale de travail dans un bureau et dans un laboratoire ? (Toute référence au bâtiment du PERL n'ayant plus de chaudière et dans lequel les salariés relèvent régulièrement des températures entre 8 et 12 degrés le matin serait purement non fortuite).

Le département Technique essaie de faire le nécessaire pour qu'il y ait 20 degrés dans les bureaux à l'arrivée le matin des hébergés. Si problème, merci de contacter le 16.

- VENDREDIS VERTS : Le Élus C.S.E. demandent la communication des dates prévues pour les vendredis verts en 2024.

La liste des « vendredis verts » pour l'année 2024 est la suivante : 12 et 26 janvier - 9 et 23 février - 8 et 22 mars - 5 et 19 avril - 3, 17 et 31 mai - 14 et 28 juin - 12 et 26 juillet - 9 et 23 août - 6 et 20 septembre - 4 et 18 octobre - 1er, 15 et 29 novembre - 13 et 27 décembre.

→ [Lien vers les R.I.C.](#) ←

Remontez-nous vos R.I.C. !

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

Ce mois-ci, c'est

FRANCOIS FOURNIER

... qui se fait tirer le portrait.



François, c'est un jeune quadragénaire, père de deux enfants. C'est un homme passionné – notamment par les fleurs, le sport et le bricolage – et épicurien – rien ne vaut une belle table partagée ! Vous reconnaîtrez François à son sourire omniprésent, à son énergie positive et sa motivation inépuisable.

François occupe le poste de chargé d'affaires maintenance au bâtiment du PERL et référent électrique. Son activité syndicale, c'est délégué syndical (D.S.) et élu suppléant pour les sites de Pau et du PERL. Il est – entre autres – en charge de la partie accompagnement « à la recherche d'un médecin traitant » par suite de la pénurie post-départ en retraite « papy boum » et retour massifs des expatriés.

Mais François a d'autres tours dans son sac, n'hésitez pas à le solliciter, il se fera un plaisir de vous aider !

Mon portrait chinois

Si j'étais ...
je serais ...

une devise ou un slogan
**Seul on va plus vite,
ensemble on va plus
loin !**

un livre

**Le Petit
Prince**

**Antoine de
Saint-
Exupéry**

une plante
un mimosa

un personnage
de fiction

Tintin