



CSE UES AGSH Siège - Séance du 21 mars 2024

Lors de la dernière séance du Comité social et économique (CSE) de l'établissement Siège UES AGSH (le 21 mars), ont été abordés : une déclaration relative au non-respect de l'accord télétravail et de son avenant du 12 juin 2019, une présentation de l'évolution des modalités d'authentification des postes de travail, une information/consultation sur le départ en retraite du Dr Dufourniaud (médecin du travail à SMH) ainsi que les comptes rendus de certaines commissions. On retiendra des débats du 21 mars les points suivants.

1. Déclaration relative au non-respect de l'accord télétravail et son avenant du 12 juin 2019

A la suite de la diffusion d'un message au périmètre de TGS (Total Global Service) relatif aux consignes à appliquer au titre du télétravail, les élus SICTAME et CAT ont fait une déclaration ([intégralité de la déclaration ICI](#)).

Ils rappellent avoir alerté la direction sur la confusion entretenue avec la poursuite de pilotes lancés en octobre 2020, et censés durer 6 mois, et l'application de l'accord télétravail de 2019. **Cet accord** toujours en vigueur répond à une gestion sereine de la pratique du télétravail et **il est le seul texte légitime au sein du Socle social commun**. Il est également adapté tant pour gérer les situations générales que les cas particuliers de salariés ou propre au contexte du moment de la Compagnie. Dans cette déclaration, les élus SICTAME et CAT dénoncent avec vigueur la confirmation écrite de **pilotes caducs**, de règles locales, différenciantes **qui ne respectent pas l'accord de 2019** et donc **sans légitimité juridique**.

La présence de la directrice de TGS lors de la réunion du CSE a été l'occasion d'une discussion franche sur le sujet mais n'enlève en rien ce qui a été pointé dans la déclaration

On notera que tous les élus ne se sont pas associés à cette déclaration sous le prétexte pour certains que cela ne concernait pas seulement les salariés de l'UES AGSH Siège et que ce problème devait être traité à un périmètre plus large (CSEC). On attend toujours une demande de leur part à ce périmètre.

Le SICTAME-UNSA continuera de demander de nouvelles négociations au périmètre le plus pertinent afin d'améliorer cet accord télétravail pour qu'il reflète mieux les aspirations des salariés sans remettre en cause le fonctionnement harmonieux des différentes entités.

2. Présentation de l'évolution des modalités d'authentification des postes de travail

L'évolution en cours du processus d'authentification des postes de travail a fait l'objet d'une présentation ([lien ICI](#)). Ce nouveau processus avait l'objet d'une présentation plus succincte à Pau lors d'un CSE en février 2024, les remarques à l'époque ayant incité la direction à revoir sa copie avec l'introduction d'un volet RGPD. Et il a été aussi présenté postérieurement en CSEC AGSH (CSE Central) le 27 mars.

Il porte essentiellement sur :

- L'outil *Bitlocker* utilisée pour chiffrer le lecteur système Windows de l'ordinateur,

- L'ouverture de session grâce à la solution « *Windows Hello For Business* » et une authentification biométrique possible.

Cette solution présentée comme facultative ne le sera plus dans un avenir proche avec l'arrivée d'ordinateurs portables sans lecteur de carte intégré (information TGITS). Cette solution présentée comme unique par la direction ne l'est pas avec la possibilité non mentionnée d'un lecteur externe ou d'une souris avec lecteur de carte. D'autant plus que la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) considère que les employeurs peuvent mettre en œuvre des dispositifs de contrôle d'accès biométriques à condition d'être conformes à un règlement type élaboré par elle-même. Elle estime aussi que les traitements de données biométriques mis en œuvre pour des raisons de commodité, c'est-à-dire en dehors de forts enjeux de sécurité, ne peuvent pas être imposés aux personnes concernées. Le caractère optionnel de l'authentification ni son caractère légitimité juridique même.

Le SICTAME-UNSA ne comprend pas la nécessité selon l'employeur d'utiliser une authentification biométrique pour utiliser son ordinateur professionnel et se réserve la possibilité de recours auprès des autorités compétentes concernant cette pratique. Étrangement seul en CSE Siège et CSEC AGSH à rappeler les exigences de la CNIL face à une communication de l'employeur fondée sur la commodité, le SICTAME y a obtenu de la direction que les exigences CNIL soient considérées. Il vous tiendra informé des suites données à ces présentations dans les différentes instances.

3. Information/consultation sur la mise à la retraite du Dr Dufourniaud (médecin du travail à SMH)

En application du Code du travail, toute mise à la retraite d'un salarié protégé (élus CSE, délégués et représentants syndicaux, médecin du travail, ...) fait l'objet d'une information/consultation de son CSE d'appartenance, préalablement à la notification puis la décision de l'Inspection du travail. La Direction de l'établissement projette la mise à la retraite du Dr Thierry Dufourniaud qui assure le suivi médical des salariés du site de Saint Martin d'Hères depuis février 2017. Le médecin a été interrogé par les élus et il en est ressorti que tout en acceptant la décision de l'employeur, il était disposé à continuer ses interventions sur le site.

En conséquence, **les élus ont émis un avis défavorable, à l'unanimité moins une abstention, à cette mise à la retraite.** Malgré cet avis, la direction transmettra la demande de mise à la retraite à l'inspecteur du travail pour approbation. Elle s'est aussi engagée à trouver une solution pour pallier ce départ.

4. Comptes rendus des commissions

Trois commissions ont fait l'objet d'un compte rendu. On retiendra principalement :

- **Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT)** : des comptes-rendus des visites de membres de la CSSCT dans les locaux occupés par des entités de TGITS dans la tour Michelet et la R&D de One Tech à Palaiseau ont été présentés aux élus (liens pour [TGITS](#) et [R&D](#)) ainsi qu'une synthèse de la dernière réunion (voir point suivant),
- **Commission Voyages** : point sur les inscriptions voyage en groupe 2024 avec annulation de l'Algérie, la validation de la programmation des voyages groupe 2025, la liste des agences de voyages dont la viabilité financière a été évaluée par le cabinet d'expertise comptable du CSE, les nouveaux partenariats (Voyageurs du Monde, campings Sandaya),
- **Commission Sociale et Jeunesse** : diffusion de la note sur l'arbre de Noël 2024 (Fête foraine Paris/Vincennes) et étude de propositions pour SMH, définition des thèmes pour le concours de dessin, élaboration de questionnaires de satisfaction pour les sorties et spectacles Jeunesse.

5. Synthèse de la réunion de la CSSCT du 5 février 2024

Cette réunion a fait l'objet d'une synthèse (lien [ICI](#)) présentée lors de la réunion du CSE. On retiendra les points suivants :

- Des chiffres 2023 d'accidents du travail et de trajet proches de ceux de 2022 avec cependant un **nombre important de chutes** (13 sur 19 accidents de trajet) dont une a entraîné 241 jours d'arrêt !

- La présentation de la **fiche entreprise** concernant les immeubles Coupole, Newton et CBX avec la description des équipes et environnements de travail, l'appréciation des risques et les actions tendant à leur réduction,
- La présentation pour la première année par le service de santé au travail d'indicateurs RPS (Risques Psycho Sociaux) à partir des visites médicales,
- Un point sur les **aménagements en open-space** avec une direction qui ne tient pas compte des résultats d'expertise et de l'avis négatif (comme elle en a le droit mais ce n'est pas une raison ...) pour tasser un peu plus les salariés,
- La **restitution de la sonométrie dans le restaurant d'entreprise** menée le jour du repas de Noël avec des **préconisations** (propositions d'amélioration) qui seront remontées à l'architecte lors d'un futur réaménagement du restaurant mais **qui risquent de ne pas être suivies d'effet pour des raisons budgétaires**.

Les élus SICTAME-UNSA seront attentifs à vos retours concernant les nouveaux aménagements (bureaux en open-space, restaurant d'entreprise). N'hésitez pas à nous interpeller !

6. Réclamations individuelles et collectives (RIC)

À chaque séance du CSE, les élus portent les réclamations des salariés, reprises par les élus auprès du chef d'établissement. Les questions sont variées, les réponses parfois succinctes ou en attente. A noter que contrairement aux prérogatives du CSE, les RIC n'ont fait l'objet d'un échange en séance pour une unique question par organisation syndicale insatisfaite de la réponse (CAT- CFDT et SICTAME, sachant que CFE/CGC était satisfaite des réponses à ses questions). Celles de mars 2024 sont consultables [ICI](#). *En italiques figurent les commentaires immédiats du SICTAME à certaines réponses de la direction. **N'HESITEZ PAS À FAIRE PART DE VOS RÉCLAMATIONS : VOS ÉLUS SICTAME LES TRANSMETTRONT ANONYMEMENT A L'EMPLOYEUR.***

Mise à disposition de la traduction en français de la directive Compagnie relative à la nouvelle politique de rémunération : à cette question maintes fois posée sur la publication en français de cette directive déjà disponible en anglais, la direction répond que sa date de parution n'est pas connue ! *On peut se demander si l'on ne se moque pas de nous sachant que la communication externe de TotalEnergies se vante de la mise à disposition de l'outil Copilot Edge incluant une faculté de traduction automatique plutôt performante.*

Prise en charge des frais de repas des salariés en télétravail : la direction rappelle que le télétravail au sein de TotalEnergies repose sur le principe du volontariat et que les salariés qui le souhaitent peuvent venir déjeuner au restaurant d'entreprise quand ils sont en TT. *Là encore, de qui se moque-t-on ? D'autant plus qu'aucune négociation sur le télétravail n'est prévue dans le calendrier social 2024. La déclaration de certains élus en début de CSE n'en apparaît que plus légitime.*

Inventaire postes vacants : à la demande du nombre actuel de postes vacants, la direction indique qu'un bilan pourra être présenté à l'issue de la campagne de *Job posting*.

Application de la nouvelle politique de rémunération aux salariés NP10+ - communication du salaire médian pour chaque NP : elle permettrait au salarié de s'assurer qu'il se trouve bien dans l'intervalle [0,75 ; 1,4] régissant le salaire de base, la direction répond que les managers ayant accès à *MSI tool* ont eu accès au positionnement relatif des membres de leur équipe. *Ah ! cette culture du secret, surtout ne divulguons rien !*

Application de la nouvelle politique de rémunération aux salariés NP10+ - application de l'augmentation minimale de 10 % lors d'un changement de NP : la direction répond que l'augmentation minimale de 10 % mentionnée s'appliquera pour les changements de NP / niveau de responsabilités à compter de 2024. *On attend impatiemment le résultat des MSI pour vérifier cette application et ses conséquences sur toutes les MSI.*