

- 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 du mois de juin 2024

- « Safety moment » et mobilité durable :

Le Sictame-Unsa a alerté la direction sur les **dangers des pistes cyclables autour du site** et demandé que des démarches soient de nouveau effectuées auprès des autorités locales pour améliorer l'état des pistes cyclables et des passages piétons aux abords du CSTJF.

Dans le même temps, **l'indemnisation des frais de transport mobilité durable a pris fin au 30 juin** à la suite de l'échec de la négociation sur ce thème. Le Sictame-Unsa a demandé à de multiples reprises le maintien des remboursements des frais de transport des salariés se déplaçant à vélo qui conformément à la politique de transition énergétique de l'entreprise permettent de baisser les émissions de CO2.

Après tergiversation, la direction a décidé d'appliquer unilatéralement l'ancien accord. L'employeur a d'ailleurs publié depuis une [communication Yammer à cet effet](#). Le Sictame-Unsa a refusé de soutenir la *semaine de la mobilité*, considérant que l'on ne peut décentement promouvoir ce type de mobilité quand on sait que les abords du site ne sont pas sécurisés, ce qui a déjà entraîné des accidents et un décès de salariés.



- Rapport annuel santé au travail :

Le responsable du département Médecine du Travail au CSTJF/Perl a présenté aux élus le bilan annuel 2023 du Service de Santé au Travail (SST). Il a permis de passer en revue l'activité du Service médical tout au long de l'année 2023.

Le Sictame-Unsa a porté, souvent seul, des thèmes comme le suivi des pathologies (dengue, chikungunya), la prévention des risques de suicide, le suivi des techniciens de laboratoire (dermatologie, ...).

- **Licenciement injustifié d'un salarié du CSTJF** : TotalEnergies a été condamné en justice par le tribunal d'appel de Pau pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié du CSTJF et non-respect des durées maximales de travail. Ce salarié licencié à la suite de sa contestation des durées maximales de travail avait été débouté de ses demandes par le conseil des prud'hommes dans un 1^{er} temps.



Puis, il avait fait appel lorsqu'il a découvert que le magistrat côté patronal qui présidait à son jugement était un ancien directeur des ressources humaines de Total contrevenant ainsi aux exigences d'impartialité objective. La cour d'appel a donné raison au salarié mais le sujet de la mise en place d'un système objectif et fiable de mesure du temps de travail avec un logiciel qui reste bloqué à 10 heures par jour reste toujours posé.

- **Total Survey** : Le Sictame-Unsa vous encourage à remplir le questionnaire **Eutelmed**, qui est le seul outil statistique indépendant permettant de prendre la température dans les entités. Les délais ont été prolongés donc si vous ne l'avez pas encore rempli, merci à vous d'y penser afin de cerner au mieux les perceptions des salariés.

→ [Pau - Répondre à l'enquête \(CSTJF&PERL\)](#) ← & → [Expatriés - Répondre à l'enquête](#) ←

- Divers :

Le Sictame-Unsa a soutenu tout dispositif permettant la cadrage des infirmiers qui le souhaiteraient.

La direction ne souhaite pas informer les représentants du personnel sur la situation dans certains pays comme la Papouasie Nouvelle-Guinée où des expatriés seront rapatriés dès le mois de juillet renvoyant les interrogations légitimes et urgentes du Sictame-Unsa aux calendes grecques.

Le dernier rapport de l'AIE interroge la politique d'investissement de TotalEnergies et le risque d'actif échoué dans le pétrole avec une politique de l'offre largement supérieure à la demande. Les investissements dans les énergies renouvelables pourraient s'avérer plus rentables si le cours du baril descendait en dessous de 60 \$.



Compte-Rendu du C.S.E. de Pau – juillet 2024

Ce mois-ci, nous avons abordé...

Le compte-rendu d'activité de l'établissement

- **Augmentation de capital** : 55,3% taux de participation des salariés (soit 63 000 personnes) dans l'investissement capital TTE (8 % du capital – y compris les actions de performance - détenues par les salariés) – **N'oublions pas que nous sommes salariés, ce n'est pas parce que la compagnie « offre » des actions gratuites qu'elle doit oublier les augmentations et les primes** – les actions restent un investissement risqué supplémentaire que prennent les salariés. Les salariés restent des salariés et non pas des actionnaires. En parlant d'actions, **le Sictame-Unsa déplore la quasi-inexistence d'attributions d'actions de performance à la population OETAM**. Le manque de considération est visible !
- **Total Energy Survey** : 85 % de répondants (participation record avec pression dans certaines filiales françaises ou étrangères) – 77 000 participants : restitution en septembre au niveau du C.S.E., démultiplication au management pendant l'été. La date limite a été reconduite donc **si vous n'y avez pas encore répondu, merci d'y penser !**
→ Pau - Répondre à l'enquête (CSTJF&PERL) ← & → Expatriés - Répondre à l'enquête ←
- **Après-midi 100tastique** : Le Sictame-Unsa a remercié la direction pour ce moment en famille, une belle réussite !
- **OneTech Days** : Le Sictame-Unsa regrette que **les sessions « Workshops »** soient si **peu remplies** (2 à 5 personnes pour des salles pouvant accueillir au moins le double) – Des Golden Tickets ont été attribués aléatoirement (plutôt nouvel arrivant ?), le constat demeure : beaucoup de tickets n'ont pas été utilisés. Peut-être serait-il opportun de **proposer ces Golden Tickets pour les volontaires** ? Nous manquons **l'occasion de « casser les silos » techniques** qui existent plus de que jamais chez OneTech.
- **Féminisation et internationalisation** : 32 %, c'est le taux atteint pour ces deux « quotas » aujourd'hui sur les sites palois. Malheureusement, beaucoup de **propos sexistes et racistes « ordinaires »** sont encore tenus par des salariés, surtout en sortie de cette période de Job Posting où des phrases telles que *« Tu as eu ce poste car il était pour une femme »*, ou encore *« Ta promotion fait partie des quotas »*. Atteindre des quotas, c'est bien ! Mais accompagner au changement et notamment sur ces thématiques de sexisme/racisme ordinaire, c'est mieux ! **Combien de temps encore, les « minorités »** - entre guillemets car femmes et étrangers représentent, au niveau planétaire, des proportions majoritaires – **supporteront-elles ces injustices sociales ?**
- **Commission sociale** : Changement de règlement intérieur – annexe pour les **règles de dépôts de dossier pour garde d'enfants** ; les salariés devraient déposer leurs dossiers au fur et à mesure et pas en fin d'année pour éviter un goulot d'étranglement en fin d'année et une surcharge de travail considérable des salariés du C.S.E. Le C.S.E. recommande fortement auprès de ses ouvriers-droit, par respect pour leurs collègues détachés au C.S.E., de respecter **un délai d'un mois maximum** pour déposer les dossiers afin de pallier ce problème.
- **Synthèse rapport C&SCT** : La charge de travail du service social, soit 300 personnes à suivre annuellement, nous rend perplexe. **À quand une embauche de l'assistant social pour pérenniser son travail ?** Le Sictame-Unsa demande à nouveau la liste des accidents du travail et de trajet car c'est un droit du C.S.E. d'avoir connaissance de ces faits. La direction répète sa position visant à « protéger l'identité des personnes concernées ». Le Sictame-Unsa affirme ne pas souhaiter d'identification des victimes mais revendique son droit – et celui des élus - d'être capable d'effectuer son travail, en l'occurrence de pouvoir vérifier que les efforts de prévention et de réparation pris suite à ces A.T. sont bien proportionnels au risque (intensité et récurrence) de ces A.T.
- **Mesures budgétaires C.S.E.** : Un **vote a eu lieu** pour pallier le **déficit budgétaire d'1 M€ par an** au C.S.E. des A.C.S. de Pau, ont été adoptées les mesures suivantes :
 - Suppression de la ½ part supplémentaire pour le calcul du QAF
 - Baisse du sous-plafond vacances individuelles à 50%
 - Plafonnement des voyages individuels à 150€/j/personne à pondérer au QAF de chacun
 - Réduction de 3 à 2 dossiers voyages individuels par an
 - Suppression des bons de rentrée scolaire pour les enfants de retraités.

Merci de nous avoir lus !

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 ! »

Vos Réclamations Individuelles et Collectives

- ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS DURANT ARRÊT MALADIE :

Un salarié peut, depuis le 24 avril 2024, acquérir des congés payés (CP) pour arrêt maladie. Voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F37482#:~:text=L%27acquisition%20de%20cong%C3%A9s,sur%20cette%20p%C3%A9riode>
Plusieurs salariés de TotalEnergies ont réclamé, ou comptent réclamer les congés payés auxquels ils peuvent prétendre pour la période postérieure au 1er décembre 2009. A ce jour, TTE n'a pas donné suite à leur demande prétextant des « difficultés techniques ». La direction peut-elle clarifier la nature de ces difficultés et indiquer un délai sous lequel elle répondra à ces demandes ?

La direction travaille sur le sujet et est en train de regarder comment appliquer au mieux la nouvelle loi qui serait pour toutes les entreprises d'une grande complexité dans sa mise en œuvre.

Quelles difficultés sont rencontrées par la direction pour justifier le fait qu'elle n'applique pas la nouvelle loi de paiement de CP lors d'arrêt de travail > 3 mois ? Le calcul ne semble pas incommensurable ni le virement de la somme due sur le compte du salarié... La direction veut-elle gagner du temps pour attendre une potentielle prescription ? Le problème semble être un certain paramétrage interne... Statu quo !

- MANAGER REVIEW : Des salariés sont sollicités par leur hiérarchie N+1 ou N+2 pour remplir la « manager review » de leur N+1. Où est l'explicatif de ce processus pour le salarié sollicité ? Son caractère facultatif ? La manière dont elle est utilisée et valorisée pour le manager et les répondants ?

La Manager Review (MR) est un temps d'échange et d'appréciation des pratiques managériales. Sa finalité est le développement des managers coachs par l'identification des points de force, des axes de développement et de partage des bonnes pratiques entre pairs. Dans un premier temps, la MR permet la discussion entre le manager et son manager N+1 sur la base des feedbacks de ses équipes. Suivant le principe de confiance et de responsabilisation de Better Together, il est recommandé que le feedback soit sollicité directement par le manager auprès de chaque membre de son équipe. C'est donc le manager qui explique aux membres de son équipe la démarche et sa finalité. *Les règles ne sont pas très claires, l'anonymat n'est pas garanti, le déploiement de la MR est au « bon vouloir » du manager. Le fait que la MR soit gérée en interne entrave la liberté d'expression des salariés qui la remplissent. À quand des dispositifs humains pour gérer les questions liées à l'humain ? Aujourd'hui, toutes les solutions proposées (R.P.S., management, management review) sont dématérialisées ! Quel est le sens de ce choix ? On ne résout pas des questionnements humains derrière un écran. Le Sictame-Unsa demande à la direction de repenser la gestion de l'humain chez TotalEnergies ! À quand des ateliers pour discuter de ce qu'est la définition de la qualité d'un management, les attentes de salariés, les forces et les points de développement de chaque manager, comment choisir les bons profils de managers etc. ? Comme aucune analyse statistique ou autres ne sont faites depuis 3 ans sur le sujet, il serait intéressant de connaître la proportion de managers sollicitant leurs équipes pour remplir ces managers reviews. Ça donnerait un début de réponse sur la proportion de managers capables de prendre du recul et de se remettre en question par simple souci de bon sens et de développement. Le caractère non-obligatoire de cette review pose également question...*

Remontez-nous vos R.I.C. !

→ [Lien vers les R.I.C.](#) ←

amont-holding.sictame-unsapau@totalenergies.com