



## CSE UES AGSH Siège - Séance du 23 janvier 2025

Lors de la dernière séance du Comité social et économique (CSE) de l'établissement Siège UES AGSH (le 23 janvier), ont été abordés : intervention de Laurent Wolfsheim (directeur TGS - TotalEnergies Global Services), intervention de Delphine Goerget (directrice TFMS - TotalEnergies Facilities Management Services) sur la prestation restauration ainsi qu'un point relatif aux règles de remplacement des élus du CSE. On retiendra des débats du 23 janvier les points suivants.

### 1. Intervention de Laurent Wolfsheim

Laurent Wolfsheim était intervenu lors de la précédente réunion du CSE en 2024 et n'ayant pu répondre à toutes les questions des élus, il avait convenu de revenir en 2025. On retiendra de cette séance de questions/réponses et échanges suivants :

- La stratégie de TGS en matière d'externalisation est attachée à la notion de risque et d'efficience en comparant prestations internes et externes. Compétences clés, période de déploiement et géographie ont un impact dans les choix qui doivent être revisités régulièrement pour vérifier qu'ils sont toujours valables. *Comme le SICTAME l'a argumenté, le problème est que la notion d'efficience est elle-même subjective puisque son appréciation dépend du niveau de coût que la Compagnie est prête à engager pour un projet. On peut être efficient sans être efficace si la contrainte budgétaire est trop forte. Ceci est notamment vrai lorsqu'il s'agit de mesquineries dont la direction semble habituée.*
- L'embauche d'experts doit être l'occasion d'un message clair à leur encontre concernant leur évolution en tant qu'expert exclusivement, les experts peuvent avoir une rémunération supérieure à celle de sa hiérarchie. Les actions de performance sont considérées comme un moyen efficace pour les garder ;
- Devant des remontées d'élus concernant l'application de l'accord télétravail et la fin des pilotes, engagement ferme du directeur TGS de faire redescendre l'information qui ne semble pas avoir été comprise par tous, même après un webinaire aux managers sur le sujet. *Il semblerait que ce sont les composantes les plus mesquines qui sont retenues (retrait d'écran prêté aux salariés).*
- Remontée sur la manière dont le contrat restauration est géré par TFMS avec un manque d'écoute des besoins et demandes des salariés.
- Embauches à venir à TGP (TotalEnergies Global Procurement) sur des postes occupés aujourd'hui par des prestataires ou contrat de professionnalisation.

**Laurent Wolfsheim ayant indiqué qu'il participerait aux réunions CSE le plus fréquemment que possible et sachant qu'il vaut toujours mieux « parler à Dieu qu'à ses saints », n'hésitez pas à faire remonter vos questions concernant les entités TGS aux élus SICTAME qui ne manqueront pas de les poser lors ses prochaines réunions du CSE.**

## 2. Intervention de Delphine Georget

A la demande formulée par les élus lors d'une précédente réunion du CSE, la directrice de TFMS, accompagnée de Florence Martin-Texier, ont présenté l'activité restauration. La restauration collective constitue une activité sociale de l'entreprise et, à ce titre, relève de la responsabilité du comité d'établissement (devenu CSE) concerné qui en délègue la gestion à la Direction, avec la possibilité permanente de la reprendre. Le ARTICLE 1 : OBJET

SICTAME a d'ailleurs dû rappeler l'accord de mars 2002 qui régit cette délégation. Sa relecture a témoigné de son respect très relatif par l'employeur, notamment eu égard aux responsabilités confiées à la commission restauration créée à cette fin (extrait ci-contre).

La présentation de la prestation restauration (une synthèse des slides importants est disponible [ICI](#)) a permis de rappeler la gouvernance de ce contrat selon TFMS et la manière dont les menus sont construits avec le prestataire Sogeres. Ainsi la présence contractuelle chaque jour des 5 catégories de prix pour les plats principaux, s'étalant de 3,30 € (catégorie 1) à plus de 5,83 € (catégorie 5) : il ne faut pas hésiter à faire remonter l'absence d'une de ces catégories, surtout en « fin de service » qui peut survenir assez tôt certains jours. Des audits sont effectués régulièrement pour vérifier hygiène, qualité et quantité (pas toujours respectés selon les échanges intervenus en CSE, problème déjà observé avec l'ancien prestataire) des portions des mets présentés. Des indicateurs de performance sont suivis mensuellement, pouvant donner lieu à des pénalités en cas de non atteinte des objectifs. La direction était cependant incapable de les fournir au titre de l'exercice 2024 alors qu'ils sont établis sur une base mensuelle. Des enquêtes auprès des convives ont eu lieu en novembre 2023 et mars 2024 avec une dégradation des résultats avec un indice de satisfaction générale à 3,1 (notation de 1 à 5, soit en fait une note de 2,1 pour une échelle moins gonflée de 0 à 4) inférieur à l'objectif de 3,5 (2,5 sur 4). Une borne de satisfaction se trouve en sortie du restaurant avec un taux très faible de participation (7%), n'hésitez pas à faire part de votre (in)satisfaction.

**Des élus SICTAME-UNSA participent aux différentes commissions restauration. N'hésitez pas à faire remonter tout problème concernant le restaurant d'entreprise ainsi que les cafétérias et la boutique Bonjour gérées par le même prestataire.**

## 3. 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. À noter que pour des contraintes de temps, les RIC n'ont fait l'objet d'un échange en séance. Grâce au SICTAME-UNSA, la dernière production a fait la part belle au dernier accord GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels) et certaines réponses aux questions le concernant ont déjà fait l'objet d'une communication dans le Yammer Public le 21 janvier 2025 (lien [ICI](#)). Les autres RIC (quelques commentaires plus bas) sont consultables [ICI](#), avec quelques réponses ci-dessous. *En italiques figurent les commentaires immédiats du SICTAME à certaines réponses de la direction. N'HÉSITEZ PAS À FAIRE PART DE VOS RÉCLAMATIONS : VOS ÉLUS SICTAME LES TRANSMETTRONT ANONYMEMENT À L'EMPLOYEUR.*

**Formalisation de postes à fourchette de coefficients pour les OETAM de jour (article 9.3 de l'accord GEPP : le calendrier 2025 des négociations la concernant sera abordé prochainement avec les DSC (Délégué Syndical Central). On vous tient informé dès que l'on en sait un peu plus, il faut être là encore patient !**

**Non présentation des nuages de points lors d'entretiens avec managers et/ou *Talents Developers* :** la Direction indique que les salariés « peuvent demander à leur TD le compa-ratio qui permet d'obtenir le positionnement par rapport au marché de référence ». *N'hésitez pas à mentionner cette réponse en cas de refus et en cas de blocage à nous faire remonter l'incident.*

**Impossibilité d'utiliser les JOB sous forme de demi-journée :** *la demande d'un éclaircissement à la réponse kafkaïenne de la Direction lors du dernier CSE de l'année 2024 se fait attendre.*

**Indemnisation du télétravail (choix d'un 3e jour de télétravail régulier - article 10.4 de l'accord GEPP) :** la direction prétexte que cette « indemnisation au sein de TotalEnergies SSC est l'une des plus généreuses du benchmark » pour refuser toute indemnisation à 10 €/mois (non indexé depuis 2019) pour ce 3<sup>e</sup> jour de télétravail régulier. *Encore des économies de bout de chandelle et des mesquineries dont l'habitude ne cesse de s'étendre !*

**Nouvelle tarification Liberté+ des transports en commun franciliens :** la Direction rappelle « le code du travail indique que tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise doivent prendre en charge une partie du prix « *des titres d'abonnements souscrits entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail* » s'agissant notamment des moyens de transports publics de personnes (art. L. 3261-2 du code du travail). Le passe Navigo Liberté + n'étant pas un forfait, il n'est pas concerné par cette prise en charge.

#### **4. Règles de remplacement des élus du CSE**

Les élus titulaires et suppléants du CSE peuvent être amenés à démissionner pour cause de mutation dans un autre établissement (en France ou comme expatrié), de départ de la Compagnie (retraite, démission, ...) ou pour raisons personnelles. Les règles de remplacement propres à la lecture par la direction et aux organisations syndicales signataires de l'avenant de 2021 à l'accord Dialogue social et économique de 2018 ont été rappelées ([lien ICI](#)). On notera qu'après plus de deux de mandature, il a été nécessaire d'aller chercher des remplaçants dans les listes parmi les candidats non élus. Le SICTAME conteste cette interprétation finalement incompatible avec les dispositions légales d'ordre public relatives au remplacement des élus titulaires ([art. L. 2314-37 du code du travail, al. 2 et 3](#)). Un élu désormais titulaire d'une des listes, avant d'avoir remplacé un suppléant, voit ainsi la légitimité de son droit de vote contestable puisqu'en application des dispositions légales de remplacement des titulaires, c'est un autre candidat non initialement élu qui aurait dû remplacer définitivement le titulaire démissionnaire de fait.

**La fin de l'année 2025 verra la tenue d'élections pour renouveler les différents CSE de la Compagnie. Le SICTAME-UNSA et ses élus rappellent qu'ils seront toujours à vos côtés pour faire remonter les différents problématiques concernant les salariés. Toute bonne volonté sera la bienvenue pour les accompagner !**