

CSE INFO

Juin 2021

1/ Point Covid :

- La CGT a demandé la possibilité de réouvrir le restaurant d'entreprise en salle avec toutes les mesures sanitaires règlementaires ainsi qu'un retour sur site pour celles et ceux qui le désirent avec l'application des modalités de l'accord Télétravail Régulier.
- La Direction nous informe qu'il n'y aura aucun changement jusqu'à la rentrée de Septembre 2021. L'accord Télétravail Régulier ne sera pas appliqué avant l'ouverture des négociations sur l'accord Travail Hybride.
- Conditions Expatriation : La Direction oblige les salariés et leur famille à se faire vacciner pour partir en expatriation. La CGT a demandé qu'il n'y ait pas de mesures disciplinaires pour ceux qui refuseraient. La Direction en convient et qu'une affectation leur serait proposée.

2/ Réorganisations

La Direction a présenté la réorganisation du Service Environnement et Système de Management HSE. La CGT s'indigne qu'il n'y ait pas eu de publication du poste de Chef de Service dans Job Posting. La transparence n'est pas respectée et ne permet pas à l'ensemble des salariés de postuler. Un poste reste vacant dans l'organigramme et nous interroge. Une fois de plus dans One Tech un « poste vacant », qui peut-être sera soumis au Comité de Validation, se rajoute à ceux qui sont déjà non pourvus comme la CGT l'avait dénoncé.

La RCC et ONE TECH suppriment des postes et les conditions sociales ne sont pas à la hauteur de l'ambition. Selon les informations de la CGT, ces postes ne seraient pas remplacés avant 2022. La Direction a annoncé qu'ils seraient arbitrés par le Comité de Validation One Tech. La CGT est bien la seule à s'inquiéter de cette situation.

La CGT a également mis en garde la Direction sur les conséquences juridiques du transfert des salariés de contrat Elf EP, qui seront forcés de changer de statut. Le rapport d'expertise montre que ce transfert est attaquant s'il impacte la rémunération annuelle. La CGT défendra jusqu'au bout celles et ceux qui contesteront leur transfert automatique.

3/ CSSCT

L'ensemble des élus a voté une motion d'alerte sur l'augmentation des cas de RPS voir ci-après.

4/ Réclamations Individuelles et Collectives

La suppression des lignes de téléphone fixe est une aberration avec unique objectif de réduction de coûts sans aucune prise en compte des aspects de sécurité et pratique. La CGT a demandé de suspendre ce processus pour une réflexion plus approfondie avec les élus.

CSE UES AGSH Total Pau – Session ordinaire du 8 Juin 2021

Motion d'Alerte HSE

En 2019, il y a eu 77 consultations pour 28 salariés dont 13 en situation de risque psychosocial.

En 2020, il y a eu 68 consultations pour 37 salariés dont 17 en situation de risque psychosocial.

A début mai 2021, 42 consultations avec la psychologue ont été réalisées depuis janvier et concernent 23 personnes suivies. On atteint le chiffre de 12 salariés pour motif RPS.

A début mai, nous avons donc un nombre de salariés vus pour motif RPS équivalent à celui de toute l'année 2019 ce qui est un indicateur d'alerte concret.

Par ailleurs, si l'on peut comprendre que la cause primaire de cette augmentation des cas est liée aux effets de la pandémie COVID : Télétravail, surcharge, isolement associé, on ne peut que constater que :

- Le DUER ignore les risques associés au télétravail 4/5 ou 5/5 mis en place en raison de la pandémie en affirmant par exemple que le niveau de risque associé aux Troubles Musculo-Squeletiques est équivalent au domicile et au bureau alors que l'employeur n'a mis en place aucun dispositif d'incitation à l'équipement ergonomique du domicile, dispositif qui existe dans le cadre de l'accord télétravail uniquement pour le télétravail régulier.
- Le DUER indique que l'employeur appellerait au respect des horaires conventionnels sans que cette affirmation ne soit étayée par un quelconque fait.
- L'employeur se réfère à l'accord sur le droit à la déconnexion pour justifier de son action de prévention des RPS. Cet accord a été signé en 2019 et la direction écrivait : *«Consciente des enjeux du droit à la déconnexion, la Direction s'engage à faire de la sensibilisation et de la formation des facteurs clés de succès.»* et indiquait une dizaine d'exemples d'actions envisagées. Or à ce jour, en juin 2021, ces actions massives de sensibilisation n'ont pas été lancées à notre connaissance.
- L'employeur n'a mis en place aucun dispositif de suivi de la charge de travail des cadres au forfait jour en dehors du fait d'aborder le sujet lors de l'entretien annuel ce qui est insuffisant face au risque de burnout : Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752 F-PB : , *«ces dispositions, en ce qu'elles ne prévoient pas de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.»*

L'ensemble de ces éléments nous conduisent à alerter l'employeur sur l'aggravation du risque psychosocial sur les salariés et à lui demander d'agir de façon à ramener ce risque à un niveau inférieur à celui d'avant crise.

Vote (21 votants)

- Pour : 21
- Contre : 0
- Abst. : 0

Le Secrétaire du CSE