

**ACCORD DE METHODE
TELETRAVAIL**

ENTRE

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
représentées par **Gilles NOGUEROL**, Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL,

ET

les Organisations Syndicales représentatives
au périmètre des sociétés du « Socle Social commun » dont la liste figure en Annexe 1

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL
(C.A.T.),

représentée par

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE

DU TRAVAIL **(C.F.D.T.)**,

représentée par

CONFEDERATION FRANCAISE DE

L'ENCADREMENT-CONFEDERATION

GENERALE DES CADRES **(C.F.E.-C.G.C.)**,

représentée par

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL

(C.G.T.),

représentée par

SYNDICAT DES INGENIEURS, CADRES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET
EMPLOYES **(SICTAME-UNSA)**,

représenté par

PREAMBULE

Le télétravail a été institué au sein du Socle Social Commun par accord collectif en date du 5 février 2013. Cet accord a fait l'objet d'évolutions matérialisées par deux avenants conclus les 10 novembre 2016 et 12 juin 2019.

A ce jour, il existe deux formes de télétravail utilisées au sein du Socle Social Commun :

- le télétravail dit « régulier », dans la limite de deux jours fixes par semaine ;
- le télétravail dit « occasionnel », utilisable ponctuellement en raison de circonstances exceptionnelles.

Divers évènements ont conduit au développement du télétravail, notamment les grèves de décembre 2019 et le confinement imposé en période de crise sanitaire du Covid-19. S'agissant de ce dernier évènement, une part importante des salariés du Socle Social Commun a télétravaillé. Cette expérience de télétravail massive était une première au sein du Socle Social Commun.

La phase de déconfinement a elle aussi générée une autre forme d'organisation du travail, alliant présence sur site et télétravail, dans des proportions qui n'avaient jamais été atteintes.

Le contexte particulier dans lequel ont été mises en place ces formes de télétravail n'a toutefois pas permis de disposer d'un recul suffisant pour envisager immédiatement une évolution des pratiques et des organisations. Si ces expériences ont participé à l'évolution des perceptions des salariés et des managers quant au télétravail, et si l'accord actuel répond à une majorité de besoins, les parties signataires constatent qu'il est possible de pousser plus avant la réflexion en la matière. Elles constatent aussi que la diversité des métiers et des activités pourrait éventuellement amener à des choix différenciés en matière de télétravail.

Dans le but d'améliorer l'accord actuel, les parties affirment par le présent accord de méthode souhaiter expérimenter différentes formes de télétravail par la mise en place de pilotes.

Ces pilotes seront :

- réalisés à différents périmètres du Socle Social Commun ;
- définis de manière libre, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de durée du travail ;
- limités dans le temps ;
- un échange tout au long de la vie des pilotes sera mis en place avec les organisations syndicales représentatives au périmètre du Socle Social Commun et les instances représentatives du personnel au périmètre desdits pilotes ;
- un bilan sera réalisé par pilote.

Le présent accord vise à améliorer l'accord en vigueur existant, qui demeure en application.

Les parties rappellent enfin que le développement du télétravail participe à la démarche du Groupe en matière de réduction du gaz à effet de serre.

ARTICLE 1 : DEFINITION DES PILOTES

Les parties conviennent de la mise en place possible de pilotes pour une durée au maximum de 6 mois, devant s'achever au plus tard au 31 juillet 2021.

L'objectif de ces pilotes est d'expérimenter la mise en œuvre d'autres formes de télétravail que celles définies par l'accord du 5 février 2013 et ses avenants et d'en analyser la faisabilité opérationnelle, organisationnelle et technique, tout en restant attentif quant au maintien d'un lien fort entre le salarié en télétravail et le collectif de travail. Ces éléments seront partagés dans le cadre du suivi mis en place par l'article 3.

Les besoins étant différents en fonction des activités, il est entendu que ces pilotes pourront être organisés par Branche, Direction, Département, Services.

ARTICLE 2 : MODALITES DE PARTICIPATION

La participation aux pilotes s'inscrit dans une démarche reposant sur le volontariat. Aucun salarié ne sera contraint de participer aux pilotes proposés. Sauf incompatibilité de poste, aucun salarié inclus dans le périmètre d'un pilote ne pourra en être exclu.

Cette participation n'est pas cumulable avec le télétravail régulier ou occasionnel prévu par l'accord télétravail. Dès lors, les salariés ayant déjà recours au télétravail régulier devront y renoncer temporairement durant la phase pilote. Ils en bénéficieront à nouveau au terme des pilotes. Les salariés qui bénéficient au préalable de télétravail régulier et qui souhaitent intégrer un pilote garderont le bénéfice de leur indemnité de télétravail régulier.

Il est expressément convenu que ces pilotes, du fait de leur caractère temporaire, ne donneront pas lieu à indemnisation pour les participants, ni à remboursement de frais, quelle qu'en soit la forme.

Les salariés qui ne souhaitent pas intégrer un pilote ou qui se trouvent dans un périmètre où aucun pilote n'est mis en place, auront la possibilité de bénéficier des dispositions relatives au télétravail régulier et occasionnel dans les conditions prévues par l'avenant du 12 juin 2019 relatif au télétravail. Le refus d'une demande de télétravail régulier ou de télétravail occasionnel ne pourra pas être justifié par la mise en place d'un pilote.

ARTICLE 3 : MODALITES DE SUIVI

La Direction s'engage à assurer un suivi avant et pendant la mise en place des pilotes avec les instances représentatives du personnel. Le périmètre de ce suivi sera adapté aux pilotes. Les modalités du suivi seront définies par UES.

- Avant son démarrage, chaque pilote devra élaborer une fiche descriptive (objectif du pilote, fonctionnement du pilote, indicateurs de mesure...)

- Pour chaque pilote un observateur externe sera désigné afin de garantir un retour d'expérience extérieur (impact sur le service...).
- Un bilan qualitatif (incluant le ressenti des salariés) et quantitatif, réalisé au terme de chaque pilote, comportera les données collectées auprès des managers et des salariés (exemples : questionnaire, nombre de volontaires, nombre de jours de télétravail...).

En complément, un suivi au périmètre du Socle Social Commun sera réalisé en avril 2021 à raison de trois représentants par organisation syndicale signataire. Une seconde date de réunion sera fixée d'un commun accord durant cette réunion.

ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du « Socle Social Commun » de Total affectés en France métropolitaine dont le périmètre est fixé en annexe 1.

ARTICLE 5 : DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 22 octobre 2020, il est conclu pour une durée déterminée et s'achèvera le 31 juillet 2021.

ARTICLE 6 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé et dénoncé par avenant conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 7 : MODALITES DE DEPOT

Le présent accord est notifié par la Direction à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il est ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

Fait à Courbevoie, le 22 octobre 2020

Conclusion via signature électronique

ANNEXE 1 :
LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTAL COMPOSANT LE PERIMETRE
D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

- **TOTAL SE**
- **ELF EXPLORATION PRODUCTION**
- **TOTAL MARKETING SERVICES**
- **TOTAL MARKETING FRANCE**
- **TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX**
- **TOTAL LUBRIFIANTS**
- **TOTAL FLUIDES**
- **TOTAL RAFFINAGE CHIMIE**
- **TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE**
- **TOTAL RAFFINAGE FRANCE**
- **TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES**
- **TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES**
- **TOTAL GLOBAL PROCUREMENT**
- **TOTAL GLOBAL HUMAN RESSOURCES SERVICES**
- **TOTAL LEARNING SOLUTIONS**
- **TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES**
- **TOTAL CONSULTING**