

**ACCORD DU 3 OCTOBRE 2019 PORTANT SUR LE DROIT A LA DECONNEXION
AU SEIN DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTAL**

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,

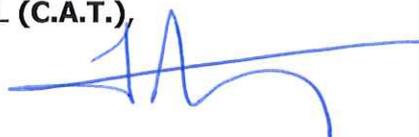


ET

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

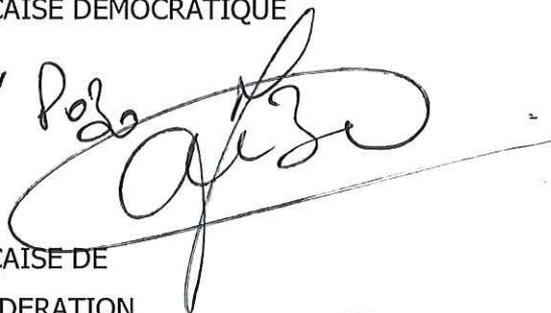
CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL **(C.A.T.)**,

représentée par **Joël AUTIÉ**



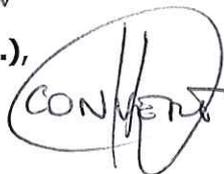
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE
DU TRAVAIL **(C.F.D.T.)**,

représentée par **Angel Polo**



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE
L'ENCADREMENT-CONFEDERATION
GENERALE DES CADRES **(C.F.E.-C.G.C.)**,

représentée par **DOMINIQUE**



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
(C.G.T.), représentée par

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



PREAMBULE

En application de l'article 38.5 de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018, les parties se sont réunies pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion.

Les parties conviennent que si les technologies de l'information et de la communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail, qu'elles sont nécessaires au bon fonctionnement du Groupe et qu'elles sont indispensables aux échanges et l'accès à l'information, leur usage doit être raisonné et équilibré. En effet, permettant de travailler en toutes circonstances, les outils numériques peuvent perturber l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et/ou entraîner une forme d'addiction.

Le présent accord vise donc à promouvoir des conditions et un environnement de travail garantissant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, participant ainsi à améliorer la Qualité de Vie au Travail.

Le dispositif mis en place par le présent accord concourt aussi à prévenir l'hyper-connexion liée à la nature possiblement addictive des outils numériques, et à préserver la santé des salariés.

En conséquence, les parties considèrent que si l'entreprise est un acteur clé du droit à la déconnexion et doit de ce fait mettre en place des règles permettant de l'exercer et de garantir celui-ci, trois acteurs y concourent également quotidiennement :

1. Chacun doit être acteur de son propre droit à la déconnexion. Les signataires reconnaissent en effet que l'organisation du droit à la déconnexion nécessite une prise de conscience de chacun sur sa propre utilisation des outils numériques à usage professionnel et sur les éventuelles conséquences de celle-ci sur le collectif de travail.
2. Pour garantir l'adhésion de tous, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives considèrent que le rôle des hiérarchies est essentiel en la matière. Les hiérarchies s'engagent à respecter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de leurs équipes, à montrer l'exemple et encourager les bonnes pratiques afin que le droit à la déconnexion de chacun soit respecté, y compris le leur. Elles veillent à inciter les salariés de leurs équipes à se déconnecter en dehors des heures de travail et à ne pas les solliciter pendant les congés, week-ends et jours fériés.
3. Les parties considèrent aussi que chaque salarié se doit de respecter le droit à la déconnexion de ses collègues, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur entité d'affectation, en vue d'assurer le respect des temps de repos et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Les dispositions du présent accord sont en cohérence avec le projet d'entreprise « One Total, Better Together », étant rappelé qu'un des objectifs de celui-ci est d'améliorer la qualité de vie au travail et de construire une entreprise où il fait bon vivre.

Article 1- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés visées en annexe 1 et à leurs salariés affectés en France. Les salariés affectés à l'étranger bénéficient des dispositions locales en la matière.

Article 2- Durée d'application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa date de conclusion pour une durée déterminée de 4 ans.

JA
AR
GU
DL

Article 3 – Principe du droit à la déconnexion

Article 3.1 – Définition

La partie supplétive du Code du travail dispose en son article L. 2242-17 que les partenaires sociaux doivent négocier :

« Les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale »

Bien que non tenues par cet article, suite à la conclusion de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018, les parties signataires confirment avoir négocié le présent accord en respectant l'esprit des dispositions précitées.

C'est dans ce contexte que les parties signataires définissent le droit à la déconnexion comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques à usage professionnel¹ et de ne pas être contacté par l'employeur en dehors de son temps de travail², hors exceptions listées au 3.3.

Article 3.2 – Principes et garanties

Les parties signataires reconnaissent les principes suivants :

- chaque salarié a un droit individuel à la déconnexion permettant à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle. En conséquence, aucun salarié de l'entreprise ne pourra être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière et/ou évaluation professionnelle, au seul motif qu'il ne répond pas à ses courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ses périodes de repos, congés et suspension du contrat de travail ;
- le travail doit en principe être réalisé pendant les horaires conventionnels de travail ce qui suppose que les objectifs et la charge de travail soient raisonnables et compatibles avec la durée du travail conventionnelle ;
- cependant, par convenance personnelle ou pour des raisons d'organisation liées à sa vie personnelle et familiale, le salarié, quelle que soit la catégorie socio- professionnelle à laquelle il appartient, a la possibilité de travailler en dehors des locaux de l'entreprise de manière occasionnelle et raisonnée, en accord préalable avec sa hiérarchie, sous sa seule initiative et sous réserve de respecter les dispositions relatives à la durée du travail qui lui sont applicables. Cette modalité d'aménagement du temps de travail ne constitue pas un engagement pérenne et peut être remise en cause par la hiérarchie et/ou le salarié.
 - o Pour les OETAM, l'accord de la hiérarchie devra également porter sur le nombre d'heures de travail qui sera réalisé dans ce cadre et dans le respect des dispositions conventionnelles. Un échange de mails entre le salarié et la hiérarchie reprendra tous ces éléments.
 - o Pour les cadres et autres salariés en forfait-jours, la hiérarchie s'assurera que les dispositions relatives à la durée maximale de travail et à la durée minimale de repos seront respectées.

Cette modalité d'organisation, qui peut concourir à améliorer l'articulation vie professionnelle et personnelle, est indépendante du télétravail, lequel est mis en place et encadré par d'autres dispositions spécifiques.

¹ Il est entendu par outils numériques à usage professionnels les outils physiques ou dématérialisés fournis par l'employeur (ordinateurs, tablettes, smartphones, logiciels, applications, messagerie électronique, internet/intranet) ainsi que les modalités offertes au salarié d'utiliser des matériels personnels à des fins professionnelles (LIFT, BYOD...) permettant de joindre ou d'être joignable à distance.

² C'est-à-dire pendant ses périodes de repos (hebdomadaire, quotidien, congés, jours fériés, pauses, récupération, etc...) ou de suspension du contrat de travail

JA  AP   

- le présentisme numérique n'est pas encouragé et n'est pas un élément pris en compte dans l'évolution professionnelle notamment en matière de rémunération ;
- au même titre que l'ensemble des salariés, il est reconnu aux télétravailleurs et aux salariés en « home office³ » un droit à la déconnexion des outils numériques à usage professionnel mis à leur disposition par l'entreprise.

Article 3.3 – Exceptions au principe du droit à la déconnexion

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, il est rappelé que les salariés d'astreinte sont tenus de rester joignables en permanence pendant la période de l'astreinte.

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles nées de l'urgence et/ou de l'importance du sujet en cause, de l'actualité, des exceptions au principe du droit à la déconnexion s'appliquent, étant précisé que le salarié doit être prévenu du caractère urgent ou important par un échange oral ou écrit téléphonique (SMS), un simple courriel ne pouvant suffire. Un salarié qui n'est pas d'astreinte ne pourra être sanctionné s'il n'a pas pu être joint.

La notion de circonstances exceptionnelles précitées ne concerne pas le suivi des dossiers/projets en cours et fait référence à des événements/incidents/accidents nécessitant une action urgente ne pouvant attendre la reprise du travail par le salarié joint.

La reprise du travail en cas de circonstances exceptionnelles est rémunérée et/ou compensée selon les dispositions conventionnelles et/ou légales applicables en matière de durée du travail.

Article 4 – Bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques à usage professionnel

Le respect du droit à la déconnexion implique un usage raisonné et raisonnable des outils numériques à usage professionnel.

A cet effet, un « guide⁴ » relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion et à l'utilisation des outils numériques à usage professionnel sera construit avec les organisations syndicales signataires du présent accord (2 participants par organisation syndicale signataire). Lesdites parties se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord pour établir ce « guide ». Ce « guide » reprendra à tout le moins les dispositions de l'article 3.2. du présent accord.

Chacun sera invité à respecter les bonnes pratiques inscrites dans ce « guide ». Il fera l'objet d'une campagne de promotion et sera accessible sur l'intranet (WAT) ou par un autre moyen pour les salariés ne disposant pas d'un accès à l'intranet (ex : via leur service RH).

Par ailleurs, lors de la mise à jour de la Directive Groupe relative aux principes d'utilisation des ressources informatiques et de communication, il y sera inséré le principe d'un droit à la déconnexion.

Article 5 – Organisation, temps de travail et pratiques managériales

Art 5.1. - Temps de travail

Le droit à la déconnexion s'inscrit dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail et aux temps de repos obligatoires⁵.

³ Salarié itinérant ne disposant pas d'un bureau fixe pour travailler.

⁴ Terme susceptible d'évolution dans le cadre des échanges sur le contenu de celui-ci.

⁵ Sauf dérogation, il est rappelé qu'actuellement le repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives et que la durée maximale du travail est de 10 heures par jour.

Article 5.2 – Rôle des hiérarchies dans l'exercice du droit à la déconnexion

Le responsable hiérarchique encourage ses collaborateurs à ne pas utiliser leurs outils numériques à usage professionnel en dehors du temps de travail.

Par ailleurs, la Direction s'attachera à ce que les hiérarchies :

- montrent l'exemple quant à l'exercice du droit à la déconnexion ;
- n'utilisent pas le courriel comme mode unique de management ;
- n'imposent pas à leurs collaborateurs d'emporter leurs outils numériques à usage professionnel en dehors des heures de travail ou pendant leurs congés ;
- ne contactent pas leurs collaborateurs sur leur téléphone personnel sauf situations exceptionnelles visées à l'article 3.3 ;
- abordent au moins une fois par an l'exercice du droit à la déconnexion lors des réunions de service ;
- ne demandent pas un travail avec un délai obligeant le collaborateur à travailler le soir, le week-end ou durant les congés ;
- s'assurent que la charge de travail et les objectifs fixés n'impliquent pas un non-respect des dispositions relatives à la durée du travail et sont compatibles avec le droit à la déconnexion ;
- établissent un dialogue avec leurs collaborateurs en cas de difficultés sur l'exercice du droit à la déconnexion ;
- échangent lors de l'EIA de leurs collaborateurs sur l'exercice de leur droit à la déconnexion dans le cadre de l'échange relatif à la charge de travail et à l'articulation vie professionnelle et personnelle.

Il est par ailleurs rappelé qu'un salarié dont le contrat est suspendu ne peut travailler, y compris sur sollicitation de sa hiérarchie (congé maternité, arrêt maladie...)

Article 5.3 – Rôle des salariés dans l'exercice du droit à la déconnexion

L'utilisation des outils numériques à usage professionnel ne doit pas devenir la seule modalité de communication. Pour cela, les salariés sont encouragés à recourir à des modes de communication non numériques lorsque la situation s'y prête, afin notamment d'éviter l'émergence de situations d'isolement et l'inflation des communications numériques.

Par ailleurs, les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne doivent pas utiliser leur(s) outil(s) numérique(s) à usage professionnel pour travailler.

Tout salarié, qui considère que son droit à la déconnexion n'est pas respecté, a le droit d'alerter sa hiérarchie (N+1 & N+2) sur ce point pour que des mesures correctives puissent être prises. Il peut également alerter son Développeur de Talent, un référent RPS, la médecine du travail ou un représentant du personnel.

Article 6 – Plan de sensibilisation et de formation

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.

Article 6-1 – Actions de sensibilisation

Une campagne de sensibilisation sur l'exercice du droit à la déconnexion sera déployée auprès de l'ensemble des salariés du Socle Social Commun. Dispositif global, cette campagne portera sur les dispositions de l'accord, les bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils numériques à usage professionnel et les risques encourus en cas « d'hyper-connexion ». De plus, elle insistera sur l'importance des actions de promotion et sur la nécessité de les répéter à un rythme régulier.

A titre d'exemple, les actions déployées seront les suivantes :

- diffusion et promotion d'un « guide » du droit à la déconnexion (cf. art. 4) ;
- création d'un espace dédié sur le site intranet (WAT) rassemblant l'ensemble des informations relatives au droit à la déconnexion comme :
 - les modules de formation ;
 - le guide d'utilisation des outils numériques à usage professionnel ;
 - template affiche, Q&A, ... pour diffusion dans les établissements et à adapter par leurs soins ;
 - interviews d'experts ;
 - fiche contact ;
 - ...
- diffusion par tous moyens (WAT, écrans TV...) de messages de sensibilisation sur le droit à la déconnexion ;
- communication spécifique sur l'existence des modules de formation ;
- sensibilisation spécifique du management des DSI ;
- mise à disposition par la médecine du travail d'un accompagnement personnalisé auprès des salariés qu'elle identifie comme étant en situation d'addiction aux outils numériques à usage professionnel ;
- intégration d'une fiche pratique spécifique au Kit RPS, à destination des managers et de l'ensemble des salariés ;
- organisation d'ateliers sur les risques d'une utilisation inappropriée des outils numériques ;
- proposition de conférences de sensibilisation sur le thème des addictions aux outils numériques, de l'hyperconnexion...

Les différentes sessions de sensibilisation pourront être animées par les acteurs internes ou externes de la prévention et de la santé au travail (médecin du travail, psychologue), par les services informatiques du Groupe et/ou par des intervenants externes spécialisés concernant le bon usage des outils.

Le plan de communication de l'accord sera présenté aux organisations syndicales signataires avant sa mise en œuvre.

Article 6-2 – Actions de formation

Les parcours obligatoires de formation managériale Groupe (à destination également des développeurs de talents) seront complétés par un volet portant sur le droit à la déconnexion et l'usage raisonné des outils numériques à usage professionnel.

Par ailleurs, en cas d'évolution des outils numériques à usage professionnel mis à la disposition des salariés, des formations consacrées à la découverte et la maîtrise de ces outils seront organisées.

Comme énoncé dans le précédent article, les modules de formation feront l'objet de communications spécifiques.

Article 7 - Evaluation de l'exercice du droit à la déconnexion

Dans l'année suivant la signature du présent accord, la Direction réalisera une enquête de perception auprès de l'ensemble des salariés du Socle Social Commun quant à l'exercice du droit à la déconnexion et l'usage des outils numériques à usage professionnel. Cette enquête sera renouvelée avant le terme du présent accord afin de mesurer l'évolution des pratiques.

Les organisations syndicales représentatives signataires seront associées à la construction du questionnaire.

Par ailleurs, une dimension « déconnexion » sera intégrée, à partir de 2021, dans le questionnaire TOTAL SURVEY.

Article 8 - Référencement d'outils de régulation et de bon usage des TIC

Les solutions facilitant la régulation et le bon usage des TIC se développent. La Direction organisera la veille technique et l'éventuel référencement d'outils informatiques de régulation (ex : société Start Up).

En cas d'usage abusif ou inapproprié des outils numériques à usage professionnel constaté au sein d'un service, un dialogue devra être engagé entre les salariés concernés et leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s).

Les solutions référencées par le Groupe pourront être, à la demande de la hiérarchie, mises en place au périmètre dudit service dans un but préventif ou d'amélioration de la situation.

Article 9 – Suivi et rendez-vous

Pour l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord et de la situation, il est prévu de réaliser une réunion au plus tard dans les 6 mois précédant le terme du présent accord avec les organisations syndicales représentatives signataires, à raison de 2 représentants chacun.

Seront présentés à cette réunion : les résultats de Total Survey concernant la déconnexion, les résultats des enquêtes prévues par l'article 7, une présentation des actions de communication, prévention, sensibilisation et de formation, la liste des outils référencés prévues par l'article 8.

Par ailleurs, les résultats des enquêtes de perception seront envoyés aux organisations syndicales représentatives signataires dudit accord et seront présentés en CSE ou en Commission, et transmis au CSEC à l'occasion de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article 10.2 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018.

Article 10 – Evolutions technologiques, législatives, réglementaires ou conventionnelles

En cas de nouvelles évolutions technologiques, législatives, réglementaires ou conventionnelles concernant les domaines couverts par le présent accord et venant créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord, une négociation sera ouverte, afin d'adapter lesdites dispositions.

JS AP SU
de

Article 11 – Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande.

Article 12 – Renouvellement

Une nouvelle négociation s'ouvrira dans les 6 mois précédents le terme du présent accord.

A défaut de renouvellement dans les 4 ans suivant sa conclusion, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Article 13 – Notification et dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme TéléAccords.

Fait à Courbevoie, le 3 octobre 2019
En 7 exemplaires originaux

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

- TOTAL SA
- 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
