



## **LES CAHIERS DU SICTAME**

**AVRIL - MAI 2005**

### **SOMMAIRE**

★ L'Éditorial	Page 2
★ Communiqués de presse UNSA-SICTAME TOTAL	Page 3
★ Chroniques d'avril - mai	Page 4
★ Flash de dernière minute	Page 6
★ Le conflit du printemps	
La journée de solidarité	Page 7
L'arrêt des raffineries	Page 7
★ Elections UES Amont	Page 9
★ Pense-bête	Page 10
★ Vie des Sections	
Retraités et préretraités	Page 10
Paris	Page 11
Pau	Page 17
Lacq	Page 23
TIGF (Total Infrastructures Gaz France)	Page 23
★ Intéressement – Participation 2004	Page 23
★ Commissions Paritaires Elf EP	Page 24
★ Commission Sécurité Environnement et Santé du CCE du 13 mai 2005	Page 26
★ Assemblée Générale mixte TOTAL SA du 17 mai 2005	
Choses vues et entendues à l'Assemblée Générale de Total SA	Page 27
Questions écrites posées par le SICTAME-UNSA	Page 28
Quelques autres questions écrites	Page 29
Intervention au cours de l'Assemblée Générale sur le dialogue, les rachats d'action et la distribution d'actions gratuites	Page 30
★ Assemblée Générale Elf Aquitaine du 27 mai 2005	Page 30
★ Conseil de Surveillance du fonds Actionnariat France du 10 mai 2005	Page 32
★ Elections : les mauvais coups de la CFDT	Page 32
★ Informations générales	Page 33
★ La vie de l'UNSA	Page 34
★ Courriers envoyés par le SICTAME en avril – mai 2005	Page 36
★ Tracts intersyndicaux distribués en avril – mai 2005	Page 40

## Ach ! Elections, élections !

Vient irrésistiblement à l'esprit cette citation du poète Heinrich Heine : « J'ai semé des dragons, j'ai récolté des puces »...

Et la récolte est bonne puisque aux élections professionnelles du 1<sup>er</sup> avril 2005, dans l'amont pétrolier, le premier syndicat, le **SICTAME-TOTAL/UNSA** non seulement conforte sa pôle position mais de plus améliore de façon significative son score c'est-à-dire son implantation.

La Direction doit en avoir des démangeaisons !

Quant aux autres OS, ils se grattent et certains tellement fort qu'ils risquent de disparaître. Mais non, mais non je galèje bien sûr, car même moribonds, leur présence est endémique dans l'entreprise et ce, aussi longtemps qu'ils auront la force de tenir le stylo pour signer ce que veut la Direction, (s'ils sont trop faibles, ils seront perfusés).

**Et bien quel succès !** Et ce, malgré quelques actions douteuses des uns et des autres pour déstabiliser les votants quelques jours avant les élections. Voyons cela, à la Prévert :

- Une lettre envoyée à tous les cadres par une OS séide de la Direction ; avec ou non l'accord d'icelle ?...Nous sommes plus corrects au SICTAME,
- Un jeu idiot et mesquin consistant à faire croire que le SICTAME a été débaptisé en ne le nommant que par le vocable UNSA !... C'est petit et cela montre à quel point certains irréfragables ont une méconnaissance du paysage syndical actuel et surtout futur !
- Un quiproquo entretenu par certains autour d'une transfuge du SICTAME ; laquelle aurait certainement mieux fait d'y rester.

Et la Direction ? J'en ai peu parlé ... et bien, je n'en parle pas parce que, sur ce coup des élections, j'en dirais du bien. Enfin du bien ! Elle est quand même pour une grande part responsable de l'attitude des cadres parisiens qui ne sont pas allés voter. Pour sûr, elle a dû les lobotomiser :

- ils n'ont pas perçu les spots de la Direction sur l'intranet,
- ils ne se rendent plus compte que leur façon d'agir met globalement la démocratie en péril ! Et oui, et oui, leur comportement irresponsable dépasse le cadre de l'Entreprise et obère leur image (droits et devoirs) de citoyen de la nation et bientôt d'un espace plus large ; mais toujours d'un espace de droit ... et cela m'attriste, surtout en pensant à leurs anciens qui se sont battus pour obtenir le droit de vote ! Démago, peut-être mais ça fait râler car ils sont devenus des ventres<sup>1</sup> sous les verges<sup>2</sup> de la Direction, du Medef, des politiques, etc. !.

Alors, mes amis du syndicat **SICTAME-TOTAL/UNSA**, fort de votre place de leader, il vous faut pallier les carences de la Direction et mobiliser cette population perdue, qui ne trouve plus ses repères dans cette jungle qu'est l'entreprise ! Pour eux, métrou, boulot, dodo avec maintenant en plus un risque non négligeable pour les non miniers, de se retrouver hors de l'entreprise (Euh, au fait, une réflexion stupide : ils n'ont pas voté certes, mais savent-ils qu'ils peuvent bénéficier des prestations sociales et ludiques du CE, être défendus en DP et améliorer leurs conditions de vie au travail via le CHSCT ?). Peut être sont-ils ignorants de cela, aussi, mes amis du **SICTAME**, sans bander<sup>3</sup> cette population, bon courage pour l'ébranler<sup>4</sup> ; c'est sans doute à ce prix que vous récolterez le quorum.

Bravo au SICTAME pour ses/ces résultats. Armé comme il l'est, l'aval est à sa portée, et je n'ose imaginer son rayonnement dès qu'il sera devenu irréfragable ! **Franchement, si je n'y étais pas déjà, j'adhérerais tout de suite à ce syndicat de vainqueurs, au SICTAME-TOTAL/UNSA.**

<sup>1</sup> Ventre : nom donné aux députés qui sont toujours de l'avis du gouvernement.

<sup>2</sup> Verge : baguette miraculeuse de devin ou d'escamoteur (« On dit encore que Thoot était Moïse, parce qu'une vieille tradition le faisait naître du Nil, lui donnait une verge, et lui attribuait des prodiges » – Condillac -)

<sup>3</sup> Bander : irriter, envenimer (« Mr de Rheims se permit tant de brutalités et d'incartades, qu'il banda entièrement l'assemblée contre lui » - Saint-Simon -)

<sup>4</sup> Ebranler : décider quelqu'un.

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### UNSA ~ SICTAME-TOTAL

~~~~~

## L'UNSA confirme sa place de 1<sup>er</sup> syndicat chez TOTAL S.A.

L'UNSA renforce ses positions dans le secteur privé. Elle est à présent la première organisation syndicale chez TOTAL S.A., première entreprise privée française et quatrième pétrolier mondial.

En effet, à l'occasion des **élections** du 1<sup>er</sup> avril 2005 **pour le renouvellement des Comités d'Etablissement** de l'Unité Economique et Sociale formée entre **TOTAL S.A. et Elf Exploration Production**, le SICTAME-TOTAL, Syndicat des **Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés de TOTAL**, qui a rejoint l'UNSA en juillet dernier, a renforcé sa position de **1<sup>er</sup> syndicat de TOTAL S.A.**

Avec **35,1%** des suffrages exprimés, le **SICTAME-TOTAL UNSA devance largement les 5 autres syndicats** : CFDT (20%), CGT (15,2%), CFE-CGC (14,4%), FO (10,2%) et CFTC (5,1%).

**Il y est aussi le 1<sup>er</sup> syndicat de l'encadrement** avec **44,8%** des suffrages exprimés dans le collège Cadres où il devance la CFE-CGC (22,2%), la CFDT (17,7%) et la CGT (7,3%).

Aux élections de 2003, le SICTAME-TOTAL avait obtenu 33,6% des suffrages exprimés et 42,8% chez les Cadres. Ces élections de 2005 marquent donc une poussée du SICTAME-TOTAL UNSA.

Le **SICTAME-TOTAL UNSA obtient 11 des 26 sièges** d'élus titulaires : 8 des 14 sièges cadres et 3 des 12 sièges OETAM.

Pau et Paris, le 4 avril 2005

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### UNSA ~ SICTAME-TOTAL

~~~~~

## Le 16 mai, journée morte chez TOTAL !

L'UNSA, relayant et appuyant les demandes de son syndicat adhérent : le SICTAME-TOTAL, **appelle tous les salariés de TOTAL et de ses filiales à cesser le travail le 16 mai pour en faire une journée 'Entreprise morte'** et démontrer ainsi que l'entreprise ne vit que par son personnel !

**L'UNSA soutient les revendications du SICTAME-TOTAL en vue d'obtenir notamment :**

- un authentique **dialogue social** accompagné d'une volonté réelle de progrès social ;
- une politique favorisant l'**emploi** avec des embauches à la hauteur des plans de charge et la fin des sous-traitances abusives, des licenciements boursiers (Arkema par ex.) et de la précarisation ;
- une politique de **salaires** à la hauteur des résultats économiques de l'entreprise et un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance ;
- le respect du **temps de travail** et du **contrat social** dans son ensemble.

Rappelons que, lors des élections intervenues le 1<sup>er</sup> avril dernier, le SICTAME-TOTAL (Syndicat des **Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés de TOTAL**) a confirmé et renforcé sa position de 1<sup>er</sup> syndicat chez TOTAL S.A. avec 35 % des voix et 45 % chez l'encadrement.

**Pour illustrer la volonté de dialogue qui prévaut chez TOTAL et la langue de bois qui s'y pratique**, rappelons que le **Président de TOTAL S.A.** déclare que « *l'exercice de la responsabilité sociétale de l'entreprise repose sur le dialogue* » mais qu'il **n'a jamais reçu le 1<sup>er</sup> syndicat de l'entreprise qu'il préside** : le SICTAME-TOTAL UNSA et qu'il lui maintient sa porte fermée !

Paris, le 3 mai 2005

## 1. CHRONIQUES D'AVRIL - MAI

Par Bernard BUTORI

**Au sein de notre entreprise**, la période d'avril-mai aura été marquée par 2 événements significatifs sur le plan social : les **élections professionnelles dans l'UES Amont** puis les **mouvements sociaux du lundi de Pentecôte avec l'arrêt de 5 des 6 raffineries françaises**.

**Au niveau national** (et aussi européen), l'évènement majeur a bien sûr été la victoire annoncée du NON au **référendum du 29 mai**. La campagne qui a précédé le référendum a divisé la France et les Français en partisans du NON et en partisans du OUI au Traité Constitutionnel. L'histoire nous dira peut être un jour si cet épisode du 29 mai fut un bien ou un mal dans la nécessaire construction européenne. Aujourd'hui, la question n'est pas là mais bien dans la façon dont il faut réconcilier les peuples avec leurs dirigeants politiques et économiques, la façon aussi dont il faut concilier l'économique et le social.

A l'exigence de sécurité publique – c'est-à-dire protection contre toutes les formes d'agression externes ou internes – s'ajoutent à présent d'une façon très appuyée des **exigences de sécurité économique et sociale : c'est-à-dire en particulier :**

- **Le droit au travail pour tous.** Le corps social ne supporte plus un taux de chômage de 10 %, ni les difficultés d'insertion des jeunes dans le monde du travail, la « mise à la casse » des plus de 50 ans, les « licenciements boursiers », les délocalisations sauvages ou le contournement des règles sociales.
- **Le droit à la santé et à un système de prévoyance et de retraite pour tous.** Le corps social ne supporte plus les atteintes portées aux systèmes de prévoyance, de retraite et de couverture santé ni la casse des solidarités notamment intergénérationnelles ou le désengagement des entreprises des systèmes de financement et de solidarité, la « journée solidarité » étant en la matière un chef d'œuvre de « trompe l'œil » et d'hypocrisie.

La Constitution Française proclame pour chacun le « *droit d'obtenir un emploi* » et « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs* ».

La Constitution pour l'Europe reprend les droits fondamentaux (dignité, libertés, égalité, solidarité, citoyenneté, justice) auxquels tant de peuples aspirent.

Alors que les droits et garanties inscrits dans la constitution française ont déjà bien du mal à être pleinement assurés, le NON au Traité Constitutionnel ne signifie-t-il pas aussi : « NON aux beaux discours, nous voulons du concret et du réel, nous voulons une réalité conforme aux images que l'on nous projette » ?

Il appartient à présent à nos politiques de répondre aux aspirations des peuples et d'y apporter les bonnes réponses.

Mais les politiques ont aussi affaire à l'économique, domaine difficile à contrôler et à prévoir, en lien notamment avec une mondialisation croissante et des entreprises toujours plus puissantes qui ont tendance à dicter leur propre loi.

On le voit, **les entreprises qui sont créatrices de richesses et de bien être économique ont aussi une responsabilité dans les évolutions sociétales et environnementales**, ce que traduit bien la multiplication des rapports du même nom. Mais là aussi, les mots et les images ne suffisent pas : le corps sociétal attend davantage, il veut du concret et une réalité conforme aux discours.

Quand on dit : « *Pour Total, l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue* », le personnel et ses représentants attendent un véritable dialogue. C'est ce manque de dialogue, allié au mépris des salariés et de leurs représentants, qui a conduit aux mouvements sociaux du lundi de Pentecôte et à l'arrêt de 5 des 6 raffineries françaises du Groupe. Nul doute que l'issue du conflit a été facilitée par la proximité de l'échéance référendaire, mais ce conflit illustre, à sa façon, la fracture sociale qui existe au sein du Groupe entre la grande majorité du personnel et des dirigeants d'entreprise coupés des réalités vécues par ce personnel et trop préoccupés pour certains par leur seule évolution de carrière ou le niveau des prébendes qu'ils peuvent obtenir. La distribution d'actions gratuites, s'ajoutant à celle des options d'actions, mais réservée à des bénéficiaires choisis par le seul Conseil d'Administration, ne pourra qu'accroître cette fracture sociale dans l'entreprise.

**Le conflit social initié le 16 mai chez Total marque un tournant.** Il devrait – nous l'espérons – conduire la Direction à donner une impulsion significative pour aller vers un authentique dialogue et faire en sorte, que les négociations qui doivent s'ouvrir aboutissent à des résultats satisfaisants. Une question demeure cependant : à la différence des états qui changent de gouvernement pour changer de politique, les entreprises sont-elles capables de changer de politique sans changer de gouvernement ?

Le lecteur trouvera dans les présents cahiers, différentes informations concernant ce conflit du mois de mai. Après consultation de ses adhérents, le SICTAME a été partie prenante au mouvement et l'a soutenu partout où il l'a pu. On trouvera en particulier le communiqué de presse du 3 mai, « *Le 16 mai, journée morte chez Total* » (page 3), quelques uns des tracts intersyndicaux appelant à la grève, la déclaration que j'ai faite en Assemblée Générale des actionnaires de Total du 17 mai pour demander « *un réel dialogue avec toutes les parties et d'accorder les pratiques aux discours* ».

Le lecteur trouvera aussi utile un article traitant de la « Grève dans les raffineries (page 7) et le texte du relevé de conclusions du 20 mai et de l'un des accords de fin de conflit signés dans les raffineries.

Dans les cahiers de mars dernier, nous avons donné en avant-première les résultats des **élections dans l'UES Amont** (pages 4 et 5) intervenues le 1<sup>er</sup> avril. Le deuxième tour intervenu le 19 mai a permis de compléter le CE Paris (élection de 9 cadres suppléants : 3 SICTAME, 3 CFE-CGC, 2 CFDT, 1 indépendant) et d'élire les DP Cadres Paris (13 cadres titulaires et autant de suppléants, avec chaque fois 5 SICTAME, 4 CFE-CGC, 3 CFDT, 1 indépendant, 1 CFTC). Ce deuxième tour a été bien évidemment marqué par une très forte baisse de la participation (38,6 % en DP et 40,9 % en CE). Il est vrai que les jeux de la représentativité et le 1<sup>er</sup> tour CE titulaires étaient déjà faits et que le mois de mai n'est pas très propice à la mobilisation. Encore une fois, les cadres expatriés ont davantage voté que les cadres parisiens :

Ces élections de 2005 constituaient un enjeu de première importance pour le SICTAME,... la Direction et les autres syndicats, mais pour des raisons différentes.

Pour le SICTAME, après son succès de 2003 qui avait démontré que sa désaffiliation de la CFE-CGC l'avait, non seulement libéré de toute contrainte, mais aussi propulsé au 1<sup>er</sup> rang dans cette nouvelle UES Amont, il s'agissait de savoir quelle serait l'évolution de son score : consolidation (c'est-à-dire baisse après une forte progression), stabilisation ou progression ? La réponse a été une progression de 1,5 points, - le SICTAME obtenant 35 % des 3 940 suffrages exprimés - et même de 2 points chez les cadres où le SICTAME obtient 45 % des 2 328 suffrages exprimés.

Ce résultat est aussi très intéressant en ce qu'il démontre que l'adhésion du SICTAME à l'UNSA n'a pas affecté les résultats électoraux du SICTAME, elle semble même plutôt les avoir confortés. Ces résultats, comptabilisés sous label UNSA au niveau national, renforcent bien sûr l'Union dans sa marche vers la représentativité nationale.

En soutenant le SICTAME, l'électorat comprend qu'il est possible de conjuguer autonomie dans l'entreprise et union nationale. Il envoie aussi un **signal fort et clair à la Direction pour lui signifier que l'entreprise doit conjuguer l'excellence sociétale avec l'excellence économique**. Merci encore à tous ceux qui soutiennent le SICTAME. Avec votre soutien, nous ferons progresser l'entreprise.

Pour l'entreprise et surtout pour la DRHC il s'agissait de savoir si sa politique de mise à l'écart et de marginalisation du SICTAME allait porter ses fruits et si l'électorat allait se détourner d'un syndicat que d'aucuns s'emploient encore à diaboliser. Hé bien, chou blanc ! Non seulement le SICTAME ne recule pas, mais il avance ! Nous espérions qu'enfin cette Direction, qui fait la guéguerre au SICTAME depuis plusieurs années, changerait d'attitude. Espoir déçu, au soir du 2<sup>ème</sup> tour des élections UES Amont, la Direction envoyant un courrier pour signifier au Président du SICTAME la suspension de sa messagerie pour 1 mois à compter du 20 mai au soir. Sanction abusive et sans précédent, qui explique la réaction des élus du CE de Pau (voir page 21 des présents cahiers).

Comment expliquer que la Direction prive de sa messagerie le Président du SICTAME au prétexte que celui-ci a simplement voulu l'aider à n'oublier aucun personnel détaché pour le vote par correspondance ; mais la maintient au Coordinateur CFDT qui a largement diffusé un tract électronique auprès des cadres de la tour Coupole qui l'ont lu la veille ou le jour même du scrutin (voir page 32). La diffusion de ce tract est irrégulière mais aussi déloyale et malhonnête car ce tract vise à discréditer le SICTAME et la CFE-CGC qui ne peuvent y répondre puisque cette diffusion se fait de façon cachée et la veille du scrutin. Un tel procédé éclaire singulièrement la psychologie et les méthodes de son auteur.

**L'attitude de la Direction n'a pas changé : toujours 2 poids et 2 mesures et un traitement différencié pour le SICTAME** : aujourd'hui l'actuel coordinateur CFDT peut tout se permettre avec sa messagerie et il la conserve, tandis que la Direction suspend la messagerie du Président du SICTAME sous un prétexte futile. Hier, le précédent Coordinateur CFDT était maintenu dans l'entreprise au-delà de ses 60 ans avec 42 annuités tandis que le Secrétaire du CCE UES Amont, élu SICTAME, était mis d'office à la retraite contre l'avis de l'Inspection du Travail et des Directions Départementale et Régionale du Travail et sans qu'il soit véritablement établi qu'il ait les annuités nécessaires.

Benoît Clergeat, Président du SICTAME, a répondu à cette agression en portant l'affaire devant le Conseil des Prud'hommes. Il a bien sûr tout notre appui et quelle que soit l'issue des procédures engagées, il sait qu'il peut compter sur le soutien de nous tous.

Nul doute aussi que, en dépit de toutes les difficultés, obstacles et vexations ou entraves déployés par une DRH qui ferait mieux d'occuper son énergie à des tâches plus productives, le SICTAME-UNSA finira par être reconnu représentatif au niveau du Groupe et développera dans toutes ses filiales un syndicalisme citoyen porteur de progrès social et économique.

**Quelle que soit votre entreprise, aidez-nous à faire progresser l'entreprise : rejoignez le SICTAME !**

==°=°=°=°=°=°=°=°

## **Flash de dernière minute !**

Concernant la sanction qui frappe Benoît Clergeat - suspension pour un mois de sa messagerie professionnelle depuis le 20 mai - le Conseil des Prud'hommes de Pau a été saisi "en référé" et "au fond".

Le Conseil des Prud'hommes après s'être réuni en formation des référés le 3 juin, a rendu son ordonnance de référé ce vendredi 10 juin.

Le Conseil des Prud'hommes ordonne à la Direction de faire rétablir immédiatement la messagerie de Benoît Clergeat, en attendant qu'il se soit prononcé sur "le fond" de cette affaire.

Affaire à suivre !

### **Ci-après début du tract diffusé par SUD le 21 mai 2005 à Gonfreville**

# **TOTAL A PLIÉ !**

## **VICTOIRE DES SALARIÉS**

## **UNIS DANS UNE ACTION DÉTERMINÉE**

A l'appel des syndicats CGT et SUD sur l'établissement et dans le cadre d'une action intersyndicale coordonnée au niveau du Groupe, les salariés de TOTAL ont décidé un mouvement de grève de grande envergure pour combattre la remise en cause des 35h par la Direction (qui s'est retranchée derrière la loi sur la journée dite "de solidarité").

Inutile de revenir longuement sur cette loi qui prévoit l'augmentation d'une journée sans rémunération de la durée du travail, et le versement par les entreprises de 0,3% de la masse salariale pour financer la solidarité envers les personnes dépendantes.

Cette loi affiche officiellement un objectif de solidarité mais son véritable but est bel et bien la remise en cause des accords existants.

**Les salariés ne s'y sont pas trompés !**

Dès le 15 mai, les postés des raffineries sont entrés dans l'action, suivis le 16 par le personnel de jour, les sièges sociaux, les sites de la chimie.

Soulignons, à Normandie, la mobilisation exceptionnelle des gens de jour.

Le 16 mai, suite au rejet de toute négociation par la Direction Générale, le mouvement s'est durci dans les raffineries et, à Normandie, jusqu'à la fin du conflit, les personnels de jour se sont maintenus dans l'action pour appuyer les grévistes postés.

**Cette convergence de lutte est à souligner !**

Malgré une position dure de la Direction Générale, la détermination n'a jamais faibli et 5 raffineries TOTAL (sur 6 en France) ont été complètement arrêtées.

A juste raison, les salariés conscients de leurs forces, soutenus, notamment à Normandie par les 2 Organisations syndicales CGT et SUD en parfait accord sur les objectifs et les modalités de grève, ont tenu bon et le 20 mai, la Direction Générale a cédé.

*La suite du tract reproduit pour l'essentiel le contenu des accords signés - voir pages 8 et 9*

## 2. LE CONFLIT DU PRINTEMPS

### a) La journée de solidarité

Le SICTAME avait demandé, à plusieurs reprises, l'ouverture d'une négociation sur la journée de solidarité, demande formulée également lors de la réunion NAO du 7 janvier 2005 (cf. Cahiers de janvier, pages 6 et 7).

La Direction convoqua finalement une réunion pour le 8 avril aux bornes des UES Amont et Aval. A cette réunion, tandis que la CFE-CGC et la CFTC n'envoyaient aucune délégation, la CFDT et la CGT envoyaient des délégations comprenant aussi des représentants de la chimie, entendant par là en faire une réunion de négociation Groupe.

La réunion s'est bien tenue dans cette configuration, ce qui a conduit le SICTAME à acter la reconnaissance qui lui était ainsi conférée au niveau Groupe (cf. courrier du 13 avril au DRH Groupe reproduit en page 37).

En fait, la Direction n'avait aucunement l'intention de trouver un accord, sa religion étant déjà faite et sa volonté étant de faire travailler l'ensemble du personnel le lundi de Pentecôte. On connaît la suite : appel à la grève pour le lundi de Pentecôte pour dénoncer le manque de dialogue, les atteintes à l'emploi, aux salaires, au temps de travail et au contrat social, suivi de l'arrêt progressif des raffineries du 16 au 19 mai.

### b) L'arrêt des raffineries

La grève, initiée le lundi de Pentecôte, fut reconduite le lendemain dans 5 des 6 raffineries françaises du Groupe et conduisit à l'arrêt progressif et successif de ces 5 raffineries. En dépit des messages rassurants diffusés par la Direction, la prolongation de cette situation était de nature à perturber significativement la distribution des produits pétroliers : carburants (stations services mais aussi aéroports), lubrifiants, etc.

De plus, à l'approche du référendum du 29 mai, de tels désordres étaient inconcevables. Le bon sens l'emporta donc et le conflit trouva son dénouement dans la soirée du vendredi 20 mai, les raffineries en grève votant ensuite la reprise du travail.

Nous reproduisons ci-après le relevé des conclusions signé le 20 mai par la CFDT, CGT et FO. Bien que partie au conflit, SUD n'avait pas été convié pour ce relevé de conclusions car la Direction ne les reconnaît pas représentatifs chez Total France. En revanche, SUD a signé avec la seule CGT l'accord de fin de conflit le 21 mai sur l'Etablissement de Normandie. Quant au SICTAME, qui soutenait le mouvement social, nul besoin de dire qu'à aucun moment la Direction ne nous a approchés.

Nous reproduisons ci-après **le message rédigé le samedi 21 mai à l'attention des adhérents du SICTAME par le Coordinateur Syndical Bernard Butori :**

« Vous trouverez ci-joint le relevé de conclusions établi en central suite au conflit des raffineries ainsi que l'accord de fin de conflit concernant l'établissement de Normandie (Gonfreville)

Ces accords reprennent les revendications qui avaient été adressées au DRH Groupe par les 3 syndicats à l'initiative du mouvement dans les raffineries : CGT, CFDT et FO.

A noter que SUD, partie prenante au mouvement mais représenté dans le seul établissement de Normandie, n'a pas été invité à la négociation en central mais est associé à l'accord de Normandie, et que la CFDT n'est pas représentée sur l'établissement de Normandie qui est la plus grosse raffinerie de Total en France.

Par rapport aux revendications des grévistes, le seul point non totalement satisfait dans l'accord en "central" est le paiement intégral des jours de grève ; mais il est possible que la 'bienveillance' figurant dans l'accord spécifique de Normandie signifie que ce paiement sera total. Ce sera à nos collègues des raffineries de nous confirmer ce qu'il en est vraiment.

Sous cette seule réserve, **la victoire des grévistes est totale et l'on ne peut que les féliciter.**

Comme quoi, l'union et l'intersyndicalité peuvent payer et faire reculer une Direction qui refuse le dialogue et qui finalement ne comprend que l'épreuve de force et le conflit.

Domage cependant de devoir en arriver là et l'expérience montre malheureusement qu'il n'est pas certain que la leçon sera pour autant retenue ....

Dans ce conflit, le SICTAME UNSA, bien qu'officiellement non présent dans les raffineries, a tout de même joué un rôle, en participant d'abord au mouvement du 16 mai dans l'Amont, puis en dénonçant le manque de dialogue lors de l'AG du 17 mai des actionnaires de Total SA, enfin en soutenant nos collègues des raffineries avec qui nous étions en contact et en répondant aux journalistes qui cherchaient à comprendre ce qui se passait.

A ce propos, je vous renvoie par exemple à l'article paru dans Le Figaro économie du 20 mai qui, sous le titre "Les cadres dénoncent le climat social" dit notamment :

*"Les centrales CGT, CFDT et FO ne décollèrent pas contre la direction.*

*Jusqu'aux cadres du Sictame-Unsa qui dénoncent aujourd'hui le climat social dans l'entreprise.*

*Les syndicats, qui se disent prêts à engager un conflit dur et long, appellent ainsi à une "revitalisation du dialogue social, à la fin de la diète salariale, à un meilleur intéressement et à l'arrêt du développement de la sous-traitance", selon Bernard Butori, le coordinateur Sictame-Unsa chez Total. Des revendications largement partagées par les autres centrales, qui militent de plus pour la prise en charge, par la société, de l'augmentation intervenue il y a un mois sur les tarifs de leur mutuelle...."*

Les grévistes de l'Aval ont obtenu satisfaction sur des points qui bénéficieront aussi au personnel de l'Amont et de la Chimie, notamment le gel du lundi de Pentecôte ; mais aussi la compensation des hausses MIP présentées le 12 avril avec promesse de négociation sur ce point d'ici fin 2005.

Affaire donc à suivre !

**En tout cas bravo et grand merci à nos collègues de l'Aval pour cette victoire qui a des retombées positives pour l'ensemble du personnel du groupe.**

### **Relevé de conclusions de la réunion du 20 mai 2005 suite au conflit social dans les raffineries**

A la suite des discussions qui se sont déroulées le vendredi 20 mai 2005 à compter de 17 heures, entre la Direction Générale du Groupe et les Organisations Syndicales CFDT, CGT et CGT-FO, les éléments suivants ont été arrêtés :

Journée de solidarité 2005 :

Dans l'attente des modifications législatives prévisibles pour 2006, il a été décidé pour l'année 2005 le gel de l'application de la journée de solidarité.

Pour le personnel posté, les modalités d'application retenues initialement pour le travail de la journée de solidarité sont annulées.

Pour le personnel de jour, la neutralisation de cette mesure interviendra par l'attribution d'une journée de congé bénévole à prendre jusqu'au 31 décembre 2005 ; aucune retenue sur paie ne sera pratiquée pour le 16 mai au titre des heures de grève.

Cette mesure est applicable dans les UES Amont/Holding et Aval, les Sociétés TEPF, TIGF, Total Petrochemicals France, Arkema et ses filiales, Arkema et ses filiales, Totalgaz, Total Fluides et PPG.

Complémentaire santé :

S'agissant de la MIP pour les salariés de la partie Pétrole du Groupe, relevant de l'accord de décembre 2003, la Direction prend l'engagement de compenser la hausse des cotisations présentée le 12 avril à la Commission de Surveillance de la Complémentaire Santé. Par ailleurs, une négociation sur ce sujet sera ouverte d'ici fin 2005.

Politique d'emploi Groupe :

Le principe d'une réunion de négociation avant le 30 juin 2005 a été accepté. L'objectif de cette réunion sera la fixation d'un calendrier de négociation d'accords cadre groupe sur les sujets suivants : travailleurs handicapés, formation et égalité professionnelle, politique de sous-traitance, prévoyance lourde, créations ou soutiens d'emploi dans les bassins d'emploi touchés par des restructurations.

Négociations spécifiques :

Il est accepté le principe d'une réunion dans les raffineries, dès samedi matin pour fixer le calendrier de réouverture des négociations en cours sur les sujets touchant des questions locales et pour que dès cette date la volonté de dialogue puisse être concrétisée par le traitement de l'un de ces sujets.

Jours de grève :

Les retenues à effectuer sur les jours de grève seront décomptées à hauteur de 50 % des jours de grève, le total des retenues n'excédant pas une journée si les installations redémarrent dans les plus brefs délais.

Cet accord ne produira tous ses effets qu'une fois l'ensemble des établissements sortis du conflit.

Fait à Paris, le 20 mai 2005

Signé : Pour la Direction du Groupe Total : J.J. Guilbaud

Pour la CFDT : François Pelegrina

Pour la CGT : Charles Foulard

Pour la CGT-FO : Claude Maghne

## **Accord de fin de conflit du 21 mai 2005 à l'Etablissement de Normandie pris en application du relevé de conclusions de la réunion du 20 mai 2005 entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales suite au conflit social dans les raffineries**

La Direction de l'Etablissement de Normandie et les représentants du personnel considèrent que les engagements pris lors de la réunion du 20 mai 2005 sont propices à la reprise du travail, ce jour, à la relève de 13h00.

A la suite d'une réunion qui s'est tenue ce jour dans l'Etablissement de Normandie, la Direction de l'Etablissement et les représentants du personnel ont arrêté ce qui suit :

- concernant les conséquences de ce conflit social, le cas de chaque gréviste sera examiné individuellement avec bienveillance,
- la Direction veillera au respect et à l'application, sans interprétation ou restriction, des règles administratives formulées dans le mémento administratif de l'Etablissement de Normandie
- avant le 3 juin 2005, seront traités l'application du statut du remplaçant posté (gestion arrêts maladie,...) et les règles administratives de rappel sur congés,
- les interférences entre le redémarrage des unités de l'Ouest et les travaux du Grand Arrêt D9 –Cr7 d'une part et le redémarrage du DAS1 et le Chantier DHC d'autre part seront gérées de façon à éviter que ces unités ne démarrent pendant que le personnel de ces chantiers travaille,
- une réunion reprenant les questions d'effectifs dans l'Etablissement de Normandie et en particulier la question des effectifs suffisants permettant la libération des élus et mandatés sera organisée le 30 juin 2005

Signé : Pour la Direction de l'Etablissement de Normandie : Ph. Doligez

Pour la CGT : Ch. Votte

Pour SUD : J. Pailloux

### **3. ÉLECTIONS UES AMONT**

Vous avez été très nombreux à nous manifester votre soutien et votre satisfaction à l'annonce des excellents résultats du SICTAME lors de ces élections. Nous vous en remercions infiniment. Nous reproduisons ci-après l'article paru dans la République des Pyrénées ainsi que la réaction de nos collègues de l'UNSA Peugeot-Citroën à la lecture du communiqué de presse UNSA-SICTAME reproduit en page 3 de ces Cahiers. Merci à tous !

#### **La République des Pyrénées (6 avril 2005) : TOTAL – L'UNSA en tête**

*L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) est aujourd'hui la première organisation syndicale chez Total, première entreprise privée française et quatrième pétrolier mondial. Des élections se sont déroulées en fin de semaine dernière pour le renouvellement des comités d'établissement formés entre Total SA et Elf Exploration Production. A Pau, au Centre Scientifique et Technique Jean Féger, le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés, affilié à l'UNSA est arrivé en tête avec 34,1 % des suffrages exprimés devant la CGT (23,3 %), CFDT (18,89 %), FO (15,1 %), CGC (7,4 %) et CFTC (1,3 %). L'UNSA renforce sa position de premier syndicat de l'encadrement avec 53,4 % des suffrages exprimés dans le collège cadre. La CFDT a obtenu 18,5 % : la CGC (12 %) et la CGT (10,7 %). Dans l'ensemble de l'entreprise qui regroupe les sites de Paris et Pau avec 7 011 salariés, l'UNSA réunit 35,1 % des suffrages et obtient 11 des 26 sièges à pourvoir, la CFDT 20 %, la CGT 15,2 %, la CGC 14,4 %, FO 10,2 % et la CFTC 5,1 %.*

#### **Bulletin "Peugeot-Citroën automobiles" d'avril 2005 : Citroën préconise TOTAL...**

*Souvenez-vous de la préconisation de Citroën !*

*Nous vous présentons ci-dessus le communiqué de presse du syndicat UNSA SICTAME-TOTAL. Leurs premières élections depuis que ce syndicat important a rejoint l'UNSA en Juillet 2004 confirment l'UNSA au titre de premier syndicat de l'Unité Economique et Sociale entre TOTAL SA et Elf Exploration, loin devant les cinq autres organisations syndicales traditionnelles.*

*Mais pour autant, il ne faut pas croire que le syndicat UNSA SICTAME-TOTAL est mieux loti dans ses relations avec la Direction Générale de cette entreprise que nous chez PSA. En effet, le déni de reconnaissance est le même chez TOTAL SA qu'ici. Les difficultés de communication, vexations, délits d'entrave et autres « punitions » pour délit d'adhésion à notre organisation syndicale sont à l'identique. Certain DRH de PSA transfuge de chez ELF aurait-il semé le germe de la discrimination syndicale dans les deux groupes ? Nous ne pensons pas que cela fut utile. Le terrain était déjà sérieusement préparé chez PSA par les syndicats « patron » propres aux deux marques.*

« Un Groupe, deux marques », n'aura rien changé à l'affaire, bien au contraire ! Outre le conservatisme de la Direction vis-à-vis de ces syndicats, le protectionnisme s'est étendu aux autres, et l'hystérie collective est à son comble lorsque nous avons l'impudence de nous implanter sur un établissement.

Mais cela ne s'arrête pas là. En effet, nous sommes témoins impuissants de la vindicte de la Direction de BEHR équipementier de PSA qui fait école vis-à-vis de l'UNSA. Nous vous raconterons dans un prochain bulletin les déboires de l'UNSA BEHR très bien placée, dont l'équipe a été contestée malgré ses bons résultats électoraux.

Mais pour l'heure, félicitations à SICTAME-TOTAL et gageons qu'il préconise l'UNSA chez Citroën dont les élections auront lieu en Octobre 2005.

## PENSE-BETE

- Les **indemnités relatives aux mutations géographiques** ont été révisées. Ci-dessous, pour information, l'adresse : [http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=1396](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=1396)
- **Sur-complémentaire Santé MIP :**  
ATTENTION à la date limite du 1<sup>er</sup> juillet pour adhérer à l'une des possibilités offertes par la MIP : Extra, Extra2, Extra3 ou MIP Obsèques. Au-delà de cette date, il y a un délai de carence.

## 4. LA VIE DES SECTIONS

### 4.1 RETRAITÉS ET PRÉRETRAITÉS

Par Jean-Claude BRÉGAIL

#### Interview du Président d'honneur dans Sud-Ouest du 13 avril 2005.

(Article : « Trois questions », page de l'actualité en Pyrénées-Atlantiques)

« Jean-Claude Brégail, Président de la Confédération Nationale des Retraités ».

**1- Lors de la dernière assemblée de la C.N.R. des Pyrénées-Atlantiques, vous n'avez pas mâché vos mots à l'égard du fonctionnement des hôpitaux avec le D<sup>r</sup> Déchelotte (Association Nationale des Hospitaliers Retraités) ...**

Considérant le devenir des personnes âgées, nous avons eu des mots très durs car nous nous battons pour que la profession médicale ne se déshumanise pas. L'occupant d'un lit est devenu un objet technique. Un petit vieux hospitalisé n'est pas rentable.

Nous poussons un cri d'alarme et si l'hôpital devient défaillant, nous demandons qu'un effort soit porté sur les maisons médicalisées.

**2- Que reprochez-vous aux systèmes de gardes avec les généralistes et les urgentistes ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, un nouveau mode de garde existe, comprenant le médecin répartiteur et le médecin effecteur. Cela ne fonctionne pas à Pau : un urgentiste, un répartiteur et deux effecteurs dans un week-end, pour une si grande agglomération ; c'est nettement inférieur aux besoins !

**3- Quelle est la force de votre représentation ?**

Nous représentons une vingtaine de secteurs professionnels (fonction publique, hospitaliers, pétrole, etc). Nous avons un délégué au Comité Départemental des Retraités et des Personnes Agées (CODERPA) au Conseil Général (Monsieur Seval, ancien Directeur de l'Hôpital de Bayonne).

Moi-même, j'interviens auprès des élus du département. Actuellement, David Habib, Auguste Cazalet et Jean Lassalle ont répondu.

J'attends les autres ... »

Remarque : la C.N.R. a tenu son Assemblée Générale le 04/04/05 à Pau.

NDLR : cette interview fait référence à une intervention du Docteur Dechelotte intitulée « **Les retraités sont préoccupés par la prise en charge proposée aujourd'hui aux patients âgés dépendants** »

Dans cette intervention, le Dr Dechelotte fait part de l'inquiétude grandissante liée à la non anticipation des effets de l'explosion démographique avec l'irruption des très âgés, poly-pathologiques et en grande perte d'autonomie ; la dépendance croît avec l'avancée en âge (le tiers des plus de 90 ans) et 1% de la population et le quart des plus de 90 ans présentent une maladie d'Alzheimer.

Le Dr Dechelotte décrit quatre domaines importants et propose pour chacun d'entre eux des axes de réflexion et d'amélioration de la situation actuelle:

- Le maintien au domicile

- L'hôpital
- Les maisons de retraite
- La pandémie Alzheimer en France

L'intégralité de cette intervention peut être communiquée à tout adhérent intéressé, en en faisant la demande à un des contacts habituels du SICTAME UNSA

## 4.2 PARIS

### Délégués du Personnel du 21 avril et 18 mai 2005

Par Isabelle SOUDRON

*NB : certaines des questions posées par les élus SICTAME Paris l'ont aussi été en DP Pau (voir plus loin). Nous reprenons ici uniquement celles qui l'ont été à Paris.*

#### **Revalorisation PRC**

Il est indiqué dans le guide de la PRC (donné à l'époque à chaque « candidat ») que « l'allocation serait revalorisée suivant les mêmes modalités et les mêmes taux que ceux appliqués pour la partie proportionnelle de l'allocation dégressive d'assurance chômage ».

Quand a eu lieu la dernière revalorisation ? Quand la prochaine est-elle prévue ? Où peut-on trouver ce type d'information ?

**Réponse :** La dernière revalorisation de l'allocation de préretraite a été appliquée avec effet au 1er juillet 2004, suite à l'augmentation des allocations d'assurance chômage décidée par le Conseil d'Administration de l'Unedic.

En principe, cette revalorisation intervient au 1er juillet de chaque année. Mais la date de la prochaine revalorisation n'est pas confirmée à ce jour.

#### **Rachat de trimestres**

Les salariés du Groupe Total SA de statut CCNIP actuellement en PRC ont-ils la possibilité (pour raccourcir leur période PRC avant la retraite) de bénéficier des dispositions d'aide au rachat de trimestres actuellement proposées aux salariés en activité ?

**Réponse :** Les salariés bénéficiant d'avantages de préretraite avec ou sans rupture du contrat de travail (cessation anticipée d'activité, dispense d'activité, ...) définis dans l'entreprise antérieurement au 22 août 2003, ce qui est le cas des PRC 2000, ne sont pas concernés par les dispositifs d'aide au rachat de trimestres (prêts) et de compensation de la période de rachat (IMR sup). Cf. note DRHC p.1 alinéas 6 et 7.

#### **Rémunération / Méthode Hay**

Comment un salarié peut-il vérifier que son niveau de rémunération est bien en rapport avec le niveau de responsabilité découlant de la classification de son poste, selon la méthode Hay ?

**Réponse :** La politique applicable en la matière est en cours de clarification. Une réponse sera apportée aux Délégués du Personnel dès que cette politique sera arrêtée.

#### **Régime particulier pour les cadres dirigeants**

Pouvez-vous nous indiquer si les cadres dirigeants de l'entreprise bénéficient d'un régime de retraite particulier et en quoi il se distingue du régime applicable à l'ensemble du personnel ?

**Réponse :** Bien que cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel, la Direction précise que la population des Dirigeants ne bénéficie pas d'un régime de retraite particulier.

#### **Comparaison des régimes de retraite complémentaire**

Comment se compare le régime de retraite complémentaire applicable au personnel de Total SA par rapport à celui des personnels de nos concurrents pétroliers, notamment Esso, BP et Shell ?

**Réponse :** Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

#### **Taux de remplacement**

Pour les personnels partis en retraite en 2004, quel est le niveau moyen du « taux de remplacement » obtenu par les personnels Total SA d'une part et Elf EP d'autre part ? Quelle est la fourchette observée pour ces taux de remplacement pour ces 2 populations ?

**Réponse :** Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

*NDLR : on se demande bien alors quelle peut être la compétence des Délégués du Personnel ?*

**Les nouveaux élus SICTAME Délégués du Personnel après les élections des 1<sup>er</sup> avril et 19 mai 2005 sont :**

<b>OETAM Titulaires :</b>	<b>Isabelle Soudron</b>	<b>Suppléants :</b>	<b>Christian Cassier</b>
	Adam Bouaziz		Jean-Pierre Chambet-Rosset
	Hugues Delahaye		Elisabeth Charrin
	Yves Berreby		Malika Houel
<b>Cadres Titulaires :</b>	<b>Bernard Butori</b>	<b>Suppléants :</b>	<b>Pierre Thiam</b>
	Marie-Claire Vivier		Alain Le Marrec
	Bruno Henri		Richard Monbaillard
	Jean-Philippe Khafi		Jean-Pierre Bidegain
	Michel François		Gilles Peignien

**Courrier envoyé par le Secrétaire du CHSCT (C. Cassier) au Président du CHSCT de Paris en avril**

« Monsieur le Président

Des nouvelles alarmantes en provenance d'Angola ont été portées à ma connaissance ainsi qu'à celle de mon homologue palois et de la présidente de la Commission Sécurité Environnement du CCE ; la fièvre hémorragique (type Marburg), évoquée lors de la dernière réunion avec le Docteur Bourrillon, semble malheureusement gagner du terrain et nos gens, résidents et missionnaires à Luanda, nous manifestent leur inquiétude et souhaitent des informations rapides sur les mesures prises par la Direction de Total pour protéger les personnels et leurs familles, le silence de cette dernière ajoutant actuellement à la psychose déjà ambiante sur le site.

Les informations sont en effet préoccupantes et font état de 18 cas supplémentaires en une journée, 30 morts en 4 jours et encore un cas à proximité immédiate de Luanda

En conséquence, je vous demande ainsi que les membres du CHSCT de Paris de bien vouloir nous fournir d'urgence un compte-rendu de situation par tout moyen que vous déciderez pourvu qu'il soit utile et efficace et de bien vouloir faire une information générale sur le sujet, notamment auprès des expatriés d'Angola

Certain que vous ne manquerez pas de donner suite à ma requête, je vous prie, Monsieur le Président, d'agréer l'expression de mes meilleurs sentiments ».

**CHSCT du 23 mai 2005**

**Par Christian CASSIER**

Après présentation du projet de microzoning lors du CHSCT Extraordinaire du 23 mai 2005, les élus du CHSCT formulent les remarques et commentaires suivants :

*« Sur la procédure retenue, les élus du CHSCT déplorent de ne pas avoir été impliqués dans les réunions avec l'ensemble des Directions qui ont défini les procédures d'organisation et d'aménagement des locaux selon les besoins et spécificités des différents métiers.*

*La transmission de documents au CHSCT (macrozoning et microzoning) n'a été faite qu'après étape finale d'approbation par la Direction et le type de documents transmis détaillés, non renseignés, ne permet pas de remonter aux principes et critères ayant conduit à ces schémas.*

*Afin d'établir une comparaison entre les surfaces actuellement occupées et les surfaces futures, nous demandons une communication claire sur ces éléments manquants qui auraient aussi permis de rendre intelligibles les schémas fournis.*

*Les élus du CHSCT constatent que la règle de base, formulée dans la présentation du projet faite le 10 février 2005, soit espaces partagés pour les statutaires, 4 modules pour 2 personnes, 6 modules pour 3 personnes, etc., s'applique de façon variable et non explicite.*

*Ils confirment leur avis que la règle de base ne permet pas de façon générale des conditions de travail satisfaisantes et les dégrade dans la plupart des cas.*

*Par ailleurs, les conditions de travail des sous-traitants hébergés pour un même type d'activité ne doivent pas être d'un niveau inférieur à celles du personnel statutaire. Aucune réponse n'a été apportée quant aux conditions de travail des sous-traitants hébergés et sur la question relative aux "open spaces"*

*Les élus du CHSCT renouvellent donc leur souhait qu'une approche ouverte et participative, basée sur une information clarifiant les principes de base, soit tenue par la direction lors de projets impliquant les conditions de travail des salariés.*

*Dans ce cadre, et du fait de la fonction du CHSCT vis-à-vis du comité d'entreprise, les élus du CHSCT transmettront cet avis à ce comité en vue d'une consultation plus large sur ce projet affectant une partie importante des salariés.*

*Le CHSCT exprime donc les réserves sur le projet fourni et une inquiétude sur l'aménagement de certains bureaux et autres espaces. Son avis est négatif car il estime avoir été mis devant le fait accompli et ne pas avoir été informé correctement au fur et à mesure de l'avancement du projet. »*

### **Mise en place du nouveau CE le 24 mai 2005**

Après le 2<sup>ème</sup> tour intervenu le 19 mai 2005, le nouveau Comité d'Etablissement a pu se mettre en place, former son nouveau bureau et élire les présidents de commission.

#### **Rappelons que les nouveaux élus SICTAME au CE de Paris sont :**

OETAM	Titulaires	Christian Cassier Hugues Delahaye	Suppléants	Isabelle Soudron Adam Bouaziz
Cadres	Titulaires	Bernard Butori Marie-Claire Vivier Bruno Henri Jean-Philippe Khalfi	Suppléants	Pierre Thiam Richard Monbaillard Patrick Huberty

Le nouveau Représentant Syndical SICTAME au CE est Yves Berreby.

Les nouveaux élus du CE se sont réunis le 24 mai pour mettre en place le nouveau Comité d'Etablissement de Paris de l'UES Amont pour le mandat 2005 – 2007 :

#### **- Bureau du CE:**

<b>Secrétaire</b>	<b>Christian Cassier</b>	<b>SICTAME</b>
1 <sup>er</sup> Secrétaire adjoint	Stéphane Catel	CFE-CGC
<b>2<sup>ème</sup> Secrétaire adjoint</b>	<b>Bruno Henri</b>	<b>SICTAME</b>
Trésorière	Josette Sabaté	CFDT
1 <sup>er</sup> Trésorier adjoint	Cécile Masson	CGT
2 <sup>ème</sup> Trésorier adjoint	René Laguna	FO

#### **- Commissions légales du CE :**

Formation & Emploi	Jean Chialvo	CFDT
Aide au logement	Vincent Lapasset	CGT

#### **- Autres commissions du CE :**

<b>Voyages</b>	<b>Jean-Philippe Khalfi</b>	<b>SICTAME</b>
<b>Culturelle</b>	<b>Marie-Claire Vivier</b>	<b>SICTAME</b>
Solidarité	Cécile Masson	CGT
Sports et loisirs	Georges Cauchois	CFDT
Handicap	Christian Atala	Indépendant
Sociale		
Jeunesse	Asma El Amrani	CFE-CGC
Famille	Anne Harnois	CFDT
Financière	Stéphane Marly	CFE-CGC

#### **- Remontées des Elus du CE de Paris au CCE de l'UES Amont (2 OETAM et 4 CADRES) :**

	<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
OETAM	<b>Hugues Delahaye (SICTAME)</b> Gilbert Eschylle (CFDT)	<b>Adam Bouaziz (SICTAME)</b> Josette Sabaté (CFDT)
Cadres	<b>Bernard Butori (SICTAME)</b>  Asma El Amrani (CFE-CGC) Stéphane Catel (CFE-CGC) Marie-Claude Véry (CFDT)	<b>Marie-Claire Vivier (SICTAME)</b> <b>Bruno Henri (SICTAME)</b> Stéphane Marly (CFE-CGC)  Jean Chialvo (CFDT)

Préalablement à la mise en place de ce nouveau CE, les élus SICTAME sortants qui présidaient des commissions ont donné compte rendu de leur mandat, à savoir, pour la Commission Culturelle, Bernard Butori et pour la Commission Voyages, Christian Cassier.

## Compte rendu de mandat du Président de la Commission Culturelle

Par Bernard BUTORI

Notre Comité d'établissement a décidé la mise en place d'une **Commission culturelle**. En tant que président de cette commission, je rends ici compte aux élus du fonctionnement de cette commission pour la mandature écoulée.

**Les objectifs de cette commission sont de faciliter l'accès à la culture sous toutes ses formes, pour tous.** Cette commission fonctionne avec l'assistance de personnels organiques du CE et de bénévoles qui acceptent d'assurer l'animation de telle ou telle activité. Sans eux, il n'y aurait pas de Commission culturelle. Qu'ils en soient tous ici remerciés !

Au début de cette mandature, il a fallu marier des cultures différentes et trouver notamment une façon de fonctionner avec l'ACLTG. Rappelons que le Comité d'entreprise a le monopole des activités sociales sportives et culturelles dans l'entreprise : le CE UES Amont a décidé d'exercer ce monopole tandis que le CE UES Aval a préféré confier la gestion de certaines activités à des associations dont l'ACLTG pour les activités culturelles. Les lignes de partage sont à présent claires : lorsqu'une section culturelle existe dans l'UES Amont, il est demandé aux salariés de l'UES Amont de s'inscrire à cette section plutôt qu'à l'ACLTG.

Afin d'amener la culture dans l'entreprise au contact direct des salariés, la Commission culturelle établit un **programme d'événements**, en général sur les 2 sites de Coupole et Michelet : en 2004, nous avons pu obtenir le cofinancement de certains de ces événements par le CE UES Aval. Malheureusement après le renouvellement du CE UES Aval, intervenu l'an dernier, celui-ci n'a pas souhaité poursuivre cette coopération. En revanche, le CE UES Amont cofinance les événements proposés par l'ACLTG ayant fait l'objet d'un accord préalable. C'est ainsi que les personnels des sites Coupole et Michelet ont pu bénéficier gratuitement d'un riche programme d'événements culturels ces 2 dernières années, alliant spectacles musicaux, théâtre, variétés, danses, conférences, animations, expositions, etc. Certains de ces événements ont par ailleurs été couplés à des animations culinaires aux restaurants d'entreprise.

Parmi les animations proposées par le CE UES Amont, et sans vouloir être exhaustif, beaucoup se souviennent, par exemple, des danses indonésiennes avec l'association KHATULISTIWA ou bien encore de Mardi Brass Band, de la chanteuse irlandaise Rosena HORAN, de CHE TANGO ou du Brazilian Jazz Project ou plus récemment du groupe de musique yiddish avec le grand Klezmer ou de la pianiste Yumiko Yamaji, sans oublier les expositions toujours très réussies de l'ethnologue Christian BULLEUX ou les multiples conférences sur des sujets très variés. A noter qu'aujourd'hui à Coupole et demain à Michelet le CE UES Amont propose une conférence diaporama sur Fez et son festival des musiques sacrées.

La Commission culturelle propose aussi **l'accès à de multiples spectacles en dehors de l'entreprise** : il y a d'abord une importante activité **billetterie permanente** qui concerne :

- **le cinéma** ; l'accès a été élargi à d'autres salles et c'est ainsi que 8 chaînes de cinéma sont à présent proposées, la place de cinéma étant vendue 3,50 €, soit en moyenne moitié du prix coûtant. Plusieurs dizaines de milliers de billets sont vendus chaque année, les trois quarts des ventes étant concentrées sur UGC et Gaumont.
- **les parcs de loisirs** : plusieurs milliers de billets vendus chaque année, avec un léger avantage pour Eurodisney sur Parc Astérix. La Mer de Sable, initialement proposée, a été retirée en raison de la faiblesse de la demande. En revanche, vient d'être ajouté Thoiry avec sa réserve africaine et ses jardins zoologique et botanique, pour lesquels les billets sont vendus 6,50 € pour les enfants de 3 à 18 ans et 9 € pour les adultes ; soit 50 % du prix coûtant.

Nous proposons aussi des **billetteries temporaires** en lien avec certains événements, tels que la sortie de certains films comme 'Le Monde de Nemo' ou 'Les Indestructibles' au Grand Rex ; ou encore pour l'accès aux Journées des Plantes de Courson.

Pour les **spectacles** de théâtre, opéra, variétés, salons, conférences, etc., les salariés peuvent faire leur choix dans l'important catalogue proposé au niveau du **kiosque sur l'intranet**. Ce kiosque est tenu par un permanent du CE UES Aval, sa prestation nous étant refacturée en proportion des commandes passées. Au niveau du kiosque, les spectacles sont subventionnés à 40 %, contraints que nous sommes de respecter le taux appliqué par le CE UES Aval. A côté de cela, nous nous sommes efforcés, depuis quelques mois, d'introduire des sélections mensuelles de spectacles proposées au niveau des 2 CE et subventionnées à 50 %.

Un poste budgétaire important de la Commission Culturelle concerne la vente des **Chèques Lire** qui connaissent un succès croissant avec plusieurs milliers de carnets vendus. Rappelons que chaque salarié peut acheter jusqu'à 2 carnets de chèques Lire représentant 100 € en les acquérant à moitié prix.

La formule **Cadeau-Lire**, qu'encore trop peu de salariés utilisent, gagne à être découverte et permet de souscrire des abonnements à un certain nombre de revues et magazines à des tarifs défiant toute concurrence. Chacun, lorsqu'il reçoit sa proposition de réabonnement à une revue à laquelle il est déjà abonné devrait vérifier si elle

n'est pas dans la liste proposée pour ne pas passer à côté d'une formule d'abonnement très intéressante. La subvention obtenue à ce niveau est hors enveloppe annuelle.

La Commission Culturelle propose des cartes d'accès aux **grands musées parisiens** : Orsay, Pompidou, Grand Palais, subventionnées à 50 %. Rappelons que les salariés, accompagnés d'une personne de leur choix, peuvent accéder gratuitement au Musée du Louvre sur présentation de leur badge société. Notons aussi que, dans un souci de solidarité intergénérationnelle, les élus du CE ont ouvert le bénéfice des cartes subventionnées aux personnels retraités. En 2004, ont été délivrées 340 cartes d'accès avec une préférence marquée pour le Grand Palais suivi d'Orsay.

Pour marier sortie spectacle et restaurant, nous proposons **les Soirées Privilège** qui, avec un système de tickets subventionnés à 50 %, permettent de conjuguer un repas dans l'une des brasseries des Frères Blanc avec un spectacle. Le choix de spectacles, limité à celui des cabarets en période de lancement, a maintenant été élargi à plus d'une centaine : cabarets, chansonniers, comédies, concerts, humoristes, musique, opéras.

Pour ceux qui préfèrent le restaurant seul, nous avons lancé la formule du '**guide coupon**', vendu 7€ et qui permet l'accès à 22 restaurants et permet, dans chaque restaurant d'avoir 2 repas pour le prix d'un.

La Commission culturelle, c'est aussi la mise à disposition d'un fonds très important d'ouvrages, livres et revues, disques, et autres supports audio et visuels, constamment enrichi. C'est ainsi que les salariés ont accès à une **bibliothèque** riche de plus de 25 000 ouvrages et à une **discothèque** riche de 10 000 CD. Tant pour la bibliothèque que la discothèque, les prêts sont gratuits et les nouveautés sont publiés chaque mois sur le site du CE. A côté de cela, une **vidéothèque** propose en location plus de 1000 DVD et des cassettes vidéo : la tarification de la vidéothèque a été simplifiée et abaissée le 1<sup>er</sup> juillet 2004 ; au lieu des 3 modèles précédents de cartes, un seul modèle plus économique a été introduit.

Tout salarié peut proposer la création d'une **section culturelle**. A la mise en place du CE UES Amont, une seule section fonctionnait, le **piano** : à présent, cette section a atteint un bon rythme de croisière, puisqu'elle compte 29 membres inscrits qui suivent des cours de piano.

Cette section a ensuite été rejointe par 3 autres sections musicales : **violon, guitare et flûte traversière**

Une section **œnologie**, proposant des cycles, a été créée avec un bon succès.

Plus récemment, ont été créées deux nouvelles sections: une axée sur le **Conte** ou l'entraînement à raconter ; l'autre sur **l'atelier chorégraphique** ou comment créer sa propre danse.

Un projet est en cours concernant la création d'un ensemble vocal.

Rappelons que les sections sont ce qu'en font les bénévoles et que leur création est laissée à l'initiative des salariés : chacun peut proposer une idée ; un sondage est effectué pour connaître l'écho que rencontre la proposition et s'il est positif la section est lancée après en avoir trouvé l'animateur idoine.

Ceux qui ne peuvent pratiquer l'activité de leur choix dans le cadre des sections de la Commission culturelle, peuvent utiliser le système dit des '**Activités de proximité**' : le salarié ou son ayant droit peut, selon les modalités définies, pratiquer une activité culturelle dans l'organisme de son choix et obtenir une subvention de 50% plafonnée à 200 €.

Depuis 2004, la Commission Culturelle a multiplié les **sorties culturelles**, sur des thèmes variés. Ont ainsi été proposés :

- Fontainebleau et Vaux le Vicomte aux chandelles ;
- Versailles , ses grandes eaux et ses fêtes de nuit avec l'académie équestre de Bartabas ;
- La découverte des ponts de Paris, en promenade en Batobus ;
- La belle au bois dormant, ballet à l'Opéra Bastille, précédé d'un dîner conférence ;
- et aussi : Sylvia, ballet à l'Opéra Bastille, précédé d'un dîner conférence ;
- Le Marché de l'Art, avec la découverte de Drouot et des antiquaires : devant l'importance de la demande, après la sortie du 16 avril, une seconde sortie est programmée pour le 11 juin et une troisième aura lieu en septembre ;
- Les gares parisiennes avec repas pris dans le superbe restaurant du Musée d'Orsay, sortie prévue le 4 juin.

La Commission a aussi lancé la formule des **Week-ends culturels**.

Deux week-ends ont été organisés ; l'un en novembre 2004 à Saint Petersburg a connu un grand succès mais a été très lourd à organiser en raison des formalités administratives ; l'autre à Madrid et Tolède est prévu pour la mi-juin 2005.

La Commission Culturelle avait présenté ses activités lors du **forum** commun tenu dans l'auditorium de la Tour Coupole avec la Section Voyages. On voit que depuis, elle a encore étendu ses activités et élargi le champ du

possible pour ce qu'elle propose. Ceci s'est fait jusqu'ici dans le cadre d'un budget maîtrisé et le respect des équilibres budgétaires.

La Commission Culturelle est ce qu'en fait le personnel, ses représentants, et tous les bénévoles, aidés en cela par les permanents du CE. Nous ne pouvons qu'être fiers collectivement du travail accompli et des résultats obtenus grâce à la contribution de tous ceux qui ont participé à la mise en route et au bon déroulement des différentes activités. J'ai eu l'honneur de présider cette commission jusqu'à ce jour ; j'avoue en avoir retiré du plaisir et être très content du bon esprit qui règne dans cette commission et des bonnes relations que j'ai pu entretenir avec chacun. Je passe la main à une nouvelle Présidente qui, j'en suis sûr, avec l'aide de tous, saura animer cette commission et poursuivre son développement au plus grand bénéfice des salariés et de leurs ayants droit.

Merci à tous et bonne chance pour la suite

### **Compte rendu de mandat du Président de la Commission Voyages**

**Par Christian CASSIER**

Président de la Commission Voyages de l'ancien CE ELF EP de Paris entre 2001 et le premier trimestre 2003, c'est, suite aux élections professionnelles intervenues le 27 Mars 2003 dans la nouvelle composante de l'UES AMONT TOTAL, que j'ai eu le plaisir d'être mandaté pour continuer à être responsable de cette Commission.

Cependant, je n'avais pas attendu cette échéance pour m'employer à faire profiter, dès le début de l'année 2003, les salariés de TOTAL SA des propositions de voyages Groupe contenus dans la plaquette destinée aux salariés d'ELF EP, constituant ainsi une plateforme qui allait être le socle commun du développement de l'activité Voyages dans l'UES AMONT au profit de salariés en provenance d'horizons divers et possédant des cultures différentes dans l'approche de l'activité. A ce propos, je tiens une nouvelle fois à remercier le Secrétaire de l'ancienne UES, Patrice SCHMIDT, pour l'accueil qu'il avait su réserver à ma proposition, prémisse d'une fusion annoncée.

Les élections de 2003 passées, il a fallu immédiatement, dès le mois d'avril, mettre en place une Commission Voyages ; cette commission ne se borne pas à être une assemblée d'élus ou de représentants syndicaux ; elle est résolument axée, dans un esprit d'ouverture et de transparence, sur la participation active de tous les salariés aidés en cela par le personnel du CE impliqué dans la gestion des voyages, de toutes les bonnes volontés qui, bénévolement je le rappelle, dans l'unique intérêt de la collectivité, travaillent ardemment à la mise au point des voyages proposés annuellement dans la plaquette « Le Voyageur ». Qu'ils en soient tous une nouvelle fois remerciés.

Par ailleurs, fin mars 2003, une négociation de longue date voyait un accord enfin se conclure avec Nouvelles Frontières La Défense qui acceptait donc de travailler et de proposer ses produits conformément au cahier des charges décliné par le Président de la Commission.

Ne possédant aucun recul sur l'intérêt qui serait porté en 2004 à l'activité Voyages, la Commission a cependant élaboré un programme constitué de la base existant dans l'ancien CE ELF EP soit les propositions de voyages Groupe à dates fixes ; ensuite, une analyse du sondage effectué auprès des salariés pour connaître leurs souhaits en matière de prestations proposées par leur CE a incité la Commission à mettre en place 6 Week End à dates fixes, encadrés ou libres, ainsi que des semaines Détente à dates fixes dans des Hôtels Formule Club de Vacances, 3 durant les vacances scolaires et 3 hors vacances scolaires afin de toucher un maximum de personnes tout en respectant la diversité des structures familiales. Pour compléter ces propositions, la formule des Voyages Liberté à la carte et en individuel, héritée de l'ancien CE ELF EP, a été mise en place dès le 15 mai 2003 ; permettant aux salariés dépendant du CE Siège de l'UES AMONT TOTAL de pouvoir être subventionnés en fonction de leur QFA sur un vol sec, billet SNCF et bateau Corse pour la FRANCE, sur un vol sec, autotour, hôtel Club, circuit et location de voiture sur les destinations à l'étranger retenues pour l'année, le succès, sans cesse grandissant de cette formule, ne se dément plus depuis lors.

Par ailleurs, contrairement aux pratiques anciennes, la Commission Voyages, sur proposition de son président, a souhaité que le choix des destinations « Liberté » de l'année ne dépende plus exclusivement de la décision de la Commission mais associe les salariés plus directement par recours à un sondage annuel ; en règle générale, une moyenne de 7 destinations sur 10 dépend maintenant du choix des salariés sous réserve que ceux-ci veuillent bien s'exprimer en répondant à un sondage qui les concerne.

Toujours dans le but d'améliorer la prestation et d'en faire connaître son fonctionnement, un effort particulier de communication a été fait : le 4 novembre 2004 s'est déroulé le premier Forum Voyages, en association avec la Commission Culturelle, animé par les présidents des 2 commissions ; un échange avec les participants sous forme de questions/réponses après présentation d'un support audio visuel s'est instauré ; à l'issue de cette présentation qui se déroulait à l'Auditorium de la Tour Coupole, un tirage au sort portant sur de nombreux lots offerts par les agences partenaires du CE (plus de 10 000 Euros en valeur mis en jeu) a permis aux salariés les plus chanceux de partir en voyage ou de gagner des lots culturels. L'ensemble de cette manifestation a recueilli un excellent accueil et a été très apprécié. Depuis, ce type de manifestation a fait école...

Toujours dans le domaine de la communication, une nouvelle rubrique « Voyagez Malin » a fait récemment son apparition sur le site Internet du CE : elle permet aux salariés de bénéficier de promotions proposées par les agences partenaires sur les destinations Liberté subventionnées.

Autre nouveauté depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2005 : le référencement par la Commission d'une nouvelle agence, Voyages Direct Thomas Cook, dont le concept est basé sur une plateforme ne prenant les inscriptions uniquement que par téléphone et disposant d'un site Internet proposant des réductions importantes sur les brochures Thomas Cook et Neckermann et l'envoi, sur demande du salarié, des brochures saisonnières directement au domicile du salarié.

Un long travail de rédaction et de mise en place d'une réglementation spécifique a été accompli durant deux années pour permettre la plus grande transparence dans le fonctionnement de la Commission et dans les règles applicables aux salariés, évitant ainsi toute dérive ou privilèges particuliers. Ce travail est pratiquement achevé et ne devrait être dans l'avenir, sauf modifications profondes dans les règles mises en place, qu'évolutif.

Enfin pour répondre à la demande sans cesse croissante des salariés, il a donc fallu procéder à un recrutement supplémentaire de personnel en octobre 2004 pour permettre de canaliser cette demande ; l'installation de la permanence Voyages au rez de dalle de la Tour Coupole ainsi que la qualité de l'accueil réservé aux salariés de l'UES Amont TOTAL lors de cette permanence ont renforcé l'engouement de la population salariée pour les voyages proposés par la Commission Voyages.

L'ensemble de la politique Voyages mise en place s'est donc traduit par une forte augmentation de la demande Voyages ; quelques chiffres :

En 2002, 1065 participants ont bénéficié d'une subvention de 187 806 Euros.

En 2003, 1254 participants ont bénéficié d'une subvention de 372 311 Euros.

En 2004, 2635 participants ont bénéficié d'une subvention de 773 093 Euros.

Il est certain que la mise en place du nouveau QFA 2005 se traduisant par une augmentation des pourcentages de subvention et par la mise à disposition d'une enveloppe budgétaire individuelle plus forte contribuera à l'accroissement de la demande en matière de voyages, répondant ainsi au mode de vie, aux aspirations et à la demande de la population parisienne.

En revanche, que sera 2006 en matière de Voyages ? Des décisions importantes devront être prises par les nouveaux élus en matière de gestion budgétaire du fait de l'impact certain des coûts des activités communes centralisées et notamment de la part non négligeable de la contribution du CE Siège de l'UES Amont à ces activités. Les budgets devront être évidemment équilibrés : ceci ne sera donc pas sans incidence sur les budgets des différentes commissions dont la Commission Voyages et sur l'enveloppe budgétaire individuelle accordée à chaque salarié si rien n'est fait pour contenir la pression budgétaire imposée par les activités communes.

Pour terminer, je souhaite bonne chance et bon courage à Jean-Philippe Khalfi qui prend ma succession à la Présidence de la Commission.

### 4.3 PAU

**Les nouveaux élus SICTAME Délégués du Personnel après les élections du 1<sup>er</sup> avril 2005 sont :**

OETAM :	Titulaire :	Céline Tibi	Suppléante :	Martine Lauillé
Cadres :	Titulaires :	Jean-Michel Baleix	Suppléants :	Bruno Bronnimann
		Robert Baucou		Laurent Lemaistre
		Benoît Clergeat		Patrick Monribot
		Philippe Cousson		Jean-Bernard Ros
		Jacques Vittori		Gérard Seine

Représentante syndicale auprès des DP : Catherine Peter

### Délégués du Personnel du 21 avril et du 19 mai 2005

*Ci-après quelques unes des questions posées par les élus SICTAME et les réponses obtenues*

#### **Prime de chantier**

A quand remontait la précédente revalorisation des primes de chantier et quel pourcentage d'augmentation représente la nouvelle revalorisation ?

Existe-t-il un document accessible aux salariés leur permettant de connaître ces primes de chantier.

**Réponse :** Les montants fixés pour les primes antérieures dataient de la mise en place des RAPMI en juillet 2001. L'augmentation de ces primes varie entre + 5 et + 15 Euros, soit une augmentation moyenne de 9,25 %. Le montant d'une prime de chantier peut être obtenu en contactant son Correspondant de Personnel.

## **Intéressement et participation versus résultats du groupe**

Au vu des excellents résultats des entreprises du CAC 40, le gouvernement a prévu des dispositions exceptionnelles favorables à l'augmentation de la redistribution de ces résultats vers les salariés via l'intéressement – participation (extrait du discours du premier ministre le 23/3/05 devant le conseil économique et social : Pour cela, le Premier ministre a rappelé le dispositif de Thierry Breton, ministre de l'Economie, qui permet "le versement en 2005 d'une prime exceptionnelle représentant jusqu'à 15 % de l'intéressement 2004 ou 200 € par salarié".)

Comment la DRH de TOTAL compte-t-elle mettre en œuvre ces dispositions pour améliorer les montants prévus par l'accord actuel

**Réponse :** Les accords relatifs à la participation et à l'intéressement couvrent les exercices 2003 à 2005 inclus. Il n'y a pas aujourd'hui de nouvelles dispositions légales pouvant conduire à mettre en cause ces accords.

## **Conditions particulières de départ en retraite**

Pour les salariés atteignant l'âge de 65 ans et qui partiraient à la retraite sans avoir acquis tous leurs trimestres, quelles sont les dispositions applicables ?

Y a-t-il des abattements appliqués sur leurs retraites, si oui lesquels et est-il possible d'en limiter l'impact ?

**Réponse :** Un salarié qui partirait à 65 ans à la retraite sans avoir cotisé 40 ans (actuellement) bénéficierait du fait de son âge du taux plein (50 %).

En revanche, le calcul de sa pension de retraite de base est également fonction de la durée de cotisation et donc le fait de ne pas avoir cotisé le nombre de trimestres requis entraînera une diminution de son montant.

Les pensions de retraite complémentaire sont fonction du nombre de points acquis et donc de la durée de cotisation.

Il est conseillé aux salariés, en particulier à partir 54 ans, de se rapprocher de leur correspondant retraite afin de faire un point sur leur situation retraite.

## **Consommation des CP pour les salariés à temps partiel**

Considérons un salarié à 80% de temps partiel, son nombre de jours effectifs de CP (à consommer entre le 1er juin et le 31 mai) est :  $29 \times 0,8 = 23,2$  jours.

Comment fait-il pour consommer les 0,2 jours avant la fin du mois de mai ?

Ce reliquat est-il écrié ? Est-il reporté ?

**Réponse :** Les droits à CP sont arrondis à l'entier supérieur : dans le cas cité en exemple le salarié à TP a droit à 24 jours de CP dans l'année. L'ensemble de ces jours est à consommer avant le 31 mai de l'année.

## **Mise à jour nécessaire de la note de réglementation régime de mission étranger du 31/01/05**

Rappel de la question du SICTAME du mois de Mars 2005 (réf. : 1.27 CARTES DE PAIEMENT) : « Vous avez pris bonne note de notre préoccupation le mois dernier. Pouvez-vous nous dire quelle suite est aujourd'hui donnée à notre préoccupation ?

Votre réponse de Mars : « Il sera réintroduit dans le texte de la note de réglementation sur les missions à l'étranger, une disposition permettant le remboursement de la cotisation payée pour une carte bancaire de type visa (sur autorisation de la hiérarchie). »

Pouvez-vous mettre à jour la note de réglementation datée du 31/01/2005 et qui n'intègre pas cette évolution ?

**Réponse :** Cette note a été mise à jour le 2 mai 2005.

## **Garantie évolution de carrière total**

La période MSI se termine, les agents TOTAL ont accès, en cas de désaccord sur leur évolution de carrière, à une procédure de recours. Comment mettre en œuvre cette procédure (formulaire, dossier ?) A qui la soumettre ? Dans quels délais ?

**Réponse :** Pour rappel, le protocole d'accord du 28 mars 2002 relatif à l'harmonisation des systèmes de rémunération (applicable à TOTAL SA) prévoit à la demande motivée du salarié une possibilité de réexamen de sa situation de rémunération ou de carrière, si celle-ci n'a pas fait l'objet d'un événement individuel depuis 3 ans (hors bonus).

A la DGEP (et ce pour la 3ème année), une procédure spécifique a été mise en place :

- les salariés peuvent obtenir auprès de leur Gestionnaire de Carrière un formulaire de "demande de réexamen de situation" ;

- les demandes des salariés doivent être exprimées avant la fin du mois de mai 2005.

Cette Commission de suivi devrait se réunir 2nde quinzaine de juin.

**CE UES Amont de Pau du 14 Avril****Par Benoît CLERGEAT**

Elections du 1<sup>er</sup> avril sur l'Etablissement de Pau : le quorum a été atteint dans les 2 collèges et pour les 2 élections (CE et DP), évitant ainsi un 2<sup>ème</sup> tour pour ces élections.

Le SICTAME améliore ses scores :

- Collège OETAM : 14,0 % des voix (+0,2 %) avec 1 Elu titulaire sur 6 et 1 Elu Suppléant sur 6 (comme en 2003).
- Collège CADRE : 53,4 % des voix (+1,4 %) avec 4 Elus titulaires sur 5 et 4 Elus Suppléants sur 5 (4 Titulaires et seulement 3 Suppléants en 2003).

**Les nouveaux élus SICTAME au CE sont :**

OETAM	Titulaires	Martine Lauillé	Suppléante	Céline Tibi
Cadres	Titulaires	Benoît Clergeat	Suppléants	Philippe Cousson
		Bernard Séraissol		Lyonel Rousseau
		Catherine Peter		Jacques Vittori
		Renaud Deboaisne		Robert Baucou

Le nouveau Représentant Syndical SICTAME au CE est Jean-Michel Baleix.

Les nouveaux membres du CE se sont réunis le 14 avril pour mettre en place le nouveau Comité d'Etablissement de Pau de l'UES-Amont pour le mandat 2005 – 2007 :

**- Bureau du CE:**

<b>Secrétaire</b>	<b>Bernard Séraissol</b>	<b>SICTAME</b>
1 <sup>er</sup> Secrétaire adjoint	Philippe Maquignon	CFDT
<b>2<sup>ème</sup> Secrétaire adjoint</b>	<b>Catherine Peter</b>	<b>SICTAME</b>
Trésorier	Sylviane Mazéas	CGT
1 <sup>er</sup> Trésorier adjoint	Michel Zammit	FO
2 <sup>ème</sup> Trésorier adjoint	Françoise Planells	CGT

**- Commissions légales du CE :**

Formation & Emploi	Pascale Forgues	CGT
<b>Aide au logement</b>	<b>Renaud Deboaisne</b>	<b>SICTAME</b>

**- Autres commissions du CE :**

Voyages	Jean-Yves Sousleys	FO
<b>Vacances</b>	<b>Jacques Vittori</b>	<b>SICTAME</b>
Culturelle	Sylviane Mazéas	CGT
<b>Sport &amp; Plein Air</b>	<b>Lyonel Rousseau</b>	<b>SICTAME</b>
Achats & Services	Véronique Munoz	CFDT
Sociale	Jacques Gomez	CGT
Financière	Olivier Schmid	CFDT

**- Remontées des Elus du CE de Pau au CCE de l'UES-Amont (3 OETAM et 2 CADRES) :**

	Titulaires	Suppléants
OETAM	Pascale Forgues (CGT) Sylviane Mazéas (CGT) Michel Zammit (FO)	Jacques Gomez (CGT) Philippe Maquignon (CFDT) Thierry Gély (FO)
Cadres	<b>Benoît Clergeat (SICTAME)</b> <b>Catherine Peter (SICTAME)</b>	<b>Philippe Cousson (SICTAME)</b> <b>Lyonel Rousseau (SICTAME)</b>

**CE UES Amont de Pau du 28 Avril****Par Robert BAUCOU****Présentation des résultats de la 7<sup>ème</sup> vague d'enquête IPSOS**

Globalement, toutes branches confondues, les résultats indiquent un "problème de management". A noter que le sondage est réalisé dans toutes les sociétés du groupe **hors Arkema**.

Après la diffusion d'une vidéo faisant intervenir les différents directeurs de branches, M Blasco fait une présentation des conclusions (support de présentation disponible sur intranet) en se limitant à l'EP et une comparaison Pau/Paris. Il se félicite du bon niveau de participation 41 000 contre 23800 en 2003. 25 000 réponses en ligne et une participation de 56 % au siège.

Quelques commentaires des élus :

- L'indicateur vie professionnelle / vie privée montre un "décrochage" qui prouve une surcharge de travail ; le recours à la sous-traitance est la seule réponse de la Direction !
- Les avantages sociaux sont supérieurs à Paris.
- En matière de sondage les résultats des élections professionnelles sont également riches en information sur la santé de l'entreprise et on peut s'étonner du peu de communication officielle de la Direction sur ce sujet en particulier dans le Compte Rendu de l'établissement. Le détail des résultats n'est toujours pas disponible sur l'intranet.

### **Compte rendu sur la marche de l'établissement**

Quelques commentaires des élus :

- Renouvellement de la demande de mise en place de la Commission Expatriés à la suite du constat de la situation de plus en plus exposée des expatriés dans de nombreux endroits. Le chef d'Etablissement indique qu'il n'y a pas de condition particulière relevant de l'établissement et que la question relève du CCE. Il s'engage à faire remonter la réclamation.
- Le nouveau prestataire pour la gestion déléguée de déchets "Environnement/sécurité laboratoires" travaille sur le site sans plan de prévention ; cette situation est dangereuse voire illégale.
- Lussagnet : le CE de Pau gère le CE de Lussagnet, quid des dotations relatives aux 3 impatriés présents sur le site ? Le chef d'Etablissement confirme que les 3 impatriés dépendent de TIGF et que la dotation doit donc venir de TIGF.

### **Présentation du rapport annuel d'activité du service de santé au travail**

Présentation des évolutions de la réglementation sur l'organisation de la santé au travail.

Le point fondamental est la focalisation sur les surveillances médicales renforcées (SMR) et la priorité à la prévention. Pour l'entreprise, les SMR concernent 90% des salariés, pour les autres, une visite médicale tous les 2 ans seulement est autorisée ; la prévention concerne les risques professionnels et le paludisme.

Un second point important concerne les actions de formations, en particulier SST, en priorité pour les agents de sécurité et les salariés de laboratoire.

Autres points :

- Les liens contractuels avec des intervenants en prévention
- Les risques chimiques, biologiques ergonomiques et tropicaux
- Le contrôle des services: CHSCT
- Le plan cancer gouvernemental

Quelques commentaires des élus:

- Pas de demande de stage "travaux en milieu isolé médicalement", pourquoi?  
→ il s'agit d'une mauvaise communication de la part du service médical (!?)
- Une infirmière a été remplacée début juin 2005 ; y a-t-il d'autres mouvements prévus?  
→ une autre infirmière démissionnaire sera remplacée. Le service reste à effectif constant.

### **Avis du CE sur la mise en œuvre de la journée de solidarité dans l'établissement de Pau**

*(NDLR : le CE a eu lieu avant l'accord trouvé après la grève des raffineries)*

Présentation RHCI/RS qui précise en particulier que

- La réunion de négociation du 8 avril 2005 n'a pas conclu à un accord
- Pour le personnel posté la journée équivaut à un quart de 7 heures
- Pour le personnel à temps partiel il sera décompté une journée au prorata du temps partiel sur la base de 7 heures
- Pour les personnes ne travaillant pas habituellement le lundi, il sera demandé une journée de RTT ou bénévole
- Si plus de 7 heures effectuées le "jour de solidarité", le temps additionnel sera compté en heures supplémentaires

Avis du CE : à l'unanimité des élus le CE ne donne pas d'avis sur la mise en œuvre de la journée de solidarité dans l'établissement de Pau et chaque Organisation syndicale fait une déclaration

Le chef d'Etablissement rappelle qu'il s'agit d'une loi; "il n'y a pas eu d'accord, donc on applique la loi". Il précise que la différence entre les 0,3% de la masse salariale payée par l'entreprise et les 0,45% que vaut une journée de travail "n'est pas un cadeau au patronat" mais sert à couvrir les charges fixes de l'entreprise qui reste ouverte. (NDLR : *chapeau l'artiste*)

### Point sur les activités Sociales et Culturelles Communes

- Transfert des activités sociales ex-CIE au CCE
- Centres de vacances :  
La convention passée avec M Vacances pour la gestion déléguée des centres de vacances est opérationnelle au 1<sup>er</sup> avril 2005.  
Une réflexion est en cours avec avis consultatif de M Vacances pour une adaptation du patrimoine. Des travaux sont à l'étude : réhabilitation et extension des maisons de Banyuls, Hossegor et Chantemerle.  
Mandat est donné au secrétaire du CE pour l'achat d'un terrain dans le cadre du projet d'extension du centre de Banyuls. La question est mise à l'ordre du jour puis adoptée par vote.  
Résultat du vote : 8 Pour, 0 Contre, 2 Abstentions
- Brochure Jeunesse  
Une erreur de tarification s'est glissée dans la publication de la brochure jeunesse. Le surcoût sera pris en charge par le CE. Il est demandé au CCE de faire un courrier pour en informer les salariés.

### Rapport des Commissions

- **Commission Formation – Emploi** du 20 avril :  
Avis du CE sur la synthèse 2004 des indicateurs sociaux de l'établissement de Pau  
Lecture est faite par la présidente de la CFE du rapport de commission : les élus constatent le défaut de présentation par la direction des documents (historique sur les 3 dernières années) prévus par le code du travail pour faire l'analyse du Bilan Social et donnent mandat au secrétaire du CE pour agir en justice. Mis au vote et adopté à l'unanimité.
- **Commission Sociale** :
  - ❖ Ratification du montant de la participation du CE pour :
    - Voyages éducatifs et pédagogiques = 15 €/jour (maxi 7 jours)
    - Centres aérés = 8 €/jour (maxi 14 jours, hors vacances scolaires)
    - Frais de garde = calculé sur 100 % du reliquat après CAF et réduction d'impôt (rafé).
  - ❖ Arbre de Noël = choix des articles le 2 Mai - exposition prévue semaine 25.
    - 0 - 10 ans = jouets
    - 11 - 16 ans = bons Kadeos
    - Spectacle de cirque le 03 Déc. 2005
 Propositions adoptées à l'unanimité.
- **Commission Achat et Services** :  
La Commission propose une enquête auprès des salariés pour recenser les besoins avant la mise en place d'un "service conciergerie" ; la diffusion de ce document devrait se faire par e-mail
- **Commission Sport et Plein-Air** : point sur les travaux au Stade Blanchard (cf. le compte-rendu de la Commission Financière du 26 mai)

### CE UES Amont de Pau du 26 Mai

Par Catherine PETER

Ce Comité d'Entreprise a été un CE plutôt extraordinaire ! Au moment du compte rendu sur la marche de l'Etablissement, Benoît Clergeat a fait état de son impossibilité de prendre connaissance de ce compte-rendu, puisque privé de sa messagerie depuis le 20 mai par la Direction !

S'en est suivie une discussion véhémement entre l'ensemble des OS et la Direction et le vote, par 9 voix POUR (SICTAME, FO et CGT) et deux abstentions (CFDT), de la résolution suivante :

*« Les élus du CE de Pau de l'UES Amont sont informés d'une sanction disciplinaire frappant leur collègue élu du CE et du CCE, Benoît Clergeat. Depuis le 20 mai 2005, cette sanction lui interdit toute utilisation de sa messagerie électronique durant un mois, tant en émission qu'en réception. »*

*Les élus du CE ont pris connaissance des différents échanges entre Benoît Clergeat et la Direction ayant motivé cette « mesure ». A leur connaissance, c'est la première fois que la Direction prive un collaborateur, de surcroît représentant une Organisation Syndicale, d'un outil de travail essentiel à son activité.*

*Ils soulignent le caractère indispensable de ce moyen de communication notamment pour la transmission ou la réception de différents documents comme, par exemple, la réception des projets de PV de CE, des comptes-rendus d'activité de l'établissement, des convocations ou des réponses aux questions des DP et de toute information en général, etc.*

*Ils estiment que cette mesure est une entrave à l'activité professionnelle de Benoît Clergeat et considèrent cette prise à partie personnelle particulièrement inadmissible.*

*Ils demandent la main levée immédiate de cette sanction et demandent au Chef d'Etablissement de l'UES Amont de Pau, Président du Comité d'Etablissement, d'intervenir »*

Après une suspension de séance, une deuxième résolution mandatant le secrétaire du CE pour s'associer à l'action en justice en faveur de la levée de sanction contre Benoît Clergeat a été votée à l'unanimité.

Puis l'ensemble des élus a quitté la séance pour protester contre cette sanction.

Un tract intitulé : « *La Direction sanctionne un élu ... Carton rouge !* » dénonçant cette situation et rédigée à la sortie du CE, a été distribué le jour même (Cf. page 43 en fin des Cahiers).

### **Commission Financière du 13 mai 2005**

**Par Philippe COUSSON**

Participants : CFDT (O.Schmid, Président, et H.Cadillac), FO (T.Gely), SICTAME (P.Cousson et M.Lauillé) + H.Berro

#### **Point sur la situation des comptes et prévision des ressources pour les travaux du stade Blanchard**

- Tranche 1 : bâtiment du gymnase
  - Phase 1 : Gymnase
    - Toiture
    - Aménagements du bas (vestiaires, bureaux, etc.)
    - Salle musculation
    - Mur d'escalade
    - Hammam
  - Phase 2 : salle danse et dojo, y compris toiture

Selon les chiffres donnés, le budget initial (14/12/2004) pour cette tranche était de 2 194 M€. Depuis, le CE a voté des budgets complémentaires de 39 k€ (route temporaire) et de 18 k€ (parking temporaire). Le budget actuel serait alors de 2 251 M€.

Pour chaque lot, trois entreprises ont été consultées.

Après appel d'offres et sélection des entreprises, le montant total des travaux est arrêté à 2 322 M€, soit un écart supplémentaire de 52 k€ (2,29 %) par rapport au budget de 2 270 M€. Cet écart est tout à fait dans la norme.

- Tranche 2 : cette tranche est aujourd'hui estimée à environ 500 k€.

### **Réunion du Grand Collège (ensemble des élus CE et DP) le 21 avril 2005**

Le Grand Collège s'est réuni afin de désigner les représentants du personnel au CHSCT.

Résultat du vote (une liste intersyndicale SICTAME – CGT – CFDT – FO et une liste CGC réduite à un seul nom) :

- SICTAME : Robert Baucou – Jean-Michel Maurel – Francis Cerda – Benoît Clergeat
- CGT : Jean-Marc Dufau, Hervé Lacamoire
- CFDT : Michel Guillain
- FO : Thierry Gély, Michel Zammit

Le Représentant Syndical SICTAME auprès du CHSCT est Renaud Deboaisne

### **Réunion du CHSCT le 21 avril 2005**

Désignation du Secrétaire du CHSCT : Robert Baucou du SICTAME. Félicitation au nouveau Secrétaire.

#### 4.4 LACQ

##### Réunion du 11 avril 2005 sur la journée dite de « Solidarité »

##### **Déclaration des Organisations Syndicales :**

« Vous nous avez réuni ce jour pour négocier l'application de la loi sur la journée dite de « solidarité », tel que le prévoit les textes.

Cette possibilité de dialogue ne peut avoir qu'une seule issue pour les Organisations Syndicales : **le renoncement par la Direction de faire travailler les salariés dans ce cadre.**

Par contre, la loi n'interdit pas à l'employeur de prendre à sa charge le financement de cette journée de solidarité sans en faire payer le prix aux salariés par une journée de travail gratuit.

Nous attendons une réponse favorable à cette revendication.

Pour les Organisations Syndicales, il n'est pas envisageable de négocier la remise en cause de l'accord des 35 heures. »

##### **Réponse de la direction :**

« C'est la loi du 30 juin 2004 qui a fixé le principe d'une journée de solidarité « Lundi de Pentecôte » pour les salariés et le versement d'une cotisation de 0,3 % par les employeurs, en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées, nous l'appliquons. »

#### 4.5 TIGF

Le deuxième tour des élections pour les suppléants délégués du personnel dans le collège cadres a eu lieu le 14 avril 2005.

Gérard Mouton, représentant le SICTAME, a été élu.

A noter également que Olivier Gosmant est membre du CHSCT représentant le SICTAME.

Félicitations à nos deux nouveaux élus.

## 5. INTÉRESSEMENT-PARTICIPATION 2004

Par Benoît CLERGEAT

Nous avons appris qu'une nouvelle fois, cette année encore, la DRHC avait convoqué les coordinateurs des 5 autres syndicats pour leur donner les informations relatives à l'Intéressement / Participation de l'exercice 2004 à percevoir cette année. Traditionnellement, chaque année, l'accord sur l'Intéressement / Participation prévoit une information collective par le biais de réunions des Comités d'Entreprise concernés pour recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord. Force est de constater qu'à fin avril cette information collective des Comités d'Entreprise n'a pas eu lieu alors que chaque salarié a reçu une information individuelle concernant l'Intéressement / Participation qu'il touchera !

Cet état de fait nous inspire deux remarques :

- Les coordinateurs n'ont pas vocation à remplacer une Instance Représentative du Personnel telle qu'un Comité d'Entreprise.
- Une fois de plus, le SICTAME, reconfirmé comme premier syndicat de l'Amont le 1<sup>er</sup> avril dernier, a été délibérément tenu à l'écart de cette réunion d'information, par la Direction ! Ceci nous a conduit à dénoncer par un courrier à la Direction le 28 avril 2005 ce qui correspond bien à de la discrimination syndicale (*courrier du 28 avril reproduit en fin des cahiers, page 37*).

**Concernant l'Intéressement / Participation 2004 qui sera versé en 2005**, l'application de l'accord en vigueur donne les résultats suivants :

La rentabilité des Capitaux Propres sur la période de référence s'élève cette année à 32,02% ce qui amène une nouvelle fois (!) au plafond de distribution = 8% de MSB (masse salariale brute annuelle) si cette rentabilité des Capitaux Propres atteint ou dépasse 18% !

Pour mémoire l'année dernière la rentabilité des Capitaux Propres atteignait déjà 25,58% !

<u>Masse Salariale Brute des bénéficiaires :</u>	969 170 308,06 €	(954 995 853,79 € exercice 2003)
Enveloppe globale distribuée :	77 533 624,64 €	(76 399 668,30 € exercice 2003)
Participation :	7 174 344,77 €	(6 947 424,04 € exercice 2003)
Intéressement :	70 359 279,87 €	(69 452 244,26 € exercice 2003)

Répartition individuelle (salariés présents toute l'année) :

	<u>Participation</u>	<u>Intéressement</u>	<u>Total</u>	<u>Rappel exercice 2003</u>
Minimum	315,13 €	3 865,04 €	4 180,16 €	4 120,96 €
Maximum	651,94 €	4 941,78 €	5 593,71 €	5 518,63 €
Moyenne	405,16 €	4 150,62 €	4 555,77 €	4 491,59 €

Effectifs concernés :

- Participation = 19 042 dont 2 515 remontés au plancher T1 et 741 ramenés au plafond 4T1
- Intéressement = 19 042 dont 2 515 remontés au plancher T1 et 741 ramenés au plafond 4T1

Ces chiffres correspondent à un montant total (Intéressement + Participation) quasi inchangé par rapport aux sommes perçues en 2004.

*(NDLR : L'Intéressement / Participation correspond à une redistribution vers les salariés en rapport avec les résultats de l'entreprise. Le dividende servi aux actionnaires est aussi en rapport avec ces mêmes résultats. L'évolution de ces redistributions correspond à des choix politiques : il est clair que la Direction de l'entreprise traite mieux ses actionnaires que ses salariés. En effet, alors que le dividende augmente de 15 % cette année, l'Intéressement / Participation reste quasi inchangé par rapport à l'an passé.*

## 6. COMMISSIONS PARITAIRES ELF EP

### 6.1. OETAM – Réunion du 19 avril 2005

Par Christian CASSIER

➤ Courrier préalable des Représentants des Salariés à Monsieur Le-Cloarec

(Copies : F. Viaud, Président d'Elf EP et Organisations syndicales)

« Monsieur,

Au CCE de septembre 2003, la Direction nous avait présenté le nouveau calendrier des révisions salariales pour les sociétés du groupe (Total SA, Elf EP, Total France, Total Lubrifiants, Total Gaz et Total Fluides). Les Révisions salariales du personnel au statut Elf EP et Total SA doivent être communiquées au 1<sup>er</sup> avril avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Conformément au protocole du 29 juillet 1998 et à l'avenant du 29 janvier 2003 des CPC, les membres de la Commission Paritaire Conventionnelle vont devoir examiner et donner un avis sur les promotions et avancements 2005 du personnel OETAM.

Ceci impose de fait que les membres de cette commission reçoivent avant la réunion prévue ce mois ci :

- la liste nominative des événements pour la campagne MSI 2005
- la liste des cadrations pour l'année 2005
- les événements en cours d'année pour l'année 2005
- la liste des refus d'automatisme 2005

Afin de pouvoir se prononcer et donner un avis motivé sur la campagne MSI 2005, car à notre connaissance, nous n'avons rien reçu à ce jour.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

## 6.2. CADRES – Réunion du 18 avril 2005

Par Benoît CLERGEAT

En début de réunion, la délégation salariée a fait la déclaration suivante :

➤ Déclaration des membres de la délégation salariée de la CPC Cadres

*« La réunion de la commission paritaire conventionnelle (CPC) cadres a été convoquée ce jour, lundi 18 avril 2005, pour émettre un avis sur la campagne de promotions et avancements 2005. Les membres de la commission ont reçu les documents pour préparer cette réunion le jeudi 14 avril. Le règlement intérieur (RI) de la CPC prévoit, dans son article I.2, que « tous les documents utiles à l'exercice de leur [les membres] fonction et intéressant les questions portées à l'ordre du jour leur sont obligatoirement communiqués deux semaines à l'avance et complétés éventuellement en séance ». En conséquence, nous ne pouvons que constater que la Direction n'a pas respecté cette disposition en adressant les documents 10 jours après la date limite du 4 avril. Ceci n'a laissé que 2 jours aux membres de la CPC pour les étudier et ainsi préparer son avis.*

*Depuis début avril, les salariés concernés ont été informés individuellement par leur hiérarchie de leur promotion ou avancement.*

*Ce calendrier est en totale contradiction avec l'article 12 du protocole d'accord sur la grille de classement des Ingénieurs signé le 29 juillet 1998. En effet cet article 12 précise que « Cette évolution de carrière se traduira par des promotions ou changements de groupe et des avancements ou changements d'échelons à l'intérieur d'un même groupe, attribués les uns et les autres sur décision de la Direction, après avis de la Commission Paritaire compétente ».*

*Les membres de la commission paritaire, conscients de ce dysfonctionnement, souhaitent que soit fixé pour l'avenir, une bonne fois pour toutes, un calendrier respectant les règles conventionnelles précitées.*

*En conséquence les membres de la délégation salariée de la CPC cadres demandent que ce point soit traité, ce jour, par l'inscription d'un point supplémentaire à l'ordre du jour comme le prévoit le règlement intérieur de la CPC dans son article I.2. »*

Après examen des documents remis à la Commission le 14 avril, la délégation salariée a donné son avis sur la campagne 2005 de Promotions / Avancements à travers la déclaration suivante :

➤ Motion des représentants des salariés

*« Après examen des documents remis à la CPC Ingénieurs par la Direction des Ressources Humaines, les élus représentant les salariés constatent :*

- *Une augmentation du Glissement Global de la Somme des Points (GSP) avant CPC de 1,05% en 2004 à 1,24% cette année ;*
- *Ce niveau est comparable à celui de 2003 (1,25%) mais reste très inférieur (de 22,5%) à celui des années de référence (1,6% de 1999 à 2001) ;*
- *La baisse du Glissement Global de la Somme des points a pour conséquence directe l'augmentation de la durée de séjour dans les échelons et les groupes, entraînant un nombre de plus en plus grand de salariés vers les automatismes ;*
- *Depuis 2001, le temps moyen entre 2 événements est passé de 2,87 à 3,23 ans.*

*Cette forte dégradation de la situation est contraire :*

- *Au protocole d'accord sur la grille de classement des Ingénieurs (Art 16) ;*
- *Aux engagements pris par la direction au moment de la fusion, de respecter le contrat social des salariés, quels que soient leur société d'origine et leur contrat de travail.*

*Malgré la timide remontée du GSP par rapport à l'année 2004 catastrophique, le bilan de cette campagne de MSI (Mesures Salariales Individuelles) reste décevant, sera une nouvelle fois perçu comme une sanction et risque d'avoir des conséquences très négatives sur la motivation du personnel concerné.*

*Nous demandons à la Direction de réajuster cette campagne afin de rester en conformité avec ses engagements.*

*Dans l'état actuel, la délégation des salariés ne peut émettre qu'un avis négatif à cette campagne 2005 ».*

Résultat du vote sur cette campagne 2005 de Promotions /Avancements :

5 Avis favorables et 5 Avis défavorables.

## 7. COMMISSION SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT ET SANTÉ DU CCE DU 13 MAI 2005

Par Robert BAUCOU

Participants : SICTAME : R.Baucou - CFDT : J.Chialvo - CFE-CGC : J.P.Avanthey - CFTC: J.M.Calvet - CGT : F.C.Boutet (présidente), J Gomez

Direction : Mme Rapin, M. Le Cloarec, M. Melin

- Situation sanitaire en Angola par le Dr Gardair

Le foyer de la fièvre de Marburg est situé dans la province de Uige à 300 km au nord est de Luanda.

Au 13 mai, 322 cas ont été détectés et on enregistre 284 décès, le taux de mortalité est très élevé par rapport aux précédentes épidémies où le taux de mortalité était d'environ 30%. Les victimes sont majoritairement de jeunes enfants. Pas de cas signalés de contamination hors de la province de Uige.

4 cas à Luanda de personnes venant du foyer de Uige, mais pas de contamination secondaire à Luanda.

D'après le nombre de cas enregistrés quotidiennement, le pic de l'épidémie aurait été apparemment franchi. La virulence et la cible privilégiée (jeunes enfants) du virus laissent suspecter une possible mutation du virus.

Les consignes et recommandations Filiale restent inchangées. Il n'y a pas eu à ce jour de cas suspect observé sur les sites Total Angola.

- Formation ICSI par M. Vacher (ICSI : Institut pour la Culture de la Sécurité Industrielle)

Cet institut a été créé en 2003 suite à la catastrophe d'AZF ; il est basé à Toulouse et Total est l'un des membres fondateurs. Site internet : <http://www.icsi-eu.org>

Une formation de 3 jours est proposée aux membres de la Commission.

- Développement Durable par J.M. Gires

Brillante présentation du Directeur Développement Durable !

Le groupe Total estime à 1,5 G€/an le coût de sa politique HSE et Développement Durable.

La politique HSE du groupe fait partie intégrante de sa politique développement durable.

Les projets de préservation de l'environnement, du type réduction du torchage pour l'EP, sont jugés économiquement sur la base d'une taxe de 20€ par tonne de CO2 rejeté. Actuellement, le coût potentiel pour le groupe de ses rejets CO2 sur la base de cette taxe est de 1,4 G€/an.

- Politique de sûreté par J.P. Magnan

Le nouveau Directeur Sécurité Générale axe sa présentation sur les missions de sa Direction.

A retenir : la présence du groupe dans 130 pays, la gradation en 4 états (vert, jaune, orange et rouge) de la situation « Sûreté » de chaque pays ; globalement, la perception du Groupe est que la sûreté dans le monde s'est dégradée ces dernières années.

L'essentiel de l'action de la Direction Sécurité Générale est de prévenir et de se préparer à faire face en anticipant les situations à risque par une veille à court et moyen terme.

Le Directeur insiste sur le fait que la DSG agit dans le respect des valeurs du Groupe notamment éthiques, mais, suite à une question, il admet que le souci d'efficacité pour résoudre des situations de crise peut conduire à traiter avec des interlocuteurs qui ne partagent pas forcément ces valeurs.

Question sur la situation au Cameroun : le Directeur admet que la situation Sûreté au Cameroun se dégrade mais ne donne aucune information sur les mesures prises par la filiale.

## 8. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DE TOTAL SA DU 17 MAI 2005

*Vous trouverez ci-après des informations sur l'AG de Total SA du 17 mai 2005. Nous commençons d'abord par le compte rendu qu'en a fait Alain Perrodon pour l'AVASCOPE qui est l'organe d'information de l'AVAS. Nous remercions Alain Perrodon de nous avoir autorisé à publier son compte rendu dans les cahiers du SICTAME et rappelons que sur les questions d'actionnariat l'AVAS et le SICTAME ont développé des liens de coopération qui leur ont notamment assuré la présence et les succès que l'on connaît dans les Conseils de Surveillance.*

### 8.1 Choses vues et attendues à l'Assemblée Générale de Total SA

Par Alain PERRODON

Total a donc tenu son AG annuelle le 17 mai au Palais des Congrès, avec 32,9 % de porteurs d'action représentés. A la différence d'autres AG de sociétés du CAC 40, les AG de Total sont un peu des spectacles « one man show », le PDG assurant quasiment seul le spectacle.

La séance était agrémentée, pour commencer, d'un petit film, illustré par des déclarations du directeur EP, Ch. de MARGERIE et du conseiller -CERA- professeur, J.M. CHEVALIER, toujours optimistes. Le Directeur Financier et le Pdt du Comité d'audit sont intervenus.

L'exposé du Président a été comme de coutume concis, clair et complet ; le rapport du Commissaire aux Comptes, fort bref, ce qui a laissé du temps aux questions écrites et orales. Ces dernières ont souvent félicité le Président et parfois fait preuve d'incohérence sinon d'ignorance et d'impertinence.

La plupart ont posé des questions pertinentes auxquelles le Président n'a pas toujours apporté des réponses très claires.

Parmi les questions posées, souvent récurrentes, on peut retenir plus particulièrement les sujets suivants :

- Les rachats d'actions passent mal et, des différentes réponses données, on doit comprendre la difficulté, sinon l'impossibilité d'employer autrement ces crédits abondants et disponibles. On ne peut augmenter davantage les dividendes et les bons et grands projets industriels se font rares, « un manque d'opportunité d'investissement » pour reprendre les termes du président. Le rachat d'actions ne serait pas pour autant une mauvaise affaire ; pour le directeur financier « la rentabilité des actions rachetées s'élève à 10 %, alors que le coût de l'emprunt après impôt pour ce rachat ressort entre 1,5 et 1,7 % ». Un peu spéculatif ?
- La création d'Arkema pose bien des questions et les justifications ne semblent pas convaincre tous les actionnaires, dont certains ont même évoqué les tribulations de Rhodia. Sa naissance fera l'objet d'une attribution d'actions aux actionnaires de Total (ce qui fera baisser le cours des actions).
- Réponse un peu embarrassée à la question de B. Butori sur le manque de reconnaissance du SICTAME

On apprend notamment au cours de ces discussions :

- Les « petits actionnaires » ne représentent que 9 % du capital de Total, ce qui différencie celle-ci des sociétés comme Air Liquide et expliquerait certaines politiques envers les actionnaires.
- Le prix du brut devrait se maintenir, pour le Président, à la hauteur de 40 \$ le baril
- Les biocarburants ont un avenir certain, particulièrement les diesters à partir de la biomasse, puisque l'on manque de gasoil - importé de Russie - alors que l'on exporte de l'essence aux USA.
- Total n'est pas intéressé par une participation dans GdF, ni à une alliance avec ENI.

Dans l'ensemble, cette AG a été sereine. Pas d'intervention « politique » genre Erika ou Birmanie. Accueil favorable des interventions des salariés, fort modérés cette année. Personne n'a souligné une certaine discordance entre la baisse des réserves d'huile et les prévisions de croissance de la production, ni rappelé le vieux principe « une action = une voix » à propos de la représentation des fonds d'investissement.

Les résolutions ont toutes été approuvées, sauf celle, non approuvée par le CA, qui proposait l'attribution d'actions gratuites au profit des salariés, et non de salariés. Pour une lettre, a dit le Président ...

Autrement, trois résolutions ont recueilli 99 % de oui, 6 entre 97 % et 81 %, 2 renouvellements de mandats 77 %, une (autorisation au CA pour opérer sur les actions) seulement 66 %.

## 8.2 Questions écrites posées par le SICTAME-UNSA, actionnaire au nominatif

Le SICTAME est actionnaire au nominatif de Total SA. A ce titre il avait envoyé les 2 questions écrites suivantes au Président Desmarest. Ces questions ayant été « écartées » par le Secrétaire du Conseil d'Administration, le SICTAME les a renvoyées à tous les administrateurs de Total en demandant qu'il en soit fait état en AG des actionnaires et qu'une réponse leur soit apportée.

**Ces questions qui portent sur la pratique du dialogue chez Total, ont été littéralement « censurées »** et elles n'ont pas été citées en assemblée générale. A la différence des AG d'actionnaires des autres sociétés, où les questions écrites sont reprises intégralement avant que réponse leur soit donnée, il apparaît qu'en AG de Total, les questions écrites sont au mieux résumées, parfois tronquées voire déformées et au pire oubliées comme ce fut le cas pour les questions du SICTAME actionnaire de Total.

Autrement dit pour Total, un actionnaire serait-il de second rang (sans droit de vote individuel) à partir du moment où il est salarié et du 3<sup>ème</sup> rang (sans droit à la parole) lorsqu'il est une association de salariés ?

### ○ 1<sup>ère</sup> question :

*Vous avez à juste titre déclaré que « l'exercice de la responsabilité sociétale de l'entreprise repose sur le dialogue »*

*L'Assemblée Générale est un moment fort du dialogue avec les actionnaires : ceux-ci peuvent intervenir par des questions écrites ou des questions orales. Dans ce dernier cas, le temps d'intervention est limité à 2 minutes. Nous avons pu constater que lors d'assemblées précédentes, certains intervenants ne pouvaient s'exprimer, soit que le micro où ils se tenaient n'ait été appelé, soit que leur intervention ait été couverte par un brouhaha sans que vous rappeliez la salle au silence et au respect de l'intervenant.*

*Afin que chacun puisse s'exprimer librement et qu'un véritable dialogue puisse s'instaurer au sein de l'Assemblée, ne serait-il pas possible de :*

- *consacrer aux questions orales un temps suffisant permettant à tous les intervenants de s'exprimer ; à ce propos, les actionnaires méritent probablement mieux que la petite heure qui leur est allouée ;*
- *si les interventions sont soumises à minutage, de suspendre le cours du chronomètre dans le cas où l'intervention serait perturbée et de ne reprendre le minutage que lorsque le calme est revenu ?*

### ○ 2<sup>ème</sup> question :

*La volonté de dialogue médiatiquement affichée par Total ne peut que satisfaire l'ensemble des parties prenantes à l'entreprise : actionnaires, salariés, clients, fournisseurs, communautés, régions, etc..*

*Nous tenons ici l'assemblée générale des actionnaires de Total SA. Il se trouve que l'organisation syndicale la plus représentative dans la société Total SA que vous présidez est le seul syndicat que vous n'avez jamais rencontré. Et pourtant ce syndicat, par ailleurs actionnaire de Total, a encore conforté sa position de leader aux dernières élections du 1<sup>er</sup> avril dernier en recueillant 35% des voix du personnel et 45% chez les cadres. Il s'agit du Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés, dit SICTAME TOTAL adhérent à l'UNSA. Le refus de tout dialogue avec le SICTAME UNSA est motivé par le fait que l'UNSA n'a pas la présomption irréfragable de représentativité au niveau national. Pourtant, le SICTAME UNSA est le syndicat le plus représentatif de Total SA.*

*Ne croyez-vous pas que le refus d'engager le dialogue avec le syndicat le plus représentatif de l'entreprise que vous présidez soit de nature à discréditer le discours relatif à la volonté de dialogue et donc, au-delà, la communication de notre entreprise sur les grands dossiers sociétaux et environnementaux, nationaux ou internationaux où elle se trouve engagée ?*

*Que comptez-vous faire pour que les pratiques en matière de dialogue s'accordent avec les discours ou intentions affichés ?*

## 8.3 Quelques autres questions écrites

A titre d'exemple de questions écrites tronquées ou déformées en AG Total, nous reprenons dans leur forme intégrale celles posées par Dominique Chasseguet sur l'indépendance des administrateurs, par Xavier Ricard sur la rémunération des membres des organes de Direction.

Nous reprenons aussi celle posée par Jean-Claude Brégail sur l'attribution d'actions gratuites aux retraités.

## **Indépendance des administrateurs de TOTAL SA**

**Par Dominique CHASSEGUET**

L'indépendance des administrateurs est une question délicate en raison notamment des difficultés à définir des critères d'indépendance.

Ainsi, dans le n° 1631 de la revue Investir, le gérant de Proxinvest mentionne-t-il que *".. de nombreux conseils n'offrent pas de garantie d'indépendance. Total par exemple, soutient que, hors le Président, tous ses administrateurs sont indépendants. Or, on en est loin, même si le comité des rémunérations a payé un cabinet pour le démontrer."*

Dans sa recommandation du 15 février 2005, la Commission Européenne énonce une liste non exhaustive de situations menaçant l'indépendance des administrateurs non-exécutifs.

Ainsi, selon les critères définis par la Commission Européenne, un administrateur non exécutif de Total est présumé non indépendant, par exemple, dans les cas suivants :

- lorsqu'il est aussi administrateur exécutif d'une société au conseil de laquelle siège un administrateur exécutif de Total ;
- lorsqu'il a siégé pendant plus de trois mandats.

Par rapport aux 9 cas listés par la Commission européenne comme menaçant l'indépendance des administrateurs, pouvez-vous faire un point nominatif des administrateurs de Total et nous dire lesquels satisfont aux critères d'indépendance énoncés par la Commission européenne et lesquels n'y satisfont pas ?

## **Rémunération des organes de Direction**

**Par Xavier RICARD**

Le rapport Camdessus a invité à prendre « pour le moins » toutes les dispositions nécessaires pour que la transparence totale prévale dans le domaine des rémunérations des sociétés. La Commission Européenne a émis en date du 14 décembre 2004 une recommandation encourageant la mise en œuvre d'un régime approprié de rémunération des membres des organes de direction des sociétés cotées.

Selon la recommandation européenne, chaque société cotée devrait publier une déclaration sur sa politique de rémunération. Cette déclaration permettrait aux actionnaires d'apprécier la manière dont la société conçoit la rémunération.

A titre d'exemples, on peut extraire la publication :

- Des informations suffisantes sur les critères de performance ouvrant droit à l'attribution d'actions ou d'options ou d'autres composantes variables de la rémunération,
- D'une description des principales caractéristiques des régimes de retraite complémentaire et anticipée,
- D'une explication de la politique de la société en matière de contrats d'emploi des membres des organes de direction (durée, préavis et indemnités liées à une cessation de fonctions anticipées)

La recommandation indique que cette déclaration devrait être soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires. C'est d'ailleurs aujourd'hui le cas pour BP et Royal Dutch Shell.

En cohérence avec les informations nominatives publiées par les 4 autres majors, la recommandation européenne indique enfin que la divulgation des rémunérations individuelles des membres des organes de direction est un élément essentiel pour permettre aux actionnaires d'apprécier la rémunération versée.

Par ailleurs, dans sa recommandation du 15 février 2005, la Commission indique que le Comité des Rémunérations devrait contrôler le niveau et la rémunération des cadres supérieurs alors que les règles de fonctionnement du Comité des Rémunérations de TOTAL ne mentionne qu'un examen de la rémunération des membres du Comité Exécutif.

Question : Sans attendre l'application avant le 30 juin 2006 de la recommandation à l'échelle nationale, la société a-t-elle l'intention de se mettre en conformité avec ces différentes recommandations visant à une plus grande transparence, comme l'ont fait ses concurrentes ?

## **Attribution d'actions gratuites**

**Par Jean-Claude BRÉGAIL**

Le projet de 13<sup>ième</sup> résolution et celui de la résolution A ne précisent pas les critères d'attribution d'actions gratuites.

Par conséquent, nous vous demandons, Monsieur le Président, de bien vouloir inclure «les anciens salariés du Groupe TOTAL, préretraités et retraités, aujourd'hui actionnaires de TOTAL S.A.», dans les critères que vous allez proposer à votre Conseil d'Administration pour l'attribution d'actions gratuites au personnel.

## 8.4 Intervention au cours de l'AG sur le dialogue, les rachats d'actions et la distribution d'actions gratuites

Par Bernard BUTORI

« Bernard Butori, actionnaire et salarié

Deux minutes, c'est peu, vous m'excuserez donc, Monsieur le Président, d'être direct dans mes questions :

**"Pour Total" – avez-vous dit – "l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue".**

Or celui-ci va bien mal au sein de notre société :

- pour preuve l'absence d'accord sur la journée de solidarité
- ou encore, ce syndicat, arrivé 1<sup>er</sup> aux 2 dernières élections, avec plus du tiers des voix et 45% chez les cadres, le SICTAME UNSA, qui s'étonne que vous ne l'ayez jamais reçu,
- et celui arrivé second, la CFDT qui a refusé de vous rencontrer, fâchés qu'ils sont du manque de dialogue.

N'est-il pas possible d'engager un réel dialogue avec toutes les parties et d'accorder les pratiques aux discours ?

**En 5 ans, plus de 18 milliards d'euros dépensés en rachat d'actions.** Cette politique de rachat, couplée aux importantes cessions d'actifs : encres, peintures, Sanofi, bientôt Arkema, n'affecte-t-elle pas la capitalisation boursière et donc la valeur de notre société ?

Au plus haut historique de 189 euros, en septembre 2000, Total valait 140 milliards d'euros. A ce niveau de cours il n'en vaut plus aujourd'hui que 120 milliards.

Comment expliquer cette baisse de valeur ?

**Il est demandé à cette AG de donner au Conseil d'administration le pouvoir discrétionnaire d'attribuer des actions gratuites aux mandataires sociaux ou à des membres du personnel jusqu'à 1% du capital.**

Plutôt que d'utiliser cette attribution en complément salarial pour quelques uns, pourquoi ne pas en faire un outil de participation de tous les salariés au capital de l'entreprise ?

En effet, si qu'une partie des salariés est concernée, n'y a-t-il pas risque de décohésion voire de fracture sociale entre les 'happy few' accédant gratuitement et sans prise de risque au capital et la grande majorité des salariés qui ne peut le faire qu'en payant le prix fort et assumant le risque.

Enfin, afin de récompenser les actionnaires fidèles qui conservent leurs actions au lieu de les revendre, n'est-il pas possible d'opérer aussi à leur intention une distribution d'actions gratuites ? Je vous remercie »

## 9. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ELF AQUITAINE DU 27 MAI 2005

Par Bernard BUTORI

Le vendredi 27 mai s'est tenue dans l'auditorium de la tour Coupole à la Défense l'Assemblée Générale d'Elf Aquitaine, présidée par Thierry Desmarest, assisté de Robert Castaigne et de 2 scrutateurs. Environ quarante personnes assistaient à cette AG à laquelle étaient présents ou représentés 137 actionnaires ; le principal actionnaire étant bien sûr Total qui détient 99,5 % des actions d'Elf Aquitaine.

Le Président rappela d'abord les faits marquants de l'exercice 2004 :

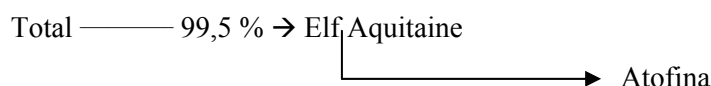
Au niveau mondial, les capacités de production sont utilisées à 98%, ce qui pousse les prix à la hausse et rend les marchés très nerveux et tendus. En 2004, prix moyen du Brent à 38,3 \$/bl, en augmentation de 33% et marge de raffinage TRCV à 32,8 \$/bl en augmentation de 57%.

Au niveau du Groupe, pour l'Amont : production en hausse de 3,7%, nombreux succès en EP, fort développement en GNL ; pour l'Aval : début de construction du DHC de Normandie et poursuite des programmes d'amélioration des performances ; dans la Chimie : redressement des résultats et création d'Arkema.

Concernant les réserves prouvées et probables du Groupe, celles-ci représentent environ 20 ans de sa production actuelle. Les pays où elles représentent plus de 1 Gbep sont : Venezuela, Norvège, Nigeria, Angola, Abu-Dhabi, Kazakhstan, et entre 500 Mbep et 1 Gbep : Royaume-Uni, Qatar, Congo, Indonésie.

Pour l'année en cours, on peut noter : pour l'Amont : objectif de valorisation des découvertes en offshore profond Golfe de Guinée (Nigeria, Angola, Congo), montée en puissance de grands projets en Mer Caspienne (Kazakhstan, Azerbaïdjan), extension et nouveaux grands projets en GNL (Yemen, Qatar, Iran, Nigeria, Angola), levier de la technologie et de l'intégration des huiles lourdes (Venezuela, Canada) ; pour l'Aval : Adaptation de l'outil de raffinage à l'évolution du marché et des normes, augmentation des investissements portant notamment sur les unités de conversion, l'efficacité énergétique, l'adaptation à l'évolution du marché et des normes et la sécurité, accord avec Sinochem pour développement d'un réseau en Chine ; en Chimie : confirmation de l'objectif de 'spin off' pour Arkema ; forte progression du résultat.

Puis, le Directeur Financier rappelle l'organisation de Total et de son sous-groupe Elf Aquitaine détenu à 99,5 %.



A noter que la société Total Petrochemicals France est détenue à 1,3% par Total et 98,7% par Elf Aquitaine.

Total (53,2 %)	Elf Aquitaine (46,8 %)	Total (100 %)	Total (65,8 %)	Elf Aquitaine (34,2 %)	Total (60,1 %)	Elf Aquitaine (39,9 %)
Holding Europe			Total E&P Holdings		Total France	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Holding UK</li> <li>- Pays Bas</li> <li>- Allemagne</li> <li>- Italie</li> <li>- Norvège</li> <li>- Espagne</li> </ul>		Holding USA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afrique</li> <li>- Asie</li> <li>- Amérique latine</li> <li>- Moyen-Orient</li> <li>- Algérie</li> </ul>			

L'évolution des principaux indicateurs financiers est la suivante :

- CA + 16 % à 98,5 G€
- RESOP + 25 % à 14,2 G€
- Résultat net + 41 % à 8,6 G€
- Dividendes 3,2 G€ (contre 3 G€),  
montant qui comprend aussi les dividendes des filiales communes Elf Aquitaine et Total
- Capitaux propres 32,1 G€ contre 29,5 G€ en 2003
- Emprunts et dettes financières 10,9 G€ (en 2002 : 17,4 G€)
- Dividende par action 5,4 € contre 4,7 € en 2003 ; 4,1 € en 2002 ; 3,8 € en 2001 et 3,3 en 2000

A signaler que la fusion Sanofi-Aventis - cette opération s'appréciant pour Elf (qui détenait 25% de Sanofi) comme une cession de 12% de titres Sanofi et une acquisition de 13% de titres Aventis – s'accompagne pour Elf d'une plus value de 2,9 G€. A noter aussi une progression de 46% de l'impôt payé par Elf à 8,3 G€.

Après que le Commissaire aux Comptes eut certifié les comptes, on passa aux questions orales.

Pour ma part, j'ai interrogé le Président sur l'augmentation de la part de Total dans Elf et l'exercice des options d'actions Elf, les jetons de présence pour les actionnaires Elf en AG, l'évolution des productions versus celle des réserves, l'évolution de la part de Total dans la holding Europe (passée de 51,2 à 53,1 puis 53,2%), le mécanisme d'attribution des actions Arkema (aussi posée par d'autres), la pertinence d'avoir vendu du Sanofi (la capitalisation de Sanofi qui distribue près de 2 G€ de dividendes dépasse à présent 100 G€, contre 66 G€ pour Elf et 114 G € pour Total).

Le Président répond :

- La part de Total dans Elf est passée de 99,4 à 99,5%, suite à l'exercice d'options d'actions Elf avec garantie de conversion en actions Total. Les plans d'options en cours vont jusqu'à 2009 pour environ 225 bénéficiaires.
- M Castaigne précise qu'il n'est pas prévu de jeton de présence pour les actionnaires d'Elf ("lamentable" réagit un actionnaire dans la salle) et le Président indique que cela sera rétabli l'an prochain.

(NDLR : cette question avait déjà été soulevée l'an passé).

- Pour accroître nos productions au-delà des résultats de notre effort EP, nous discutons avec les pays producteurs pour avoir accès à des ressources non encore mises en oeuvre.
- M Castaigne indique que l'augmentation de la part de Total est due à des augmentations de capital dans certaines filiales intégralement souscrites par Total
- On a vendu du Sanofi à bon prix et on a arrêté quand les cours ont baissé.

Beaucoup d'autres questions ont été posées, notamment sur l'importante trésorerie d'Elf, les investissements (en Russie notamment), AZF, Arkema, Cepsa, Novatek (projet curieusement en attente depuis maintenant 7 mois), les énergies renouvelables (20 M€ investis dans une centrale éolienne près de la raffinerie de Dunkerque ; en photovoltaïque : 44% dans la société belge Photovoltech qui construit des cellules solaires selon un procédé intéressant, et création d'une société conjointe avec EDF : Total Energie qui va changer de nom et réalise un chiffre d'affaires de 100 M€), l'impact des normes IFRS (négatif de 1 G€ sur la situation nette et très légèrement positif sur le compte de résultats).

Par ailleurs, le Président confirme que la fusion effective de Total et d'Elf Aquitaine n'est pas à l'ordre du jour car elle pose trop de contraintes, confirmant ainsi ce qu'il avait déjà dit lors des précédentes AG d'Elf.

## 10. CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ACTIONNARIAT FRANCE DU 10 MAI 2005

Par Bernard BUTORI

La réunion de ce Conseil de Surveillance tenue le 10 mai avait essentiellement pour objet de déterminer comment devaient être exercés les votes liés aux actions Total détenues par le fonds qui représentent plus de 5 % des droits de vote. Exercés lors de l'AG où à peine un tiers des actionnaires sont présents ou représentés, le fonds Actionnariat France pèse plus de 15 % des exprimés. On comprend mieux la volonté farouche de la Direction de contrôler ce vote à travers les 8 membres qu'elle a désignés au Conseil de Surveillance de ce fonds. Quinze membres représentent les porteurs de parts ; 14 ont été élus et le 15<sup>ème</sup> a été introduit par « forçage » pour représenter la CFTC qui n'a pas obtenu d'élu !

En dépit de la participation des 8 membres de la Direction au vote déterminant la position du Conseil de Surveillance sur les 14 résolutions soumises à l'AG des actionnaires de Total ; celui-ci a décidé de ne pas soutenir 4 des résolutions : la cinquième autorisant le Conseil d'Administration à opérer sur les actions de la société, la sixième renouvelant le mandat d'administrateur de M. Paul Desmarais Jr, la huitième renouvelant celui de M. Maurice Lippens et la neuvième nommant en tant qu'administrateur Lord Levene of Portsoken KBE.

En revanche, le Conseil de Surveillance a décidé de soutenir la résolution A, non agréée par le Conseil d'Administration, pour autoriser la distribution d'actions gratuites « au profit des membres du personnel... » et non « au profit de membres du personnel... » comme l'énonce la treizième résolution.

## 11. ÉLECTIONS : LES MAUVAIS COUPS DE LA CFDT

Durant la campagne qui a précédé les élections du 1er avril de l'UES Amont, la CFDT s'est laissée aller dans ses tracts à quelques contre-vérités et mensonges tellement gros qu'ils ne trompent plus personne et ne méritent même pas d'être relevés.

Attaquer ouvertement un autre syndicat, par voie de tract, est une chose ; le faire de façon cachée par tract électronique la veille des élections en est une autre qui est contraire à l'éthique ainsi qu'à tous les textes en vigueur.

**Le Coordinateur CFDT n'a cependant pas hésité à le faire et a envoyé à plusieurs centaines de cadres de la Tour Coupole le tract reproduit ci-après.** Pour respecter la lettre de l'accord NTIC signé par la CFDT qui limite les envois groupés à 50 destinataires maximum, il a opéré l'envoi par paquets de 47 en copie cachée !

Apparemment, le procédé n'a pas payé, ce qui montre bien que les électeurs ne sont pas des gogos, la CFDT reculant dans le collège Cadres Paris de 19,5 à 17,2 % tandis que le SICTAME y progresse de 36,4 à 39,4 % !

Que pensez-vous que la Direction fit pour punir le contrevenant ? Non seulement, elle n'a pas suspendu l'usage de sa messagerie au Coordinateur CFDT mais nous apprenons que ce dernier vient d'être cadré ! La Direction essaierait-elle ainsi de contribuer à l'amélioration des résultats futurs de la CFDT dans le collège Cadres Paris ? Quoiqu'il en soit, cela illustre, une fois de plus, le traitement différencié que subit le SICTAME et son Président appréciera : lui à qui la Direction a suspendu sa messagerie pour 1 mois sous un prétexte futile, lui pour qui le DSC SICTAME demande en vain depuis 4 ans une promotion ! "

Tract CFDT diffusé par courriel la veille des élections :

### **Section CFDT de Paris Tour Coupole – La Défense**

### **Les cadres sont-ils bien représentés à la tour Coupole ? [holding.coordination-cfdt@total.com](mailto:holding.coordination-cfdt@total.com)**

Chèr(e)s collègues,

Voilà tout juste un an que l'équipe CFDT a mis en place une cellule cadres à la tour coupole.

Notre motivation est simple, nous pensons très fortement que cette catégorie du personnel est très mal représentée par les Organisations Syndicales dites « *catégorielles* ». Les luttes internes entre la CFE-CGC et le SICTAME-CGC devenu UNSA/SICTAME n'ont fait qu'amplifier la non prise en compte de la spécificité des cadres. A tel point que le poids des cadres dans la négociation collective a considérablement diminué. Pour y remédier, nous devons vous redonner la parole car il s'agit bien de dire tout haut ce que vous pensez tout bas !

Les premiers résultats de nos travaux montrent que la reconnaissance des performances, la rémunération et l'avancement sont les sujets qui vous préoccupent le plus, mais si on écoute la communication de la Direction vous n'avez pas à vous plaindre, puisque 90% des résultats du Groupe sont réalisés à l'étranger.

A croire que les salariés français ne servent à rien !

La CFDT souhaite un autre dialogue social chez TOTAL et veut le construire avec vous.

Dés le vendredi 1<sup>er</sup> avril 2005, vous pouvez nous aider en donnant plus de force à la CFDT en votant massivement pour nos candidats aux élections professionnelles CE/DP. Il s'agit d'une étape importante mais je le redis, sans vous nous ne pourrions rien construire. N'hésitez pas à nous rencontrer ou à nous à contacter à notre adresse e-mail : [holding.coordination-cfdt@total.com](mailto:holding.coordination-cfdt@total.com)

Cordialement,

François Pélégrina

## 12. INFORMATIONS GÉNÉRALES

**Droit social européen : « La directive européenne sur les services dite « BOLKESTEIN »**

**Par Jean-Claude BRÉGAIL**

### 1- La directive européenne

La proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur, adoptée par la commission européenne le 13/01/2004 a pour objet de réaliser un véritable marché intérieur des services en éliminant les barrières juridiques et administratives qui empêchent le développement des activités de services entre les états membres.

La proposition de directive garantirait aux prestataires de services une plus grande sécurité juridique pour exercer deux des libertés fondamentales garanties par le traité : la liberté d'établissement et la libre prestation des services.

Ce texte doit être examiné par le Conseil et le Parlement Européen ; ce texte pose problème et le débat s'est surtout focalisé sur l'une des mesures destinées à forcer cette libéralisation des services :

- l'application du principe du pays d'origine qui prévoit que le prestataire est uniquement soumis à la loi du pays dans lequel il est établi ;
- les autres membres ne pouvant imposer leur propre réglementation en l'absence d'établissement chez eux.

Il y a là un risque d'un dumping social généralisé, les entreprises privilégiant de s'installer dans les pays ayant une législation sociale la plus faible, pour exercer leur activité, à partir de cette implantation, dans toute l'Europe.

Le Conseil Economique et Social (C.E.S.) s'est d'ailleurs inquiété de cette proposition de directive, notamment sur l'articulation avec la directive sur le détachement des travailleurs, et surtout des dérogations à l'application de la loi du pays d'origine.

Une des autres dispositions pose un problème au C.E.S. : la responsabilité du contrôle de la qualité et du contenu de la prestation de services à la charge du pays d'origine du prestataire.

Les contrôles pour être efficaces supposent une confiance mutuelle et une coopération administrative réelle, déjà difficile mais accentués par l'élargissement avec les nouveaux états membres.

En fait, dans cette directive, il y a un risque sur le plan social d'un alignement général sur la réglementation la moins favorable.

A ce sujet, Monsieur le Président de la République Française, en exercice ce jour, réaffirmait « que le social était un moteur de croissance et de compétition en Europe ». La France a d'ailleurs exprimé ses réserves sur cette directive et en a demandé le retrait contestant notamment le principe de « pays d'origine »

Pour sa part, la C.N.R. considère cette directive sur les services comme contraire à la dimension sociale de l'U.E (Union Européenne), et inacceptable.

Il est clair que le SICTAME s'associe au rejet de cette directive.

La Commission Européenne vient de faire savoir qu'elle n'a aucune intention de retirer la directive sur la libéralisation des services, mais est prête à travailler « pour trouver des solutions à des problèmes difficiles ». D'ores et déjà, la commission entend exclure du champ de la Directive « la santé, les services sociaux et les services d'intérêts généraux » financés publiquement.

A suivre ...

(D'après son auteur, interviewé sur nos étranges lucarnes, cette directive fait peur aux français car d'après lui, les gaulois que nous sommes, associent « Bolkestein » et « Frankenstein » !!!)

Source : C.N.R. Infos n°39 (Février 2005).

## 2- L'information par l'exemple :-La directive BOLKESTEIN a failli être déjà appliquée !

Une entreprise polonaise de BTP condamnée pour "dumping social" au Danemark.

Biomax, une entreprise polonaise, a été condamnée au Danemark pour ne pas avoir respecté les salaires en vigueur dans le pays.

Alors que mardi 22 mars, lors d'un sommet à Bruxelles, les dirigeants de l'Union européenne sont tombés d'accord pour revoir en profondeur le projet Bolkestein, le tribunal du travail de Copenhague a condamné une entreprise polonaise pour dumping social, un sujet particulièrement sensible du fait de la directive européenne. L'entreprise de BTP versait des salaires polonais à ses ouvriers sur un chantier danois. Selon le Figaro, la société Biomax, polonaise mais appartenant à un danois, a été condamnée à payer une amende et un dédommagement de 47.043 euros pour ne pas avoir respecté les salaires en vigueur au Danemark, une première dans le pays. La somme servira au rattrapage des salaires de quatre employés.

"Ce verdict envoie un signal clair selon lequel le dumping social ne peut être toléré au Danemark", s'est félicité Peter Hougaard Nielsen, chef du syndicat de l'industrie du bois et de la construction Trae-Industri-Byg (TIB), à l'origine de la plainte contre Biomax.

Cette condamnation résulte de la législation sur les travailleurs détachés, qui date de 1996. Le Figaro rappelle que ce texte impose aux employeurs étrangers d'obéir aux lois du pays d'accueil (salaire minimum, temps de travail, hygiène et sécurité) pour peu que la mission de leurs salariés dure plus de huit jours. Précisons qu'en l'état du projet, cette règle devrait continuer à prévaloir dès qu'il y aura déplacement physique des salariés dans le pays d'accueil. En revanche, remarque le quotidien, "quand le prestataire étranger fournira ses services à distance - via la Poste, le téléphone ou Internet - donc sans se déplacer, il sera payé aux conditions de son pays d'origine". (23/03/2005).

L'entreprise polonaise Biomax a été condamnée pour avoir "anticipé la directive Bolkestein".

Source : Journal UD UNSA 93 n°14.

## 13. LA VIE DE L'UNSA

### Un heureux événement

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Après de longs mois d'attente, elle est là (oui c'est au, féminin ; mais parité oblige!) : l'Union Locale de Mourenx – Bassin de Lacq vient de naître le 14 avril 2005 à 09h00 (heure d'été) de par le travail acharné de Françoise et la compréhension de Monsieur David Habib, député-maire de Mourenx ( 64150).

Il y avait là, Françoise, Joël, Feddy, Corinne et Benoît pour tenir la première permanence de l'Union Locale et accueillir le premier public qui nous a fait faux bond à la dernière minute mais qui reste en contact.

Nos débuts seront modestes avec la tenue de deux permanences mensuelles les 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> Jeudi de chaque mois mais gageons que notre croissance sera exponentielle sous la férule de la toute jeune Secrétaire de l'UL : Corinne, secondée par deux vieux briscards du syndicalisme : Feddy et Jean-Claude.

Bravo et longue vie à cette UL.

Le Who's who :

Françoise	Loustau-Lasplaces	Secrétaire départementale de l'UNSA
Joël	Péhau	Secrétaire départemental du syndicat SE UNSA
Feddy	Camet Saint Laury	<b>Secrétaire adjointe de l'UL</b> (Retraitée UNSA Education)
Corinne	Pourcin-Michaud	<b>Secrétaire de l'UL Mourenx</b> (syndicat UNSA autoroutes)
Benoît	Clergeat	Président du syndicat SICTAME-TOTAL UNSA
Jean-Claude	Brégail	<b>Secrétaire adjoint de l'UL</b> (Retraité du SICTAME ...)

A suivre...

### L'U.N.S.A. saisit la C.E.D.H.

Qu'est ce que cela veut dire ? Tous nos adhérents ne recevant pas la revue de « l'U.N.S.A – magazine », voici quelques éclaircissements sur ce point important de la vie de l'U.N.S.A.

La convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales a été signée en novembre 1950 par les gouvernements des états membres du Conseil de l'Europe et amendés depuis par plusieurs protocoles. Ses articles 10,11 et 14 sont consacrés à la liberté d'expression, à la liberté de réunion et d'association et à l'interdiction des discriminations.

## Article 11 – Liberté de réunion et d'association

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

**L'Article 13 (« Droit à un recours effectif »)** de la Convention précise que « toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles ».

**L'Article 19 enfin, institue une Cour Européenne des Droits de l'Homme (C.E.D.H)** afin d'assurer le respect des engagements résultant pour les Hautes Parties contractantes (les gouvernements des Etats membres du Conseil de l'Europe) de la Convention et de ses protocoles.

**Les Hautes Parties contractantes, ajoute l'article 46,** s'engagent à se conformer aux arrêts définitifs de la Cour et transmis au Comité des ministres qui en surveille l'exécution.

### Et donc, zoom sur la C.E.D.H. :

Au sein du Conseil de l'Europe, la protection des Droits de l'Homme incombe à l'organe créé en 1959 à cette fin par la Convention : **la Cour Européenne des Droits de l'Homme (C.E.D.H).**

La cour veille au respect des principes édictés par la Convention. Toute personne qui s'estime lésée par un Etat peut s'adresser à la Cour, après épuisement des procédures nationales. Les condamnations, qui ont un impact symbolique important, peuvent être assorties de réparation financière au requérant.

Pour faire face aux défis posés par la « nouvelle grande Europe », les Etats ont décidé, lors du Sommet de Vienne de 1993, de créer une nouvelle Cour Européenne des Droits de l'Homme. La nouvelle Cour, organe du Conseil de l'Europe, dont le siège est à Strasbourg, fonctionne depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1998.

La Cour est compétente à tous les niveaux de la procédure, de l'examen préliminaire des requêtes jusqu'au prononcé des arrêts. Les juges, élus par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, sont totalement indépendants.

Dans un premier temps, les requêtes sont examinées par un Comité de trois juges qui se prononce sur leur recevabilité. Pour qu'une requête soit déclarée recevable, le requérant doit prouver qu'il a épuisé tous les recours effectifs dans le pays où la violation alléguée a été commise et déposer sa requête dans un délai de six mois à compter du jour où les juridictions ou les autorités de cet Etat ont rendu leur décision définitive. Les affaires qui semblent manifestement non fondées à ce stade sont rayées du rôle par décision unanime du Comité.

Lorsque la requête est déclarée recevable, la Cour encourage les parties à parvenir à un règlement amiable. Si cela s'avère impossible, l'affaire est examinée en audience publique. La Cour siège en Chambre de sept juges ou, dans des cas d'importance exceptionnelle, en grande chambre de dix-sept juges.

Les arrêts sont prononcés en audience publique et ne sont susceptibles d'aucun recours. Ils sont définitifs et contraignants à l'égard des Etats concernés. Leur exécution suppose l'obligation pour l'Etat condamné d'accorder une réparation aux requérants qui ont eu gain de cause, mais également d'éviter à l'avenir toute nouvelle violation du même ordre.

**C'est donc sur la base de ce texte que l'U.N.S.A, au vu de la décision du Conseil d'Etat du 5 novembre 2004 rejetant la demande de reconnaissance de sa représentativité, a décidé « de saisir la Cour européenne des Droits de l'Homme, aux fins de voir constater la violation par l'Etat français des droits garantis par la Convention, notamment, la liberté d'expression, la liberté syndicale et l'interdiction des discriminations, visés par les articles 10,11 et 14 de la Convention ».**

## **14. COURRIERS ENVOYÉS PAR LE SICTAME EN AVRIL ET MAI 2005**

### **Courrier adressé le 8 avril 2005 en réponse à un courrier de Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Président du SICTAME (B. Clergeat) au sujet des élections professionnelles**

Madame,

L'organisation syndicale, que j'ai l'honneur de présider, avait dénoncé la pratique du vote électronique telle que projetée et imposée par la Direction.

La Justice nous a donné raison ; ce que vous n'avez pas accepté.

Le Vote par Correspondance des expatriés, comme des détachés et autres salariés en déplacement, se devait donc d'être particulièrement bien organisé.

Le SICTAME et son Président ont bien naturellement souligné cette nécessité et ont été amenés à donner à la Direction des éléments importants pour obtenir la bonne participation à ce vote et son bon déroulement.

Ce que, une nouvelle fois, la Direction n'a pas accepté.

Notre organisation syndicale a, ainsi, constaté que votre lettre du 23 mars était une ingérence inacceptable dans les opérations syndicales.

Par ailleurs, cette lettre cherchait visiblement à déstabiliser notre Organisation Syndicale pendant cette même période électorale.

Ce but n'a pas été atteint.

Il n'est donc point besoin d'autre réponse à votre lettre que le résultat des urnes.

Veillez recevoir notre considération.

### **Courrier du 11 avril 2005 à M. Desmarest pour manifester le souhait du SICTAME d'engager le dialogue avec le Président de Total SA**

Monsieur le Président,

A l'issue des élections du 1<sup>er</sup> avril dernier chez Total S.A. et Elf EP, le SICTAME-TOTAL, qui a rejoint l'UNSA en juillet 2004, confirme sa position de syndicat leader de la société TOTAL S.A. que vous présidez ; et ceci avec 35% de l'ensemble des suffrages exprimés et 45% chez les Cadres.

Alors que vous vous apprêtez à rencontrer les syndicats, à la veille de l'Assemblée Générale des Actionnaires de TOTAL S.A., le SICTAME- TOTAL souhaite engager avec vous ce dialogue, dont vous dites qu'il est le fondement de l'exercice de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Dans l'attente d'une prochaine rencontre, veuillez agréer, Monsieur, le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Signé : B. Clergeat Président du SICTAME

### **Ce courrier a reçu la réponse suivante en date du 13 avril 2005 :**

« Monsieur,

Par lettre en date du 11 avril 2005, vous faites part de votre souhait d'être convié à un entretien avec le Président Desmarest.

Le Président reçoit chaque année une délégation des Organisations Syndicales représentatives au Niveau National et au niveau Groupe. Cette condition n'est pas remplie par le Sictame ; nous sommes par conséquent amenés à ne pas vous convier à ces entretiens.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées »

Signé : S. Rapin

**Courrier adressé le 13 avril 2005 à M.J.J. Guilbaud (DRHC) par le Coordinateur SICTAME-TOTAL (B. Butori) au sujet de la journée de solidarité**

Monsieur le Directeur,

A l'issue de la réunion de négociation qui s'est tenue le 8 avril à l'immeuble Michelet de La Défense, et avant même que les Comités d'Entreprise n'aient été informés et consultés, la DRHC a diffusé sur l'intranet société une information datée du 8 avril indiquant que « *aucun accord n'a été trouvé notamment sur la date de cette journée de solidarité* » et que « *comme le prévoit la loi, la journée de solidarité travaillée par le personnel de jour est fixée au lundi de Pentecôte* » et que « *pour le personnel posté cette disposition conduit au travail d'un quart supplémentaire ...* ».

Cette réunion de négociation, tenue sous la présidence de Madame Sylvie Rapin, représentant la Direction, a associé des délégations formées de représentants des branches Pétrole et Chimie et comme l'ont fait remarquer l'ensemble des délégations présentes, il s'agissait bien d'une négociation Groupe.

En conséquence, nous actons avec satisfaction le changement de comportement de la Direction qui reconnaît enfin l'entière légitimité du SICTAME au périmètre du Groupe. Il est certes regrettable d'avoir dû attendre le résultat des dernières élections pour que cette évidence soit reconnue, mais nul doute qu'une telle évolution devrait participer grandement à l'amélioration du dialogue social au sein du Groupe.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de notre considération distinguée.

*NDLR : une réponse signée S. Rapin, fut apportée à ce courrier pour contester notre vision des choses et « rappeler les règles de la représentativité syndicale au niveau Groupe », d'où la lettre réponse suivante adressée à S. Rapin par B. Butori.*

**Courrier adressé le 28 avril 2005 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Coordinateur SICTAME-TOTAL**

Madame,

Vos réponses antérieures péremptoires, relatives aux modalités de vote électronique, vous disqualifient maintenant pour nous rappeler des règles.

Seul le Tribunal a qualité pour cela.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 28 avril 2005 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Coordinateur SICTAME-UNSA (B. Butori) au sujet de discrimination à l'encontre du SICTAME**

Ce lundi 25 avril 2005, vous avez présenté à 5 des organisations syndicales signataires des accords de participation et d'intéressement, les résultats et les données chiffrées relatifs à la participation et à l'intéressement pour l'exercice 2004.

Le SICTAME, bien que signataire des accords de participation et d'intéressement, n'a pas été convié à cette réunion de présentation des résultats de l'exercice 2004. Il s'agit donc là d'un nouvel acte de discrimination délibérée à l'égard de notre syndicat.

Nous le constatons.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 28 avril 2005 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le DSC du SICTAME (B. Butori) au sujet d'une entrave au fonctionnement du CCE de l'UES Amont**

Madame,

Ce lundi 25 avril, vous avez présenté à certaines organisations syndicales, signataires des accords de participation et d'intéressement, les résultats et les données chiffrées relatifs à la participation et à l'intéressement pour l'exercice 2004.

Le C.C.E de l'U.E.S. Amont n'a pas été préalablement informé de ces résultats de l'exercice 2004.

Il s'agit donc là d'un nouvel acte d'entrave délibérée à l'égard de celui-ci.

La Commission économique de ce même C.C.E. a certes reçu une information lors de sa réunion du vendredi 22 avril ; mais nous vous rappelons que la Commission Economique du C.C.E. est une instance de travail et de préparation des délibérations du C.C.E., et qu'elle ne peut pas se substituer à celui-ci dans ses prérogatives légales.

Nous attendons vos explications.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 24 mai à M. P. Le Cloarec (DRHCI/RS) par le Coordinateur SICTAME-TOTAL (B. Butori) en réponse à son courrier du 19 mai 2005**

Monsieur,

La lettre que vous avez cru devoir adresser le 19 mai 2005 au Président de notre Syndicat, est totalement inacceptable.

Cette prise à partie personnelle du Président de la première Organisation Syndicale tant de l'U.E.S.-Amont, que de l'Amont du Groupe prouve que vous refusez encore de prendre en compte la réalité du paysage syndical dans notre entreprise et ce, malgré les récents résultats électoraux confirmant la véritable et incontournable place du SICTAME.

Elle témoigne de votre acharnement à vouloir faire taire l'Organisation Syndicale de référence au sein de l'Amont du Groupe Total.

Cette attitude et votre refus d'un véritable dialogue sont porteurs de lourdes difficultés, contraires à l'image de marque de l'entreprise que vous dites tenter de promouvoir.

L'application effective à ce jour de votre menace, votre mépris à l'égard des réponses données à vos tentatives de pression, ne peuvent être acceptés.

Soyez donc assuré de notre volonté de trouver la plus juste réponse à cette inacceptable agression portée à l'encontre de notre Organisation Syndicale.

**Courrier adressé le 18 avril à M. Th. Desmarest (PDG de Total SA) par le Président du SICTAME (B. Clergeat) – voir texte des questions en page 28 § 8.2**

Monsieur le Président,

Veillez trouver ci-joint deux questions écrites du SICTAME-TOTAL, actionnaire de la société Total S.A. pour la prochaine Assemblée Générale des Actionnaires de Total SA, prévue se tenir le mardi 17 mai 2005.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée

**Ce courrier a reçu la réponse suivante en date du 9 mai 2005 :**

« Monsieur,

Votre lettre du 18 avril adressée au Président nous est bien parvenue.

Dans la mesure où les questions que vous posez sont sans lien avec l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale, nous vous y répondons par courrier.

Tout d'abord, sur l'organisation de l'Assemblée, le Président a répondu l'année dernière à la totalité des questions qui lui ont été posées et aucun actionnaire n'a été empêché de poser la question qu'il souhaitait. La limitation à deux minutes du temps alloué à chaque question permet de donner la parole au plus grand nombre d'actionnaires tout en ne prolongeant pas indéfiniment la réunion.

Ensuite, sur la volonté de dialogue, nous vous confirmons que le SICTAME-UNSA est le 1<sup>er</sup> syndicat de la Société TOTAL SA et qu'à ce titre il participe aux négociations et est convié aux rencontres organisées dans ce périmètre par la Direction.

Le Président rencontre les organisations syndicales représentatives dans tous les secteurs d'activités du Groupe, ce qui n'est pas le cas du SICTAME-UNSA, qui n'est pas représentatif au niveau du Groupe. De nombreux courriers ont été adressés à votre organisation en ce sens.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées ».

Signé : J.J. Guilbaud

**Courrier adressé le 9 mai au Président du CA de Total SA et aux administrateurs du CA de Total SA par le Président du SICTAME (B. Clergeat)**

Monsieur le Président,

Madame et Messieurs les Administrateurs,

Vous trouverez ci-joint les 2 questions écrites du SICTAME, actionnaire de TOTAL, déjà envoyées le 18 avril 2005.

Le SICTAME souhaite que TOTAL allie l'excellence sociétale à l'excellence économique.

A cette fin, l'établissement d'un authentique dialogue, exempt de toute langue de bois, tant avec les actionnaires (shareholders) qu'avec les autres parties prenantes (stakeholders) nous paraît primordiale.

Les 2 questions posées par le SICTAME concernent le dialogue, au sujet duquel, Monsieur le Président, vous avez fort pertinemment déclaré à Montréal le 7 juin 2004 : « pour TOTAL, l'exercice de sa responsabilité sociétale doit reposer sur le dialogue ».

Les 2 questions posées par le SICTAME, actionnaire de TOTAL, sont en lien direct avec l'ordre du jour de l'Assemblée Générale des actionnaires et notamment avec le rapport sociétal qui doit y être présenté.

C'est pourquoi, nous demandons que nos deux questions écrites soient posées lors de cette AG, sans y être tronquées ni dénaturées et qu'une réponse leur y soit apportée.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, Madame et Messieurs les Administrateurs, l'assurance de ma considération distinguée

## 15. TRACTS INTERSYNDICAUX DISTRIBUÉS EN MAI 2005 (non exhaustif)

**Les Organisations syndicales de l'UES Amont TOTAL  
CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SICTAME UNSA**

# **TOUS ENSEMBLE LE 16 MAI POUR NOS REVENDICATIONS !**

**L'écart entre le discours et les actes n'a jamais été aussi grand au sein de notre groupe.**

Alors que la société déclare que l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue, le déficit de dialogue et la volonté de non dialogue n'ont jamais été aussi grands.

**C'est ce refus de tout dialogue réel qui a conduit à une absence d'accord sur la journée de solidarité que Total nous impose donc pour ce lundi 16 mai.**

Nous sommes tous en faveur de la mise en œuvre de solidarités et tous les syndicats le démontrent journallement. Qui chez Total fait obstacle à l'extension au personnel de Total SA de la Caisse de Solidarité existant pour les personnels Elf EP ? ... La Direction !

**La solidarité envers les personnes âgées et les personnes handicapées est nécessaire mais doit être assise sur l'ensemble de la population et des revenus et pas sur les seuls salariés.**

Sous couvert de solidarité, l'objectif est en fait d'augmenter la durée du travail avec, au passage, un profit supplémentaire pour les entreprises qui déboursent auprès de la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) moitié moins que ce qu'elles auraient dû payer pour ce travail supplémentaire.

**Ne soyons pas dupes, le 16 mai, marquons notre volonté d'une France plus solidaire mais aussi plus juste : désertons les entreprises, allons nous occuper de nos parents ou amis âgés ou handicapés !**

**Les organisations syndicales soutiennent le mouvement national du 16 mai et demandent à la Direction de Total de revoir ses positions en vue d'obtenir notamment :**

- un authentique **dialogue social** dans l'entreprise avec une réelle volonté de progrès social ;
- une véritable politique en faveur de l'**emploi** avec des embauches à la hauteur des plans de charge et des objectifs de croissance, la moralisation de la sous-traitance abusive et du travail précaire ;
- une politique de **salaires** juste et motivante garantissant le maintien du pouvoir d'achat pour tous et un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance ;
- le respect du **temps de travail** et du **contrat social** dans son ensemble.

**C'est pourquoi, elles appellent tous les salariés à faire du 16 mai une journée 'Entreprise morte' afin que la Direction réalise que l'entreprise ne vit que par son personnel.**

**Pour que chacun puisse se libérer, les organisations syndicales soutiennent les appels à la grève nationaux et appellent les salariés à cesser le travail le lundi 16 mai 2005.**

**Les Organisations syndicales de TIGF**  
**CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SICTAME UNSA**

# TOUS ENSEMBLE LE 16 MAI POUR NOS REVENDICATIONS

**L'écart entre le discours et les actes n'a jamais été aussi grand au sein de notre groupe.**

Alors que la société déclare que l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue, le déficit de dialogue et la volonté de non dialogue n'ont jamais été aussi grands.

**C'est ce refus de tout dialogue réel qui a conduit à une absence d'accord sur la journée de solidarité que TIGF nous impose donc pour ce lundi 16 mai.**

Nous sommes tous en faveur de la mise en œuvre de solidarités et tous les syndicats le démontrent journallement.

**La solidarité envers les personnes âgées et les personnes handicapées est nécessaire mais doit être assise sur l'ensemble de la population et des revenus et pas sur les seuls salariés.**

Sous couvert de solidarité, l'objectif est en fait d'augmenter la durée du travail avec, au passage, un profit supplémentaire pour les entreprises qui débourseront auprès de la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) **moitié moins** que ce qu'elles auraient dû payer pour ce travail supplémentaire.

**Ne soyons pas dupes, le 16 mai, marquons notre volonté d'une France plus solidaire mais aussi plus juste : désertons les entreprises, allons nous occuper de nos parents ou amis âgés ou handicapés.**

**Les organisations syndicales s'inscrivent dans le mouvement national du 16 mai et demandent à la Direction de TIGF de revoir ses positions en vue d'obtenir notamment :**

- un authentique **dialogue social** dans l'entreprise avec une réelle volonté de progrès social ;
- une véritable politique en faveur de l'**emploi** avec des embauches à la hauteur des plans de charge et des objectifs de croissance, la moralisation de la sous-traitance abusive et du travail précaire ;
- une politique de **salaires** juste et motivante garantissant le maintien du pouvoir d'achat pour tous et un partage équitable des gains de productivité et des fruits de la croissance ;
- le respect du **temps de travail** et du **contrat social** dans son ensemble.

**C'est pourquoi, elles appellent tous les salariés à faire du 16 mai une journée 'Entreprise morte' afin que la Direction réalise que l'entreprise ne vit que par son personnel.**

## LE LUNDI 16 MAI 2005

**Les organisations syndicales CFDT, CGT, CFTC, FO et SICTAME de TIGF**

**Appellent le personnel à observer un mouvement  
de grève sur la journée**

**et à participer aux manifestations prévues dans les départements.**

# CFDT CGT FO SICTAME

FSU SOLIDAIRES UNSA

## ***LUNDI 16 MAI : GREVE au CSTJF***

### ***POUR LES 35 H, L'EMPLOI ET DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL !***

Le gouvernement a pris la décision d'imposer aux seuls salariés une **journée de travail gratuit** sous le prétexte de la solidarité avec les personnes âgées et dépendantes.

Le reversement par les entreprises sera une simple contribution de 0.3 % de la masse salariale annuelle. Or la valeur de cette journée représente un peu plus du double (voir calcul). Cette pseudo solidarité est une nouvelle fois une aubaine pour le patronat au détriment des salariés, de l'emploi et de la protection sociale. En fait, la mise en cause du lundi de pentecôte ou de tout autre jour pour en faire **un jour de travail gratuit vise à remettre en cause les 35 h, à allonger la durée légale du temps de travail**. Elle s'inscrit dans la politique de remise en cause, par le MEDEF et le gouvernement, des droits des salariés.

### **Il n'y a aucune raison de se laisser faire !**

Les problèmes de handicap, de la dépendance des personnes âgées méritent une autre politique. La solidarité doit s'inscrire dans une réflexion d'ensemble de l'emploi et du financement de la protection sociale.

Dans un pays où plus d'un travailleur sur dix est sans emploi, où les emplois précaires explosent, exiger des salariés du travail gratuit revient à augmenter le niveau du chômage. Tout au contraire il faut étendre les 35 h à toutes les entreprises du pays, tout en garantissant le niveau des salaires. Cette avancée sociale permettra de créer des centaines de milliers d'emplois et de relancer la croissance, de contribuer à l'équilibre des trois branches de la Sécurité Sociale (santé, retraite, famille).

**Les organisations syndicales appellent l'ensemble des salariés à participer au mouvement de grève unitaire et interprofessionnel. Vous qui travaillez au CSTJF, que vous soyez salarié de l'UES Amont TOTAL ou d'une autre entreprise, vous avez le droit de participer à cette grève. Vous avez le droit d'être absent de votre poste de travail.**

LUNDI 16 MAI à 11h30

**RASSEMBLEMENT devant le complexe de la République à Pau  
PIQUE-NIQUE FESTIF apportez votre casse-croûte. Musique**

### **⇒ Révélation sur une escroquerie**

Prenez le cas d'un salarié qui gagne 11,60 € de l'heure et qui travaille 151,64 h/mois pour un salaire mensuel de 1759 €.

Si le salarié devait recevoir son salaire pour ces 7 h de travail, il toucherait :

**7h x 11,60 € + 25 % de majoration d'heures supplémentaires, soit 101,50 €.**

L'employeur va verser à la caisse de solidarité une cotisation de 63,30 €

calculée de la manière suivante :

**1759 € X 12 mois X 0,3 % = 63.30 €.**

Cette journée de production supplémentaire est très avantageuse pour l'employeur, la journée aurait dû lui coûter 142,10 €, il ne versera que 63,30 €, **soit un gain de 78,80 €.**

Si l'employeur verse 63,30 € à la caisse de solidarité, il ne verse en revanche aucune cotisation sociale patronale puisqu'il ne paie pas de salaire, **soit un manque à gagner de 40,60 € pour notre Sécurité Sociale.**

Si on ajoute la part de 23 % des cotisations sociales du salarié soit 23,30 €, la perte totale pour la Sécurité Sociale se monte à **40,60 + 23.30 = 63.90 €.**

**Les Organisations Syndicales de l'UES AMONT du Groupe TOTAL  
CFE/CGC - CFTC - CGT – CGT/FO – SICTAME/UNSA**

Pau, le 26 Mai 2005

**LA DIRECTION SANCTIONNE UN ELU ...  
CARTON ROUGE !**

**Du jamais vu : un élu privé de messagerie !**

**Ce matin, les élus et représentants syndicaux au Comité d'Etablissement de Pau ont suspendu la séance du CE suite au refus de la Direction de lever la sanction abusive à l'encontre d'un élu privé de sa messagerie pendant un mois, l'empêchant de fait d'exercer son activité professionnelle et son mandat syndical.**

Les élus ont utilisé toutes les voies possibles pour trouver une conciliation. En vain, la Direction a campé sur ses positions, continuant ainsi à sanctionner notre camarade.

La motion suivante a été adoptée à la majorité :

*« Les élus du CE de l'UES Amont de Pau sont informés d'une sanction disciplinaire frappant leur collègue élu du CE et du CCE, Benoît Clergeat. Depuis le 20 mai 2005, cette sanction lui interdit toute utilisation de sa messagerie électronique, pendant un mois, tant en émission qu'en réception.*

*Les élus du CE ont pris connaissance des différents échanges entre Benoît Clergeat et la Direction ayant motivé cette « mesure ». A leur connaissance, c'est la première fois que la Direction prive un collaborateur, de surcroît représentant une Organisation Syndicale, d'un outil de travail essentiel à son activité.*

*Ils soulignent le caractère indispensable de ce moyen de communication notamment pour la transmission ou la réception de différents documents comme, par exemple, la réception des projets de PV de CE, des comptes-rendus d'activité de l'établissement, des convocations ou des réponses aux questions des DP et de toute information en général, etc.*

*Ils estiment que cette mesure est une entrave à l'activité professionnelle de Benoît Clergeat et considèrent cette prise à partie personnelle particulièrement inadmissible.*

*Ils demandent la main levée immédiate de cette sanction et demandent au Chef d'Etablissement de l'UES Amont de Pau, Président du Comité d'Etablissement, d'intervenir. »*

Cette sanction est une première dans notre entreprise et ouvre la porte à d'autres dérives arbitraires où tout un chacun peut être victime.

**Elle constitue une entrave manifeste à l'exercice du droit syndical.**

**Aujourd'hui un élu, demain ...VOUS aussi !!!**

Les élus et les représentants syndicaux du CE exigent la levée immédiate de cette sanction.

Ils reprendront la séance suspendue du CE dès l'annonce de cette levée par le Chef d'Etablissement (Président du CE).

**VOICI LE MAIL INCRIMINE**  
envoyé à des salariés détachés  
devant voter par correspondance aux élections du 1<sup>er</sup> avril 2005

**JUGEZ PAR VOUS-MEMES !!!**

**Benoit CLERGEAT**

10/03/2005 15:37

Pour :

cc :

Objet :\*\*\*\*\* ATTENTION\*\*\*\*\* Vous êtes concernés par les élections CE et DP de l'UES-Amont ! !

Bonjour,

Peut-être l'ignorez vous, mais étant **salariés** de l'une des sociétés **Total SA, Elf-Exploration Production, Total France** ou **Total Lubrifiant détachés** chez **TE&PF (Total Exploration & Production France), TIGF (Total Infrastructure Gaz France)** ou à la **SOFREA**, vous êtes **directement concernés** par les prochaines élections professionnelles **CE et DP** de l'**UES-Amont du 1er avril 2005** pour lesquelles vous êtes invités à **voter par correspondance**.

A ce titre :

vous devriez être **inscrit** sur les **listes électorales CE et DP** de l'un des deux Etablissements de l'UES-Amont (Paris ou Pau) selon votre société d'appartenance ;

vous devriez avoir reçu **le matériel de vote par correspondance pour les deux scrutins CE et DP**, matériel qui devait vous être envoyé **à partir du 2 mars 2005**, conformément au protocole préélectoral.

Si vous n'avez rien reçu, vous pouvez vous mettre en relation avec :

**Pour Paris : Sylvie VISSEAUX - DRHC/DSSP/RHH/GA - Bureau 23E14, au 01 47 44 25 67 ;**

**Pour Pau. : Pierre DESERT - DGEP/DDP/PAU - Bureau BA 4015, au 05 59 83 46 27**

Je reste à votre disposition, pour de plus amples renseignements;

Cordialement

**Benoît CLERGEAT**  
**Délégué Syndical**  
**Président du SICTAME-TOTAL/UNSA**