



LES CAHIERS DU SICTAME

NOVEMBRE 2004

SOMMAIRE

* L'Éditorial du Président d'Honneur	Page 2
* Chroniques de novembre	Page 3
* Pense-bête	Page 4
* Actualités	
Complémentaire santé : réunion du 13 octobre 2004	Page 4
Temps partiel : réunion du 5 novembre 2004	Page 8
Négociations Astreintes du 19 novembre 2004	Page 8
* Vie des Sections	
Retraités et préretraités	Page 11
Paris	Page 12
Pau	Page 14
Lacq	Page 18
* CFE du CCE UES Amont des 22 octobre et 5 novembre 2004	Page 19
* La vie de l'UNSA	Page 23
* Tribune libre	Page 26
* Expressions diverses	Page 27
* Courriers envoyés par le SICTAME en novembre	Page 31
* Tracts diffusés par le SICTAME en novembre	Page 34

CHRONIQUES DE NOVEMBRE

Par Bernard BUTORI

La froidure est de retour en ce mois de novembre et elle n'épargne pas le climat social.

Le simulacre de renégociation de la complémentaire santé a conduit à des augmentations substantielles des cotisations pour les actifs et surtout les inactifs (la Direction refusant d'accroître sa participation) pour quelques améliorations sur les postes optique et dentaire notamment, sans que cela n'interdise bien au contraire la mise en place de surcomplémentaires. L'avenant au protocole initial a été signé par la CFDT et la CFE-CGC. Lors d'une réunion tenue le 29 novembre, la MIP, assistée de la Direction, a d'ailleurs présenté ces surcomplémentaires dont le coût n'a pas été revu à la baisse et sera supporté par les seuls adhérents qui décideront d'y souscrire.

La grande duperie en matière de complémentaire santé se poursuit donc. Et dire qu'avec un seul jour de rachat d'actions (10 millions d'euros), la Direction pourrait offrir à ses salariés et anciens salariés un dispositif de protection santé de haut niveau et d'un coût supportable.

Le 5 novembre s'est tenue la première réunion de négociation sur le temps partiel, associant les UES Amont et Aval. Le SICTAME, non convié par la Direction, s'est présenté à la réunion et y a fait une déclaration (que vous trouverez en page 8), avant de se retirer. Le jour même, par tract, le SICTAME avait informé le personnel et formulé ses demandes en matière de temps partiel afin de mieux répondre aux attentes du personnel en ce domaine.

Les échos obtenus depuis, tant sur la réunion du 5 novembre que sur une deuxième réunion tenue le 6 décembre, montrent que l'objectif premier de la Direction est de contrarier le développement du temps partiel et de dissuader les éventuels candidats. Sa volonté affichée est donc de s'en tenir au strict minimum légal. Encore une fois, on appréciera l'excellence sociale de notre Groupe. Il est vrai que le mot d'ordre du MEDEF est : « Il faut permettre à ceux qui le veulent de travailler plus pour gagner plus », on comprendrait mal que l'on permette à ceux qui veulent travailler moins de pouvoir le faire.

Avec l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires au niveau national, la tendance est bien de faire travailler plus ceux qui ont déjà un emploi. Toutes ces mesures ne sont guère favorables à tous les demandeurs d'emploi, - jeunes et moins jeunes - qui ne demandent qu'à travailler mais se voient interdire l'accès au travail et à un emploi, droit pourtant inscrit dans la Constitution !

La négociation temps partiel n'étant qu'un leurre de plus et n'étant pas près d'aboutir (une prochaine réunion est prévue début janvier 2005), les dispositions antérieures ont été prorogées jusqu'au 31 août 2005.

Le 22 novembre, la Direction de Total a signé avec 3 fédérations européennes de syndicats **un accord en faveur d'un dialogue social continu**. L'intention est louable mais reste bien éloignée des réalités et de l'absence de dialogue auxquels nous sommes confrontés quotidiennement. D'où la réaction de beaucoup d'entre nous : « Au lieu de s'exciter les méninges à mettre en place un dialogue au niveau européen, la Direction ferait mieux d'établir et de développer d'abord un véritable dialogue au niveau des entreprises et du personnel de base et de ses représentants ». Pour y parvenir, elle pourrait déjà commencer à respecter l'expression des salariés et renoncer à interférer dans le choix des représentants du personnel

Suite au rejet par le Conseil d'Etat de sa demande concernant sa représentativité, l'UNSA est déçue mais pas abattue, comme nous tous d'ailleurs. Face à un tel déni de la démocratie sociale, **l'UNSA a décidé de saisir la Cour Européenne des Droits de l'Homme pour discrimination et violation de la liberté syndicale**. L'UNSA a édité un numéro spécial UNSA Magazine sur ce dossier de la représentativité. Il est riche d'enseignements. Affaire à suivre donc...

La coopération entre le SICTAME et l'AVAS Total (Association des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés du Groupe) se poursuit, tant dans la participation aux Conseils de Surveillance des FCPE du Plan d'Epargne Groupe que dans la communication. On trouvera dans ces cahiers le **tract commun AVAS-SICTAME** qui dénonce l'usage fait par Total des énormes excédents financiers qu'il dégage : plus de 2 milliards de résultat net par trimestre dont la moitié sert au rachat d'actions suivi de leur destruction. Non, il y a vraiment mieux à faire : au-delà des investissements possibles ou nécessaires, il suffirait de consacrer quelques unes de ces journées de rachat d'actions (plus de 10 millions d'euros par jour) aux salariés et anciens salariés pour lever tout le mal être social qui existe dans ce Groupe, améliorer la motivation et le contrat social du personnel et garantir à tous (salariés et anciens salariés) une protection santé de haut niveau.

L'excellence économique peut et doit s'accompagner de l'excellence sociale !

2. PENSE-BETE

★ Service Recrutement Total

Si vous connaissez dans votre entourage des personnes désireuses de travailler dans le groupe TOTAL, que ce soit comme salarié ou comme stagiaire, faites-leur savoir qu'un **moyen très efficace à cette fin** est de consulter le **site de recrutement du groupe** dont l'adresse suit :

<http://careers.total.com/careersFO/careers/home>

Ce site permet de connaître les **offres** proposées par le groupe, mais aussi de transmettre des **candidatures spontanées**.

Les statistiques de recrutement présentées lors de la dernière réunion de la CFE du CCE démontrent que la majorité des **recrutements se sont réalisés à partir de l'utilisation de ce site...**

★ Bourses d'études pour les salariés TOTAL SA :

Nous vous rappelons que les demandes de bourse d'études pour l'année 2004-2005, accompagnées des justificatifs nécessaires, doivent être retournées à votre gestionnaire **avant le 31 décembre**.

Les formulaires peuvent être trouvés sur l'Intranet, sur « RH en Direct », à l'adresse suivante :

RHPratique/Administration/france/regles/Regles_Total.asp

3. ACTUALITÉS

3.1 Complémentaire santé : Réunion du 13 octobre 2004

Par Adam BOUAZIZ

NDLR : Dans les Cahiers d'octobre, nous avons indiqué comment s'était poursuivie la grande duperie sur la complémentaire santé. Face au tollé soulevé par la proposition de mise en place de surcomplémentaires, la Direction a convoqué 2 réunions, les 8 et 13 octobre et a proposé quelques améliorations de la grille de prestations, moyennant une augmentation de cotisations. Ces adaptations n'empêchent toutefois pas la mise en place de surcomplémentaires. L'avenant à l'accord initial pour mettre en œuvre ces modifications a été signé par la CFDT et la CFE-CGC. On trouvera ci-après le compte rendu de la réunion du 13 octobre qu'en a fait Adam Bouaziz.

Ce compte rendu est une synthèse des points de vue exprimés par les participants.

Nous ne citons que les propos qui apportent une lumière sur la position des participants.

Avant de débiter la réunion, les représentants des syndicats ont exprimé leur mécontentement concernant la tenue précipitée de cette réunion : de l'avis de tous, cette réunion importante aurait dû être programmée longtemps à l'avance. Un préavis de 48h n'est pas sérieux et a pour effet de conduire autour de la table à des délégations réduites (CFDT – SICTAME – CGT).

Pour la CFDT, vu l'importance du sujet, c'est la première et dernière fois qu'elle accepte de participer à une réunion dans ces conditions (*NDLR : refrain connu...*).

Le SICTAME, par la voix de Bernard Butori, souhaite que cette réunion ne soit pas bâclée, car il existe une forte attente des adhérents et mutualistes. « Il faut que la réunion ne se fasse pas dans la précipitation, qu'elle soit bien conduite et aboutisse à un résultat positif. Pour obtenir le consensus le plus large possible, qui associe l'essentiel des partenaires sociaux, nous vous demandons de revoir une clause que nous qualifions de scélérate, qui exclut du suivi de la Santé un des partenaires sociaux présents à cette table. »

La Direction précise que la réunion doit se dérouler en 2 parties :

- 1^{ère} partie : Précision par Mme Ramos (représentante de la MIP) des aspects techniques et questions laissées en suspens lors de la précédente réunion du 8 octobre
- 2^{ème} partie : Evolution de la grille de prestations « Il y avait eu lors de la dernière réunion des avancées complémentaires qui avaient été sollicitées sachant qu'il faut avoir en tête qu'il doit y avoir une prise en charge partagée entre les salariés et l'employeur et savoir qu'à chaque fois que nous améliorons quelque chose, il y a derrière un accroissement des cotisations »

Première partie de la réunion.

La MIP précise certaines définitions (verres simples, progressifs et hypercomplexes, prothèses provisoire, actes spécialistes) ainsi que certains actes médicaux (radiologie hors nomenclature (hn) avec dépassement d'honoraires, dentaire radiologie hors nomenclature, chirurgie avec dépassement d'honoraires,)

Intervention de FO : la réunion est donc une réunion technique et non pas une négociation. Nous voulons négocier dans le cadre du principe de solidarité intercatégorielle et intergénérationnelle. Les négociations doivent nous permettre de revoir une grille de prestations qui ne permette pas une mise en place d'une surcomplémentaire. Nous vous demandons de ne pas retenir le critère de référence de 50 000 euros par an pour verser la part complémentaire de l'augmentation patronale aux inactifs mais de prendre en compte les seules revenus de pension de retraite.

Nous sommes toujours en attente d'un contrat d'assurance dont un projet vous a été présenté le 16 décembre 2003 - et également du cahiers des charges inexistant à ce jour – qui permet de traiter les dossiers de manière identique quelque soit le salarié.

Dans l'éventualité où vous envisagez une plus grande variation de la grille de prestations que vous nous avez présentée le 8 octobre, **nous demandons aux signataires de retirer leur signature** pour négocier un accord digne du 4^e pétrolier Mondial et de faire jouer à plein l'article 3 du titre 6 du protocole.

La MIP précise les définitions :

- Les Verres
 - Simples : ils corrigent un seul défaut (ex : myopie ou presbytie)
 - Progressifs : ils corrigent deux défauts (ex : myopie et presbytie)
 - Complexes : référencés de 0202 à 0042 ; la myopie est en dehors de la zone -8 à +8

Remarques des OS sur le prix exorbitant des verres complexes. De plus, pour une même correction, il existe plusieurs générations de verres complexes.

Pour la CGT on voit des différences allant de 1,5 à 75 euros pour les verres simples et pour les progressifs de 150 euros à 500 euros. Il faut donc revenir à un coefficient multiplicateur, à ce qui se faisait à la MEAP. On restait dans la limite d'un reste à charge et tout le monde s'y retrouvait.

La MIP : Le prix des verres varie en fonction des professionnels de santé.

- Radiologie hors nomenclature

Il existe des radiologues conventionnés de secteur 1 et des radiologues de secteur 2 et des radiologues non conventionnés.

Les catégories de radiologues de :

 - secteur 1 - pas de dépassement d'honoraires autorisé, même si certains le font.
 - secteur 2 - le dépassement d'honoraires est autorisé.

Le secteur 2 ne représente que 3 % des dépassements. La sécurité sociale a mis en place des règles qui visent à diminuer le secteur 2. Il n'y aura plus de secteur 2 dans un proche avenir.

Radiologues non conventionnés : radiologues n'appartenant ni au secteur 1 ni au secteur 2. Ils représentent moins d'1/1000 des radiologues.

Remarque des OS sur l'absence de radiologue de secteur 1 dans la région de PAU.

La MIP conseille de se renseigner sur le secteur de convention de son radiologue avant d'aller consulter.

Remarque des OS sur la nécessité d'une convention avec les radiologues et d'une liste nationale de radiologues de secteur 1.

Réponse de la MIP : Une liste de praticiens est interdite par la loi – Il ne peut y avoir de convention avec les radiologues car il n'existe pas de syndicat national des radiologues avec qui faire des accords. Les accords de convention ne concernent d'ailleurs que le 1/3 payant et à ce titre il existe des accords avec des laboratoires mais aussi des radiologues.

- Dentaire

Actes en hors nomenclature :

 - Les prothèses hors nomenclature : couronne sur implants
 - Prothèses immédiates ou provisoires :
 - Autres travaux dentaires :
 - parodontologie,
 - orthodontie,
 - tous les actes autour de l'implantologie sauf les implants.

Remarque des OS : Il existe un très fort mécontentement du personnel.

Le reste à charge est considérable.

On devrait pouvoir trouver un système qui permette de corriger ces anomalies.

Les délais de réponse de la MIP pour les prises en charge sont longs.

La MIP reconnaît qu'il existe des praticiens qui abusent.

Il n'y a pas d'anomalies. Le calcul est juste. Ce sont les dépassements qui sont importants. On va étudier le niveau d'alerte informatique (x % du Tarif Conventionné) du reste à charge par rapport au montant global de remboursement.

Une étude sera effectuée pour la mise en place d'une information sur les bulletins de remboursement. La MIP s'engage par convention à répondre aux demandes de prise en charge sous 48h. Il y a 120 à 150 demandes par jour.

Remarque de FO : Besoin de formation du personnel car on constate que les dossiers sont traités différemment et d'une liste des ATD (autres travaux dentaires) et actes hors nomenclature de manière à préparer le cahier des charges.

La MIP : Nous avons des règles de gestion et la grille de prestations est visible sur le site Internet de la MIP.

La Direction : La question de formation a déjà été vue à la précédente réunion. On va vous remettre un certain nombre d'éléments

- Chirurgie

Actes hors nomenclature :

- Actes chirurgicaux : actes pratiqués en hôpital ou en clinique sans dépassement.
- Actes chirurgicaux avec dépassement : Tout dépassement lié à une hospitalisation
- Frais médicaux : tous les dépassements liés à une hospitalisation sans qu'il y ait traitement suite à un acte chirurgical.

Deuxième partie de la réunion

Reprise des slides montrés lors de la réunion du 8 octobre en fonction des précisions faites par la MIP.

Position des OS :

CGT : le problème de la radiologie dans les zones où il n'existe que des secteurs 2 n'est pas réglé.

- Il faut revenir sur la cotisation isolé qui est 1,5 celle des retraités famille, ceci avec des cotisations mutuelle qui augmentent ce qui est insupportable. Il faut revenir sur les pensions de reversions pour réparer cette injustice.

CGC : Il y a besoin de positionner

- la radiologie de secteur 2
- les verres progressifs en harmonie avec ce qui existe entre les verres simples et complexes

Demande insistante que la MIP se comporte comme une mutuelle. Une mutuelle n'est pas faite pour faire de l'argent sur le dos des adhérents.

CFTC : Il y a des efforts à faire

- en orthodontie (370 TC-Rb SS)
- en radiologie (100 % des frais réels)
- en chirurgie (100 % du reste à charge)
- dans la contribution de l'employeur pour les retraité (moins de 37 %)
- pour garantie obsèques à inclure dans les prestations

CFDT : On assume la signature de l'accord et pas question de le remettre en cause. Il existe des points à revoir. On a commencé la négociation il faut la terminer.

Il reste à résoudre :

- la radiologie de secteur 2
- les prothèses non remboursées par la sécurité sociale.
- hospitalisation/chirurgie : les urgences (#20 %) doivent être traitées et améliorées
- les verres progressifs

On se limite à cette demande. La solidarité intergénérationnelle ne nous convient pas. Améliorer la grille a pour conséquence une augmentation insupportable aux inactifs.

SICTAME :

- Il faut revoir la grille présentée l'an dernier pour rendre toute surcomplémentaire inutile.
- La mise en place l'an passé de la grille intersyndicale n'aurait coûté que quelques euros de plus de cotisation. Il ne faut pas que la révision des prestations aboutissent à des dizaines d'euros supplémentaires auquel cas il faut revoir l'ensemble et faire un appel d'offres.
- demande de mutualisation des risques.
- Solidarité avec les inactifs

L'entreprise doit contribuer à la hauteur de l'excellence de ses moyens économiques pour obtenir une excellence sociale. Il faut revoir le titre 6 de l'accord afin que personne ne soit exclu du suivi du dispositif.

FO : Tout a été dit la semaine dernière.

La Direction :

- Pour le dossier radiologie il y a eu une évolution du dispositif général
- pour la garantie obsèques il existe une prise en charge par le CE
- pour les actes d'orthodontie on a regardé par rapport à d'autres prestataires. Ils ne font pas l'objet d'une révision
- 37 % on n'est plus dans le périmètre de ce qui a été négocié.
- pour les actes de spécialistes, l'évolution répond à des niveaux de remboursement correct
- pour la chirurgie hospitalière : peut-on encore progresser ? Il y a des choses à approfondir. Le fonds social doit intervenir.
- Concernant la solidarité intergénérationnelle, elle ne se situe pas dans le cadre de la négociation
- pour les pensions de reversion il y a 8 personnes qui sont prises en charge par la société.

Réponse des OS :

CGT : un retraité ne coûte pas plus cher qu'un actif. Il faut penser à ceux qui ont à peine le SMIC

SICTAME : Il faut revoir entièrement l'accord, choisir entre la confrontation ou la négociation

La Direction évoque les postes qui ont subi des évolutions avec une augmentation de cotisation de 5,97 euros.

A la demande de la CGT qui souhaite savoir comment sont définis les coûts et en obtenir un chiffrage item par item, la Direction apporte les précisions suivantes : **les prestations à améliorer sont soumises au cabinet JWA pour une étude de marché puis le résultat est soumis à la MIP**

Nouvelles propositions de la Direction

	MIP	Nouvelles propositions
Consultation spécialiste – actes de spécialités en K ou KC.....	170% (TC – Rbt SS)	200%(TC – Rbt SS)
Analyses, labo, radiologie, radiologie non conventionnée	60% frais réels limité à (170% TC – Rbt SS)	100% TCR
Optique		Plafond
Monture adulte	100 euros/an/personne	120 euros/an/personne
Monture enfant :	- - -	2 montures/an/enfant
Verres simples	80 euros par verre	100 euros par verre
Verres complexes progressifs...	125 euros par verre	145 euros par verre
Verres hyper complexes.....	180 euros par verre	220 euros par verre
Dentaire		
Prothèse dentaire		
Accepté par la SS	350% (TC – Rbt SS)	370% (TC – Rbt SS)
Non accepté par la SS	- - -	Forfait 150 euros
Chirurgie/ Hospitalisation	200% (TC – Rbt SS)	250 (TC – Rbt SS)
Radiologie avec dépassement autorisé	100% (TC – Rbt SS)	125% (TC – Rbt SS)

La Direction ne modifie pas la prise en charge actuellement insuffisante de l'orthodontie, des implants, de la kératotomie et refuse l'intégration de la garantie obsèques dans la mutuelle de base.

Après quelques calculs entre la Direction et les représentants de la mutuelle, une estimation du surcoût de cotisation supplémentaire a été évaluée.

- Surcoût de la cotisation globale pour les **actifs** = **6,28 %** soit **5,97 euros** pour la **catégorie famille** et **2,98 euros** pour la **catégorie isolé** (participation de l'employeur entre 48 et 55% du montant global)
- Surcoût de la cotisation globale les **inactifs** = **6,65 %** soit **8,83 euros** pour la **catégorie famille** et **5,88 euros** pour la **catégorie isolé** (sans participation de l'employeur).

L'augmentation des prestations de la mutuelle n'aura aucune incidence sur la surcomplémentaire qui restera au même coût, sans participation de l'employeur et non défiscalisée.

Conclusion

La Direction demande aux OS de venir signer l'avenant dès le lendemain matin vendredi 16 à partir de 14h. Toutes les OS Amont et Aval à l'exception des délégations **CGC** et **CFDT** expriment leur refus de signer un tel document et leurs sentiment qu'une fois de plus les choses étaient ficelées dès le départ.

3.2 Temps partiel : Réunion du 5 novembre 2004

Le lecteur se reportera aux « chroniques de novembre » où l'actualité du « temps partiel » est développée. Il trouvera ci-après le texte de la déclaration du SICTAME faite en préambule à cette réunion de négociation à laquelle le SICTAME n'avait pas été convié.

DECLARATION SICTAME NEGOCIATION TEMPS PARTIEL DU 5 NOVEMBRE 2004

Une nouvelle fois, la Direction confirme sa volonté d'évincer le SICTAME de toute négociation.

Elle ne l'associe d'ailleurs à aucune des réunions visant à définir le calendrier des négociations et leur périmètre.

Tous les autres syndicats, sauf le SICTAME, ont été conviés à la réunion de ce jour concernant le temps partiel après avoir été consultés sur la date et le périmètre de cette négociation.

Ces façons de faire, sous couvert d'arguties juridiques, constituent des manœuvres indignes. Elles n'honorent pas le Groupe Total et mettent en évidence le fossé entre l'image que tend à véhiculer sa communication et la réalité de ses pratiques.

Comment en effet prétendre écarter d'une négociation concernant l'UES Amont et l'UES Aval le 1^{er} syndicat de l'UES Amont et de Total SA, société dominante du Groupe, au simple prétexte que sa représentativité dans l'UES Aval ne serait pas encore établie ?

Une telle attitude de la Direction ne saurait remettre en cause la légitimité du SICTAME à représenter le personnel qui lui fait confiance et à négocier en son nom. Au-delà du mépris qu'elle affiche ainsi envers le SICTAME, la Direction nous éclaire aussi sur le peu de considération qu'elle a du personnel et de son expression.

Nous ne saurions tolérer une telle situation. Nous attirons solennellement votre attention sur les conséquences du maintien d'un tel mode de relations sociales et de la poursuite de la discrimination opérée à l'encontre du SICTAME.

A défaut pour la Direction de revoir ses pratiques, le SICTAME utilisera toutes voies et tous moyens pour dénoncer le décalage entre le discours et les pratiques du Groupe Total, pour rétablir la considération due au personnel et à son expression, et faire respecter la légitimité du SICTAME.

3.3 Négociations Astreintes : Réunion du 19 novembre 2004

Par Adam BOUAZIZ

Représentants de la Direction : F. Carcaud-Macaire, N. Letellier, J. de Maupéou

OS présentes : - SICTAME : A. Bouaziz – C. Cassier – FO (4 personnes dont J.Y Souseys) – CFDT (4 personnes dont R. Jacquot) – CFTC (4 personnes dont J. Alessandri) - CGT (4 personnes dont P. Biondi) – CFE-CGC : S. Catel

Cette première réunion a pour objet de présenter aux OS de l'UES Amont l'état des lieux des règles en vigueur en matière d'astreintes afin d'ouvrir les négociations lors de la deuxième réunion. Le périmètre des discussions concerne les salariés de l'UES Amont/Holding, c'est-à-dire les salariés de contrat de travail Total SA ou Elf EP, affectés et travaillant à Pau ou à Paris.

Le Direction explique que cette démarche correspond à son souhait de mettre les choses au clair dans ce domaine, et ne correspond aucunement à une volonté d'instaurer des critères pour tout le monde. L'idée est d'arriver à un même règlement intérieur pour Pau, Paris, Aval, avec des nuances liées aux métiers.

Remarques syndicales :

CFDT : La négociation des astreintes « générales ou généralistes » des métiers du tertiaire (qui ne sont pas des astreintes techniques) doit se faire au périmètre des 2 UES tel que c'est libellé dans l'accord de coordination entre les 2 UES signé en mars 2002 (art. 4 alinéa 1). On est dans un sujet commun, même si dans l'Aval les astreintes des métiers du tertiaire ne sont pas les astreintes les plus communes. La CFDT Aval négocie en ce moment les astreintes techniques et demande aussi que les astreintes soient gérées de façon commune entre l'Amont et l'Aval. Il y a beaucoup de mouvements entre la Tour Michelet et la Tour Coupole, surtout pour les personnels pouvant être assujettis à ces astreintes.

Réponse de la Direction : Il n'est pas dans l'intention de la Direction que les modalités d'indemnisation soient différentes dans les métiers du tertiaire en Amont-Holding, Gaz Electricité, Trading-Shipping ou à l'Aval. La Direction jouera cartes sur table et avancera les négociations en parallèle avec l'Aval (qui débutent aussi aujourd'hui). On rentrera dans le vif du sujet à la prochaine réunion du 8 décembre.

CGT : On remarque que les négociations sont faites où vous voulez et quand vous voulez en fonction des intérêts qui vous animent.

Ce qui est choquant c'est quand vous dites qu'il y a des négociations séparées et qu'ensuite vous nous dites qu'il n'y aura pas de différence entre Amont et Aval. Que faisons nous ici ? Parce que si c'est pour négocier en Amont quelque chose que l'Aval va négocier plus tard, autant donner une proposition commune tout de suite pour les dispositions que vous voulez mettre en place.

Réponse de la Direction : On négocie le global dans un premier temps et le spécifique dans un deuxième. Il n'y a pas de règlement actuellement à Total SA à part le code du travail. L'idée est d'arriver à un cadre régissant les astreintes existantes et à venir pour tout le monde et quel que soit le métier, que ce soit à Paris, Pau, à TOTAL SA ou Elf-EP.

Présentation par la Direction de la situation actuelle en matière d'astreintes.

Etat des lieux des règles en vigueur

- **Chez Total SA :** Pour les salariés à la CCNIP, il n'y a pas de dispositions particulières sur le sujet.
Accord RRT du 31.12.99 : « Disponibilité : si des motifs de métier nécessitent la disponibilité des cadres en dehors des horaires et jours légaux de l'article L 212-4 bis du Code du Travail, les directions concernées doivent prendre les dispositions équitables nécessaires par la mise en place de dispositifs de compensation adaptés »
- **Chez ELF-EP :** Il existe une réglementation datant de 1998 sur les permanences ou astreintes des ingénieurs, ainsi qu'une réglementation datant de 1999 sur les astreintes des OETAM, qui n'a pas été mise à jour depuis la RTT.

Cadre légal du traitement des astreintes

- **L212-4 bis al2 du code du travail :** les astreintes sont mises en en place par accord collectif. A défaut de conclusion d'un accord, il y a information et consultation du CCE et information à l'Inspection du Travail.
- Le texte prévoit que soient déterminés par ce biais : « le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos » de ces périodes d'astreinte.

Les pratiques visées	
La période d'astreinte	La période d'intervention
<p>L212-4 bis définit la période d'astreinte visée comme « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail de service de l'entreprise »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant la période d'astreinte le salarié peut-être à son domicile ou à proximité et vaquer à ses occupations personnelles - Les situations de permanence sur le lieu de travail ne sont pas visées. 	<p>La période d'intervention est la période pendant laquelle le salarié qui était en astreinte est appelé à intervenir de façon effective pour l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'article L212-4 bis prévoit que « la durée de l'intervention est considérée comme un travail effectif. » - Pendant le travail d'intervention, le salarié peut être à domicile ou dans l'entreprise

Régime de ces différents temps	
La période d'astreinte	La période d'intervention
<p>La période d'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail mais à une sujétion particulière.</p> <p>Cette sujétion doit donner lieu à compensation financière <u>ou</u> sous forme de repos.</p> <p>Il faut bien distinguer entre astreintes sans intervention ou intervention à distance (« astreintes légères ») des astreintes avec intervention sur site ou avec tournée (« astreintes lourdes »)</p>	<p>La période d'intervention est assimilée à du temps de travail effectif</p> <p>Il faut distinguer entre la rémunération des périodes d'intervention pour les salariés dont la durée de travail est exprimée en heures (OETAM) ou en jours (cadres)</p>

Suivi des astreintes

- Chaque mois l'employeur doit remettre un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreintes et la compensation reçue correspondante
- Ce suivi est à la disposition de l'Inspection du Travail pendant 1 an

Etat des lieux chiffré des pratiques

Recensement des salariés Total SA et ELF EP travaillant à Pau ou à Paris et ayant perçu au moins une fois une prime de dédommagement une période d'astreinte (ne pas confondre avec permanence) entre le 01.01.04 et le 31.10.04

TOTAL SA	ELF-EP
Cadres	Cadres
Paris : 0	Paris : 0
Pau : 12	Pau : 1
Non Cadres	Non Cadres
Paris : 0	Paris : 0
Pau : 4	Pau : 22

Question : il manque dans la liste, le personnel et les métiers concernés par les astreintes.

Réponse : Pour nous, il n'était pas question de détailler ces points mais on peut citer les métiers concernés par les astreintes : ce sont les directions informatiques, financières et le Trading-Shipping. Sachant qu'il n'y a pas de cadre réglementaire ou négocié sur le sujet, on doit engager des négociations avec la volonté d'aboutir à un accord.

Ce qu'il faut savoir c'est qu'actuellement lorsqu'une hiérarchie impose une astreinte à un collaborateur, il existe des cas où celles-ci ne sont pas enregistrées. Il n'y en a aucune trace.

Questions :

- Pourquoi ne pas avoir appliqué la réglementation Elf-EP ?
- Y a-t-il quelque chose de prévu en terme d'assurances ?
- Incompréhension générale exprimée par l'ensemble des syndicats sur le fait qu'un chef de service peut décider qui sera d'astreinte sans qu'il y ait une justification écrite.

Réponses : La Direction reconnaît que le point de départ n'est pas satisfaisant. C'est ce qui justifie son intention d'obtenir une négociation pour établir des règles.

En conclusion il y a nécessité de mettre à jour et d'harmoniser des règles qui soient à la fois pratiques et applicables.

Remarques syndicales : mise en garde à la Direction sur le fait que s'il n'y a pas d'accord le salarié peut refuser l'astreinte.

4. LA VIE DES SECTIONS

4.1 Retraités et Préretraités

UNSA RETRAITÉS : Des retraités actifs - Bulletin n° 9 - Octobre-Novembre 2004

Les retraités de l'UNSA sont très actifs. Dans leur bulletin spécifique (n° 9 d'octobre-novembre 2004), André Clavelou, Secrétaire Général, s'adressant aux Sections régionales et départementales de l'UNSA-Retraités, Pôles, Fédération, Unions régionales et départementales explique l'adaptation des statuts de l'UNSA-Retraités intervenue le 18 mai 2004 :

« L'UNSA – Retraités a trois ans, elle a réfléchi, travaillé et agi d'une façon techniquement satisfaisante. Alors, pourquoi changer ?

Il est apparu utile à l'ensemble du Bureau de définir plus précisément le rôle et la présence des sections locales (régions et départements) pour renforcer leur présence dans les instances nationales. Les articles nouveaux définissent donc très exactement la Conférence nationale et le Conseil national dans leurs compositions et fonctions.

D'une manière plus générale, statuts et règlement intérieur doivent évoluer pour s'adapter. L'adoption de modifications marque une étape dans le fonctionnement, elle doit faciliter, renforcer la capacité d'agir. C'est le but que nous nous sommes donné en adoptant ces textes ».

L'intégralité de ces statuts est accessible à l'adresse internet : http://www.unsa.org/Retraites/Bulletin_9.pdf. Pour ceux qui n'ont pas accès à internet et souhaiteraient les avoir, nous pouvons leur en adresser copie. Nous en donnons ci-après quelques extraits :

Art 1 :

Il est constitué, conformément à l'article 7 des statuts de l'UNSA et l'article L 411.7 du Code du Travail, un regroupement transversal des retraités au sein de l'Union nationale des syndicats autonomes. Ce regroupement prend le nom de l'UNSA-Retraités.

Sa durée est illimitée.

Art 3 :

L'UNSA-Retraités a pour objet :

- de défendre les intérêts matériels et moraux des retraités et préretraités conformément aux objectifs généraux définis par la charte et les délibérations des instances de l'UNSA,
- de représenter les retraités et préretraités dans les institutions et les organismes traitant des problèmes qui les concernent.
- de mener les projets, études, manifestations, publications et tout autre moyen sur tout sujet concernant la situation des retraités et préretraités.
- de renforcer les liens de solidarité entre les actifs et retraités adhérents de l'UNSA et plus généralement au sein du monde du travail.
- de conclure des accords de partenariat avec les organisations de retraités, notamment des associations qui poursuivent les mêmes objectifs que l'UNSA.

Ces accords devant être soumis à la délibération du Bureau national de l'UNSA.

Organisation de l'UNSA-Retraités

Art 4 :

Sont membres de l'UNSA-Retraités, les organisations syndicales affiliées à l'UNSA qui déclarent à l'UNSA des adhérents retraités et acquittent à celle-ci la cotisation « Retraités » décidée par le Bureau national de l'UNSA.

Les modalités d'adhésion des Retraités et Préretraités relèvent des dispositions propres à chacune des organisations affiliées.

Une organisation membre qui perd son affiliation à l'UNSA ou qui la quitte, perd sa qualité de membre de l'UNSA-Retraités.

Art 6 :

L'UNSA- Retraités est administrée par la Conférence nationale, le Conseil national, le Bureau national et le Secrétariat national.

Les organisations membres ayant des représentants dans les instances non élues, les désignent librement. Ces représentants sont désignés au titre de l'organisation adhérente et non à titre personnel. Ils peuvent donc être remplacés à tout moment par l'organisation qui les a désignés.

Article 12

Il est créé au sein de chaque union régionale ou départementale une structure qui prend le nom de « Section régionale ou départementale de l'UNSA-Retraités ». Celle-ci travaille en liaison avec l'union régionale ou départementale de l'UNSA et le Bureau national de l'UNSA-Retraités.

Chaque section est composée de représentants des organisations siégeant dans les instances délibératives régionales et départementales. Ces dernières fixent initialement le nombre de représentants et leur répartition.

Les organisations désignent librement leurs représentants obligatoirement choisis parmi les retraités et préretraités.

Union de Retraite des Cadres (URC) : Assemblée Générale Ordinaire du 15 octobre 2004

Erratum : Un adhérent nous signale, à juste titre, que les syndicats ne sont pas membres de l'URC. En fait sont statutairement membres de l'URC, d'une part les sociétés adhérentes et d'autre part les cotisants et les allocataires. Aucun syndicat n'est membre d'une institution de retraite. En revanche, les élections des administrateurs et des délégués à l'assemblée générale sont faites sur des listes syndicales. Là est toute la nuance. Mais ceci n'empêche pas le SICTAME de vous informer sur ce qui se passe à l'URC !

4.2 Paris

Délégués du Personnel du 18 novembre 2004

Par Christian CASSIER

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

Indemnité de mise a la retraite

Suite à certaines rumeurs infondées circulant au sujet de l'IMR applicable au personnel d'employeur Elf EP, pouvez-vous rappeler les modalités et règles de calcul de l'IMR applicables à ce personnel ?

Réponse : Le protocole d'accord Elf EP : « Diverses dispositions en matière de retraite » du 2 juin 1998 précise, concernant l'indemnité de mise à la retraite, qu'au moment du départ à la retraite le salarié percevra l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article L 122-14-13 alinéa 2 du Code du Travail et calculée conformément à l'article 5 de l'accord annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978.

Cette indemnité est d'un montant au moins égal à trois mois de salaire brut au taux du lieu de dernière affectation, sauf pour les expatriés pour lesquels le taux Paris est appliqué.

Mise à la retraite

Pour le personnel Total SA relevant de la CCNIP, la Direction entend-elle utiliser systématiquement la possibilité que lui donne l'accord l'UFIP de mettre d'office à la retraite tout salarié de plus de 60 ans ayant le nombre de trimestres requis ?

Réponse : L'UFIP a négocié l'accord du 29 mars 2004 à la demande de ses mandants, dont TOTAL SA, pour leur permettre de pouvoir procéder à la mise à la retraite avant 65 ans, moyennant des contreparties prévues dans l'accord, conformément à la loi Fillon. TOTAL S.A. relevant de la CCNIP et pratiquant de longue date la mise à la retraite envisage d'appliquer scrupuleusement la CCNIP et de procéder à la mise à la retraite, en versant l'Indemnité de Mise à la Retraite dont le traitement fiscal et social est plus favorable au salarié que celui de l'Indemnité de Départ à la Retraite.

Relevés de trimestres

La société a proposé à certains salariés qu'ils lui donnent procuration afin qu'elle puisse obtenir de la CNAVTS le détail de leurs trimestres acquis. Pouvez-vous préciser de quelle façon et sur quels critères ces salariés ont été ciblés ? Pour quelles raisons la société a-t-elle ce souci et leur fait-elle cette proposition ?

Réponse : La démarche Groupe de recueil des relevés de carrière a concerné tous les salariés de 45 ans et plus.

Aux salariés qui ne souhaitaient pas faire leurs démarches eux-mêmes, la Direction a proposé la solution de la procuration, permise par la réglementation, qui autorise l'employeur à faire les démarches aux lieux et places des salariés.

Le relevé de carrière permet au salarié d'être fixé sur le nombre de trimestres qui lui sont reconnus (et éventuellement de le faire corriger s'il constate des anomalies) et à l'Entreprise d'assurer une gestion prévisionnelle des emplois.

Droits à anticipation retraite

Au travers de certaines informations, la Direction n'entend pas respecter les anticipations retraite pour les personnels ayant acquis des droits au titre notamment de l'expatriation. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est et nous apporter toute précision utile ?

Réponse : Si cette question concerne les salariés ayant pris la « passerelle » en 2002 : la Direction rappelle que les salariés qui ont pris la passerelle ont l'indication dans leur avenant au contrat de travail du nombre de jours reconnus et que cette cessation anticipée d'activité sera appliquée par l'employeur.

Temps partiel

Pouvez-vous rappeler quels sont les éléments prorataés au titre du temps partiel et en préciser les modalités de calcul, tels que par exemple : les congés payés, les indemnités de transport, les cotisations sociales, etc.... ?

Réponse : Aux termes de l'article L. 212-4-5 alinéa 3 du Code du travail, compte tenu de la durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Cette règle de stricte proportionnalité s'applique à tous les éléments de rémunération qui doivent être réduits au prorata du temps de travail.

Concernant le remboursement du titre de transport, si le salarié à temps partiel effectue un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail à temps complet, son titre de transport doit lui être remboursé à 50% comme le travailleur à temps complet.

Si le travail effectué par le salarié à temps partiel est d'une durée inférieure à celle exposée ci-dessus, le remboursement du titre de transport par l'employeur est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

La Direction rappelle que les négociations relatives au temps partiel sont en cours.

Affichage des protocoles

Pourquoi tous les protocoles ne sont-ils pas portés à la connaissance du personnel et disponibles sur l'intranet société ? Par exemple, un protocole concernant la négociation collective a été signé début juillet 2004 et demeure introuvable.

Réponse : La numérisation des accords collectifs applicables est en cours. La Direction rappelle que l'ensemble des accords collectifs sont consultables en format papier auprès des Services du Chef d'Etablissement.

Travaux amiante

Des travaux de désamiantage concernant, semble-t-il, des joints de cloisons sont actuellement en cours à la Tour Coupole. Pouvez-vous nous préciser les risques potentiels de ces joints, la nature et l'étendue des travaux en cours ?

Réponse : Ces travaux ont été détaillés en CHSCT. Ils consistent à enlever, à l'occasion des mouvements de cloisons, un joint amianté selon un plan de retrait approuvé par l'Inspection du Travail. Il est à noter que des mesures ont montré que les manipulations du joint n'entraînent pas la libération de fibres amiante et que ces travaux sont faits de nuit, en accord avec le plan de retrait et avec toutes les précautions prévues au plan. Les dispositions ainsi prises éliminent tout risque potentiel.

Compétence des délégués du personnel

Trop souvent, la Direction évite de répondre aux questions des Délégués du Personnel en déclarant : « cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel ». Or, si nous posons des questions, c'est bien parce que nous nous sentons compétents pour les poser. Afin que nous puissions comparer notre vision des choses à celle de la Direction, celle-ci pourrait-elle nous dire quelles sont, d'après elle, les questions qui relèvent de la compétence des Délégués du Personnel ?

Réponse : Selon l'article L. 422-1 alinéa 1 du Code du Travail : « Les délégués du personnel ont (notamment) pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »

4.3 Pau

Comité d'établissement du 25 novembre 2004

Par Robert BAUCOU

o **Compte rendu sur la marche de l'établissement :**

- Au sujet de l'accident mortel qui s'est produit sur un appareil de forage en Libye : la passerelle de l'accrocheur est tombée et a tué un opérateur situé sur le plancher de forage, on peut constater une fois de plus que malgré le haut standard (dixit la direction) de nos critères d'acceptation des appareils de forage, un accident mortel dû apparemment à la vétusté et au manque d'intégrité de l'appareil s'est produit. Cet accident est à rapprocher avec celui qui s'est produit au Nigeria l'an passé où un salarié était mort suite à une chute consécutive à la rupture d'un garde au corps. La direction refuse un droit de regard des représentants du personnel sur ces accidents qui se produisent dans des filiales étrangères même si des salariés de l'établissement peuvent être, lors de missions en filiales, exposés aux risques liés à leur présence sur ces installations. Il est demandé de noter en question en suspens : « quelle est la bonne instance où poser les questions de sécurité relatives au travail dans les filiales ? »
- Intranet nous informe d'un accord lors de la réunion du comité Groupe le 15/06, B. Clergeat relève qu'une fois de plus le SICTAME a été exclu de cette réunion.
- Ristourne gaz : lors de la réunion du 19/10, la direction a mis, sans consultation, les OS devant le fait accompli en remplaçant (début 2005) la ristourne (Antargaz) sur le propane dont bénéficient les salariés Elf EP par une ristourne Totalgaz applicable à tout le personnel du Groupe. Lire à ce sujet l'article de A. Bouaziz dans les cahiers du SICTAME d'octobre.

o **Information-consultation sur le projet d'aménagement de l'organisation « help desk » (SVP) à FEI/SI/SCT :**

Le SICTAME donne l'avis suivant sur ce projet :

« Suite à la présentation effectuée et aux réponses données ce jour par Mr Esquivel, sur le projet d'aménagement de l'organisation de l'activité SVP à FEI/SI/SCT, le SICTAME et ses élus constatent que, face à une situation de sous-traitance illégale pour la prise d'appel SVP, activité assurée conjointement par des salariés statutaires et prestataires, la Direction envisage d'y répondre par une sous-traitance complète de cette activité.

Face à cette situation, la solution doit consister à proposer aux salariés prestataires un contrat de travail TOTAL SA en CDI.

De plus, il nous apparaît que le projet présenté est de nature à entraîner :

- une dégradation de la qualité de service : sur les 12 personnes assurant aujourd'hui la prise d'appel, moins de la moitié devrait continuer à l'assurer, le complément devant être recruté et formé pour une durée d'un an seulement
- une délocalisation à terme provoquant un risque accru de perte de confidentialité de nos informations et de piratage économique.
- une perte pour l'économie locale dans le cadre d'un appel d'offres Groupe envisagé pour 2006.

En conséquence, le SICTAME et ses élus donnent un avis négatif sur ce projet ».

○ **Résolution sur les heures supplémentaires :**

Le Secrétaire du CE lit la résolution suivante :

« Les Elus constatent que la Direction a respecté ses obligations légales sur le contingent des heures supplémentaires, sans toutefois avoir fourni de relevé individuel des heures supplémentaires effectuées. Cependant, c'est l'arbre qui cache la forêt.

Les nombreux départs de ces dernières années n'ont pas été compensés par des embauches suffisantes. Les conditions de travail se sont ainsi dégradées et ont entraîné dans tous les secteurs des dépassements d'horaires. Le travail gratuit et les heures supplémentaires illégales sont devenus un lot commun dans notre entreprise.

La Direction refuse de nous communiquer le total des heures « écrêtées » ainsi que les dépassements des seuils légaux (10h/jour et 48h/semaine) comme le prévoit les protocoles RTT pour les salariés Total SA et les salariés Elf EP. Seuls ces états de dépassements nous permettraient d'apprécier la réalité du travail effectué dans notre établissement. Sur le fond, il est inacceptable que la première entreprise française, contrairement à tous les principes éthiques auxquels elle se réfère, puisse se livrer à des pratiques que l'on peut qualifier de travail dissimulé.

Les élus du CE de l'UES Amont demandent solennellement à la Direction de prendre les mesures nécessaires en terme d'embauches pour répondre à la charge de travail et de leur fournir les états de dépassements de temps de travail ».

Cette résolution est adoptée par 11 voix sur 11.

○ **Résolution plan formation 2005 :**

Les élus SICTAME ont pris connaissance des documents fournis par la Direction, ainsi que du rapport de la Présidente de la CFE sur ce sujet. De l'étude de ces éléments il ressort :

- *Sur la forme, une amélioration sensible de la qualité des informations fournies par rapport à l'an dernier. Néanmoins, il serait préférable que les documents présentés en séance, et notamment les données chiffrées, soient communiqués aux membres de la CFE avant la réunion ;*
- *Certaines demandes effectuées précédemment ne sont toujours pas satisfaites, en particulier une analyse par métier pour le secteur EP, une analyse par objectif de formation (qualification, développement de compétence, reconversion, etc.), le pourcentage temps de formation / temps travaillé pour le Plan 2005 alors que d'autres données chiffrées plus détaillées ont pu être données ;*
- *Pour le secteur EP, nous notons une évolution positive pour les domaines relatifs aux langues et à la sécurité. Par contre, nous notons une baisse surprenante dans le domaine Développement personnel avec 747 j au plan contre 821 en prévision 2004 et 780 en réalisé 2003. Mais ce sont surtout les domaines techniques qui nous préoccupent. En effet, le niveau du plan (8444 j), en ligne avec 2004, montre en revanche une forte baisse par rapport à 2003 (10317 j, soit - 18%). L'explication invoquée (passage de 2.5 à 1.5 promotions/an de cadets foreurs) semble insuffisante, car dans le même temps on nous annonce l'arrivée d'autres cursus de formation, tels BTS exploitant et Well Performances. Les indicateurs, très intéressants, donnés par tranches d'âge, montrent une baisse dans un rapport de 2 à 1 entre la tranche 35 à 39 ans et les tranches supérieures à 40 ans. Il nous semble fondamental d'améliorer ces chiffres, par exemple en intégrant dans l'offre des formations adaptées à ces catégories de personnel, afin de permettre à nos seniors de continuer à jouer pleinement leur rôle dans l'entreprise jusqu'à leur retraite ;*
- *Pour les secteurs Holding et Gazelec, nous ne pouvons que regretter un taux de formation très faible avec environ 1.5% (TF/TT) comparé à l'EP dépassant 3% ;*
- *La nouvelle loi sur la formation professionnelle n'a pas été prise en compte pour l'établissement du Plan 2005 et nous le regrettons vivement. Nous serons vigilants afin que 2005 voit se concrétiser les premiers effets de cette loi.*

En conclusion, le SICTAME et ses élus donnent un avis motivé sur le Plan de Formation 2005, sans le qualifier de positif ou négatif ».

○ **Information sur la réouverture du dispositif « passerelles » :**

Une information sur cette réouverture officielle sera envoyée à tous les actifs Elf EP. Cette réouverture n'est pas limitée dans le temps, la seule contrainte est que le changement de statut doit s'opérer 6 mois au moins avant le départ à la retraite.

Pour information : il reste environ 1 000 salariés au statut Elf EP dont 1/3 à Paris et 2/3 à Pau.

NDLR : l'intérêt de cette réouverture, suite à l'accord UFIP de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, est, pour les salariés Elf EP n'ayant pas de droit à CAA (cessation anticipée d'activité) et désirant partir à la retraite au plus tôt, de bénéficier de l'accord UFIP (IMR majorée de 20% et aide au rachat de trimestres) en changeant de statut à la veille (6 mois) de l'acquisition de leurs droits à la retraite. Vous en saurez plus dans les Cahiers de décembre : une information détaillée par la voie d'un tract sur les retraites est en cours de préparation.

○ **Postes à pourvoir au CE :**

Le secrétaire propose de recruter 2 salariés pour le CE pour pourvoir un poste organique non pourvu et pour répondre à la charge engendrée par les offres nouvelles issues de l'enquête des besoins : un poste sera affecté à l'activité vacances voyages et l'autre poste à la billetterie.

La proposition est adoptée par 11 voix sur 11.

○ **Participation du CE à la prévoyance 2003 des salariés TOTAL SA :**

Le Secrétaire lit la note suivante à l'attention des salariés concernés :

Note adressée par le Secrétaire du CE aux salariés de TOTAL SA
affectés au site de Pau entre le 1er avril 2003 et le 31 décembre 2003.
Objet : régularisation aide du CIE pour la prévoyance 2003

« Madame, Monsieur,

Lors du CE du 20 octobre 2004, les élus ont voté :

✓ le principe d'allouer une subvention forfaitaire de 120 euros pour les cadres et de 100 euros pour les OETAM pour une période complète du 1/04/03 au 31/12/03 ;

Pour mémoire, le CE de PARIS a décidé d'attribuer les mêmes montants.

✓ le principe d'une proratisation de ce montant pour les personnes n'ayant pas été rattachées au CE de Pau pendant une période complète.

pour mémoire, le CE de PARIS a décidé d'appliquer ce système de proratisation

✓ le principe d'un paiement exclusif par virement, les salariés devant fournir obligatoirement un RIB.

Afin de permettre cette opération qui devrait s'effectuer début 2005, les élus demandent aux personnes concernées de bien vouloir fournir un RIB mentionnant le nom et le matricule du salarié.

Les personnes qui ne suivraient pas cette procédure avant le 31/01/05 ne pourront pas bénéficier de cette aide.

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

La Direction ne se souvient pas de la déclaration du CE précédent où elle a été sollicitée pour assurer la diffusion de cette note, Le Secrétaire précise que le mode de fourniture (papier ou électronique) du RIB n'est pas encore définitif. A suivre...

○ **Participation de l'employeur à l'effort de construction :**

La présidente de la Commission logement rappelle la situation : La contribution au GIC de Pau a beaucoup diminué (effet « passerelle ») car basée sur la masse salariale Elf EP. Elle demande que cette diminution soit compensée car le GIC sert aussi bien les demandes de salariés TOTAL SA que Elf EP, la Direction est d'accord pour compenser la diminution ; il est également rappelé que les salariés de Pau peuvent adresser leurs demandes de prêts aidés à l'organisme APEC auquel TOTAL SA verse une bonne part de sa contribution.

Délégués du Personnel du 23 novembre 2004

Par Céline TIBI

*Ci-après quelques unes des questions posées par les élus SICTAME et les réponses obtenues :***Contrats individuels accidents/préservatrice**

Des préservatrices "Décès" et "Invalidité" étaient proposées à titre facultatif du temps d'Elf EP. Au même titre que le Secours Exceptionnel, ces couvertures venaient en complément des garanties légales du type URRPIMMEC.

Un courrier de F. Viaud du 27/10/2004 nous apprend que ces préservatrices sont abandonnées et que nous pouvons les remplacer par des couvertures semblables auprès de AIG Europe.

Alors que l'ancienne formule présentait le confort d'un prélèvement sur salaire, l'adhésion au nouveau système devra se faire par l'envoi d'une autorisation de prélèvement sur compte bancaire.

1er recul... Mais la perte financière est beaucoup plus importante!

Exemple de souscriptions :

- préservatrice décès : 2,13 euros / mois pour un capital de 60 000,00 euros
- préservatrice invalidité 1 % : 5,60 euros / mois pour un capital de 150 000,00 euros

Soit un total mensuel de 7,73 euros.

Voici les tarifs AIG Europe pour la même couverture :

- décès : 1,98 euro / mois pour un capital de 60 000,00 euros ==> ici, on y gagne légèrement
- décès + invalidité : 7,37 euros / mois pour un capital de 110 000,00 euros ou 8,04 euros pour un capital de 120 000,00 euros ==> ici, on y perd carrément

Pouvez-vous nous indiquer :

- pourquoi les anciens contrats individuels sont cassés indépendamment de la volonté des Salariés ?
- pourquoi les nouveaux contrats sont financièrement défavorables au salarié ?

Réponse : Dans le dispositif mis en place par ELF EP, il n'y avait pas de contrat direct entre le salarié et AGF, l'adhésion (facultative) se faisait par l'intermédiaire d'ELF EP. D'autre part, le contrat entre ELF EP et AGF n'est pas « cassé », il arrive simplement à échéance le 31.12.2004 et il ne sera pas renouvelé.

Le PlanPerso AIG, désormais proposé à l'ensemble du personnel du Groupe depuis le 1^{er} janvier 2003 est une couverture complémentaire accident individuelle et facultative proposée en complément du régime obligatoire de prévoyance décès incapacité-invalidité souscrit auprès de l'URPIMMEC.

Le nouveau régime n'est pas financièrement défavorable au salarié. De plus les prestations sont améliorées, notamment la couverture est permanente dans le monde entier, le conjoint peut adhérer sans conditions, la garantie est gratuite et automatique en invalidité permanente accidentelle pour les enfants. Les salariés lorsqu'ils prennent leur retraite peuvent continuer à souscrire jusqu'à 75 ans (au lieu de 70 dans le contrat AGF).

Temps partiel et cotisation vieillesse

Le décret de la Loi Fillon concernant les cotisations vieillesse pour les salariés à temps partiel est-il enfin paru ? (Parution attendue depuis le mois d'août). Par ailleurs, les négociations sur le temps partiel venant tout juste de démarrer, il apparaît judicieux de proroger d'urgence le dispositif ELF EP (qui vient à échéance fin décembre 2004 et août 2005 pour les TP scolaires).

Réponse : Le décret en question n'est pas encore paru à ce jour. Le dispositif ELFEP sera ajusté pour tenir compte de la durée des négociations sur le sujet.

NDLR : Le dispositif Elf EP vient d'être prorogé jusqu'au 31 août 2005

Article « Total pas à l'abri d'une OPA » - La République – 12 novembre 2004

Nous avons été étonnés de voir figurer le logo TOTAL au beau milieu de l'article cité ci-dessus. Est-ce une caution de l'information selon laquelle l'OPA de SHELL serait toujours possible, où est-ce une liberté prise par le journal ?

Réponse : Plusieurs journaux ont repris des propos d'un homme politique que le groupe ne souhaite pas commenter. L'utilisation du logo TOTAL par la presse à des fins illustratives n'est pas interdite.

Formation / séminaires jours non travaillés

Il arrive que certaines formations se déroulent lors de week-ends.

Que prévoit la réglementation ELF EP afin de récupérer ou indemniser ces jours-là ?

Que prévoit la réglementation TOTAL afin de récupérer ou indemniser ces jours-là ?

Réponse : Un salarié Elf EP qui suit une formation le Week-end peut pointer réglementairement cette journée. Il pointera dans STAR un code "MIR" si la formation a lieu en France, ou "TEX" si la mission a lieu à l'étranger. Ces pointages lui donneront une journée de récupération le samedi et une journée de récupération plus un supplément de rémunération pour le dimanche.

Pour un salarié TOTAL, il n'y a rien dans la réglementation sur ce sujet.

Compteurs de congés

La fin de l'année arrive à grands pas, il va falloir songer à solder TP, RTT et autres JOB, etc.

Le fait que les compteurs de congés ne soient pas au point et accessibles par intranet risque d'avoir des effets regrettables :

- . sur les correspondants de personnels qui vont être assaillis d'appels, et qui ne disposent pas d'états de congés eux non plus, donc surcharge de travail à prévoir.

- . sur les collaborateurs qui ne peuvent planifier efficacement leur consommation d'ici à fin décembre.

Quel est l'état d'avancement de la mise en ligne des compteurs de CP, RTT, TP, etc et l'accès à celui-ci via intranet ?

Réponse : Les compteurs CP RTT et JOB sont bien en ligne sur l'intranet et mis à jour tous les mois.

La diversité des régimes concernant les temps partiels et les contraintes de prises de jours TP ne permet pas d'afficher un compteur qui soit pertinent pour l'ensemble des salariés concernés. Comme précédemment, les salariés à temps partiel doivent s'assurer personnellement du suivi de leur consommation.

Un projet est par ailleurs budgété au niveau Groupe pour développer, en l'élargissant, cette fonctionnalité à l'ensemble des sociétés concernées par PXL.

Versement du dividende pour les actions

Nous faisons référence au communiqué ci-après paru sur l'intranet : "le CA de la Société ELF Aquitaine, réuni le 10 novembre 2004 sous la présidence de Th. Desmarest, a décidé le versement d'un acompte sur dividende d'un montant net de 2,40 euros par action auquel s'ajoute l'avoir fiscal selon les conditions en vigueur. Cet acompte à valoir sur le dividende afférent à l'exercice 2004, sera mis en paiement le 7 décembre 2004". Ce communiqué intéresse peu de personnes, puisqu'à notre connaissance, plus aucune action ELF n'est détenue dans le PEG.

Par contre, il suscite des interrogations quant au versement du dividende pour les actions TOTAL. A ce propos, suite aux mesures de déblocage de l'épargne salariale (Loi Sarkozy) et par manque d'information de la part de l'entreprise (bien que celle-ci ait été évoquée lors de l'Assemblée Générale des Actionnaires en mai dernier), beaucoup de salariés ont déblocqué leurs actions trop tôt, en l'occurrence avant le 24 novembre, ce qui ne leur permettra pas de percevoir le dividende et l'avoir fiscal sur les actions concernées. Envisagez-vous une mesure pour rattraper ?

Réponse : L'information concernant ELF Aquitaine a été diffusée car il s'agit d'une société du Groupe. En ce qui concerne l'acompte sur dividende versé par TOTAL SA, cette information figurait déjà dans le MAP. Lorsque un dividende est détaché automatiquement le cours de l'action baisse d'une valeur équivalente au montant de ce dividende. Vendre avant ou après la date de détachement n'a donc théoriquement pas d'impact sur le résultat de cette vente.

4.4 Lacq

Par Yves MÉNAGÉ

Extrait du CE du 4 novembre 2004

1. Exploration France :

- Puits Le Lanot 1 :

Après les tentatives infructueuses de production du Meillon seul, le réservoir Mano (objectif secondaire) a été perforé et acidifié, puis dégorgé à l'azote par coiled tubing. La mise en production simultanée des réservoirs Meillon et Mano est effective depuis le 13 octobre 2004.

La stratégie est d'éliminer au plus vite les liquides (3 000 m³ environ) ayant pénétré dans les réservoirs lors des phases de forage, complétion et stimulation, en particulier dans le Meillon, afin d'atteindre le niveau de production correspondant au potentiel des réservoirs. C'est pourquoi le puits a été ouvert sur le réseau sans usage.

Dans ces conditions, le puits produit depuis son ouverture par bouchons réguliers, alternant périodes de débit de gaz et d'eau et périodes de débit nul. Le 2 novembre, le débit de gaz est de 50 000 m³/j et le débit liquide de 20 m³/j. Au total, environ 860 m³ de liquide ont déjà été récupérés.

2. Enquête IPSOS :

Le comité des ressources humaines du groupe informe que la 6ème vague du baromètre IPSOS va être lancée le 10 novembre prochain et concernera, pour le périmètre TEPF, l'ensemble des collaborateurs cadres et non cadres.

Commission économique

1. Projet Lacq 2005 (traitement gaz) :

- Projet pluriannuel - contenu 2004 / 2005 :
 - 1 ère phase de sécurisation des unités et étude QRA,
 - passage à 4 roues des boosters (mise en service en décembre 2004),
 - nouvelle salle de contrôle centralisée (livraison en décembre 2004),
 - démercaptanisation et dégazolinage simplifié (en octobre 2005),
 - remplacement du système SNCC entre 2005 et 2008.

2. Objectifs 2005 :

- Production :
 - Optimisation de nos productions gaz et priorité aux drains horizontaux du Bassin Parisien,
 - Montée en puissance de l'équipe PVR,
- Réussir Lacq 2005 :
 - maîtrise coûts et durée des arrêts réglementaires et des travaux de rationalisation de l'usine de Lacq,
 - optimisation de la centrale utilités et des unités de traitement,
 - mise en place nouvelle organisation simplifiée courant 2006,
- Ré-industrialisation :
 - implantation Holis en 2004, études Toyal et TBI pour 2005,
 - projet stockage gaz Pécorade,
 - recherche pour 2005 d'un projet plus ambitieux (bio-carburants ?).

5. CFE DU CCE UES AMONT DES 22 OCTOBRE ET 5 NOVEMBRE 2004

Par Philippe COUSSON

Réunion du 22 octobre 2004

En préliminaire, la CFE regrette que la Direction n'ait pas indiqué la composition de ses participants à cette réunion et souhaite que cela ne se reproduise pas. De plus, certains documents ont été transmis tardivement avec un délai d'acheminement de 6 jours entre Paris et Pau. En conséquence elle demande à la Direction de transmettre les documents par voie électronique afin d'éviter de tels délais.

1. Approbation des CR de la CFE des 18/5, 19/5, et 11/6

La Direction estime qu'elle n'a pas à approuver le CR des réunions de la CFE. La CFE ne peut que regretter ce refus contraire à la pratique antérieure qui permettait d'entériner un constat partagé de la teneur des débats. Les trois CR qui ont été revus en réunion préparatoire sont néanmoins approuvés par les membres de la CFE.

2. Examen du rapport annuel sous-traitance

La Direction indique que c'est le premier rapport de l'UES Amont et qu'il a été difficile à constituer en raison des sources multiples et pas toujours homogènes à compiler et à consolider. Elle admet qu'il est perfectible.

Le rapport est présenté par Mr. Letellier.

Un premier échange sur le titre du rapport mentionnant « prestation de service » en lieu et place de « sous-traitance », ne permet pas d'arriver à un consensus. En effet, la commission souhaite en rester à l'intitulé « sous-traitance » prévu par le code du travail, ce que refuse la Direction prétextant que la définition de la sous-traitance n'est pas adaptée au contenu du rapport.

La durée de confidentialité prévue dans les contrats standard (3 ans à 5 ans) semble faible par rapport au cycle de vie de nos projets. La Direction ne le conteste pas vraiment, mais elle indique qu'elle n'a pas connaissance de durée plus longue.

La CFE met en garde la Direction sur le fait que des sous-traitants aient accès à des données de notre personnel (projet PXL) ce que n'autorise pas la nouvelle loi « informatique et liberté ». La Direction admet que cela soit possible mais fait remarquer que de nombreuses entreprises font réaliser la paye de leurs salariés par des sociétés sous-traitantes.

Pour clarifier la notion de personnel sous-traitant sédentaire et volant, la Direction accepte que le distinguo soit fait sur le seul critère hébergé (c'est-à-dire avec attribution, a minima, d'un bureau et d'un téléphone) ou non hébergé.

La Direction indique qu'il n'y a pas de lien entre les montants des contrats figurant dans le rapport et l'effectif sous-traitant sur nos sites car les montants incluent aussi des matériels et des prestations réalisées hors nos murs.

La CFE note que nombre de descriptifs des prestations de sous-traitance figurant dans le rapport sont soit absents soit très imprécis, voire fantaisistes, soit carrément erronés ; elle constate aussi que des sous-traitants figurant au titre des effectifs présents sur nos sites sont absents de la liste des montants des contrats. Elle observe que des prestations de même type sont classées dans des catégories différentes (exemple les langues en catégorie 1 pour Paris et en catégorie 3 pour Pau). De même la distinction entre catégories 2 et 3 ne semble pas très rigoureuse.

La CFE rappelle les demandes formulées lors de la précédente réunion sur les informations à faire figurer dans le rapport, notamment la durée des contrats pour la sous-traitance de type projet (catégorie 2) ainsi que le ratio par entité organique entre le montant des contrats et le chiffre d'affaire (ou coût total de fonctionnement) de l'entité pour la sous-traitance de catégorie 3 ; la CFE constate que toutes ces informations sont absentes.

Les données relatives aux chiffres d'affaires sous-traités donnent un volume global de 165 M€. Les deux principaux secteurs contractants sont la DGEP avec 101 M€, et la Holding avec 63 M€. Pour l'EP, on retiendra comme principales directions contractantes FEI avec 59 M€ et GSR avec 20 M€. A la Holding, deux directions émergent : DSER/DSIT avec 26 M€ et DRHC/DSSP avec 23 M€. On comprend bien, à la lecture de ces chiffres, que leur rapprochement avec le CA total par Direction permettrait de mieux appréhender le niveau de sous-traitance de ces directions.

Concernant le nombre de prestataires travaillant dans nos murs, les chiffres donnés correspondent à une photographie au 31/12/2003. Cette photographie, bien que très instructive, ne permet pas d'appréhender tout à fait la réalité des effectifs de prestataires tout au long de l'année, ceux-ci évoluant en permanence. Relevons néanmoins que sur les 2074 prestataires décomptés, 1270 relèvent de la Holding (principalement DRHC/DSSP) et 785 de la DGEP. Notons particulièrement que 355 prestataires sont sédentaires et de catégorie 3, c'est-à-dire travaillant sur des activités récurrentes de l'UES, hors fonctionnement des établissements.

La CFE souhaite que les contrats « cadre » soient indiqués dans le rapport, la Direction ne dit pas non.

La CFE demande également que le prochain rapport ne se limite pas à des données chiffrées, mais que celles-ci soient assorties de commentaires par Direction, indiquant par exemple les faits marquants en matière de sous-traitance et les principales évolutions d'une année sur l'autre.

Notons un échange sur l'indexation documentaire pour GSR : la Direction considère que cette activité n'est pas au « cœur » du métier et peut donc être sous-traitée, ce que conteste la CFE qui estime qu'il s'agit là d'un choix dogmatique qui se fait au détriment des nécessités et de l'efficacité de fonctionnement de GSR.

Enfin la CFE relate l'existence d'une convention IFP-TOTAL d'échange de personnels (pour simplifier des jeunes ingénieurs IFP viendraient travailler chez TOTAL et des seniors TOTAL iraient à l'IFP) qui précise que « la réciprocité en nombre et en âge n'est pas un objectif ». La CFE s'inquiète de l'usage (sous-traitance déguisée) qui sera fait de cette convention et demande que tous les mouvements qui seront faits dans ce cadre lui soient transmis.

3. Examen bilan sur l'évolution de l'emploi

En préliminaire, la CFE rappelle le contenu prévu par le code du travail (article L.432-1-1) pour le rapport annuel sur la gestion prévisionnelle des emplois et en particulier les informations prévisionnelles et les actions associées, pour constater que rien ne figure en la matière dans le document transmis. Ceci constitue un manquement très grave empêchant le CCE d'apprécier la situation de l'emploi par rapport aux prévisions d'activité de l'entreprise et d'évolution de nos métiers en terme de compétences.

La CFE demande à la Direction que le nombre de postes organiques figure dans le rapport. En effet, ce nombre peut différer de celui des effectifs, la comparaison des deux mettant en évidence, après correction de l'effet temps partiel, d'éventuels sous-effectifs ou sureffectifs.

La CFE demande que l'item « mutations/changement d'établissement » du tableau des mouvements de personnel soit détaillé en distinguant les changements d'employeur dans le Groupe et hors UES Amont, et les changements d'établissement dans l'UES Amont. Concernant ces derniers, la CFE renouvelle sa demande, faite lors de l'examen du bilan social, de disposer d'un tableau à trois entrées indiquant les flux entre Paris, Pau et l'expatriation.

La CFE s'interroge sur les 8 licenciements constatés au premier semestre 2004 et demande leur répartition par entité et motif. Pour toute réponse, nous obtenons qu'il s'agit de licenciements et de départs négociés, mais sans distinction.

Le tableau des mouvements communiqué excluant les expatriés et rotationnels, la CFE demande l'équivalent pour cette population.

Des chiffres communiqués, nous retiendrons essentiellement que le nombre de CDI augmente légèrement à 6083 au 30/9/2004. Tous contrats confondus (hors dispensés d'activité) l'effectif est de 6387 à la même date, et le nombre d'expatriés de 1607. Quant aux embauches, nous ne pouvons que déplorer que depuis 2001, elles ne cessent de diminuer (265 en 2001, et 68 au premier semestre 2004).

Enfin, la CFE rappelle le suivi prévu dans le cadre de l'accord UFIP sur les mises à la retraite devant être mis en œuvre. Au sujet de cet accord, la Direction confirme que TOTAL mettra systématiquement à la retraite toute personne remplissant les conditions prévues à l'accord.

4. Examen bilan temps partiel

Le temps partiel fait l'objet d'une négociation en cours. Il est symptomatique de constater que la Direction n'a pas intégré, dans sa gestion prévisionnelle des personnels, d'accroissement de l'effectif à temps partiel après la signature d'un accord.

L'observation de l'évolution du nombre de salariés à temps partiel de 1998 à 2004 montre une première phase de décroissance de 1998 à 2002, et une seconde phase de palier depuis 2002. La Direction corrobore la phase de décroissance à la mise en place de la RTT, mais nous ne pouvons pas avoir de certitude à ce sujet car, durant la même période, deux plans de réduction d'effectifs se sont déroulés, le dispositif AFC99 et le plan social suite à la fusion. Afin d'avoir une meilleure vision de cette évolution, la CFE demande d'ajouter à cet historique le pourcentage des effectifs à temps partiel.

Il est également demandé un indicateur global représentant le temps partiel moyen pondéré de l'UES Amont (ou par direction).

Enfin, la CFE indique que des salariés renoncent à demander un passage à temps partiel en raison de l'opposition des hiérarchies et/ou des gestionnaires de carrière. Nous ne pouvons que condamner de telles pratiques.

Réunion du 5 novembre 2004

En préambule, la Commission indique qu'elle a constaté l'existence de comptes-rendus établis par la Direction, et transmis à certaines hiérarchies. Dans ces comptes rendus, il apparaît que les membres de la CFE sont nommément désignés. Cette pratique est unanimement condamnée par les membres de la CFE dans la mesure où elle se fait sans l'accord et sans l'information des auteurs des propos repris. La CFE demande de revenir à une pratique normale en la matière : établissement d'un compte rendu partagé, approuvé par l'ensemble des parties et pouvant alors être diffusé sans restrictions particulières.

1. Examen des prévisions de réalisation Formation 2004 et du plan de Formation 2005

Plusieurs problèmes de fond ont été soulevés à l'occasion de cette réunion :

- Absence de consultation du CCE sur les orientations de la formation professionnelle. La loi prévoit en effet que cette consultation se fasse avant et distinctement de l'information/consultation sur le plan de formation, objet de la réunion du CCE du 10/12/2004. Au niveau de l'EP en particulier, les orientations sont examinées et validées par le CDEP, ce qui est une excellente chose : ce processus doit se poursuivre, et devrait être étendu aux autres secteurs d'activité. La CFE demande donc que le CCE soit informé et consulté sur les orientations avant leur validation par le CDEP ;
- Absence de prise en compte de la loi Fillon dans l'établissement du Plan de formation 2005. La Direction annonce qu'elle regardera en 2005 comment intégrer les évolutions de cette loi dans le plan de formation 2006. Une réunion spécifique de la CFE sur ce thème est envisagée au 1^{er} trimestre 2005. La CFE répond qu'à défaut d'avoir été planifiés, les nouveaux dispositifs prévus par la loi, en particulier le DIF (droit individuel à la formation), devront toutefois être mis en œuvre dès 2005 ;

- Suite à l'accord UFIP/IMR, des engagements sur la formation des seniors ont été pris. La Direction met en avant les 3 sessions du stage « Managing Experience » qui ont eu lieu. La CFE observe qu'il ne faut pas se limiter à des formations de type encadrement, mais qu'il faut également adapter le contenu des stages techniques pour y attirer les seniors, qui, à la différence des plus jeunes, disposent déjà d'une longue expérience ;
- Absence de présentation budgétaire. La Direction indique que les données budgétaires seront présentées avec les réalisations. Il n'en reste pas moins que le plan devrait comporter de telles informations.

Globalement, nous notons une baisse du nombre de jours de formation entre 2003 (24568j) et la prévision 2004 (24001j). Si le plan 2005 prévoit une légère augmentation (24448j), celle-ci reste inférieure au niveau de 2003.

1.1. Secteur EP

Nous constatons une baisse de la formation technique, -14 % entre 2003 (15 225 j) et le plan 2005 (13 133 j). Cette baisse provient du passage de 5 000 j à 3 000 j pour les cadets foreurs.

La CFE s'interroge sur la formation technique des métiers supports, qui semble en perte de vitesse. Malheureusement, la présentation faite par la Direction, qui s'obstine à refuser une présentation par métier, ne permet pas d'y voir clair. A titre d'exemple, le domaine « informatique et bureautique » mélange les formations techniques destinées aux informaticiens et les formations bureautiques destinées à tous les salariés. Le métier informatique souhaite faire évoluer les compétences des techniciens de tâches d'exécution vers des tâches de supervision. Ceci doit s'accompagner d'un effort de formation qui n'apparaît pas dans les tableaux présentés.

La CFE soulève le problème lié à l'imputation du temps passé à construire des stages par des formateurs internes sur des comptes non commandités. Ceci constitue un frein réel lorsque l'on connaît la dictature du « commandité » de certaines hiérarchies dans leurs entités.

Le Plan 2005 prévoit la mise en œuvre de nouveaux passeports formation pour les métiers Réservoir et Géologie. Il prévoit également une accélération de la formation sécurité liée à la règle HSE 081.

1.2 Secteur Holding

Le Plan 2005 (2 687 j) s'inscrit en baisse de 8 % par rapport aux prévisions 2004 (2 924 j). Il faut noter une forte hausse des formations développement personnel pour les Oetams liée à la mise en place des cursus personnalisés pour les ETAMs. En particulier, le stage « Travail en équipe » est de plus en plus demandé.

1.3 Secteur Gazelec

La CFE constate un certain malaise concernant la formation dans ce secteur : baisse de 40 % entre le plan 2004 et les prévisions de réalisation. Le Plan 2005, avec 884j, se situe également en dessous du plan 2004. Il est inquiétant d'apprendre que des formations n'ont pas été assurées, faute de moyens.

Une réorganisation s'est opérée par transfert de l'équipe formation Gazelec à la formation EP.

1.4 Secteur Trading/Shipping

Il s'agit du plus petit secteur de l'UES en nombre de salariés, avec 163 personnes, dont 45 % ont moins de 35 ans.

Un effort important est prévu pour les plus de 50 ans, très peu formés en 2004.

2. Politique de recrutement

La présentation nous a été faite par O. de Damas-Nottin, Directrice du recrutement Groupe.

Les recrutements Groupe sont effectués avec un objectif de carrière longue, ce qui explique que 72 % des recrutés ont moins de 34 ans. Ces recrutements s'opèrent dans les différents pays d'implantation du Groupe et une spécificité importante tient à la notoriété différente de TOTAL selon les pays.

En 2003, on compte 8302 recrutements dans le Groupe, dont 31 % en France. Le premier secteur est la chimie (49 %), devant l'aval (41 %) et l'amont (10 %). 38 % des 4343 recrutés Pétrole l'ont été en France.

La Direction Recrutement Groupe opère les recrutements des cadres Pétrole en France et des Oetams Siège. Elle ne participe pas à l'élaboration des besoins. Ceux-ci sont identifiés par les branches au niveau DRH et Métiers et font l'objet de plans de recrutement.

Le métier dominant en termes de recrutement a été Systèmes informatiques/Télécoms. Viennent ensuite Opérations/Exploitation et Géosciences. Il convient de signaler, également, que le recrutement de jeunes est particulièrement fort pour l'EP, RM, Gaz & Electricité et Trading & Shipping.

Les recrutements sont diversifiés selon trois axes :

- Les formations d'origine : le concept d'écoles cibles a été abandonné au profit d'écoles/universités ressources au nombre plus élevé. Les recrutements dans les Universités ont tendance à augmenter ;
- Internationalisation ;
- Renforcement mixité : objectif de recruter à hauteur du pourcentage de femmes dans les écoles ressources (par exemple 20 % dans les écoles d'ingénieur).

Le site TOTAL « Careers » devient le principal outil de recrutement pour le Groupe. Les CV sont gardés dans la base du site 1 an, et 6 mois pour les stagiaires. Il faut compter environ 3 mois entre le premier entretien et la proposition du contrat de travail au candidat, 2 mois constituant un minimum.

En conclusion, nous remercions O. de Damas-Nottin pour la qualité de sa présentation.

6. LA VIE DE L'UNSA

Par Christian CASSIER

L'UNSA saisit la Cour Européenne des Droits de l'Homme pour discriminations et violation de la liberté syndicale (Communiqué de presse n° 063-2004 du 17 novembre 2004)

Le Bureau National de l'UNSA réuni le 17 novembre 2004, prend acte de la décision du Conseil d'Etat du 5 novembre 2004 refusant de reconnaître l'UNSA comme l'une des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national.

L'UNSA décide 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.

Le Bureau National mandate, conformément à l'article 12 des statuts de l'UNSA, son secrétaire général, Alain OLIVE, pour engager toutes actions nécessaires devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme au nom de l'UNSA.

Parmi les nombreuses **réactions concernant la décision du Conseil d'Etat relative à l'UNSA**, nous reprenons **celle du Parti Socialiste** qui nous paraît très synthétique et très pertinente :

Après la décision du Conseil d'Etat refusant de reconnaître la représentativité de plein droit à l'UNSA, il est désormais de la responsabilité des pouvoirs publics de faire évoluer la législation sur cette question majeure.

La représentativité syndicale ne saurait rester cantonnée aux termes de l'arrêté de 1966 fixant la liste des cinq confédérations qui bénéficient d'une présomption mécanique, alors que toutes les autres doivent faire la preuve de leur représentativité au cas par cas, et trop souvent par voie judiciaire, y compris quand elles sont très implantées sur le terrain dans les branches et les entreprises.

Le Parti socialiste renouvelle donc sa demande d'une modification de la législation sur la représentativité syndicale, qui doit désormais être fondée directement sur les résultats des votes des salariés lors des élections professionnelles.

L'avènement d'une véritable démocratie sociale passe par une refonte d'ensemble du concept de représentativité syndicale, associée à l'accès de tous les salariés à la représentation syndicale et à la mise en œuvre du principe des accords majoritaires à tous les niveaux de la négociation collective.

Le Parti socialiste dénonce une nouvelle fois les conséquences de la loi Fillon sur le dialogue social, qui va exactement à l'opposé de ces orientations nécessaires et urgentes.

Site « L'UNSA et l'Europe »

L'UNSA a construit un site dédié aux questions européennes dans le cadre d'une convention signée avec la Commission européenne.

Ce site est désormais accessible au travers d'un bouton « L'UNSA et l'Europe » situé sur la page d'accueil du site de l'UNSA.

Le site « L'UNSA et l'Europe » a naturellement un caractère évolutif mais, d'ores et déjà, il propose des informations sur la construction européenne, les institutions et le fonctionnement de l'Union, mais aussi sur les prises de positions de l'UNSA et sur le dialogue social européen et ses acteurs.

Stress au travail (Communiqué de Marie-Noëlle LIENEMANN, Secrétaire nationale aux Entreprises)

Les partenaires sociaux européens ont signé officiellement un accord cadre sur le stress au travail le 8 octobre dernier. C'est le 2ème accord volontaire après celui sur le télétravail. L'UNSA, au sein de la CES, s'est prononcée pour cet accord.

Celui-ci a pour objet d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, et d'autre part d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail. L'accord fournit un cadre qui permet de détecter, de prévenir et de gérer les problèmes de stress.

Les partenaires sociaux affirment en introduction que la lutte contre le stress peut entraîner une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble.

Le texte pose clairement la responsabilité de l'employeur puisqu'en vertu de la directive 89/391, tous les employeurs ont l'obligation légale de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, obligation qui couvre également les problèmes de stress.

Dans chaque État, cet accord doit être transposé dans les trois ans qui suivent sa signature par les affiliés des organisations contractantes. Un bilan de sa mise en œuvre sera dressé lors de la quatrième année. Il n'est pas inutile de préciser que cet accord comporte une clause de non-régression à savoir que sa mise en œuvre ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ de l'accord.

L'UNSA, la CES et la Constitution Européenne

Nous reproduisons, ci-après, quelques extraits de l'intervention d'Alain OLIVE, Secrétaire Général de l'UNSA à propos de la prise de position de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), dont l'UNSA fait partie, en faveur de la Constitution Européenne :

« La nouvelle Constitution européenne constitue une amélioration claire, sur presque tous les plans par rapport aux traités actuels qui ont établi l'Union Européenne. Elle mérite et nécessite le soutien de la CES. »

Cette prise de position de la CES (cf. *Résolution du Comité de Direction du 13 juillet 2004 – www.etuc.org*) en faveur de la Constitution est un événement important.

Les discussions autour de cette Constitution - nous le constatons tous les jours - sont âpres, rudes et passionnées.

D'aucuns trouvent le texte de la Constitution insuffisant, notamment par rapport à nos demandes syndicales. Ils ont raison.

Par exemple, le recours limité au vote à la majorité qualifiée pour les politiques sociales ou fiscales peut constituer une entrave pour des harmonisations souhaitables.

Le manque d'instruments nouveaux pour la gouvernance économique et sociale ne favorisera pas le lancement par l'Union d'une grande politique industrielle. Tout cela est vrai.

Mais nous refusons – comme le font certains – de verser dans le catastrophisme et de considérer ce texte comme le cheval de Troie du libéralisme en Europe. Ceci essentiellement pour deux raisons.

La première, c'est qu'il n'est pas dans le pouvoir d'une Constitution, aussi parfaite soit-elle, de tout régler. Par exemple, la Constitution française de 1958 qui nous régit toujours, consacre le droit à l'emploi. Cela n'empêche pas notre pays de compter 4 250 000 demandeurs d'emplois. La lutte contre le chômage, la précarité, les délocalisations ou encore l'exclusion sont avant tout affaire de rapports de force sociaux et politiques.

La deuxième raison m'apparaît plus fondamentale. Oui ou non cette Constitution est-elle meilleure dans sa dimension sociale que ce que nous connaissons aujourd'hui et notamment les traités qui nous gouvernent depuis Nice ?

La réponse est incontestablement oui.

C'est ainsi que pour la première fois dans l'histoire de l'Europe, l'article I-3 définissant les objectifs de l'Union stipule que :

« l'Union œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. Elle promeut le progrès scientifique et technique.

Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant.

Elle promeut la cohésion économique, sociale et territoriale, et la solidarité entre les Etats membres ».

Autre avancée majeure, la Charte des Droits fondamentaux y compris les droits syndicaux et sociaux, est intégrée dans le Traité et a force juridique.

Notons enfin que les services publics acquièrent une base légale. Voilà deux victoires auxquelles nous avons contribué avec la CES, et dont nous devons nous féliciter.

Que cette Constitution ne soit pas le chef-d'œuvre des chefs-d'œuvre, nous en sommes tous d'accord. Mais pour un texte qui rassemble 25 pays représentant 450 millions de citoyens, c'est un compromis honorable et une avancée significative. En matière européenne, le meilleur est toujours l'ennemi du bien.

Création du Syndicat Autonome des Journalistes UNSA (Déclaration d'Alain Olive)

« Je me réjouis de la création du Syndicat Autonome des Journalistes UNSA (SAJ UNSA) à l'Agence France Presse, seule Agence française mondiale d'information.

La création de ce syndicat à l'AFP est un acte fondateur. Nous allons pouvoir répondre dans de nombreux départements aux demandes des journalistes qui souhaitent adhérer à l'UNSA. Je vérifie encore une fois, que le syndicalisme que propose l'UNSA, rencontre un écho grandissant parmi les salariés. Je souhaite que nous prenions toute notre place dans cette profession ».

Fonction publique : une inacceptable agression

NDLR : Pour comprendre cette réaction, nous vous invitons à lire les propos de Renaud Dutreil reproduits dans ces cahiers, page 31 . Edifiant et révoltant !

Les propos de Renaud Dutreil de ce 24 novembre 2004 sur les fonctionnaires et leurs organisations syndicales témoignent d'un autoritarisme inacceptable et dangereux.

Renaud Dutreil devrait savoir qu'on n'a jamais raison seul contre tous.

C'est dans l'unité que l'ensemble des organisations ont exigé une négociation salariale qui porte sur l'évolution du point d'indice.

Aujourd'hui, l'Etat doit à ses fonctionnaires 4 à 5 milliards d'euros et les collectivités sont également débitrices.

Cette situation résulte de l'inconséquence d'une politique ministérielle anti-fonctionnaire que l'on retrouve dans la bouche de M. Dutreil.

Pour l'UNSA, le ministre doit en revenir à des propos respectueux à l'égard des serviteurs de l'Etat, faute de quoi il s'expose à de lourds déboires...

Qu'il n'oublie pas que les ministres passent et que les syndicats demeurent.

S'il est, comme il le dit, attaché au dialogue social, qu'il cesse d'opposer les fonctionnaires aux français.

Qu'il cesse ce petit jeu qui consiste à mettre en opposition les impôts payés par tous aux évolutions salariales dans la Fonction publique car, à faire cela, il participe au discours « Poujadiste et populiste » qui conduit nécessairement à dénoncer toutes les aides que l'Etat concède à de multiples catégories socio professionnelles du secteur marchand.

Le ministre a pour fonction de défendre les fonctionnaires qui sont au service de l'ensemble des français et non de les livrer à la vindicte populaire.

L'UNSA n'acceptera jamais cette dérive et fera tout pour renforcer le front uni des organisations dans un affrontement qui devient inéluctable face à un ministre et gouvernement qui conduisent une politique ultra libérale.

Elisabeth DAVID Secrétaire Générale

7. TRIBUNE LIBRE

Nous reproduisons ci-après, la réaction d'un ancien salarié au sujet de la nouvelle mutuelle.

Cette lettre a été adressée au Directeur de la MIP.

« Objet : remboursements de prothèses dentaires posées sur implants

Monsieur,

Ma femme ayant eu malheureusement des gros problèmes dentaires (infections suivies de perte de certaines dents), durant les trois dernières années elle a été obligée de faire poser des implants. Il est malheureusement bien connu qu'en matière de soins dentaires la Sécurité Sociale, jusqu'à présent, ne reconnaît même pas ce genre de soin considéré sans doute par elle comme complètement superflu et caprice de gens riches (vive le bon vieux dentier en fer blanc que l'on peut balader avec la langue dans la bouche !) le coût de ces soins incombe donc complètement au patient et à sa Mutuelle. Jusqu'à présent, étant affilié à la MEAP, les différentielles de coût non remboursés par la Mutuelle étaient supportables (remboursement de 90 % de la dépense dans la limite d'un plafond de 907 € par implant) et permettait de se faire soigner par des dentistes bien qualifiés. Selon la grille de prestation de la M.I.P. au 1^{er} novembre 2004, l'implant n'est remboursé que 350 €. Ayant payé 840 € pour un implant, cela aurait laissé à ma charge presque 60% du coût au lieu de 10% avec la MEAP.

La situation est encore plus défavorable concernant les couronnes sur implant. En effet après plusieurs mois d'attente pour permettre à l'implant de se consolider et à la mâchoire de cicatriser, ma femme s'est fait poser une couronne sur cet implant. Le remboursement de cette couronne sera donc réalisé par la M.I.P. Il faut savoir qu'une couronne en céramique coûte plus cher qu'un implant.

Environ 50% de son coût restait à ma charge lorsque j'étais couvert par la MEAP ; aujourd'hui, en attendant d'envoyer la facture du dentiste (1190 €), j'ai fait le calcul suivant (qui n'engage que moi car je peux ne pas avoir tous les éléments du calcul) :

- remboursement de la Sécu : 70 %TC, soit $2,15 \times 30 \times 0,7 = 45,15 \text{ €}$
(Apparemment, d'après les renseignements que j'ai eus, j'ai cru comprendre qu'au prix de quelques contorsions intellectuelles, la S.S. accepte de considérer des couronnes sur implant comme étant des travaux provisoires remboursables par elle)
- remboursement de la M.I.P. : 370 %TC – RbtSS, soit
 $(3,7 \times 2,15 \times 30) - 45,15 = 193,5 \text{ €}$, soit un remboursement total d'environ 20 % du coût de la couronne ; Il reste donc à ma charge environ 80 % de la facture au lieu d'environ 50 % avec la MEAP.

Je veux bien que dans ces temps dits difficiles (pas pour toutes les industries d'après ce que je lis), il faut que chacun fasse un effort ; en l'occurrence l'effort est surtout demandé dans ce cas à la fraction la plus âgée de la population, principalement les retraités (il est tout de même assez rare d'avoir la nécessité de poser des implants lorsque l'on est jeune : ce sont plutôt les vieux machins, c'est-à-dire les inutiles, qui perdent leurs dents). Il se trouve que c'est aussi la partie de la population qui, non seulement, n'a aucun espoir d'amélioration de ses revenus, mais qui voit son pouvoir d'achat en constante érosion (méthode d'indexation des retraites, CSG, et le reste à venir..).

Nous appartenons à une branche de l'industrie qui est prospère (le baril à plus de 50\$ n'est pas une péripétie). TOTAL a tout de même les moyens d'offrir une mutuelle de bonne qualité.

Je tiens à préciser que, lorsque j'ai expliqué à mon dentiste ce que je pouvais espérer comme remboursements, il a été plus qu'étonné car il considère que de tels taux de remboursement correspondent à ceux d'une Mutuelle « de bas de gamme ».

Je serais évidemment très touché que vous puissiez consacrer quelques-uns de vos instants pour répondre à ma lettre.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués. ».

8. EXPRESSIONS DIVERSES

Communiqué de presse : Dialogue social continu chez Total !...

Lundi 22 novembre 2004, la Direction de Total et les Fédérations Européennes EMCEF, FECCIA et FECER* ont signé un accord pour affirmer ensemble un certain nombre d'orientations générales en faveur d'un dialogue social continu à tous les niveaux du groupe Total.

"Pour la première fois dans l'histoire de notre Groupe, nous venons de signer un accord qui a vocation à s'appliquer dans l'Union Européenne élargie et dans l'Espace Economique européen, commente Jean-Jacques Guilbaud, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication de Total. Cet accord doit permettre au dialogue social de jouer un rôle important d'accompagnement des changements économiques, structurels et sociétaux".

Pour créer un contexte favorable à cet engagement en faveur du dialogue social, l'accord se fonde sur trois grands principes :

- développer le dialogue social en renforçant l'information et la concertation des partenaires sociaux sur les projets d'évolution du Groupe en Europe,
- favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout au long de la vie professionnelle,
- soutenir la mise en œuvre de solutions adaptées en matière d'emploi, de conditions de travail et de protection sociale en cas d'évolution des entités du Groupe.

La Direction du groupe Total s'engage, dans cette plate-forme sociale européenne, à inciter les différentes entités en Europe à mettre en œuvre ces principes. La mise en œuvre de l'accord et le recensement des actions engagées seront examinés deux fois par an, à l'occasion des réunions de Bureau de Liaison du Comité Européen.

NDLR : *Dialogue social continu à tous les niveaux du Groupe Total !... Ce communiqué de presse est une nouvelle illustration de l'écart qui existe chez Total entre le discours et la pratique. Le SICTAME UNSA en sait quelque chose, lui qui est systématiquement écarté du dialogue social dans l'entreprise TOTAL. Haut les cœurs ! Un jour viendra où, ici comme ailleurs, les murs de Jéricho tomberont !...*

VITE LU

Par Christian CASSIER

Des préretraites pour réduire les effectifs

Sanofi-Aventis met la dernière touche à un plan de préretraites pour réduire ses effectifs en France, selon la presse. Le groupe a présenté un projet à ses syndicats pour les salariés de plus de 55 ans. D'après la direction, le plan ne visera qu'une partie des 3 224 personnes concernées, travaillant en France.

En attendant, l'action Sanofi Aventis perd 1,17 %, à 59 €.

Communiqué CGT – CFDT – FO – UNSA – FSU – CFTC – CGC : Salaires dans la Fonction publique

Parlons vrai !

Pour tenter de discréditer les personnels de la Fonction Publique aux yeux de la population, le ministre oppose à leurs revendications légitimes une campagne de désinformation et un chantage entre emplois et salaires. Les fédérations syndicales de la Fonction Publique entendent dans cette publication mettre en évidence les manipulations, exposer la situation salariale réelle, montrer qu'il est possible et utile d'augmenter les salaires dans la Fonction Publique.

* EMCEF : European Mine Chemical and Energy Worker's Federation
 FECCIA : Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes
 FECER : Fédération Européenne des Cadres de l'Energie et de la Recherche

La feuille de paye « Moyenne » dont parle le ministre n'est pas un instrument de mesure du pouvoir d'achat.

Le Ministre évoque une « feuille de paye moyenne », dont le pouvoir d'achat ne cesserait d'augmenter, même en l'absence de mesures générales. Outre que cette évaluation ne porte que sur les agents de l'Etat alors que le dossier salarial concerne aussi les territoriaux et les hospitaliers, cette feuille de paye a pour caractéristique d'être purement virtuelle, et résulte d'instruments théoriques de mesure détournés de leur finalité.

Pourquoi la Rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) n'est pas un indicateur pertinent pour mesurer l'évolution du pouvoir d'achat des agents ?

La RMPP augmente automatiquement et permet d'afficher un « + » même en l'absence de revalorisation de la valeur du point ou de mesures catégorielles.

Cet indicateur inclut en effet les mesures générales d'augmentation du point d'indice pour l'année en cours et la répercussion en année pleine des mesures de l'année précédente, mais aussi :

L'effet des mesures catégorielles (revalorisation des grilles, reclassements), très souvent sectorielles, mais traduites sur la feuille de paie moyenne.

Les effets des déroulements de carrière, estimés forfaitairement.

Les effets de structure intégrant l'évolution du poids des différentes catégories. Il prend en compte l'évolution des qualifications, mais aussi les politiques de suppression d'emploi (par exemple plus on supprime d'emploi en bas de la grille, plus la rémunération moyenne augmente).

Il existe aussi un autre indicateur, le salaire Moyen par Tête (SMPT) qui mesure le coût moyen d'un agent en intégrant les effets du remplacement des agents partis à la retraite par des personnels plus jeunes, moins payés.

Selon ses besoins le gouvernement utilise l'un ou l'autre. La RMPP affiche des « résultats » plus élevés. C'est ce qui lui vaut d'être mise en avant aujourd'hui.

Dans les deux cas, les données – qui peuvent avoir leur intérêt en terme d'étude et de prévisions budgétaires ne mesurent nullement l'évolution réelle du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique.

Public / Privé : le discours tendancieux du Ministre

La comparaison des revenus moyens n'est pas significative, la structure des emplois n'est pas la même. Les éléments avancés par le ministre sont choisis : il cite séparément les salaires moyens des agents l'Etat et des hospitaliers. Il omet la Fonction Publique territoriale, où les rémunérations sont les plus basses.

Lorsqu'il compare l'évolution des revenus, le ministre choisit pour origine 1990 et limite l'étude à la Fonction Publique de l'Etat. Différents éléments expliquent que sur la première décennie, les salaires moyens augmentent plus vite pour les fonctionnaires : les mesures du protocole Durafour ont été progressivement mises en oeuvre à partir de 1990 ; la revalorisation salariale accordée aux enseignants entraîne, du fait de leur nombre, une progression de la rémunération moyenne des agents de l'Etat. C'est aussi le moment où la rémunération, plus basse en moyenne des agents des PTT est sortie de ces données. Cette évolution plus forte n'est pas liée à l'évolution du point d'indice. En fin de période, de 1999 à 2002, la tendance est inversée.

L'évolution du pouvoir d'achat ne peut être mesurée qu'à partir du point d'indice

Comparer de façon précise et équitable l'évolution des traitements à celle des prix, nécessite de prendre en compte **des situations identiques**.

Le traitement indiciaire d'un fonctionnaire est le résultat d'une multiplication entre :

Un indice – traduit en nombre de points - qui correspond à sa place dans une grille en fonction de sa qualification, de sa carrière, et la valeur de ce point d'indice. Cette valeur du point d'indice est commune à l'ensemble des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique.

La seule référence possible est la valeur du point.

C'est aussi la valeur du point qui permet de comparer les traitements des fonctionnaires à qualification équivalente.

Ne pas se référer à la valeur du point d'indice, c'est faire disparaître la notion même de carrière. En effet, un avancement, une promotion, la reconnaissance d'une qualification acquise, ne se traduiraient plus par un salaire plus élevé, mais compenseraient en totalité ou en partie la perte du pouvoir d'achat.

La réalité de l'évolution du pouvoir d'achat

Pouvoir d'achat de la valeur du point : Evolution entre le 1er janvier 2000 et le 31 octobre 2004.

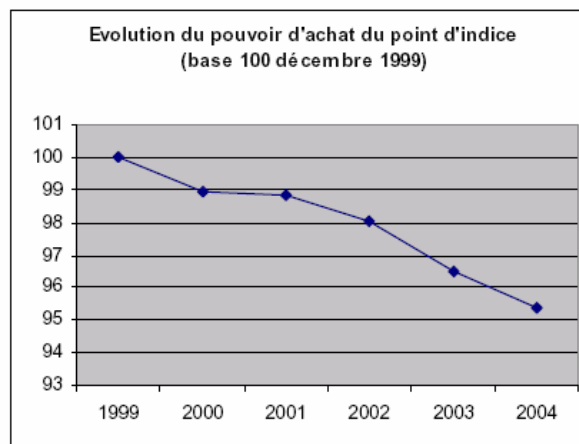
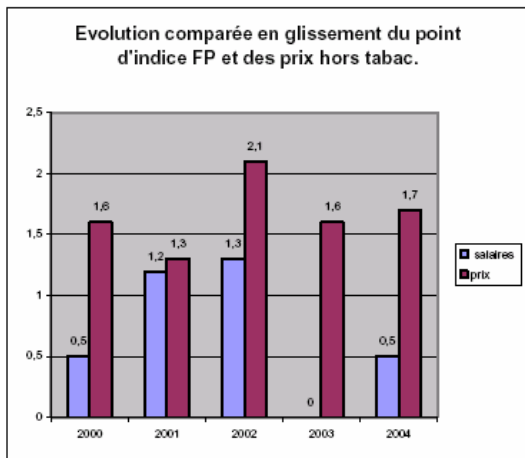
Par rapport à l'indice des prix hors tabac : - 4,89 % / Par rapport à l'indice des prix avec tabac : - 5,93 %

A la fin de l'année la perte atteindra 5 % par rapport à l'indice hors tabac.

En cumulé, mois après mois, les pertes de pouvoir d'achat sur la période représentent l'équivalent de plus d'un mois et demi de traitement.

Pour les retraites, la modification du système n'a rien résolu. Ni sur le contentieux (période écoulée et référent dévalorisé), ni sur l'actualité (+ 1,5 % pour 2004 avec une inflation qui sera supérieure).

Le décalage entre inflation (prix hors tabac) et évolution du point d'indice.



Sur une période plus longue le pouvoir d'achat du point d'indice s'est encore plus profondément dégradé.

Le minimum Fonction publique : Un sous SMIC

Les dispositions unilatérales prises par le Ministre (décret du 9 juillet 2004) sur le minimum Fonction publique suite au relèvement du SMIC se traduisent par moins de 3 euros au-dessus du SMIC 35 heures et près de 40 euros sous le SMIC 39 heures.

Rappelons que compte tenu de la date de mise en oeuvre de la RTT dans la Fonction publique, c'est la référence au SMIC 39 heures (GMR IV) qui devrait être prise en compte.

En imposant un autre dispositif, le gouvernement a donc décidé « d'économiser » sur les salaires les plus bas.

A noter que la « Course à l'échalote » du minimum Fonction publique derrière le SMIC, amplifie l'écrasement de la grille.

Avec des évolutions de carrières du bas de grille qui n'existent quasiment plus (1 à 2 points soit des gains de 4 à 8 euros pour les premiers échelons).

Et des perspectives catastrophiques conduisant à ce que, en juillet 2005, si rien n'est fait d'ici là, le 3ème échelon de l'échelle 4 (adjoint administratif) serait au niveau du SMIC et le début de la catégorie B se situerait 4 % seulement au dessus de celui-ci.

Avec un tassement de tous vers le SMIC. Le début de la catégorie B (recrutement niveau bac) est passé de 1,33 fois le SMIC en 1983 à 1,10 en 2004. Celui de la catégorie A (recrutement à bac+ 3) de 1,75 fois le SMIC toujours en 1983 à 1,32 fois celui-ci aujourd'hui.

De nouveaux prélèvements dès le 1er janvier 2005 :

▪ Pour les actifs

* Elargissement de l'assiette de la C.S.G. et du C.R.D.S. de 95 à 97 % de la rémunération brute : effet de - 0,16 % sur le pouvoir d'achat disponible.

* Cotisation pour le régime de retraite additionnel (5 % sur un montant plafonné à 20 % du traitement indiciaire). Elle se traduira dans l'immédiat par une baisse du pouvoir d'achat disponible pouvant aller jusqu'à 1 %.

- **Pour les retraités** : augmentation du taux de la C.S.G. de 6,2 à 6,6 %.

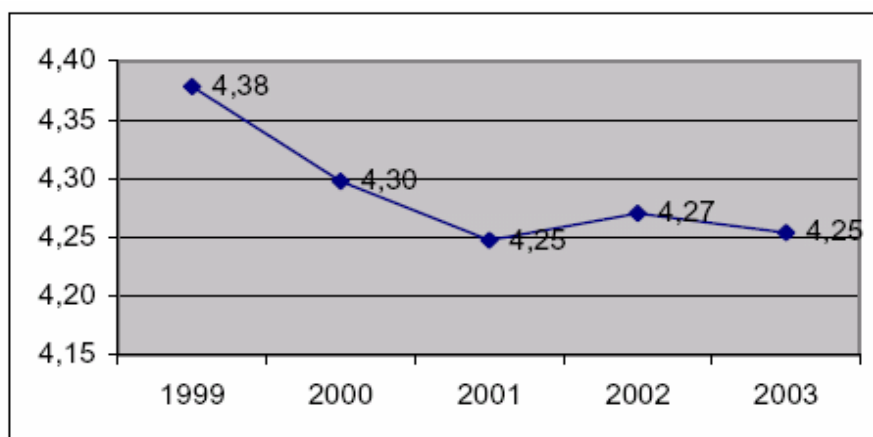
Oui, il est possible d'augmenter les salaires dans la Fonction publique.

Le Ministre se répand sur les contraintes des finances publiques et sur le coût qu'auraient pour tous la satisfaction de nos revendications. Et histoire d'en rajouter et de tenter de mettre un coin entre la population et les agents de la Fonction Publique il parle d'une augmentation de 14 % à 20 % des impôts !

Ce chiffre mériterait d'être précisé : le ministre parle-t-il d'une augmentation des impôts sur le revenu ou bien englobe-t-il également les impôts locaux et les cotisations assurance maladie ? On pourrait rétorquer qu'il suffirait de diminuer d'un quart les exonérations de cotisation décidées en faveur du patronat (et dont on connaît l'efficacité notamment sur l'emploi et les salaires) pour dégager sur le budget de l'Etat un montant équivalent.

L'école, les hôpitaux... tous les services publics sont essentiels pour la population et l'aménagement du territoire. Leurs agents ont droit, comme tous les autres salariés à une juste rémunération de leur travail.

Contrairement à ce qui ressort de la campagne de désinformation menée par le Ministre, la part des richesses produites dans le pays, mesurée par le PIB, consacrée aux rémunérations des agents de l'Etat ne cesse de reculer. Entre 1999 et 2003, elle est passée de 4,38 % à 4,25 % (0,13 points qui représentent quelque 2 milliards d'euros soit près de 3 % de la masse salariale).



Poids des rémunérations des agents de l'Etat dans le PIB
(Source : Fonction publique, faits et chiffres 2003)

Le gouvernement s'est lui-même enfermé dans un certain nombre de contradictions, par son choix délibéré de se priver de recettes au travers d'une politique fiscale ni juste ni justifiée, qui ignore les besoins de solidarité et ceux des services publics.

Le gouvernement nous propose d'accepter une réduction du nombre d'emplois pour augmenter les salaires.

Nous connaissons aujourd'hui baisse de l'emploi et baisse des salaires.

C'est inacceptable au regard des besoins du service public.

Incohérent au regard de la situation de l'emploi.

Inconséquent au regard du rôle de l'emploi dans la croissance.

Les salaires sont un élément de la croissance par la consommation. Ils influent ainsi sur l'emploi et sur les recettes fiscales.

Augmenter les salaires des fonctionnaires, comme d'ailleurs ceux de l'ensemble des salariés, c'est socialement juste, et c'est économiquement efficace.

23 novembre 2004

NDLR : Pour une fois, tous les syndicats sont d'accord ! ... et une partie de l'argumentaire est largement applicable chez Total où la Direction amalgame trop facilement augmentations générales et augmentations individuelles.

Réforme de l'État : Renaud Dutreil se lâche: « Le problème que nous avons, c'est que les gens sont contents des services publics » (article paru dans Charlie-Hebdo N°645 (mercredi 27 octobre 2004)

Devant les ultralibéraux de la Fondation Concorde, le ministre de la Réforme de l'État s'est lâché et a dit tout le bien qu'il pense des fonctionnaires.

Le restaurant Pépita, situé à proximité des Champs-Élysées, était rempli, mercredi 20 octobre, d'une soixantaine de costumes-cravates à la mine cirieuse, venus assister à un petit déjeuner-débat avec Renaud Dutreil, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État. Cette conférence était organisée par la Fondation Concorde, think tank ultralibéral proche de Jacques Chirac. Florilège des déclarations du ministre, sur le thème de prédilection de la droite : « Comment insuffler le changement ».

« Les retraités de la fonction publique ne rendent plus de services à la nation. Ces gens-là sont inutiles, mais continuent de peser très lourdement. La pension d'un retraité, c'est presque 75 % du coût d'un fonctionnaire présent. Il faudra résoudre ce problème. »

« À l'heure actuelle, nous sommes un peu méchants avec les fonctionnaires. Leur pouvoir d'achat a perdu 4,5 % depuis 2000. »

« Comme tous les hommes politiques de droite, j'étais impressionné par l'adversaire. Mais je pense que nous surestimions considérablement cette force de résistance. Ce qui compte en France, c'est la psychologie, débloquer tous ces verrous psychologiques. »

« Le grand problème de l'État, c'est la rigidité de sa main-d'oeuvre. Pour faire passer un fonctionnaire du premier au deuxième étage de la place Beauvau, il faut un an. Non pas à cause de l'escalier [rires dans la salle], mais des corps. Il y a 1400 corps. 900 corps vivants, 500 corps morts [rires], comme par exemple l'administration des télécoms. Je vais les remplacer par cinq filières professionnelles, qui permettront la mobilité des ressources humaines : éducation, administration générale, économie et finances, sécurité sanitaire et sociale. Si on ne fait pas ça, la réforme de l'État est impossible. Parce que les corps abritent les emplois inutiles.»

« C'est sur l'Éducation Nationale que doit peser l'effort principal de réduction des effectifs de la fonction publique. Sur le 1,2 million de fonctionnaires de l'Éducation nationale, 800 000 sont des enseignants. Licencier dans les back office de l'Éducation nationale, c'est facile, on sait comment faire, avec Éric Woerth [secrétaire d'État à la Réforme de l'État] on prend un cabinet de conseil et on change les process de travail, on supprime quelques missions. Mais pour les enseignants, c'est plus délicat. Il faudra faire un grand audit. »

« Le problème que nous avons en France, c'est que les gens sont contents des services publics. L'hôpital fonctionne bien, l'école fonctionne bien, la police fonctionne bien. Alors il faut tenir un discours, expliquer que nous sommes à deux doigts d'une crise majeure - c'est ce que fait très bien Michel Camdessus -, mais sans paniquer les gens, car à ce moment-là ils se recroquevillent comme des tortues ».

9. COURRIERS ENVOYÉS PAR LE SICTAME EN NOVEMBRE

Courrier adressé le 10/11/2004 en LR – AR à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Président du SICTAME (B. Clergeat) en réponse à son courrier du 02/11/2004 au sujet du calendrier des réunions, du Comité de Branche et du temps partiel

Madame,

Sous votre plume et par votre organe, le Groupe exclut, pour des motifs dont le caractère fallacieux vous est connu, un interlocuteur majeur dont la représentativité est établie.

Il est de notre Devoir, respectueux du mandat que nous avons reçu des collaborateurs de l'Entreprise, de tirer toutes les conséquences de votre prise de position.

Votre décision est aux antipodes de la volonté officielle du Groupe d'un dialogue social sincère et constructif affiché dans son intérêt et celui de ses collaborateurs.

Nous l'actons et en tirons les conclusions qui s'imposent.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Courrier adressé le 15/11/2004 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Président du SICTAME (B. Clergeat) au sujet du temps partiel et de la demande de protocoles

Madame,

Vous nous avez refusé l'accès à la réunion de négociation du 5 novembre sur le temps partiel, en nous opposant un protocole signé début juillet 2004 avec les autres syndicats dont les dispositions, à vous en croire, nous excluraient prétendument de la négociation.

C'est sur ces mêmes prétextes que vous nous excluez régulièrement des négociations et notamment de celle concernant la mise en place du comité de Branche Pétrole.

Cependant, malgré nos demandes récurrentes, vous avez jusqu'à ce jour refusé de nous fournir le texte de ce protocole, au motif qu'il a été déposé et serait disponible auprès du greffe des Prud'hommes et des services ministériels.

Par la présente, nous vous demandons solennellement et une dernière fois de nous communiquer le texte de ce protocole que vous nous opposez sans cesse.

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Courrier adressé le 12/11/2004 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le Président du SICTAME (B. Clergeat) au sujet du Comité de Groupe

Madame,

Suite à nos différentes demandes et à votre réponse du 7 septembre 2004 (04-304) annonçant la disponibilité pour la dernière semaine d'octobre des « documents transmis habituellement à l'occasion du renouvellement du Comité de groupe », nous nous étonnons de n'avoir reçu aucun de ces documents à ce jour. Nous supposons donc qu'il y a quelque retard dans le processus.

Nous réitérons, par la présente, notre demande de transmission de ces documents. Nous vous serions obligés de nous indiquer à quel moment vous nous transmettez ces documents et, plus généralement, de nous indiquer le calendrier du processus de renouvellement du Comité de groupe auquel nous avons demandé à être associés.

Dans cette attente, veuillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Courrier adressé le 29/11/2004 à Mme S. Rapin (DRHC/RS) par le DSC (B. Butori) au sujet des élections professionnelles de l'UES Amont

Madame,

Lors de la réunion préliminaire du 9 novembre dernier, nous avons arrêté d'un commun accord le calendrier des réunions relatives à la préparation des élections professionnelles de l'UES Amont et fixé la date du 1^{er} tour de ces élections au 31 mars 2005.

Ce calendrier prévoit :

- une réunion de présentation technique du vote électronique par la société Accenture, qui s'est tenue le 17 novembre ; l'éventualité de ce vote étant envisagée pour faciliter le vote des expatriés ;
- deux réunions de négociation du protocole préélectoral, la première réunion fixée au 7 décembre et la seconde au 13 décembre 2004.

Or, ce 23 novembre vous nous avez adressé convocation à une réunion non convenue pour le surlendemain 25 novembre, jour de la réunion plénière du CE de Pau. Nous vous avons immédiatement demandé de respecter le calendrier des réunions initialement prévu ; ce que vous avez refusé, en maintenant la réunion du 23 que vous avez fixée unilatéralement.

Au vu des documents remis lors de cette réunion du 23, il apparaît que votre intention est d'étendre le vote électronique à l'ensemble de l'électorat et ceci, en dépit de l'opposition manifestée par au moins 3 syndicats et du fait que le vote électronique est loin de présenter les mêmes garanties que le vote physique et le vote par correspondance, notamment en termes de contrôle des votes effectués.

De plus, dans vos documents, vous modifiez la date convenue du 1^{er} tour, fixée d'un commun accord au 31 mars 2005, pour l'avancer au 24 mars, alors que vous savez pertinemment la gêne qu'occasionnerait à notre syndicat une telle date en raison de la proximité de notre Congrès national.

Alors que nous souhaitons parvenir à un accord préélectoral négocié et de nature à satisfaire toutes les parties, nous ne pouvons que regretter vos façons de faire qui, pour le moins traduisent le peu de respect que vous avez de vos partenaires sociaux, et qui dans le pire des cas pourraient traduire une volonté de nuire au SICTAME, idée que nous ne pouvons totalement écarter compte tenu des expériences passées.

Quoiqu'il en soit et afin de préserver au mieux les chances d'un accord préélectoral unanime, nous vous demandons instamment de :

- rechercher véritablement un consensus et de respecter les points convenus et notamment le calendrier des réunions ;
- limiter l'examen de la faisabilité du vote électronique pour 2005 à la seule population expatriée, conformément à l'idée de départ, sous réserve toutefois que tous les expatriés puissent accéder à ce type de vote. Le bon déroulement d'un tel vote en 2005 pour les expatriés serait bien évidemment de nature à en permettre l'extension lors de futures élections ;
- maintenir le 1^{er} tour des élections à la date du 31 mars 2005, comme initialement convenu.

En vous remerciant par avance de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de ma considération distinguée.

Courrier adressé le 30/11/2004 à M. F. Carcaud-Macaire (Chef de l'Établissement de Paris) par le DSC (B. Butori) au sujet des accords collectifs

Monsieur le Chef d'Établissement,

Lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel de l'Établissement Siège Paris de l'UES Amont TOTAL, à une question des élus SICTAME portant sur la publicité des protocoles, il a été répondu que « *La numérisation des accords collectifs applicables est en cours. La Direction rappelle que l'ensemble des accords collectifs sont consultables en format papier auprès du Secrétariat du Chef d'Établissement* ».

Afin de nous permettre d'effectuer la recension de ces accords dans les meilleures conditions et de vérifier ceux dont nous disposons déjà, avant d'aller solliciter vos services, pourriez-vous nous faire parvenir la liste des accords collectifs applicables ?

Dans cette attente, et avec nos remerciements anticipés, je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef d'Établissement, l'assurance de ma considération distinguée.

10. TRACTS DIFFUSÉS DE NOVEMBRE

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés



Le SICTAME vous informe

TOTAL
5 novembre 2004

TEMPS PARTIEL

Enfin !

Après bien des reports et tergiversations en tous genres, la Direction engage enfin la négociation qu'elle avait promise dans le cadre de la RTT signée fin 1999.

En effet, à cette heure coexistent deux systèmes :

- l'un offrant un large éventail de 17 possibilités (taux de moins de 50 % à 90 %, divers rythmes scolaires, forfait jours à répartir sur l'année,...) avec une règle de calcul simple et claire ;
- l'autre sans option bien définie mais surtout avec un mode de calcul incompréhensible qui conduit à des résultats hétérogènes, ce qui a d'ailleurs généré des contentieux et la condamnation de Total.

La Direction entend mener cette négociation aux bornes du périmètre UES Amont et UES Aval et prétexte de cela pour en évincer le SICTAME. Cette façon de faire est une nouvelle manifestation de l'hypocrisie d'une Direction qui semble craindre certains interlocuteurs et poursuit des pratiques à l'opposé du discours officiel prônant la transparence et le dialogue.

Il y a fort à parier que l'affaire ne soit déjà entendue, surtout lorsqu'on entend certains déclarer qu'ils sont prêts à signer alors que la négociation n'a pas commencé et qu'aucun projet de protocole n'a été communiqué.

Pour autant, les attentes du personnel sont nombreuses et le débat reste entier.

Dans le cadre de cette négociation, le SICTAME DEMANDE :

- **le maintien d'une souplesse et d'un large éventail de possibilités, notamment celles concernant les taux à 90 %, les rythmes scolaires et les forfaits jours annuels ;**
- **la définition d'une règle de calcul simple évitant toute incohérence d'un cas à l'autre et toute interférence avec la RTT ;**
- **le maintien à taux plein des cotisations aux régimes de retraite ;**
- **la mise en place d'une prime d'incitation.**

Espérons que la Direction saura cette fois saisir l'occasion pour répondre aux attentes légitimes d'une bonne partie du personnel, demandeur d'un traitement équitable et identique, et contribuer ainsi à l'amélioration de l'ambiance générale et du moral des équipes.

✂

*Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME TOTAL
(au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq)
Ou téléphonez au 01.47.44.49.25 à Paris, au 05.59.83.57.89 à Pau ou au 05.59.92.28.47 à Lacq*

NOM..... Prénom.....
SOCIETE LIEU DE TRAVAIL : TEL :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME TOTAL
Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)

Avec le soutien des organisations syndicales Cgt - Cftc - Sictame/Unsa de TEPF

Lettre ouverte
du personnel de
TOTAL EXPLORATION
& PRODUCTION
FRANCE

A MM. Jean-Jacques Guilbaud
DRH
Branche Pétrole de Total

Pierre Nerguararian
Directeur Général
TEPF

Lacq, le 16 novembre 2004

Monsieur,

Nous voulons, par la présente, vous informer de **notre profond mécontentement** du niveau de notre complémentaire santé. La proposition d'une surcomplémentaire santé est d'ailleurs la preuve des insuffisances de couverture de la MIP.

Nous refusons toute surcomplémentaire. Nous dénonçons les augmentations de cotisations prohibitives, notamment pour les retraités, qui n'améliorent pas de façon significative le niveau des prestations. L'avenant au protocole, n'écarte pas le risque d'une surcomplémentaire.

Nous demandons que des réunions nouvelles de négociation, aboutissent à des avenants **restaurant un niveau de couverture complémentaire au moins identique à celui qu'assurait l'ex-Mutuelle Elf Aquitaine Production.**

Nous vous présentons quelques exemples qui permettent de démontrer que le contrat MIP n'est pas suffisant, bien loin des remboursements ex-MEAP qui ont servi de base à l'établissement de la liste des prestations présentées par l'intersyndicale.

Exemple	Montant de la facture (€)	Reste à charge de l'adhérent (€)	
		Ex-M E A P	M I P
Prothèse dentaire SPR 50	470	53,65	72
Prothèse dentaire SPR 50	550	85.65	152
Implant	800	80	450
Orthodontie	1000	100	393
Radiologie Non conventionné	120	0	36.5
Cure thermale	885	129	535

Dans le cas d'un agent reconnu à 100 % par la Sécurité Sociale, la cure ne peut pas être cataloguée « cure de confort ». De plus, il est important de souligner qu'une cure dans ce cas, fait économiser 30 à 40 jours d'arrêt de travail par an.

AVAS et SICTAME vous informent

Un même combat et un même objectif : Une entreprise au service de l'homme

10 millions d'euros par jour !

ou A qui profitent les rachats d'actions ?

10 millions d'euros par jour en rachat d'actions, tout au long de l'année : c'est la somme dépensée chaque jour, en moyenne depuis 4 ans, par le groupe pour racheter ses propres actions puis les détruire. Par trimestre, cela fait 1 G€ (1 milliard d'euros) et 1% du capital du groupe. **En 4 ans, Total a dépensé 16 milliards d'euros pour racheter 16% de son capital.** Total n'est pas la seule entreprise à racheter ses propres actions pour les détruire ; mais les sommes qu'elle dépense ainsi sont colossales. Il s'agit bien d'une dépense, puisque l'argent servant à l'achat de ces actions sort définitivement des caisses de l'entreprise.

Rien d'étonnant alors que le premier actionnaire intervenant lors de la dernière Assemblée Générale d'actionnaires, ait interpellé le Président Desmarest en lui demandant tout de go, tout en s'excusant du caractère direct de sa question : « **N'avez-vous donc rien de mieux à faire que de racheter vos propres actions ?** ».

Et il s'agissait d'un actionnaire fidèle et représentatif puisqu'il intervient avec bon sens lors de chaque AG.

La question n'était ni saugrenue ni impertinente et reste d'une actualité brûlante.

En effet, 10 millions d'euros par jour représente 5 fois la dépense consacrée à l'exploration, dont le budget a été, en moyenne sur la même période, de 2 millions d'euros par jour.

On nous dit que le programme de rachat d'actions n'obère pas celui des investissements, mais qu'en est-il exactement ? Aucun investissement à la rentabilité démontrée ne serait rejeté. Oui, mais sur quelles bases ? Sur la base d'une hypothèse de baril, réajustée il y a peu, de 18 \$ à 21 \$ et d'une exigence de rentabilité de 15% l'an !

On voit très bien que, avec une hypothèse de baril plus en phase avec les cours actuels et les perspectives à venir et avec une exigence de rentabilité comprise entre 10 et 15%, il serait possible de faire passer des projets permettant d'accroître les réserves du groupe et de développer ses activités. Combien de projets rentables sont donc ainsi assassinés chaque mois, sacrifiés sur l'autel d'un taux de rentabilité exacerbé et d'une hypothèse de baril dépassée ? C'est à se demander si les compagnies pétrolières ne pratiquent pas un malthusianisme d'investissement de nature à organiser une pénurie durable ?

A supposer que le rachat d'actions s'opère sans préjudice pour les investissements, il apparaît qu'il est aussi largement financé par des désinvestissements importants, notamment : encres, peintures, actions Sanofi et demain CIP. Il y a donc perte de substance et appauvrissement de l'entreprise et donc de l'actionnaire ! C'est d'ailleurs ce que traduit l'évolution de la capitalisation boursière qui ne s'écarte guère des 100 milliards d'euros, alors qu'elle approchait les 120 milliards d'euros fin 2000, après la création de TotalFinaElf. Et ce n'est pas l'évolution du baril qui peut expliquer cette baisse de la capitalisation ! Curieusement la baisse de capitalisation peut être rapprochée des 16 milliards d'euros dépensés en rachat d'actions.

Il est donc clair que **le rachat d'actions, surtout lorsqu'il est largement financé par des cessions d'actifs, ne profite pas à l'actionnaire : il l'appauvrit puisqu'il entraîne une perte de valeur de son entreprise.**

Un argument souvent avancé est que le rachat d'actions augmente le BNPA (bénéfice net par action). Certes, mais cette augmentation est artificielle et n'est pas de même nature que celle correspondant à une augmentation réelle du bénéfice global de l'entreprise. En effet, à bénéfice inchangé, si l'on réduit le nombre d'actions, le BNPA va augmenter ; mais, ne vaut-il pas mieux obtenir une augmentation du BNPA à nombre d'actions inchangé ? En effet, dans ce dernier cas, l'augmentation du BNPA n'est pas le résultat d'un artifice, mais correspond à une réelle augmentation du bénéfice global et donc de la performance de l'entreprise.

Un autre argument est que le rachat d'actions valoriserait l'action et en soutiendrait le cours. Trompe l'œil aussi que tout cela ; en effet : si l'argent servant au rachat n'est pas dépensé mais conservé, il se retrouve dans le cours de l'action et contribue par son utilisation ou son investissement à l'amélioration du résultat global ; s'il est utilisé pour améliorer le service du dividende pour tous, le cours de bourse s'en trouve aussi mécaniquement amélioré.

Alors pourquoi ces rachats massifs d'actions : manque d'imagination, frilosité, mode ou autres motifs non déclarés ? Ou bien, un mélange de tout cela ?

Le rachat d'actions peut s'expliquer lorsque les actionnaires d'une société en ayant absorbé une autre par OPE se trouvent dilués dans le capital et veulent y retrouver leur poids d'origine. En effet, à la différence de l'OPA, qui ne modifie pas la structure actionnariale mais mobilise des ressources financières, l'OPE ne consomme pas de ressources financières mais s'accompagne de la création de papier qui dilue l'actionnariat d'origine. Le rachat d'actions peut alors transformer l'OPE en 'OPA rampante' et renforcer le poids relatif de l'actionnariat d'origine. Ce schéma pourrait s'appliquer à Total, avec ses 2 OPE en 1999, mais n'a jamais été mis en avant pour expliquer le programme de rachat d'actions. Et si c'était le cas, quels actionnaires d'origine en seraient les commanditaires ?

Mais à qui profitent donc les rachats d'actions ? Ils profitent avant tout **aux vendeurs**, puisque ces rachats augmentent artificiellement la demande et donc les prix, du moins tant qu'ils ne cessent pas. Ils profitent ensuite **à ceux qui reçoivent des options d'actions** qu'ils exerceront 7 ou 8 ans après, à un prix prédéterminé. On conçoit aisément que, au rythme de 4% du capital racheté chaque année, on atteint près de 30% du capital à l'échéance de 7 ou 8 ans, ce qui entraîne une augmentation mécanique de 40% de la valeur des actions restantes ; d'où une plus-value assurée pour les détenteurs d'options qui, à la différence des actionnaires, n'investissent rien au départ ! La mécanique est parfaite, malheureusement, elle est à l'image de ces techniques de forçage des plantes qui assurent une belle floraison chez l'horticulteur mais épuisent la plante pour les années à venir ; elle se fait au détriment de l'actionnaire. La meilleure redistribution aux actionnaires est celle du dividende et non celle du rachat d'actions, quitte à instaurer un dividende majoré pour les actionnaires fidèles, comme le fait par exemple Air Liquide.

Nous pensons qu'il y a mieux à faire que cette course éperdue au rachat d'actions, dont on ne voit que trop bien à qui elle peut profiter ; qu'il peut être fait plus et mieux en matière d'investissements ; qu'il n'est pas nécessaire de désinvestir autant qu'il est annoncé ; qu'il faut repenser en profondeur l'utilisation et la répartition entre stakeholders (1) des sommes générées par l'activité de la société ; enfin, qu'il est possible d'améliorer le retour vers les salariés, que ce soit en termes d'améliorations salariales ou de protection sociale : par exemple, un rapide calcul montre qu'avec une contribution supplémentaire de moins de 5 M€ par an, la société pourrait régler la question brûlante de la complémentaire santé. Cette somme annuelle de 5 M€ est à rapprocher de la somme journalière de 10 M€ consacrés au rachat d'actions ! Discuter chiffres sur table, voilà le début d'un vrai dialogue !

(1) Le concept de « stakeholder », qui complète celui de « shareholder » (actionnaire de l'entreprise) couvre les groupes sociaux avec lesquels l'entreprise entretient des liens de dépendance réciproque ; il s'agit par exemple : des salariés, des clients, des fournisseurs, des banques, des agences de notation, des communautés locales ou nationales, d'associations, etc.

L'évolution du Groupe en quelques chiffres

Nous avons actualisé le tableau de bord qui nous permet, en quelques éléments clés, de suivre l'évolution du groupe Total depuis qu'il a absorbé PetroFina et Elf Aquitaine.

On peut tirer de nombreux enseignements de ce tableau. Nous en soulignerons quelques-uns :

Depuis ses 2 OPE de 1999, le groupe Total a connu, comme tous les pétroliers, une conjoncture économique particulièrement favorable avec notamment :

- un renchérissement du prix du baril : oscillant entre 20 et 30 \$, il lui arrive à présent de dépasser les 50 \$!
- une bonne évolution des marges de raffinage sur la période.

Malgré cela, **le groupe a du mal à retrouver le niveau des résultats financiers obtenus en 2000**. Il devrait le pouvoir cette année 2004, mais fortement aidé en cela par la flambée du baril ! Les résultats à fin septembre 2004 laissent augurer, pour 2004, un chiffre d'affaires de l'ordre de 116 G€ et un RESOP dépassant les 15 G€.

La valeur du groupe a elle aussi du mal à décoller ; fin 2003, la capitalisation boursière était la même qu'après l'OPE sur Elf : 96 G€. A mi-novembre 2004, la capitalisation avoisine les 105 G€, loin des 117 G€ de 2000. On nous oppose souvent la hausse de l'euro contre le dollar pour expliquer ces évolutions exprimées en euros. Même si cette hausse de l'euro a certains effets, cette seule explication est un peu courte. En effet, l'euro a d'abord baissé par rapport au dollar de 1999 à 2002 avant de remonter. C'est oublier aussi tous les désinvestissements opérés (encres, peintures, Sanofi et demain CIP), ainsi que les 16 G€ consacrés au rachat d'actions depuis 4 ans ; tous éléments qui affectent la capitalisation et les résultats. Enfin, les chiffres exprimés en euros sont pertinents puisque l'Europe contribue pour 55% au chiffre d'affaires.

La part du pétrole s'accroît pour atteindre 83% du chiffre d'affaires. Cette tendance ne peut que se renforcer avec des investissements qui privilégient le secteur pétrole et la vente annoncée de CIP/Arkema en 2006. On peut légitimement s'interroger sur le devenir de la structure Arkema : avec 5 G€ de chiffre d'affaires et une capitalisation boursière du même ordre, Arkema n'est-elle pas condamnée à devenir la proie du premier prédateur venu ? Dans le même temps, Total verra son chiffre d'affaires amputé du même montant. A ne pas progresser, on s'expose. Pour mémoire, la récente prise de participation de Total dans Novatek représente moins de 1 G€ et, en dépit de tout son intérêt en termes de réserves ou production, n'est pas une opération de nature à changer la taille du groupe.

La question de la croissance externe reste donc toujours posée : nous avons déjà souligné la trop faible présence du groupe en Amérique du Nord ; l'ouverture prochaine du capital d'Areva pourrait aussi constituer une opportunité intéressante de diversification énergétique.

Depuis 4 ans, les réserves s'accroissent de 30 Mtep tous les ans, mais rapportées au rythme de production annuelle, elles ont vu leur durée de vie baisser de 13,9 à 12,3 ans. Le taux de croissance des productions, d'ailleurs tombé de 5% à 4%, ne pourra certainement être durablement maintenu qu'en combinant croissances interne et externe.

Le raffinage marketing se porte bien tout en restant encore très européen.

Quant au personnel, ses effectifs baissent sensiblement. Le 6^{ème} volet de l'enquête IPSOS nous renseignera peut-être sur l'évolution de son moral. **Total déclare que l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue.** Si l'intention est affichée, il reste en ce domaine un potentiel de progrès considérable pour le groupe, tant il est vrai que le **déficit de dialogue est important aussi bien au niveau des relations sociales qu'à celui des relations avec les actionnaires salariés** : la façon dont ces derniers sont traités dans les Conseils de surveillance des FCPE et les bidouillages qui y interviennent n'honorent guère le groupe. Nous attendons et espérons mieux !

Evolution du Groupe TOTAL en quelques chiffres clés								
	PetroFina 1998	Total 1998	TotalFina 1999	Elf Aquit. 1999	TotalFinaElf			TOTAL 2003
					2000	2001	2002	
Eléments Financiers								
Chiffre d'affaires annuel (G€)	18	24	42	36	115	105	103	105
- dont part pétrole (en %)	84	80	81	72	82	81	81	83
- dont part chimie (en %)	16	20	19	24	18	19	19	17
- dont part Europe (en %)	75	54	55	78	54	56	55	55
RESOP annuel (G€)	1	2	3	4	15	13	11	13
Nombre d'actions (millions)	23,5	246	350	277	740	706	687	649
Capitalisation (G€)	9	21	47	49	117	113	94	96
			96 après OPE s/Elf					
Eléments Opérationnels								
<u>Amont</u>								
Réserves d'hydrocarbures (Mtep)	120	700	860	575	1470	1500	1530	1560
- dont part gaz (en %)	33	40	39	28	35	37	35	36
Production hydrocarbures (Mtep/an)	11	42	55	48	106	110	121	127
- dont production de brut (Mt/an)	7	28	36	37	73	73	79	83
Principale zone de production	Mer du Nord	Moyen-Orient	Mer du Nord	Afrique Ouest	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord
<u>Aval</u>								
Capacité de raffinage (Mt/an)	41	45	80	46	128	129	133	135
- dont part Europe (en %)	66	92	80	96	88	89	88	88
Quantité raffinée (Mt/an)	35	43	78	31	121	123	117	124
Nombre de stations-service	6300	7800	14000	5300	17700	16900	16700	15800
Vente de produits (Mt/an)	40	70	110	52	185	172*	169*	183
- dont part Europe (en %)	67	70	69	94	79	80*	77*	75
<u>Autres éléments</u>								
Nombre de pays d'implantation	44	100	plus de 100	90	120	120	120	130
Effectifs	14700	57000	70000	57400 (hors Santé)	123300	122000	121500	110 800

* Après corrections d'un écart dans le reporting des ventes en France pour 2001 et 2002 (les chiffres précédemment publiés étaient de 186 Mt et 81% en 2001 et 185 Mt et 79% en 2002). Nous ignorons si les chiffres pour 2000 doivent faire l'objet d'une correction identique.

Quelques autres informations

Débloccage de l'épargne salariale (loi Sarkozy). Attention dernier délai : 31 décembre

Si vous êtes concernés, vous avez dû recevoir une information et les formulaires de Total SA. Pour plus de détails, vous pouvez voir l'adresse http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=86&cont_ident=1620 sur l'intranet Total, consulter AXA Epargne (01 44 45 85 21) ou nous contacter (coordonnées dans le cartouche en bas de page).

Questions posées en AG des Actionnaires de Total le 14 mai 2004

(par Bernard Butori, tête de liste AVAS-SICTAME)

Une bonne gouvernance d'entreprise ne s'obtient qu'avec une réelle indépendance des organes d'orientation et de contrôle.

Le premier de ces organes est la présente Assemblée Générale. Une telle assemblée, qui a notamment pour rôle d'approuver et de contrôler la gestion de l'équipe dirigeante, doit être la plus indépendante possible de cette équipe.

Monsieur le Président, compte tenu des pouvoirs qui vous ont été remis, pouvez-vous nous indiquer quel pourcentage des voix ici présentes ou représentées vous détenez ce jour ?

Le second de ces organes est le Conseil d'Administration. Les entreprises, poussées en cela par les investisseurs, s'efforcent d'accroître le nombre des administrateurs indépendants. *Quelle est, à ce jour, au sein du Conseil d'administration, la proportion d'administrateurs que l'on peut qualifier de réellement indépendants ?*

L'Assemblée va élire un administrateur représentant l'actionnariat salarié. Parmi les 4 candidats présentés, celui qui a le soutien du Conseil d'administration a été retenu face à d'autres candidats dans un Conseil de surveillance où la Direction a participé au vote. *Quand comptez-vous mettre en place un processus de sélection des administrateurs représentant l'actionnariat salarié dans lequel la Direction n'interviendrait pas ?*

Pour préserver l'indépendance de notre groupe et son devenir, il importe de développer un actionnariat fidèle. *A cette fin, quelles mesures pouvez-vous envisager, telles que, par exemple : dividende majoré, attribution d'actions gratuites ou toute autre mesure de nature à récompenser les actionnaires fidèles ?*

La capitalisation boursière de Total, qui mesure peu ou prou la valeur de l'entreprise, est passée de 117 milliards d'euros fin 2000 à 113 fin 2001, puis 94 fin 2002 et 96 fin 2003. Il y a donc eu perte de valeur. Les rachats d'actions et les cessions d'actifs expliquent pour partie cette perte de valeur. *Alors que d'autres cessions d'actifs sont annoncées, que comptez-vous faire pour inverser la tendance et accroître la valorisation de notre entreprise et la rendre ainsi moins accessible à d'éventuels prédateurs ?*

Pour un meilleur fonctionnement des Conseils de surveillance des FCPE

Nous vous l'avions annoncé dès septembre 2003 et cela s'est réalisé. L'administrateur représentant l'actionnariat salarié a toute la confiance de la Direction, puisque c'est elle qui l'a choisi : d'abord en tant que candidat d'un FCPE en lui apportant ses voix, puis au niveau de l'AG en le recommandant aux votes des actionnaires.

Nous avons déjà dénoncé la façon dont la Direction participe dans les conseils des FCPE à des décisions qui ne devraient relever que des seuls membres élus et les bidouillages auxquels elle se livre pour contrôler ces conseils. Cette ingérence a inversé la position du Conseil du FCPE Actionnariat France sur 7 des résolutions de la dernière AG, qu'il n'aurait donc pas votées dans le sens souhaité par le Conseil d'administration de Total SA.

Les seuls à pouvoir participer aux décisions du Conseil devraient être les membres régulièrement élus (14 membres chez Actionnariat France et 10 dans chacun des 2 autres Conseils). La Direction, présente dans ces Conseils, ne doit avoir que voix consultative (comme dans les Comités d'entreprise) et en aucun cas délibérative. Les syndicats qui n'auraient pas d'élus, peuvent aussi être présents mais avec voix purement consultative (à l'image de ce que sont les représentants syndicaux dans les Comités d'entreprise).

Nous demandons à la Direction de répondre positivement à ces propositions de bon sens et de cesser ses pratiques actuelles qui ne valent guère mieux que celles des républiques bananières !

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous à :
AVAS : Immeuble le LINEA - Bureau 323 - La Défense 9 - 1, rue du Général Leclerc - 92074 Paris La Défense Cédex
SICTAME/UNSA : Bureau 4E41 - Tour Coupole - 92 078 Paris La Défense Cedex 45
Ou Téléphonez : AVAS (01 41 35 92 21 ou 01 41 35 92 75) ; SICTAME/UNSA (01 47 44 49 25 ou 01 47 44 56 09)

NOM : _____ Prénom : _____ Société : _____
 Adresse : _____ Téléphone : _____
 Souhaite contacter un responsable de AVAS et/ou SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer à AVAS et/ou SICTAME
 Souhaite recevoir gracieusement les derniers 'AVASCOPE' et/ou 'Cahiers du SICTAME' (publications reçues par les adhérents d'AVAS et du SICTAME)