



## **LES CAHIERS DU SICTAME**

### **DECEMBRE 2004**

#### **SOMMAIRE**

* L'Éditorial du Président d'Honneur	Page 2
* Compassion et solidarité	Page 3
* Chroniques de décembre	Page 4
* Pense-bête	Page 5
* Informations générales	Page 6
* Actualités	
Réunion astreintes du 8 décembre 2004	Page 9
Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) – Réunion du 17 décembre 2004	Page 13
* Vie des Sections	
Paris	Page 16
Pau	Page 16
Lacq	Page 19
* La vie de l'UNSA	Page 20
* Expressions diverses	Page 22
* Courrier envoyé par le SICTAME en décembre	Page 23
* Courriers intersyndicaux envoyés en décembre	Page 23
* Divertissement de cruciverbiste	Page 26
* Tracts diffusés par le SICTAME en décembre	Page 28
* Appel à candidatures – Elections CE et DP 2005 de l'UES Amont	Page 36



## COMPASSION ET SOLIDARITÉ

Par Bernard BUTORI

Au lendemain de ce Noël 2004, à 0h 59 (temps universel) et 7h59 (heure de Djakarta et de Bangkok), la terre tremble sous l'océan Indien au large de Sumatra. Ce séisme, d'une magnitude exceptionnelle de 9 sur l'échelle ouverte de Richter, libère une énergie considérable et provoque un tsunami d'une ampleur rarement vue et inconnue dans cette région de la planète.

'Tsunami' est un mot japonais, qui signifie littéralement « vague de port » ; terme inventé par des pêcheurs japonais, surpris de retrouver leur zone côtière dévastée en rentrant au port, alors qu'ils n'avaient remarqué aucune vague anormale lorsqu'ils étaient au large.

C'est qu'en effet, le déplacement d'eau provoqué par un tremblement de terre, un glissement de terrain, une chute de météorite ou une éruption volcanique survenant en mer, se traduit par des vagues de quelques centimètres ou dizaines de centimètres d'amplitude, mais avec une longueur d'onde considérable (100 km et plus), qui se déplacent en eau profonde à une vitesse pouvant dépasser les 800 km/heure. Elles sont donc indétectables à bord des bateaux, au large. Ce n'est qu'à l'approche du littoral que ces vagues changent d'aspect pour se transformer en un véritable mur d'eau: elles sont freinées par la moindre profondeur, leur vitesse tombe à 36 km/heure, leur longueur d'onde diminue et leur amplitude s'accroît pour atteindre plusieurs mètres, voire plusieurs dizaines de mètres de hauteur.

En quelques heures, le tsunami généré par le tremblement de terre du 26 décembre 2004, au large de Sumatra, allait semer la mort et la désolation sur des milliers de kilomètres de côtes tout autour de l'océan Indien et même jusqu'aux côtes de l'Afrique de l'Est.

Sur la partie occidentale de l'océan Indien, le mur d'eau est arrivé sans prévenir, tandis qu'à l'est la mer s'est d'abord retirée, puis est revenue en vagues successives. Bien peu de victimes ont compris ce qui se passait, inconscientes du danger, tels ces gamins qui se sont précipités pour ramasser les poissons apportés par la première vague ou ces touristes occupés à filmer le curieux phénomène. Comprendre ce qui se passe peut sauver des vies ; à l'instar de cette fillette anglaise de 10 ans qui, se souvenant de ce qu'elle avait appris en cours de géographie, a prévenu sa mère de l'imminence du tsunami et a permis l'évacuation de la centaine de personnes qui se trouvaient sur la plage.

En fait, alors que le séisme avait été détecté par le réseau de sismographes, aucune alerte au tsunami ne fut véritablement déclenchée, sauf au Zanzibar et au Kenya atteints 12 heures après le séisme où, de ce fait, on ne déplora qu'une seule victime, alors que 300 personnes périssaient dans la Somalie voisine où aucune alerte n'avait été donnée. Depuis 1968, il existe un centre d'alerte sur les tsunamis du Pacifique à Hawaï, mais rien de tel pour l'océan Indien. Il est certain qu'un tel système aurait permis d'alerter les populations et de sauver des vies. Un tel projet est à présent en cours de discussion.

De quelques milliers de victimes annoncées le 26 juillet 2004, le bilan n'a cessé de s'alourdir au fil du temps ; le monde stupéfait découvrant jour après jour l'ampleur de la catastrophe et les Etats revoyant à la hausse les moyens consacrés aux secours et à l'aide. Le nombre des victimes ne sera probablement jamais connu avec certitude ; mais, 20 jours après le séisme, le bilan officiel dépassait les 160 000 morts. L'Indonésie est le pays le plus touché, avec plus de 100 000 morts. Parmi les victimes, de nombreux touristes, surtout en Thaïlande dans des zones réputées paradisiaques ; ce qui a contribué certainement à accroître l'émotion de par le monde : de régionale, la catastrophe est devenue planétaire, affectant des pays très éloignés de la région dévastée, au premier rang desquels l'Allemagne et la Suède. A toutes ces victimes, il faut ajouter un nombre incommensurable de blessés, de disparus, de personnes déplacées ou sinistrées et celles qui ont tout perdu ou presque ; des familles disparues, éclatées, des orphelins désemparés.

Nul ne peut rester indifférent devant un tel malheur et devant tant de détresse. La compassion est planétaire. La solidarité l'est aussi. L'aide internationale s'est mise en place, avec aussi l'appui de moyens militaires, pour venir d'abord au secours immédiat des populations sinistrées, circonscrire le risque de développement d'épidémies qui pourraient s'avérer tout aussi meurtrières que la catastrophe initiale, rétablir notamment un accès à l'indispensable eau potable, aux vivres et aux médicaments ; puis aider ensuite à la reconstruction et au redémarrage de la vie pour tous les survivants.

En 3 semaines, les promesses d'aides publiques et privées internationales approchent les 10 milliards d'euros ! dont 20 % en provenance des particuliers. Cet élan de solidarité, sans précédent est rassurant sur la nature humaine : alors que l'homme n'a encore pu se libérer de ses instincts meurtriers et destructeurs, un tel élan témoigne de la profonde compassion que le genre humain est capable d'avoir pour son prochain et de sa volonté de lui venir en aide.

Les catastrophes naturelles sont liées à l'activité de la nature ; il est difficile de s'en prémunir, sauf à les prévenir. C'est ce à quoi s'emploient par exemple les services météorologiques pour ce qui est des risques de tempêtes, ouragans, inondations, avalanches, etc., avec toutes les difficultés de prévision que l'on connaît. Alors, quand il s'agit de prévoir les éruptions volcaniques, les mouvements des plaques terrestres ou les tsunamis, c'est encore bien plus difficile, même s'il est toutefois possible de développer des systèmes d'alerte et de prévention.

Puissent les Etats et tout un chacun réaliser que nous faisons partie du même monde ; que chacun n'est qu'un élément de l'ensemble. L'individualisme forcené, tant de mise aujourd'hui, et l'égoïsme qui l'accompagne ne sont pas les valeurs d'avenir. Il faut certes respecter les individus, mais il faut aussi que ces individus se respectent et s'entraident : c'est d'ailleurs tout le programme de la devise de notre république française : « Liberté, égalité, fraternité ». La devise de l'Union Européenne est tout aussi explicite : « Unie dans la diversité ». La devise traduit autant les aspirations de ceux qui s'y rallient que le système de valeurs qu'elle entend défendre ; c'est donc un élément fort d'identité et de reconnaissance.

Peut-être manque-t-il encore une devise à ce monde planétaire auquel nous appartenons ? Ce pourrait être celle élaborée par des lycéens français : « Solidarité, Liberté, dans la paix » qui traduit bien cette volonté, de plus en plus partagée de par le monde, de vivre ensemble à la fois dans le respect mutuel et la solidarité.

## 2. CHRONIQUES DE DÉCEMBRE

Par Bernard BUTORI

L'actualité sociale de l'entreprise en ce mois de décembre a d'abord été marquée par la traditionnelle **négociation annuelle obligatoire (NAO)** portant sur les salaires qui s'est tenue le 17 décembre 2004 ; la partie de cette NAO portant sur la durée et l'organisation du temps de travail devant se tenir le 7 janvier 2005.

Le lecteur trouvera en annexe le tract SICTAME distribué le 13 décembre en prévision de la négociation salaires « De meilleurs salaires – et un peu moins de rachat d'actions – c'est possible ! ».

On trouvera plus loin un compte rendu détaillé de la réunion du 17 décembre, ainsi qu'en annexe aussi le second tract « Salaires ? Peut mieux faire ! » diffusé le 4 janvier 2005, qui explicite les positions du SICTAME et explique pourquoi il n'a pas signé le contrat salarial proposé. Alors que la productivité de l'Amont croît d'au moins 4 % l'an depuis plusieurs années et que l'Aval enregistre aussi des gains de productivité, la Direction refuse tout débat sur le partage des gains de productivité et exclut des augmentations générales une large partie de l'encadrement. De plus, même si la prime brute de 1 000 euros peut paraître attractive dans l'absolu, ce n'est en aucun cas une augmentation pérenne et elle reste modeste par rapport aux résultats obtenus, aux gains de productivité dégagés et aux millions d'euros dépensés journalièrement en rachat d'actions.

En ce mois de décembre, on a aussi négocié sur la préparation des élections CE/DP de l'UES Amont de 2005. Après les réunions préliminaires tenues en novembre, y compris la « réunion forcée » du 25 novembre, organisée par la Direction pour imposer la société Accenture et son système de vote électronique (cf. Cahiers de Novembre 2004, page 32 – lettre du 29/11/2004), se sont tenues 3 réunions de négociation au cours desquelles la Direction, aidée en cela de CFDT, CFE-CGC et CFTC, n'a eu de cesse d'imposer la formule de **vote électronique**. Qu'il soit bien clair que le SICTAME n'a pas d'opposition de principe à ce type de vote. Ce sera sûrement dans l'avenir une formule de vote appelée à s'étendre. Cependant, pour parvenir à ses fins concernant le vote électronique, la Direction a manipulé l'information et les interlocuteurs, omettant des points importants, donnant des références inexacts ou biaisés. Le SICTAME peut accepter la mise en œuvre du vote électronique. Encore faudrait-il que son utilisation garantisse la confidentialité, présente toutes les garanties de sécurité et soit à l'abri de toute manipulation. Ce qui ne semble pas être encore le cas. Et si tel n'est pas le cas, alors la formule célèbre suivante peut retrouver toute son actualité : « Celui qui vote ne décide rien. Celui qui compte les votes décide tout ! » et c'est un expert en la matière qui parlait : Joseph Staline !

Alors que nous étions prêts à examiner la faisabilité d'un vote électronique pour les expatriés qui votent habituellement par correspondance (notez bien que la CNIL considère que l'on peut envisager le vote électronique lorsque l'on vote par correspondance), la Direction a profité de cette ouverture pour étendre cette possibilité à tout l'électorat et retenir le seul vote électronique pour les expatriés, sauf impossibilité technique ou cas d'absence prévue. Notons, de plus, que cette façon de faire est contraire aux recommandations de la CNIL et du Forum des droits sur l'internet qui préconisent une mise en place progressive et raisonnée et non pas brutale et généralisée comme l'envisage la Direction.

Il faut savoir aussi que le vote électronique couvre différentes formules de vote : vote avec des machines à voter électroniques placées dans des bureaux de vote, ou vote électronique à distance depuis un ordinateur utilisant les réseaux intranet et internet. Ce dernier type de vote en est encore au stade expérimental et s'avère le plus risqué. Là où la puissance publique l'a essayé, elle l'a fait après avoir édicté des décrets et des arrêtés bien précis. Dans le domaine privé, la loi de confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 l'a autorisé mais dans « des conditions et selon les modalités définies par décrets en Conseil d'Etat », précision que la Direction avait omis d'apporter tout comme elle avait omis de dire que l'on se trouvait dans l'attente des décrets. Les expériences de vote électronique à distance ont été menées par d'autres sociétés qu'Accenture qui présente en fait bien peu de références en ce domaine. De plus, aucun cahier des charges n'a été établi pour l'organisation de ce vote, aucun appel d'offres n'a été lancé. Total entend confier l'organisation de ce vote électronique à la société Accenture (ex. Arthur Andersen) alors qu'elle emploie déjà 140 personnes en prestations de service issues de cette même société, ce qui interroge sur l'indépendance que doit nécessairement avoir la société organisatrice du vote. Enfin, aucun agrément du système n'a été produit, aucun contrôle par des experts qualifiés n'est prévu ; les conditions de sécurité, de confidentialité et d'inviolabilité sont loin d'être établies et démontrées. C'est pour toutes ces raisons et quelques autres, notamment la non prise en compte des expatriés pour l'élection des délégués du personnel que le SICTAME ainsi que FO et CGT ont refusé de signer les protocoles préélectoraux qu'entendait imposer la Direction et, pour empêcher qu'ils ne s'appliquent en l'état, ils ont donc décidé d'utiliser leur droit d'opposition et de les contester devant les tribunaux de Pau et de Courbevoie. On trouvera en annexe le courrier intersyndical du 15 décembre puis la lettre d'opposition du 23 décembre 2004.

Alors que la Direction réfléchit à la façon d'appliquer le **loi Fillon** et aux moyens de mettre le personnel le plus âgé à la retraite, le SICTAME a diffusé le 13 décembre 2004 un tract très complet sur « **La retraite, pour quand ?** » qui s'efforce de répondre aux multiples questions du personnel en ce domaine (voir tract en annexe des Cahiers). Cette information a reçu un grand succès d'estime et a été très appréciée. L'équipe rédactionnelle à l'origine de ce tract a d'ailleurs été chaleureusement remerciée.

### 3. PENSE-BÊTE

★ **Contact ristourne gaz.** Ci-après les réponses apportées par la Direction à certaines questions posées :

**Question d'un adhérent :** Pour gagner du temps dans le traitement des factures, pouvez-vous indiquer les noms et coordonnées de la personne à contacter au sujet des ristournes sur les factures de gaz ?

**Réponse :** ... Pour les salariés inactifs et les retraités, le correspondant est M. Bernard LAGNEAU

**Question :** étant retraité Elf EP et ayant une citerne de GPL Antargaz chez moi depuis 3 ans environ, peut-être suis-je susceptible de bénéficier de cette ristourne ?

**Réponse :** Tous les actifs et retraités d'origine ELF peuvent bénéficier des conditions préférentielles accordées par l'ex Elf Antargaz devenu Antargaz. Attention toutefois pour vos factures anciennes : notre département n'opère les ristournes sur présentation des factures qu'avec rétroactivité **d'un an maximum**.

Nous vous signalons par ailleurs qu'un courrier va prochainement être adressé aux actifs et retraités bénéficiant des ristournes Antargaz pour leur indiquer les nouvelles dispositions qui seront applicables dans un proche avenir en matière de ristournes propane / butane.

**Question :** je possède une citerne propane que j'ai en location chez Antargaz. Le montant de la facture annuelle est de 251,06 € TTC. Peut-on profiter de l'offre présentée, soit : la location et l'entretien gratuit !

**Réponse :** L'offre évoquée ne concerne que la seule société TOTALGAZ, le remboursement de la location d'une citerne ANTARGAZ n'a jamais été à l'ordre du jour. Vous devriez recevoir très prochainement, comme tous les actifs et retraités du Groupe TOTAL, un courrier vous informant des nouvelles dispositions prochainement applicables en matière de ristournes propane / butane.

**NDLR :** Vous êtes nombreux à dénoncer cette **remise en cause d'un avantage acquis**. Le remplacement d'une disposition par une offre commerciale globalement moins attractive et moins assurée pose problème et le SICTAME est intervenu en diverses occasions sur ce sujet.

#### 4. INFORMATIONS GÉNÉRALES

Par Jean-Claude BRÉGAIL

#### Ré industrialisation/AZF (suite de l'information parue dans les Cahiers d'octobre 2004)

Monsieur Patrick Timbart « Director International Organisations / Total Gestion Internationale – Genève » attire notre attention sur l'article édité dans les Cahiers d'octobre 2004 page 9 et consacré à AZF.

Cet article concernant l'action du Groupe Total, consistait, en fait, en la reprise d'extraits de la plaquette éditée par le Groupe « Réparation des Dommages et Actions Solidaires AZF Toulouse 2001-2004 » et d'un article paru dans La Dépêche du Midi du 22/09/2004. Il lui semble lapidaire et un tantinet injuste ... eu égard probablement aux actions qu'il a menées sur le site, par délégation du PDG du Groupe Total, et dans lesquelles il s'est investi avec la conviction et l'engagement qu'on lui connaît et qui sont tout à son honneur.

**Voici la lettre que M. P. Timbart nous a adressée** et que nous publions ci-après avec son accord :

*« Cher Monsieur,*

*Je prends connaissance des cahiers du Sictame et je ne peux m'empêcher de vous manifester ma tristesse concernant le commentaire lapidaire et quelque peu méprisant, sur la plaquette qui fait le bilan des actions de réparations des dommages de la catastrophe AZF.*

*Bien sûr, je suis personnellement concerné, mais c'est l'honneur du Groupe et de tous ses salariés qui a été défendu par l'engagement de responsabilité solidaire pris par le Président et tenu, engagement qui va bien au-delà des exigences légales.*

*Sûr que vous n'avez pu porter une attention suffisante à cette action exemplaire, je suis persuadé que vous ne manquerez pas de la souligner, comme il convient dans une prochaine publication.*

*Bien à vous ».*

C'est bien volontiers que nous répondons à l'invite de M. Timbart pour vous délivrer une information plus complète et plus claire, du moins nous l'espérons, sur le sujet.

Auparavant, l'équipe rédactionnelle des Cahiers du SICTAME tient cependant à dire combien elle est :

- d'une part, satisfaite, voire flattée de constater que les Cahiers sont lus de façon assidue, intéressée, intelligente et critique par les plus hauts responsables du Groupe Total (il y a tant de feuilles de choux qui partent à la poubelle sans être lues !) et,
- d'autre part, ouverte aux remarques constructives qui lui sont adressées par ses lecteurs, quels qu'ils soient. Et, lorsqu'il s'agit d'un membre éminent d'une Direction du Groupe, elle ne va pas boudier son plaisir car c'est, en quelque sorte, un exemple de bon fonctionnement des relations entre partenaires sociaux responsables ! Un exemple à suivre par certains autres ...de nos lecteurs !

Voici, donc, quelques éléments complémentaires d'information, toujours puisés aux mêmes sources (information Groupe et médias) :

#### **A - Information Groupe**

D'abord, l'article des Cahiers d'octobre 2004 vous a présenté 'in extenso' la première page de la plaquette, sauf le dernier paragraphe que je vous livre aujourd'hui dans son intégralité :

« La réussite des actions conduites, à la suite des engagements pris à Toulouse, dès le 21 septembre 2001, alors que les causes de l'explosion étaient et restent inconnues, n'aurait pu être possible sans la mobilisation, la solidarité, l'efficacité et l'appui de la ville de Toulouse, des services de l'Etat, des Collectivités territoriales, des équipes et des experts médicaux, de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Toulouse, des professionnels des assurances et des associations ».

Ensuite, toutes les actions sont déclinées dans la plaquette et, afin que chacun de vous puisse se faire une idée du niveau de l'engagement du Groupe, je vous en liste, ci-dessous le maximum.

#### **« I-Solidarité avec la Population Toulousaine**

- plus de 75 actions sociales conduites en 3 ans (avant et hors indemnisation)
- dotation d'un fonds à la Croix-Rouge Française pour l'aide de première urgence et le suivi des victimes les plus lourdement frappées.

- mobilisation des moyens pour les travaux de première nécessité (fonds ‘ Fenêtres ‘).
- mise en place d’un « Fonds de Solidarité Energie » pour financer les surconsommations des appartements dévastés.
- création d’une cellule d’assistantes sociales et d’un espace d’accueil pour assurer le soutien psychosocial des victimes.
- aides spécifiques au relogement des sinistrés.
- financement d’une étude épidémiologique sur les pathologies psychologiques et auditives.
- etc.

## **II-Indemnisations**

Des conditions d’indemnisation amiables d’exception (1,67 milliard d’€ d’indemnisation pour 82 263 dossiers) :

- le Comité National de Suivi des Victimes (C.N.S.V.) a permis, sous la présidence de la Chancellerie, de nouer le dialogue, etc.
- la Convention Nationale d’Indemnisation, signée avec les assureurs, la Chancellerie, l’ordre des avocats et des experts, a instauré des pratiques amiables dérogatoires et a facilité une indemnisation complète des victimes, etc.

## **III-Indemnisations des Préjudices Corporels (12 808 dossiers)**

- création d’une expertise médicale « unique » etc.
- des indemnisations qui ne tiennent pas compte des plafonds de la Sécurité Sociale.
- une indemnisation basée systématiquement sur le plafond le plus haut du barème des Cours d’appel.
- la reconnaissance d’un ‘préjudice spécifique’, qui indemnise l’aspect collectif du sinistre et double les indemnisations des blessés les plus graves et des familles endeuillées.
- etc.

## **IV-La solidarité avec les entreprises toulousaines et les salariés**

- reclassement des 459 salariés de Grande Paroisse.
- aide à la continuité de l’activité des entreprises impactées et au reclassement de leurs salariés.
- etc.

## **V-Projets de développement :**

- 80 millions d’€ prévus.
- plus de 1 600 engagements dont 300 concernant le Groupe, etc.
- partenariat dans 2 projets majeurs : ICSI et Cancéropole.
- réhabilitation du site d’ici fin 2005 avec un budget de 50 millions d’€ ».

Voilà donc pour l’essentiel.

Ambitieux quand même ! L’engagement est tout à l’honneur du Groupe !

Mais, il y a un mais !

## **B - Dans la Dépêche du midi du 22/09/04 : Plaies encore ouvertes**

[Toulouse commémorait hier le 3<sup>ème</sup> anniversaire de la catastrophe d’AZF qui fit 30 morts et des milliers de blessés, dont beaucoup souffrent encore, alors que la polémique sur les causes de l’explosion se poursuit entre TOTAL et les associations de sinistrés. Entre 100 à 200 Toulousains se sont rassemblés dans le calme au rond-point dit « 21septembre » à 10h17, heure de l’explosion de l’usine AZF le 21 septembre 2001. La déception est d’autant plus prégnante qu’un bilan publié hier par l’Institut de veille Sanitaire (InVS) reconnaît que les conséquences sanitaires de la catastrophe, auditive et psychologiques notamment, se font toujours sentir. Selon l’Institut, 18 mois après l’explosion, quelques 14 000 personnes étaient toujours sous traitement pour dormir, calmer les angoisses ou soigner une dépression.]

Ce jour anniversaire, une grande banderole apposée sur une façade d’un immeuble du quartier ‘ La Faourette’ rappelle au Groupe TOTAL qu’il y a encore du boulot à faire, des plaies à fermer.

## **C - Dans la Voix du Midi du 04/10/04 : La dépollution, quand et comment ?**

« Le 28 octobre dernier, le préfet de région et le Conseil Départemental d’Hygiène de la Haute Garonne faisaient le point sur la dépollution du site AZF (extraits de l’article de Florence Guilhem).

## I - Processus de dépollution

Il repose sur trois piliers :

- une analyse des risques pour la santé des utilisateurs du terrain et de l'environnement,
  - la détermination des niveaux de pollution résiduelle acceptable et,
  - par extension, la surdétermination des méthodes de dépollution employées ...
- et pour déterminer l'état de pollution du site, plus de 640 sondages ont été effectués à ce jour.

Pour la zone 'ouest' correspondant au futur cancérôpôle, il sera procédé à un démantèlement des structures, à une extraction complète des pépites de mercure et d'hydrocarbures et à une excavation, jusqu'à 50 cm de profondeur, des sols contenant de l'arsenic, du plomb ou de la naphthalène. Quant à la terre polluée, celle contenant des matières organiques sera incinérée et celle composée de métaux sera stockée dans des décharges spécifiques. Le volume de terre à éliminer ou traiter serait d'environ 2 000 m<sup>3</sup>.

Pour la zone 'est' propriété de Total/Grande Paroisse, qui sera consacrée aux activités 'récréatives', les mêmes procédés seront utilisés. Y sera effectuée, en plus, la mise en place de trois couches sur la totalité de la zone. Quant aux plantations de végétaux prévus, elles seront soumises à des procédés spécifiques. Le volume de terre à éliminer ou retraiter serait d'environ 15 000 m<sup>3</sup>.

## II - Maître d'ouvrage et calendrier

La société Grande-Paroisse, à la fois le dernier exploitant, le seul pollueur depuis 1925 et le propriétaire du terrain, devra réaliser l'entière dépollution du site. Les services de l'Etat assureront un contrôle du travail qu'elle doit accomplir. Elle est contrainte en effet, à une obligation de résultats. Le coût de cette opération est évalué entre 40 et 50 millions d'€.

Les délais de dépollution seront fixés par arrêté préfectoral.

Les délais maximaux fixés à Grande Paroisse :

- 6 mois pour l'extraction des pépites ayant des teneurs importantes en mercure sur les 2 zones,
- 12 à 18 mois pour la zone 'ouest',
- 3 ans pour la zone 'est',
- 5 ans pour la fin des opérations de réhabilitation ... et ouverture au public. »

## D - Remarques

- d'une part, il est clair que le Groupe qui a affiché sa volonté de régler l'ensemble des dossiers a, sans conteste, les moyens de le faire car sa santé financière est remarquable. Pensez qu'il se permet de balancer 10 millions d'euros par jour en rachat d'actions ... peut être pour maintenir un bon niveau boursier aux stocks options dont on gave, paraît-il les directeurs et autres ... alors qu'avec ce pognon il pourrait remplacer toutes les fenêtres de Toulouse et de sa banlieue ! Et,
- d'autre part, il est regrettable qu'un homme d'action quitte l'échiquier en cours de partie ( ... situation déjà vécue sous la bannière Elf qui s'était engagée à créer 1 000 emplois dans le bassin d'emploi béarnais !), car :

**'Les hommes de pensée préparent les hommes d'action. Ils ne les remplacent pas'.**

(Gustave Le Bon , Hier et Demain).

## **Us et Coutumes syndicales d'ailleurs : Les relations sociales chez Sanofi-Aventis**

Le PDG de Sanofi-Aventis se donne six mois pour boucler la fusion ?<sup>1</sup>

### **1-Socialement, quel est le bilan ?**

« Les marchés financiers voudraient que je précise le nombre de fermeture d'usines. La seule chose que je réponde, c'est que les 1,6 milliards d'euros de synergies promis seront réalisés. Un bilan social sur six mois sera annoncé en février 2005. Un grand nombre de sièges sociaux vont être fermés progressivement, comme celui de Sanofi à New York avant fin décembre.

Ici ou là, des tensions apparaissent avec les partenaires sociaux, comme lors de la décision de fermer le siège d'Aventis à Strasbourg ou lors du choix de Barcelone face à Madrid.

On a annoncé aussi un programme de réduction d'effectifs de visiteurs médicaux en France.

Certaines usines tournent à la moitié de leur capacité, je ne vais pas les remplir en trois mois, mais les perspectives économiques sont là.

L'Allemagne m'avait été présentée comme un lieu de résistance. On a réuni les salariés dans un stade, et on a parlé<sup>2</sup>. Les vingt premières minutes étaient tendues, mais en deux heures les gens avaient compris où on allait.

Un corps social, ça peut supporter bien des choses. Mais entre un corps social assis et un autre qui court, la différence, c'est la motivation. Et, celle-ci s'obtient avec un très grand respect des gens ».

### **2-Le choc des cultures a-t-il eu lieu, notamment entre la recherche d'Aventis et celle de Sanofi ?**

« Les sentiments d'appartenance aux groupes initiaux peuvent perdurer, mais, si on met en place des procédures auxquelles tout le monde adhère, ces sentiments particuliers finissent par s'estomper. J'espère que dans 6 mois il n'y aura plus qu'une seule maison. Etc.

### **3-Après la fin du pacte avec l'Oréal, Total a fait savoir qu'il n'était pas pressé de vendre ses actions Sanofi. Etes-vous satisfait de l'attitude de vos actionnaires ?**

« Avant l'offre publique d'achat, un grand nombre de gens se pressaient à la porte de Total et de l'Oréal pour prendre le contrôle de Sanofi. Ils ont résisté à la tentation d'un profit rapide, je les en remercie. A nous de ne pas les décevoir ». Etc.

## **5. ACTUALITÉS**

### **5.1. Réunion Astreintes du 8 décembre 2004**

**Par Adam BOUAZIZ**

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

Cette réunion faisait suite à celle du 19 novembre (cf. Cahiers novembre 2004, page 8).

Organisations syndicales présentes : SICTAME : A. Bouaziz - B. Butori - C. Cassier - I. Soudron. Les autres syndicats : 4 personnes chacun, sauf CFE-CGC : 1 seule personne

**Résumé : Les syndicats présents ont opté pour des négociations au niveau Groupe, à l'exception du SICTAME et dans une certaine mesure FO. Cette position s'est trouvée renforcée par la menace de la CFDT d'utiliser son droit d'opposition, avec 3 autres syndicats, si les négociations devaient se tenir au niveau de chaque UES. La Direction a alors renoncé à poursuivre la négociation au niveau de l'UES Amont pour la renvoyer au niveau Groupe.**

Les propos de chaque intervenant ont été repris de manière à donner au lecteur un aperçu du contexte dans lequel cette réunion s'est déroulée.

M. Carcaud-Macaire débute la réunion en reconnaissant que les définitions des astreintes données lors de la première réunion pouvaient prêter à confusion au niveau sémantique lorsqu'on les compare à celles utilisées dans la réglementation Elf EP. Il a été interrompu par M. Jacquot (CFDT) qui a fait la déclaration suivante :

<sup>1</sup> Article du journal 'Le Monde' du mardi 14 décembre 2004  
(Entretien avec Jean-François Dehecq, propos recueillis par Laure Belot et Yves Mamou).

<sup>2</sup> Cela me rappelle quelque chose ? Mais quoi ? Finalement, le Stade Blanchard a peut être un avenir que l'instance ad hoc ne soupçonne pas !

*« Avant de continuer et suite à la première réunion, la CFDT a demandé à ce que les astreintes soient négociées aux bornes des 2 UES.*

*A la question qui vous avait été posée : Si on négocie au niveau de deux UES, les résultats seront-ils sensiblement différents ? Vous avez répondu que « les résultats seront à quelque chose près les mêmes ». A cette réponse la CGT vous a dit que ce sera un simulacre de négociation.*

*A la sortie de la réunion la CFDT a mûrement et longuement réfléchi. Nous ne pouvons pas admettre que dans 2 lieux différents on entame des négociations et qu'on arrivera ensuite au même résultat. Nous souhaitons trouver une solution pour qu'effectivement on négocie des astreintes dans un cadre bien défini et sommes arrivés à la demande suivante : définir un endroit autre que le périmètre Amont seul pour négocier les astreintes dans leurs généralités, sous forme d'un accord cadre. On souhaiterait que cet Accord Cadre soit un accord Groupe. Cet Accord Cadre inclurait ce que l'on entend par astreintes lourdes et légères et qui pourrait exclure des négociations les astreintes concernant les métiers particuliers. Nous réitérons cette demande avec force et souhaitons connaître l'avis des autres délégations avant de continuer cette réunion ».*

La CGT souhaite aussi que ce soit un Accord Cadre au niveau de la Branche, qui soit décliné dans les différentes UES, car la CGT ne peut ignorer les demandes des camarades de l'Aval pour des actions plus globales Amont/Aval. Elle avertit néanmoins par la voix de M. Seigle qu'elle ne signerait aucun protocole si on ne laisse à l'Amont ou à l'Aval que « des miettes à négocier ».

La CFTC se joint à la CGT et à la CFDT pour un Accord Cadre qui pose les principes généraux et qui prévoit ensuite les négociations au niveau des UES.

La CGC soutient la position de la CFDT pour un accord au niveau de la Branche pétrole.

Par la voix de M. Bernard Butori le SICTAME fait la déclaration suivante :

*« Le SICTAME a pour objectif de négocier de la façon la plus intelligente, la plus constructive possible, et au plus près du terrain. Je vous rappelle que l'esprit de la loi Fillon est de décentraliser le plus possible la négociation, en la faisant descendre vers les entreprises. Il y a une exploitation abusive de la loi Fillon pour faire remonter la négociation au plus haut niveau et exclure du champ de la négociation des interlocuteurs qui ne peuvent plus s'exprimer. C'est l'objectif poursuivi en remontant la négociation au niveau de la branche pétrole ou au Groupe.*

*Nous disons « Non » car ce n'est pas conforme à l'esprit de la loi Fillon et peu respectueux des salariés et des représentants que ces derniers se choisissent.*

*Je rappellerai qu'un certain nombre de négociations de la branche pétrole qui associent l'Amont et l'Aval ont lieu et qu'en est écarté depuis plusieurs mois le SICTAME alors que c'est un interlocuteur tout à fait légitime à ce niveau (négociation sur le temps partiel UES Amont/Aval, négociation sur la mise en place de la Commission Expatriation commune au deux CE Amont/Aval, négociation sur le Comité de Branche Pétrole). Tout cela est assez insultant.*

*Dans l'organigramme du Groupe 3 Branches sont clairement définies : la Chimie, l'Aval et l'Amont avec lequel est regroupée la structure Holding.*

*Il est donc tout à fait possible et souhaitable de négocier au niveau de la Branche Amont les astreintes et la Direction a la capacité et la possibilité d'assurer la cohérence de l'ensemble des négociations qui peuvent intervenir dans l'une ou l'autre des Branches. Les négociations qui se tiennent dans une branche peuvent alimenter la réflexion de la Direction et bénéficier aux autres Branches.*

*Nous sommes venus négocier au niveau de l'UES Amont et sommes prêt à conclure un accord sur les dispositions qui seront proposées et considérées acceptables par nos mandants. »*

La CGC pense qu'un Accord Cadre apportera un traitement homogène. C'est plus une question de méthode qu'une volonté de « marquer » les uns ou les autres

M. Carcaud-Macaire cite l'exemple des négociations sur le règlement intérieur pour lequel on avait établi une trame identique pour les établissements Aval, Amont (Paris et Pau) et qui a été suivi de négociations au sein de chaque établissement. Il avait été laissé à chaque Etablissement la capacité d'adapter légèrement tel ou tel aspect qui correspondait à leur culture. Au résultat il a été obtenu un règlement intérieur au sein de chaque Etablissement et qui différaient peu les uns des autres.

La Direction souhaite la même démarche pour les astreintes et n'a pas l'intention d'arriver à une situation absurde ou un informaticien, suivant qu'il est basé à Paris ou Pau aurait un traitement différent, ce qui n'aurait pas de sens.

FO ne voit pas l'efficacité du système prôné par la CFDT car au niveau Groupe le nombre de négociations par Branche est de 3 alors qu'au niveau des UES il est de 2. Cette position est contradictoire avec la volonté de toutes les OS de réduire le nombre de réunions alors que dans notre cas nous allons multiplier ce nombre par 1,5.

La CFDT répond qu'il est possible que le nombre de réunions augmente mais que sa réflexion est basée non pas sur le nombre de réunions mais veut rendre les négociations les plus diverses et les plus efficaces possibles c'est-à-dire de négocier un accord « chapeau » en ce qui concerne les généralités et de laisser à chacune des UES le soin de négocier les spécificités éventuelles. Il n'est pas dans la volonté de la CFDT d'exclure le SICTAME comme cela a été dit.

Pour FO il y a trop de métiers différents et lorsqu'on globalise on prend le risque d'oublier. Le seul point qui pourrait être uniformisé par une négociation « chapeau », ce serait la définition des différentes astreintes et tout ce qu'il y a en dessous devrait être négocié à l'Amont ou à l'Aval.

M. Butori : *« Certaines OS ont des approches plus dogmatiques que pratiques. Regardons qui est concerné par les astreintes Amont (quelques dizaines de personnes). Il n'est pas utile de construire une usine à gaz pour arriver à une certaine cohérence. Pourquoi alors ne pas négocier au niveau Européen ? Il nous est plus pratique de partir de la base ou de la problématique des uns et des autres pour élaborer une solution que de commencer par des aspects sémantiques et débattre indéfiniment. A chacun après, que ce soit Direction ou Syndicat, d'aller voir ce qui se passe dans l'Aval ou la Chimie et assurer une cohérence d'ensemble. Tout le monde a sa coordination y compris le SICTAME. L'exemple cité par M. Carcaud-Macaire est pertinent.*

M. Jacquot *« Lors de notre précédente réunion nous avons parlé de notre volonté de voir traiter de manière uniforme les astreintes. Pourquoi ? Parce qu'on a travaillé sur les astreintes dans le périmètre Pétrole dès la fusion. La CFDT s'est lancée dès la fusion dans l'harmonisation. Nous avons une base assez forte dans l'Aval qui souhaite voir traiter les sujets de manière commune. Dans cette négociation on regardera si effectivement on n'oublie pas des métiers spécifiques à l'Amont et à l'Aval. A ce moment là le niveau le plus pertinent est celui de la population concernée. Effectivement pour les raffineries c'est l'Aval et nous en Amont n'avons rien à dire. Par contre pour les métiers tertiaires, il y en a en Amont et en Aval et le niveau le plus pertinent est celui où il y a tout le monde. Nous ne resterons pas dans une réunion où on ne discutera pas de cela.*

*Comme mon camarade du SICTAME rappelle la loi Fillon, je constate qu'il y a 4 O.S. avec qui nous pourrions faire jouer notre droit d'opposition, et donc suite à ce que nous avons dit nous nous orienterons vers cette optique si ce n'était pas le cas. Ce sera dorénavant notre démarche. Quand on ne sera pas d'accord sur quelque chose on proposera le droit d'opposition aux autres OS ! Soit on prend la décision consensuellement et tout va, soit on ne la prend pas consensuellement et on arrivera à un même résultat. »*

La CGT souligne sa volonté de n'exclure personne, et que l'exclusion n'est pas de leur fait mais du système de fonctionnement.

M. Jacquot : *« C'est la démocratie ».*

M. Butori rappelle les responsabilités de chacun lors de la signature d'un accord au mois de juillet, sur lequel s'appuie la Direction pour exclure le SICTAME de toute négociation dès lors qu'on sort de l'Amont *« Nous ne sommes pas contre les Accords Cadres mais dans les structures actuelles quand il y a un Accord Cadre le SICTAME n'est pas convié. J'ai entendu une organisation syndicale dire qu'elle entendait faire jouer le droit d'opposition. »*

Puis s'adressant directement à M. Jacquot :

*« Si par cas nous aboutissions à un accord satisfaisant au niveau de l'UES Amont, est ce que par principe la CFDT dénoncerait ce protocole sous prétexte qu'il n'a pas été négocié au bon périmètre ? C'est une question de fond ! »*

M. Jacquot est visiblement embarrassé par cette question : « *Je vois là toute l'habileté et le métier de militant. C'est une question qui ne se pose pas encore et je n'y répondrai pas !* »

M. Zammit (FO) : *La CFDT a lancé une menace voilée. En cas de négociations séparées Amont/Aval elle fera appel aux autres OS pour faire opposition à ce protocole. Je remarque qu'ici, il n'y a que l'Amont.*

M. Jacquot : *La menace n'est pas voilée du tout !*

M. Carcaud-Macaire qui devait prendre position a expliqué que celle-ci était basée sur sa pratique constante du bon sens et son souci de rester le plus cohérent possible

« *Je n'ai que 2 choix :*

- *soit continuer la négociation dans le périmètre où vous avez été convoqués et satisfaire à priori 2 OS et j'en mécontente 4 avec l'une d'entre elles qui brandit la menace explicite de son droit d'opposition*
- *soit l'autre solution qui a été mise en avant, celle d'un accord uniquement de Groupe.*

*Cette solution d'un Accord Cadre dans une première étape puis au niveau des UES me paraît être la solution du compromis, la moins mauvaise et donc celle que je vais prendre. »*

M. Butori dénonce l'orientation prise, sauf à ce que le SICTAME soit convié à la négociation de l'Accord Cadre, ce dont il a des doutes compte tenu des expériences antérieures, et notamment de l'accord cadre relatif aux handicapés.

« *Nous nous interrogeons sur les motivations réelles des uns et des autres. Si on prend l'exemple des négociations sur les handicapés les protocoles avaient un contenu quasi identique ; l'accord cadre rajoutait simplement une clause qui était la « Commission de Suivi », avec pour objectif très clair d'exclure le SICTAME de cette Commission. Ceci nous a amenés à ne pas signer le protocole handicapés même si nous en partagions les tenants et les aboutissants. Nous craignons que sur cette affaire nous aboutissions au même schéma et que lorsque la négociation arrivera au niveau de l'UES Amont, elle n'ait plus de sens.*

*Aussi, nous emploierons notre temps intelligemment, pendant que vous serez en réunion, à défendre le personnel, à l'écouter, et répondre à ses espoirs en un syndicalisme citoyen, responsable et authentique ».*

..o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o



..o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

## 5.2 Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) : salaires - Réunion du 17 décembre 2004

Par Pierre THIAM

Selon le Code du Travail Article L132-27 : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, **l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :**

- les salaires effectifs,
  - la durée effective
  - et l'organisation du temps de travail,
- notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ».

Par tract du 13 décembre 2004, le SICTAME informait de l'ouverture de cette négociation et de ses objectifs. Une première réunion NAO était prévue pour le vendredi 17 décembre 2004, associant les 2 UES Amont et Aval. Le SICTAME était convié à la table de négociation, ce que la loi impose, mais la Direction cherchera « en compensation » à déplacer des thèmes importants de négociations grâce à son habituel « découpage sur mesure ».

**Ce mois ci, un premier article rapporte et commente les étapes principales de la réunion du 17 décembre 2004, dont l'objet était les augmentations générales des salaires effectifs, et détaille et explicite les demandes du SICTAME relatives à ce thème.**

Un second article à paraître dans les Cahiers de janvier traitera de sa suite, la réunion du 7 janvier, dont l'objet légal devait être « une négociation sur...la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ».

En ouverture, le DRH Groupe **fait une présentation et expose les chiffres principaux** considérés utiles pour la négociation et que l'on peut résumer ainsi:

### Critères d'inflation :

INSEE : prévision en fin Nov. 2004 pour l'année 2004 :	<b>1,9 %</b>
Loi de Finances 2005 :	<b>1,6 %</b>

### Historique

Année	2001	2002	2003	2004	2005	Total 2001-2004
Inflation	1,3 %	2,1%	1,6%	1,9%	1,6%	7,1%
Augmentations générales (AG)	2,7%	1,8%	2,1%	2,2%		9,1%
Ecart AG-Inflation	+ 1,4%	<b>-0,3%</b>	+0,5%	+0,3%		+2,0%

### Remplacement des salaires du pétrole dans le contexte français :

Salaires annuels bruts moyens en 2004 :

SMIC annuel France	15 433 Euros
RMAG :	18 025 Euros
Salaire moyen OETAM France :	20 550 Euros
Salaire moyen OETAM Total :	35 102 Euros
Salaire moyen France :	29 262 Euros
Salaire moyen Total :	50 853 Euros
Salaire moyen Cadre France	58 785 Euros
Salaire moyen Cadre Total :	70 112 Euros

### Répartition des salaires bruts dans le périmètre de la négociation (UES Amont + Aval) :

Salaires < 20 kEuros :	0,7 %
Plus de 60% personnel gagne plus de 38 kEuros/an	

**Comparaison Hommes/Femmes OETAM par coefficient :**

Sur à peu près tous les coefficients, les salaires des femmes sont égaux ou un peu plus élevés que les hommes. Les comparaisons sont cependant toujours difficiles car les métiers sont différents.

**Comparaison Hommes/Femmes Cadres par coefficient :**

Sensiblement égal sauf en 880 où les femmes ont un salaire plus élevé.

**1<sup>er</sup> Tour de table – propositions initiales des OS :**

Les points suivants font l'objet de revendications, avec des chiffres et une importance variables selon les OS :

1. Le pourcentage d'augmentation des salaires réels, pour tous, sans qu'il soit fait mention des différents types de contrats ou du caractère « individualisé » ou non. Il varie de 2,9 % (CGC) à 5 % (CGT).
2. Le « talon », ou valeur plancher d'augmentation mensuelle pour les salaires moins élevés. Il varie de 80 Euros (FO) à 150 Euros (CGT)
3. La prime « exceptionnelle », justifiée par les résultats « exceptionnels » du Groupe, qui s'étagé entre 1500 Euros jusque 1 mois de salaire (CGC) afin de marquer, en sus, l'anniversaire de la marque.
4. La RMAG – Ressource Minimale Annuelle Garantie –
5. La revalorisation de la prime de productivité pour les contrats ELF EP, dont le mécanisme statutaire conduirait à une baisse importante, et dont le calcul est demandé sur la base des 3 dernières années, avec augmentation générale ci-dessus.
6. La revalorisation de la prime de quart, surtout portée par l'Aval, demandée égale pour chef de quart, opérateur, tableautiste etc. et calculée sur 340 points (coefficient le plus élevé en raffinerie pour personnel de quart).

**Position du SICTAME :**

La position du SICTAME qui allait être exposée et défendue au cours de cette réunion est la suivante :

Concernant les salaires : augmentation générale pour tous **de 3%** et, surtout, demande que l'on revienne aux fondamentaux de la négociation salariale, à savoir préservation du pouvoir d'achat et association des salariés aux gains de productivité.

L'argumentation pour **2005** se bâtit ainsi :

Prévision loi des Finances 2005 :	1,6 %
Provision pour le « glissement » généralement constaté entre la prévision ci-dessus et la réalité en fin d'année :	0,5 %
Partage des gains de productivité :	0,5 %
Rattrapage 2004 (voir ci-dessous)	0,4 %
<b>Soit</b>	<b>3,0 %</b>

Rappelons ici que l'accord **2004** avait été bâti ainsi :

Prévision inflation en 2004 :	1,5 %
Partage des gains de productivité :	0,5 %
Rattrapage 2003 :	0,2 %
<b>Soit</b>	<b>2,2 %</b>

L'inflation constatée a été de 1,9 %  
soit un rattrapage nécessaire de 0,4% à effectuer en 2005

Ce pourcentage de 3 % pour 2005 n'est donc pas délibérément exagéré :

- il met à 0 le compteur des « reports »,
- il prend en compte un partage des gains de productivité légitimes: les objectifs affichés – et tenus – par le Groupe sont une augmentation de production de 4% par an avec des effectifs en baisse.
- Il prend l'indice INSEE en référence, dont la pondération en coûts de l'immobilier reflète mal la situation de nombreux salariés du Groupe, en particulier en région parisienne.

Cette augmentation générale est le point central et le pivot de la négociation pour le SICTAME, et les autres éléments doivent se négocier en fonction de son résultat: talon, prime etc.

### **Propositions de la Direction après le 1<sup>er</sup> tour de table :**

Elles ne viendront qu'après d'autres tours..., l'exaspération manifestée par certains OS et une pause... !

A ce stade, seules quelques remarques générales sont formulées : *L'indice INSEE est ce qu'il est, et est en général considéré comme un des meilleurs au monde ; « il ne faut pas faire du « pérenne » sur du « conjoncturel » : les résultats des raffineries françaises sont les plus mauvais des raffineries d'Europe. »* et un principe - qui ne sera pas appliqué - est énoncé « *il faut choisir entre prime et plancher !* ».

### **Proposition de la Direction après 1<sup>ère</sup> pause :**

La Direction considère que l' « On pourrait trouver un accord autour de 2 % comme augmentation générale », qui pourrait, avec un plancher, être de 3% pour les bas salaires.

Elle se refuse à rentrer dans l'analyse du pourcentage demandé par le SICTAME : la complexité de la décomposition en 3 éléments déclenchant à chaque reprise des accès migraineux, d'autant plus douloureux que survient le terme de « partage des gains de productivité ».

Elle accepte l'idée, cette année, d'avoir un talon **et** une prime, « mais ce n'est pas un changement de politique. ».

S'il y a plancher, il est normal de considérer une prime hiérarchisée, mais la hiérarchisation devrait être relativement encadrée : 700 Euros serait le plancher de la prime pour un plafond à 1200 Euros.

La modification de la prime de quart n'est pas envisagée et doit être traitée dans le cadre de la négociation UFIP.

Les discussions vont se poursuivre, marquées par de nouvelles propositions de la direction après une seconde pause et la forte pression de la CGT- menace de mise à l'arrêt des raffineries-.

### **« Dernière proposition » de la Direction après 3<sup>ème</sup> pause - vers 16h45 :**

- Plancher : augmentation - talon - de 55 Euros
- Augmentation : **2,2 %** sur salaires réels (aux dires de la Direction, 70,2 % OETAM seraient « touchés » par ce plancher)
- RMAG : + 4 %
- Prime fixe de 1 000 Euros pour tous
- Prime de productivité : préservée au niveau de l'an dernier et inflatée de 2,2 %

Si rien n'est signé : augmentation de 1,9 % sans plancher ni prime.

Pour sa part le SICTAME déclare : «Très clairement 2,2 % ne correspond pas aux attentes du personnel que le SICTAME défend en tant que représentant du personnel et aussi de l'encadrement. C'est une cote mal taillée. Les efforts du personnel pour la croissance ne sont pas pris en compte, seule l'inflation est corrigée et les fruits de la croissance vont entièrement aux actionnaires et aux dirigeants ».

Entre cette réunion et la séance de signature, une clarification sera nécessaire pour faire préciser à la Direction que l'augmentation générale de 2,2% ne s'applique pas aux « individualisés » de statut CCNIP. Alors même qu'il avait toujours été question « d'augmentation générale » lors de cette NAO et que en 2004 l'augmentation s'appliquait en dessous de 6500 Euros mensuel (base 12 mois) pour les individualisés (soit pour l'essentiel du montant en général), implicitement la Direction ne les incluait pas en 2005. « Restriction mentale », moins douloureuse que la clarté mathématique : les salariés de niveau CCNIP 660 apprécieront l'équité de cette exclusion! Les augmentations générales ont pour vocation de préserver le pouvoir d'achat et d'associer tous les salariés au partage des gains de productivité; elles doivent rester distinctes des augmentations individuelles et n'ont pas à être amalgamées avec ces dernières comme le fait la Direction.

On comprend que, sur ces bases, une signature qui avaliserait par delà les chiffres le principe et la méthode était difficilement acceptable.

Outre cette systématisation de l'exclusion des « individualisés » de tout automatisme de compensation de la perte annuelle due à l'inflation, dont le montant n'est pas plus lié aux résultats de l'individu qu'à ceux du Groupe, on peut également s'inquiéter du refus « dogmatique » de reconnaître le principe d'un « partage » des gains de productivité par les salaires, celui-ci devant être – exclusivement - assuré par l'intéressement.

Or ce dernier résulte d'un accord triennal et n'est pas obligatoire, il est calculé par une formule liée au niveau de rentabilité des capitaux propres du Groupe et son caractère « pérenne » est loin d'être assuré. Il apparaît donc que la philosophie – implicite –, menant à cette politique, considère que le personnel – dans sa majorité – n'est pas un moteur de la productivité, mais bien les capitaux investis et la « partie » du management qui les met en œuvre.

## 6. LA VIE DES SECTIONS

### 6.1 PARIS

#### UES Aval : La féminisation en marche ?

En 2001, le taux de féminisation de l'encadrement chez Total était de 16 % - à comparer aux 30 % que l'on observe dans les administrations et certaines entreprises – taux qui est actuellement de 19,9 % et qu'il est prévu de porter à 22 % en 2006. Pour ce faire, une attention particulière doit être portée au taux de féminisation des recrutements ainsi qu'au suivi des carrières pour lesquelles les congés de maternité ne doivent pas être pénalisants.

Alors que le taux de féminisation visé pour les embauches est de 40 %, il apparaît que le taux effectif réalisé dans l'UES Aval est en contraction à 25 %. Les rémunérations des femmes sont aussi à la traîne par rapport à celles des hommes (NDLR : ceci semble donc en contradiction avec les informations données par la Direction en NAO), leur âge moyen est de 40 ans contre 42 pour les hommes ; leur ancienneté moyenne de 14,8 ans contre 16 ans pour les hommes.

Toutes catégories confondues, le taux de féminisation est de 25,3 % dans l'UES Aval (2 363 femmes et 6 993 hommes) et plus précisément de 24,2 % chez Total France (2 098 femmes et 6 584 hommes) et 39,3 % chez Total Lubrifiants (265 femmes et 409 hommes).

Chez Total, les femmes ont encore du chemin à parcourir....mais le SICTAME est là pour les aider....

### 6.2 PAU

#### Comité d'établissement du 15 décembre 2004

Par Robert BAUCOU

Participants pour le SICTAME : B. Séraissol, P. Cousson, B. Bronnimann, L. Rousseau, R. Baucou

1 - Questions en suspens : Passerelles prises en 2003 : 47 et en 2004 : 42.

2 - Compte rendu de la marche de l'établissement :

- Contrats établissement :
  - Restauration : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, EUREST assurera la restauration au CSTJF à la place d'Avenance, tous les salariés d'Avenance (hors Chef?) sont repris par le nouveau prestataire. Les élus s'interrogent pour comprendre comment la baisse du montant de la prestation (qui serait de 11%) va se répercuter : baisse de la qualité des produits, de la prestation, de la masse salariale...
  - Espaces verts et manutention : les élus s'interrogent sur la pertinence de cette « défragmentation » (= regroupement NDLR), de ces prestations qui relèvent de métiers bien distincts et de compétences notamment vis-à-vis de la sécurité qui sont spécifiques de chaque métier ; par ailleurs, ce regroupement exclut du marché les petites structures spécialisées en entretien des espaces verts telles que les CAT qui emploient des travailleurs handicapés.
  - Support SAP : appel d'offres en cours, P Cousson réitère sa demande d'éclaircissement sur cette prestation qui semble en contradiction avec les engagements passés (il y a 3 ans) par la Direction sur le centre de compétences SAP. La Direction conteste ce point de vue, il est convenu de consulter les PV des CE où cet engagement a été pris pour que la Direction explique le changement éventuel de stratégie.
  - Suite à l'accident mortel sur un rig de forage en Libye rapporté lors du précédent CE, il est demandé si une commission d'enquête interne a été constituée et si elle a rendu ses conclusions. La Direction indique qu'une telle commission a bien été constituée mais que le CE n'a pas à connaître ses conclusions. Il est rappelé qu'une des questions en suspens concernant l'instance où les questions relatives aux conditions de sécurité/sûreté et de travail des expatriés n'a toujours pas reçu de réponse de la part de la Direction. Les élus estiment scandaleux que dans la mandature actuelle aucune instance n'ait été autorisée à traiter ces questions et demandent à ce qu'une instance en soit saisie avant les prochaines élections.

3 - Point sur les contrats en alternance et de qualification : période octobre - novembre

4 nouveaux contrats d'apprentissage (formation en alternance) - 6 nouveaux contrats de qualification

4 - Point sur les travaux de rénovation du stade Blanchard

En préambule, la présidente de la commission culturelle conteste la décision (votée lors d'un précédent Bureau élargi) de supprimer le labo photo du stade Blanchard dans le cadre de la rénovation.

**NDLR** : On ne peut pas revenir constamment sur les décisions (justifiées) déjà prises !

L. Rousseau présente la dernière révision du projet de rénovation dont les ambitions ont dû être revues à la baisse (acoustique, chaufferie, puits de jour, revêtement couverture...) compte tenu de la dérive des coûts enregistrée entre l'estimation initiale et celle de l'avant projet définitif pour la phase 1 (estimation de 2 195 k€), la phase 2 est estimée à 378 k€.

La Direction répond négativement aux sollicitations (formulées lors du précédent CE) d'aides pour ce projet relatives à la prise en charge de la TVA et à une subvention exceptionnelle.

Lecture par le Secrétaire du CE de la résolution suivante :

*Compte tenu des ajustements proposés par le Comité de pilotage, l'enveloppe globale de la première phase des travaux TTC y compris les autres frais de Maîtrise d'ouvrage (contrôle ; sécurité, assurance D.O,...) passe à 2 194 721 euros. Qui vote en faveur de cette autorisation de dépenses ?*

Vote : 10 pour sur 10 votants

Lecture par le Secrétaire du CE de la résolution suivante :

*La phase 2 des travaux consiste en l'aménagement de la salle de réception (+ salle œnologie, salle cuisine) et le réaménagement de la salle de danse et karaté pour une enveloppe TTC de 322 880 euros TTC. Qui vote en faveur de cette autorisation de dépenses ?*

Vote : 7 pour sur 10 votants, la CGT s'abstient (elle veut consulter sa base pour la salle de réunion - réception).

L. Rousseau demande une subvention exceptionnelle de 18 k€ pour réaliser l'éclairage du nouveau court de tennis en terre battue (subvention à prendre sur le budget SPA 2004), la subvention est accordée par 10 voix pour sur 10 votants.

5 - Point sur les chantiers ASC communes :

- La CGT demande pour le prochain CE une présentation par le cabinet Lefebvre sur le montage contractuel de l'ensemble de l'opération de délégation de gestion des maisons familiales de vacances. La Direction est d'accord sur le principe à condition de ne pas remettre en cause la prééminence de la « structure ASC Communes » dans le processus.

S. Mazéas-Doloréa nous informe que le calendrier initial (délégation de gestion opérationnelle au 1/01/05) ne pourra être tenu, un ou deux mois supplémentaires seront nécessaires pour boucler le tout.

Le secrétaire du CE précise que le protocole d'accompagnement des salariés CIE a été signé par les délégués syndicaux du CIE et le secrétaire de la structure ASC Communes.

- Aide scolaire aux retraités : le Secrétaire du CE lit la résolution suivante :

*Les élus du CE de l'UES Amont Pau constatent que l'aide scolaire aux anciens salariés de TOTAL et d'ELF EP n'a pas pu être mise en oeuvre de manière centralisée comme ils l'avaient voté le 30 avril 2004.*

*Ils proposent que le CE de l'UES Amont Pau verse aux anciens salariés de TOTAL et de ELF EP une aide scolaire forfaitaire selon la réglementation applicable aux actifs de TOTAL.*

*A titre informatif, celle-ci est aujourd'hui la suivante :*

- ✓ 200 euros par an pour les enfants en 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>
- ✓ 250 euros par an pour les enfants en 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>
- ✓ 300 euros par an pour les enfants en seconde, première et terminale
- ✓ 500 euros par an pour les enfants poursuivant des études supérieures et ce, jusqu'à leurs 25 ans

*Pour déterminer quels sont les anciens salariés rattachés au CE de Pau, ils proposent de figer le fichier des retraités des ASCC communes à la date d'aujourd'hui et de décider qu'un ancien salarié sera affecté à son dernier CE d'affectation comme actif.*

La résolution est adoptée à l'unanimité des votants (10/10).

**NDLR** : les PRC ayant touché une compensation ne sont pas concernés par cette mesure

- Budget prévoyance 2004 : le Secrétaire du CE lit la résolution suivante :

*Les élus du CE de l'UES Amont considérant d'une part l'absence de coopération de la Direction pour effectuer cette opération sur la paie d'autre part les difficultés techniques de mise en application décident de renoncer à l'aide à la prévoyance pour l'exercice 2004 et d'affecter le montant aux réserves du CE.*

La résolution est adoptée à l'unanimité des votants (10/10).

- Point sur les postes à pourvoir au CE :

Enregistrement des candidatures en cours. La CGT revient sur sa demande de pourvoir un demi poste pour la médiathèque en plus des 2 postes déjà décidés.

#### 6 - Point sur le rattrapage de la Prévoyance 2003 pour les salariés TOTAL SA :

Le mail d'information des salariés concernés devrait être envoyé courant décembre à partir du fichier que la Direction doit transmettre au CE. Le traitement des virements ne pourra être fait avant mars 2005. Seuls 20 salariés de la holding devront faire l'objet d'un traitement manuel pour leur information.

#### 7 - Rapports des commissions :

- Commission financière : la commission propose en particulier :

- que les activités jeunesse communes soient subventionnées à 70 % en 2005 au lieu de 60 % en 2004.
- que l'aide scolaire aux inactifs soit séparée de celle aux actifs, qu'elle soit indépendante de celle donnée par les autres CE (adhérents du CIE) et que sa gestion soit déléguée au CIE.

Le Secrétaire du CE présente le budget révisé 2004 du CE qui inclut notamment des activités initialement déléguées au CIE et le soumet au vote des élus. Le budget révisé est adopté par 8 voix sur 9 et une abstention (CGT).

- Commission FE : la présidente lit le compte rendu de la réunion du 1<sup>er</sup> décembre 2004 relative à la sous-traitance chez DSI et GSR.

P. Cousson ajoute que, au cours du CCE du 10/12/04, lors du débat sur la sous-traitance, la Direction a accepté une rencontre entre les Organisations Syndicales et Mr Le Cloarec pour discuter des cas particuliers de sous traitants en situation d'être embauchés. Il a été indiqué que 5 propositions d'embauches ont été ou vont être faites à des salariés sous-traitants.

- Commission achats et services : compte rendu par le président de la journée « marché de Noël » au stade Blanchard le 8 décembre 2004

Toutes les Organisations Syndicales s'associent pour demander à la Direction une information du CE sur le traitement social des expatriés (RAPMI, représentation par délégués expatriés...), information à donner avant la fin du présent mandat des élus.

### 6.3 LACQ

Par Jean-Claude BRÉGAIL

#### **Lacq : Médailles chez TOTAL/TEPF – Gaziers et Pétroliers sont à l'honneur**<sup>1</sup>

*Le Directeur général de Total E&P France, Pierre Nerguararian, s'est adressé en ces termes aux récipiendaires réunis le 9 décembre 2004 à Lacq :*

« Merci à tous ceux qui sont présents parce que si vous êtes là, c'est pour une récompense du travail accompli dans cette grande maison qu'est TEPF mais aussi le groupe Total. Je suis fier de vous, de votre devoir accompli, un exemple de réussite pour la région. Vous avez maîtrisé l'exploitation de ce gisement, relevé un challenge, et celui-ci continue aujourd'hui. L'innovation technologique est au rendez-vous, il faut regarder vers l'avenir. Un avenir assuré de par le compagnonnage mis en œuvre avec des jeunes, le partage de votre savoir faire est un gage de réussite, un pari sur l'avenir du développement de cette plate forme ».

Le Directeur Général a tenu à mettre l'accent sur l'avenir :

« Nous sommes dans une entreprise forte, ici et dans le monde, c'est le fruit d'une remise en question permanente et au nom du groupe je vous en remercie. Lacq a été un temps fort, demain, la mutation technologique apportera un autre type de développement aussi je vous invite, pour ceux qui sont encore en activité à se projeter dans l'avenir ».

(JCB Médaillé du Travail, échelon Grand Or).

#### **Lacq : Activité industrielle**<sup>2</sup>

*Lors d'une réunion avec tous les élus du Bassin, le Directeur Général, Pierre Nerguararian a fait le bilan suivant :*

L'année 2004 a été "une année dense" avec 49 millions d'euros d'investissements et des productions de 2 milliards de m<sup>3</sup> de gaz, 2 millions de barils d'huile et environ 1 million de tonnes de soufre commercialisé.

D'un point de vue local, le puits du Lanot1 (commune de Bizanos), qui a mis en production un compartiment isolé à l'est du gisement de Meillon, a été qualifié par Pierre Nerguararian de « succès ... difficile. Nous y avons pris un risque majeur en forant car c'est un investissement de 12 millions d'euros ». Aujourd'hui, il est en phase de dégorgeement et produit 500 000 m<sup>3</sup> de gaz par jour. « Nous envisageons une durée de vie au-delà de 2010 », a-t-il rajouté.

Dès février 2005, le site de Lacq va expérimenter pour une durée de 18 mois le pilote industriel SPREX nécessaire au traitement des gaz bruts hyper acides : « Nous participons ainsi aux grands défis du Groupe Total, notamment en Asie Centrale »

Un autre dossier important "Lacq 2005" qui vise à restructurer l'ensemble des procédés industriels de l'usine de Lacq pour "adapter l'entreprise aux productions 2005-2010. "Un investissement cumulé de 60 millions d'euros »

NB : L'avenir du Bassin de Lacq, est-ce la piste du carburant vert, le bioéthanol ? Nous en reparlerons sûrement !

<sup>1</sup> 'La république des Pyrénées' 15 décembre

<sup>2</sup> 'La république des Pyrénées' 08 décembre

## 7. LA VIE DE L'UNSA

### UNSA Qui sommes-nous ?

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Nous reproduisons, ci-après, des extraits d'un article non signé paru dans « *l'enseignant* »

« Et l'UNSA, c'est quoi ? Il est temps sans doute de faire le point.

D'abord le sigle UNSA.

#### 1 - Le 'U' de UNSA, c'est Union

**C'est l'Union de Syndicats de salariés travaillant dans les secteurs publics ou privés.**

- **Certains de ces syndicats se sont fédérés.** Ce sont des Fédérations de métiers dont par exemple : les métiers de la santé 'UNSA Santé', les métiers de la Police 'UNSA Police', les métiers de l'Agriculture 'UNSA Agriculture'.  
Et aussi, l'UNSA Cheminots (SNCF), l'UNSA Territoriaux, l'UNSA Poste, l'UNSA transports, l'UNSA Télécom, l'UNSA Prévention Sécurité ... et l'UNSA Education ( les métiers de l'Education). Cette Fédération, la nôtre, comprend 27 syndicats de l'Education dont le Syndicat des Enseignants : SE-UNSA.
- **D'autres syndicats ne sont pas encore organisés en Fédération. Ils sont affiliés directement**  
Tous les syndicats qui se sont affiliés à l'UNSA ont signé une Charte qui nous unit autour des valeurs républicaines et humanistes : **laïcité – démocratie – solidarité.**  
*C'est un syndicat jeune (créé en 1993) et en construction. Son organisation n'est pas figée. Elle évolue.*  
**C'est un syndicat en pleine croissance.** L'UNSA ne cesse de s'intensifier. Depuis janvier 2003, 116 nouvelles organisations ont été accueillies à l'UNSA.

#### 2 - La deuxième lettre qui nous caractérise c'est le 'A' de autonome :

- autonome vis-à-vis des employeurs,
- autonomes vis-à-vis de tous pouvoirs politiques,
- chaque syndicat de l'Union est autonome dans ses projets, dans ses revendications, dans ses décisions, dans son fonctionnement,
- autonome financièrement : les cotisations des adhérents sont versées au syndicat auquel il appartient. Chaque syndicat verse une cotisation à l'Union.

Etc.

#### 3 - Etat des lieux

« Si aujourd'hui, nous comptons plus de 350 000 adhérents dont 14 000 en Aquitaine, nous en avons 3 à 4 000 dans le 64.

**Les syndicats de la Fonction Publique** sont nombreux : UNSA Education, UNSA Santé, UNSA Cheminots, UNSA Douanes, UNSA Police, UNSA Poste, UNSA Agriculture, UNSA Equipement, UNSA DDE, UNSA Pénitentiaire.

**Il y a aussi des syndicats d'entreprises privées** : UNSA Décathlon, UNSA Transports (ASF), UNSA Casino (gérants), UNSA Caisse d'Epargne, UNSA Pharma, UNSA Moniteurs de surf, UNSA Crédit Agricole, MSA, Contrôleurs laitiers et,

**le dernier arrivé : SICTAME UNSA ( TOTAL) ».**

## **Discriminations et violation de la liberté syndicale : l'UNSA saisit la Cour Européenne des droits de l'Homme**

Alain OLIVE, Secrétaire Général de l'UNSA s'exprime dans le n° 72 d'UNSA Magazine de décembre 2004

« La décision du Conseil d'Etat refusant de reconnaître notre représentativité, est pour nous inacceptable.

Nous allons donc traduire l'Etat français devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme, pour violation des articles 10, 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Après avoir épuisé les recours internes, nous nous adressons à la première juridiction internationale de protection des droits fondamentaux et à l'ultime rempart de la démocratie sur le Vieux continent.

Nous demandons à la Cour de Strasbourg de constater la violation par la France des droits garantis comme la liberté syndicale et l'interdiction des discriminations.

Cette décision, dont nous mesurons toute la gravité, a été mûrement réfléchie.

En agissant ainsi nous poursuivons deux objectifs.

- Le premier concerne d'abord l'idée que nous nous faisons du droit et de la morale.

Nous n'accepterons jamais que les militants de l'UNSA soient considérés comme des sous-syndicalistes, que l'on peut «chasser» à merci et traduire impunément devant les tribunaux pour leur activité syndicale. Dans le secteur privé, les exemples abondent. Ces discriminations doivent cesser. Cela ne sera possible que le jour où la liberté syndicale sera réelle dans notre pays et toutes les organisations traitées de la même façon, à égalité de droits et de devoirs.

Tous les syndicats légalement constitués doivent pouvoir se présenter au premier tour des élections, à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public.

Cela suppose qu'une distinction soit faite entre la capacité de se présenter aux suffrages des salariés -qui doit être largement ouverte- et la capacité de représenter ces mêmes salariés. Nul ne peut s'autoproclamer représentant des salariés. Seule une élection honnête et sans entraves est source de légitimité.

Il s'agira ensuite de déterminer à partir de quel pourcentage de voix obtenues cette capacité de représentation s'exercera.

- Le deuxième objectif que nous poursuivons – étroitement lié au premier- concerne l'amélioration des relations intersyndicales.

Toute l'histoire syndicale de notre pays montre que le pluralisme syndical n'a jamais été vraiment accepté.

Nous vivons toujours avec l'ombre portée de l'unité organique, incarnée par la CGT d'avant le Congrès de Lille de décembre 1921, si l'on excepte la création de la CFTC en 1919.

Il reste encore dans les mémoires, cette idée chère aux fondateurs de la CGT de 1895, que la classe ouvrière est une, et qu'une seule organisation doit la représenter.

Dans ce raisonnement le pluralisme est obligatoirement synonyme de division, et donc source de faiblesse et de confusion.

Il est temps d'entrer dans une nouvelle phase de notre démocratie sociale, où le pluralisme sera vraiment accepté. Alors, et alors seulement, pourront se nouer de vraies alliances et de vrais partenariats. Dans le contexte économique et social actuel, le syndicalisme français a besoin, plus que jamais, de construire des stratégies de rapprochement et de travail en commun. A l'UNSA, nous y sommes prêts ».

## **METIERS - Le Groupe TOTAL**

*Sous ce titre est paru dans le numéro 69 d'UNSA Magazine de novembre 2004, un article consacré au SICTAME-UNSA et à TOTAL, agrémenté de photos dont une de Bernard Butori, Délégué Syndical Central. Cet article est reproduit ci-après :*

« Le syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés de TOTAL est né en 1977 du regroupement de diverses formations syndicales issues de l'amont pétrolier (exploration et exploitation du pétrole). Affilié depuis 1979 à la CGC, il décide de quitter cette confédération en 2002 afin de préserver sa liberté vis-à-vis de la Direction. Le 1<sup>er</sup> juillet dernier, il a adhéré à l'UNSA.

Le SICTAME est le 1<sup>er</sup> syndicat de TOTAL SA avec 33,6% des suffrages ; tous collègues confondus, lors des dernières élections de 2003.

## **1<sup>er</sup> Groupe pétrolier français et 4<sup>ème</sup> mondial**

Avec la bénédiction des pouvoirs publics soucieux de constituer un champion national, le groupe TOTAL actuel est né de l'absorption d'ELF Aquitaine par TOTAL en 1999 et il emploie 50 000 salariés en France.

La stratégie du nouveau groupe est de tout axer sur le pétrole et de céder des activités jugées annexes : peinture, chimie, pharmacie (SANOFI-AVENTIS). Cette stratégie de la mono activité comporte des risques accrus en cas de retournement de l'activité pétrole, la diversification permettant d'amortir les cycles économiques.

Le groupe TOTAL mène depuis trois ans une politique de rachat d'actions ensuite détruites dont le montant cumulé s'élève à 16 milliards d'euros !!! Le but de l'opération est de soutenir le cours de l'action et d'augmenter le dividende servi par action puisque le bénéfice reste à un niveau élevé. On voit donc que la logique financière a pris le pas sur l'industriel.

### **Un véritable dialogue social à construire**

Un paradoxe : le SICTAME, 1<sup>er</sup> syndicat de TOTAL SA, n'a jamais été reçu par son PDG et son DRH fait tout pour le mettre hors jeu des négociations et des élections !

Une telle attitude est pourtant en contradiction flagrante avec le discours officiel de l'entreprise qui affirme que sa « responsabilité sociétale doit reposer sur le dialogue ».

Pourquoi ? Au prétexte que le SICTAME ne fait pas partie des 5 syndicats dits « représentatifs au niveau national » ; en réalité, parce qu'il n'est pas sous contrôle !

En fait, il reste à construire un projet social à la hauteur du projet économique. De plus, la responsabilité sociétale ne peut se limiter aux beaux discours : les pratiques doivent s'y conformer, au risque de perdre en crédibilité et de démotiver les équipes qui ont contribué aux succès de l'entreprise.

C'est pourquoi le SICTAME revendique :

- le respect des salariés qui doivent être considérés en « citoyens de l'entreprise »,
- des relations du type « adulte-adulte » au lieu de celles du type « parent-enfant »,
- le développement de l'emploi, la fin des sous-traitances abusives et des excès de travail,
- une meilleure représentation des personnels expatriés,
- le respect du contrat social et du Code du Travail, trop souvent malmenés,
- un dialogue social authentique, sans exclusion ni passage en force ou méthode Coué ».

## **8. EXPRESSIONS DIVERSES**

### **La pensée du mois**

Si un jour on te reproche que ton travail n'est pas un travail de professionnel, dis-toi bien que : des amateurs ont construit l'arche de Noé et des professionnels le Titanic.

### **Information sur le jour férié**

Le salarié doit bénéficier d'une journée supplémentaire de congé lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (Cass. Soc. 7/1/1998 n° 102 ; 22/1/1992 n° 343, RJS 3/92 n° 301).

Exemple : le 25 décembre en 2004 et le 1<sup>er</sup> janvier en 2005

## 9. COURRIER ENVOYÉ PAR LE SICTAME EN DÉCEMBRE

### Courrier adressé le 2/12/2004 à S. Rapin (DRHC/RS) par le DSC du SICTAME au sujet de l'éviction du SICTAME des réunions de négociation

Madame,

Vous restez sourde à toutes les demandes que le SICTAME vous adresse pour être associé à l'établissement du calendrier des négociations et vous persistez dans votre politique de mise à l'écart du SICTAME des réunions de négociations, au motif allégué d'une prétendue non représentativité sur un périmètre de négociation que vous déterminez unilatéralement.

Ainsi le 5 novembre dernier vous avez refusé que le SICTAME participe à la réunion de négociation sur le temps partiel, ce qui l'a conduit à faire une déclaration. Vous avez convoqué une nouvelle réunion sur ce sujet qui doit se tenir le 6 décembre et une troisième réunion est prévue pour le 13 janvier 2005. Vous tenez toujours le SICTAME à l'écart de ces réunions, ce qui nous amène à vous remettre le texte de notre déclaration du 5 novembre 2004 pour que vous puissiez bien en mesurer les tenants et aboutissants.

Plus indécent encore, nous apprenons à présent, par la voix d'un membre du Comité d'Établissement de Paris en réunion du 30 novembre 2004, puis par un tract syndical diffusé ce jour, que la Négociation Annuelle Obligatoire se tiendra le vendredi 17 décembre 2004 à Paris. Nous n'avons à aucun moment été consultés concernant le calendrier de cette négociation et n'avons reçu à ce jour aucune convocation.

Au-delà de toutes les arguties juridiques que vous pouvez avancer, l'ignorance et le mépris que vous affichez à l'égard de certains interlocuteurs n'est pas digne d'une société comme Total et est, pour le moins, symptomatique d'une certaine conception des relations sociales.

Nous attendons donc vos explications.

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

**NDLR** : Le texte de la déclaration SICTAME a été publié en page 8 des cahiers de novembre 2004.

## 10. COURRIERS INTERSYNDICAUX ENVOYÉS EN DÉCEMBRE

### • Elections professionnelles CE / DP

### Courrier intersyndical adressé le 15/12/2004 à S. Rapin (DRHC/RS) par les DSC CGT, FO et SICTAME au sujet des protocoles préélectoraux

Madame,

Les documents que vous nous avez adressés ce mardi 14 décembre montrent, à l'évidence, que vous ne tenez aucun compte de nos observations sur la question du vote électronique. En effet, pour les prochaines élections (CE et DP) de l'UES Amont, vous persistez à vouloir imposer ce mode de vote, au risque de perturber considérablement le calendrier électoral et en contradiction avec votre volonté affichée de parvenir à un compromis.

Quant aux prétendues avancées que vous citez, rappelons que, dès le 9 novembre 2004, tous les syndicats ont donné leur accord pour un 1<sup>er</sup> tour des élections au 31 mars 2005 et que, concernant le nombre total des sièges, il est identique à celui de 2003. En revanche, vous persistez à ignorer les dispositions légales en refusant de prendre en compte les effectifs expatriés dans le processus électoral des délégués du personnel.

Aussi, pour que les choses soient parfaitement claires, nous vous rappelons, ci-après, quelques faits et quelques unes de nos observations :

- lors de la réunion préliminaire du 9 novembre 2004, vous nous avez remis un document de présentation qui indiquait que : « *La loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 a introduit dans le code du travail la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles* » et vous citiez la modification en résultant pour les articles L.423-13 et L.433-9 al.1 du Code du Travail : « *L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique...* ». Ce jour là, vous n'avez pas précisé la fin occultée de ce paragraphe et personne n'a pensé à vous demander ce que représentaient les 3 points de suspension.

Lors de cette réunion préparatoire fut arrêté un calendrier qui prévoyait :

- une réunion technique de présentation du vote électronique le 17 novembre par la société Accenture, l'éventualité de ce vote étant envisagée pour faciliter le vote des expatriés ;
- 2 réunions de négociation les 7 et 13 décembre.

En plus de ces réunions, vous en avez provoqué une autre le 25 novembre, décidée unilatéralement par vous seule le 23 novembre, où en présence d'Accenture, vous nous avez remis des documents faisant apparaître votre intention d'étendre le vote électronique à l'ensemble de l'électorat.

- lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation, le 7 décembre, nous vous avons interrogée, sans que vous puissiez répondre, sur la fin du paragraphe après « *ou par vote électronique...* » dans les articles du Code du travail. En fait, nous venions de découvrir que l'article 54 de la Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004, dite « Loi pour la Confiance dans l'Economie Numérique », modifiant le Code du travail, précisait : « *ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat* ». En occultant cette précision dans votre document de présentation du 9 novembre, vous avez tenté d'éviter le débat sur ce décret non encore publié et vous avez tenté de nous abuser : ne pas donner toute l'information, c'est manipuler l'information ainsi que ses interlocuteurs !
- lors de la 2<sup>ème</sup> réunion de négociation, le 13 décembre, nous vous avons clairement confirmé qu'il était hors de question que nous acceptions la mise en œuvre du vote électronique, tant que les conditions et les modalités auxquelles fait explicitement référence la loi du 21 juin 2004 n'auraient pas été définies par le décret en Conseil d'Etat qu'elle prévoit.
- lors de cette même réunion, nous vous avons tout aussi clairement confirmé que l'article 54 de la loi indiquait en outre que « *La mise en œuvre du présent article est subordonnée à la signature d'un accord d'entreprise* », et que si vous soumettiez un accord prévoyant le vote électronique en dépit de l'absence du décret, nous exercerions un droit d'opposition, sachant que nos 3 organisations représentent 61% des voix exprimées lors des dernières élections.

Enfin, au delà de ce cadre législatif qui demande à être précisé, vous n'êtes pas sans savoir que la mise en œuvre de ce vote électronique suppose une confiance forte des électeurs, tant dans la confidentialité des votes émis que dans la fiabilité et l'inviolabilité des systèmes mis en place. Les dysfonctionnements ou manipulations observés dans des pays aussi techniquement et démocratiquement avancés que les Etats-Unis laissent planer des doutes. En outre, le niveau actuel de confiance qui prévaut dans l'entreprise ne nous paraît pas propice à la mise en œuvre d'un tel dispositif maintenant. De plus, un certain nombre de questions techniques méritent encore examen et il n'est pas sûr que tous les expatriés, notamment ceux travaillant sur chantiers ou les personnels en rotation puissent voter de cette manière. Il nous paraît donc plus sage d'éviter toute précipitation et de remettre l'examen de la mise en œuvre du vote électronique aux élections de 2007, le cadre législatif ayant probablement été défini d'ici là et la sécurité et la confidentialité des systèmes s'en trouvant aussi certainement renforcées.

C'est pourquoi, comme nous vous l'avons déjà demandé lors des réunions de négociation des 7 et 13 décembre, nous vous enjoignons de retirer de vos projets de protocoles préélectorales toute référence à un dispositif de vote électronique et de ne faire apparaître que les dispositifs éprouvés du vote physique et du vote par correspondance. Une fois ce préalable levé, nous pourrions discuter sereinement des autres points des protocoles. Votre refus de nous entendre ne peut que conduire à un conflit qui perturberait et retarderait gravement le calendrier électoral et dont vous supporteriez la responsabilité.

Ceci étant, nous avons le même objectif que vous d'accroître la participation électorale. Rappelons que, lors des dernières élections, sur les 4 collèges électoraux concernés, un seul, celui des Cadres Paris, n'avait pas obtenu le quorum au premier tour. Nul doute que l'on peut tirer les enseignements des dysfonctionnements observés lors des élections de 2003, et qu'il vous appartient de prendre toutes dispositions voulues pour que le vote par correspondance des expatriés se fasse dans des conditions d'efficacité et de rapidité améliorées.

Espérant que vous aurez le souci de proposer des protocoles susceptibles de recueillir l'assentiment de la majorité, nous vous prions d'agréer, Madame, l'assurance de nos sentiments distingués.

**Courrier intersyndical adressé le 23/12/2004 à Total SA – Elf EP et les syndicats CFDT – CFE-CGC et CFTC par les DSC CGT, FO et SICTAME pour former opposition aux protocoles préélectorales relatifs aux élections des DP et CE**

Madame, Monsieur,

Nos trois organisations syndicales ont reçu, le 22 décembre 2004, deux 'protocoles d'accord', conclus entre les Directions de la Société TOTAL S.A. et de la société ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A. et les Syndicats CFTC, CFDT et CFE – CGC, relatifs aux élections CE et DP de l'U.E.S. Amont Total, constituées des Sociétés TOTAL S.A. et ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.

**Nous formons opposition à ces deux ‘protocoles’ d’accord préélectoral**, protocoles considérés en leurs articles I, II, IV et VII et tous autres articles, notamment les articles V, VI, VIII, IX, X et XI, pour ce qu’ils sont impactés au titre du vote électronique.

A- Article I :

Les ‘protocoles’ mentionnent comme date du second tour le 16 mai 2005, jour du lundi de Pentecôte, férié sous réserve de négociations dans l’entreprise. Or, ces négociations n’ont pas eu lieu ; l’employeur ne pouvait anticiper sur celles-ci.

B- Article II :

Concernant le ‘protocole’ électoral DP, contrairement aux dispositions légales, les salariés expatriés et rotationnels n’ont été pris en compte, ni pour le calcul des effectifs, ni en tant qu’électeurs.

C- Article IV :

Les deux ‘protocoles’ font état de deux collègues, contrairement aux dispositions légales qui en prévoient trois.

De plus, la répartition des effectifs entre les collègues n’est pas mentionnée, alors qu’elle permet de respecter la proportionnalité de cette répartition entre collègues.

En particulier, aucune référence n’est faite aux sous-traitants, leur nombre, leurs effectifs et leur répartition entre les collègues.

D- Article VII :

*L’article VII b sur le vote électronique prévoit qu’il est ouvert à tous les électeurs en activité dotés de l’équipement technique nécessaire.*

1. Cet article ne respecte pas les dispositions de l’article 54 de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004.

Cette loi, en modifiant le Code du travail, a précisé les dispositions des articles L 423-13 et L 433-9 alinéa 1 du Code du travail dans les termes suivants : « *L’élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d’Etat* ».

Au jour de la présente opposition, aucun décret du Conseil d’Etat n’a défini ni les modalités ni les conditions qui doivent être appliquées pour le vote électronique.

Dit autrement, l’accord voudrait se substituer au Conseil d’Etat, alors que le législateur a exigé son intervention compte tenu de son rôle en pareil cas de gardien des libertés publiques et donc, de la régularité des élections, y compris en matière d’élections professionnelles.

2. Ce qu’un accord même unanime ne peut faire, a fortiori en est-il de même d’un accord signé par des organisations syndicales très minoritaires.
3. Pour qu’il y ait accord, encore faudrait-il qu’il y ait eu négociation valable avec **l’ensemble** des organisations syndicales concernées, c’est-à-dire, suite à une information objective donnée aux partenaires sociaux, de véritables négociations avec concessions réciproques. Rien à voir avec ce qui a été fait par la Direction Générale de l’Entreprise

Ce ne fut pas le cas, compte tenu – entre autres – de la présentation tronquée qui fut faite et des informations inexactes données.

4. Le vote électronique ne garantit ni l’indépendance du votant (absence de neutralisation du lieu de vote, non exempt de toute pression) ni l’information objective, l’information orale et les pressions sur place pouvant être faites au moment même du vote et sans aucun contrôle, ni « l’authenticité du bulletin de vote électronique déposé dans l’urne électronique, ni l’authenticité de l’urne électronique dépouillée » (rapport 2003 de la CNIL).

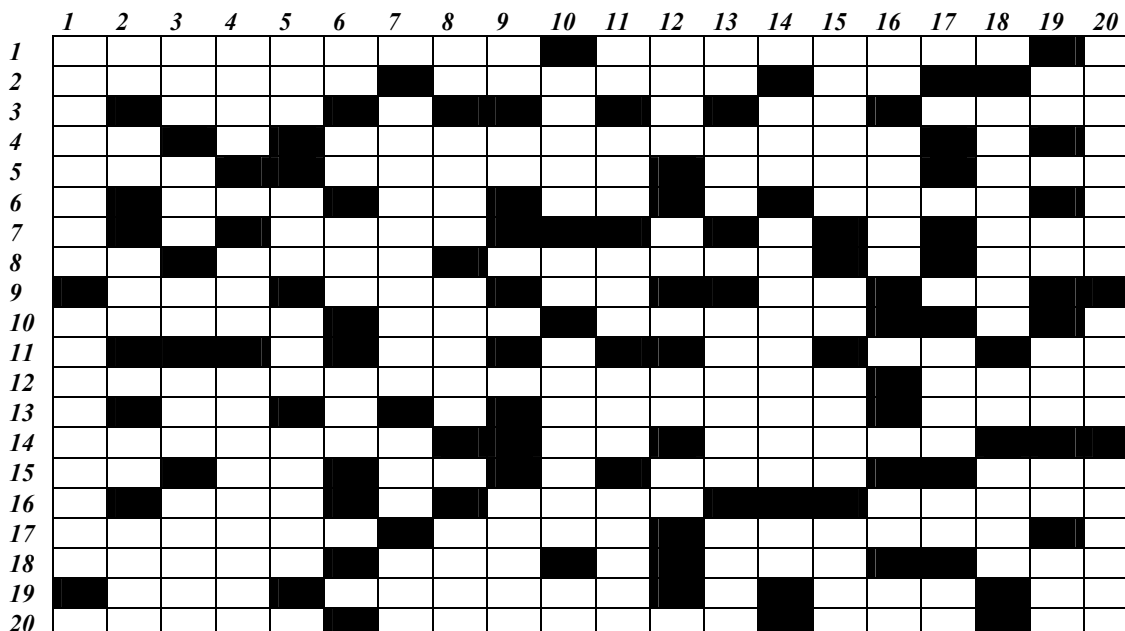
Veillez, agréer, Madame, Monsieur, l’assurance de notre considération distinguée.

**DIVERTISSEMENT DE CRUCIVERBISTE**

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Lassés peut être par mes éditos, je vous propose une alternative avec cette modeste grille que vous pourrez découvrir pour vous remettre des agapes des réveillons de Noël et du Jour de l'An.

(NDLR : En raison de quelques problèmes techniques et d'une actualité un peu trop chargée, nous publions avec retard ces grilles que le Président d'Honneur nous avait concoctées pour Noël.)

**Horizontalement**

- 1 On est encore jeune quand on la coiffe – Supportrice catholique de Christophe Colomb
- 2 Antique sumérienne – Etat typique de notre Direction – Doublé, c'est sénile – Direction qui manque d'air
- 3 Sigle paramilitaire – Compte rendu succinct – Alpha dans l'Armée de l'Air
- 4 Contre qui oblige à monter – Pour la nation, classement syndical par les urnes
- 5 Direction peu humaine malgré son affirmation – Le XII<sup>ème</sup> bâtit le Palais des Papes – Il vaut mieux savoir d'où il vient – Uni désuni
- 6 Aménagement de départ à la retraite – Belle Citroën – D'entreprise ou d'établissement, c'est selon – Région de Palestine sans dessus dessous
- 7 Sur-complémentaire Elf – Instance pour le personnel
- 8 Métier de pétrolier – En anglais, le 39 mène à Alcatraz – Le chant de sa congénère a trompé Ulysse – Réunit plusieurs 6-3 Horizontal
- 9 Glande au restaurant – La santé vue par TOTAL – Deuxième degré – Route Départementale – Donné par le chef
- 10 Statut de pétrolier – Interroge sur la détermination de quelque chose – Mouvement locomoteur qui réagit à un stimulus
- 11 Union Européenne – Assemblée générale – Fromage de Vesoul – Grecque nourricière
- 12 Hélas, seules cinq OS le sont – Sésame pour voyager
- 13 Id Est – Voyageait au bout de la nuit – Son fils s'empara de la toison d'or
- 14 OS majeure chez TOTAL – Quartier Général – Ont pu être généraux
- 15 Thallium – Résonance magnétique – Mao l'a parcouru – Beur tourneviré – Jamais ancien
- 16 Ville du Vert-Galant – Bonne santé Elf – Somme
- 17 Protection de nuit – Pompe à fric – Mère attentive d'un Pape musicien
- 18 Nord en lusitanien – Court – Roi du palindrome – Il fallait négocier âprement pour en obtenir un
- 19 Voleuse parfois – Statut de gueules noires – Blanc du Maroc ou de Tunisie – Palladium
- 20 Coco curieuse – Saint qui a du tonneau – Interroge sur l'identité – Cale

### Verticalement

- 1 Un col féminin – Royale lignée danoise
- 2 Ru côtier – Unité d'angle – Prêretraite choisie – Moitié de couple – Type de syndicalistes (mais pas au SICTAME !)
- 3 Instance d'où il nous arrive de sortir la tête haute – Précède un grand coup – À la mode – Pointu – Capitale
- 4 Dur chez Sam – Vingt-troisième grecque – Section dynamique du SICTAME
- 5 Agence Spatiale Européenne – Chambre pour le Commerce et l'Industrie – Spécialiste du corbeau avec Edgar – Une croisière TV le fait (s')
- 6 Marque de sang – Plomb – Résumé de remarque – Fils aîné de Noé
- 7 Son masculin vient du germanique Frido et Rick – Ancienne grande – Identifiant bancaire
- 8 Négation – Union d'avenir – Ne sentent pas l'eau de rose – La rose aussi
- 9 On y formait les instits – Bas de gamme – Parier
- 10 Amoureux bouleversé – Cité biblique – Fratrie aimant les confitures – Premier impair
- 11 Iridium – Soustrait – Inséparable de Peppermint – Taux Effectif Global – Africaine
- 12 Technique de ski dépassée – Lac pyrénéen – Avant nous – Bassin Parisien
- 13 Bouts de salut – Pour séduire une vierge – Souvent associé à François – Inséparable de George
- 14 De sol ou des champs – On y trouve le temple dorique de la Concorde – Bretonne engloutie par les flots
- 15 S'applique bien au chapelet – Utile à la couturière – Souvent en rapport avec l'eau – Gisement de gaz français
- 16 Note donnée – Les options l'améliorent bien – Etrange lucarne – Article en or
- 17 Patron des juristes – Pour Rimbaud, c'est la France sans blanc – Lettre nombre
- 18 Partenaire social – Auxiliaire anglais – Enlèves
- 19 On y parle des problèmes de l'entreprise – Repos Compensateur – Ancien marchand de gaz – Mot d'enfant – Offre Publique de Vente.
- 20 A pu être Auguste, Hardi, Bel, ou Long – Prénom d'un ancien président ... d'Haïti ! (2 mots)

### Un petit divertissement pour la Noël

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>				
<b>2</b>				
<b>3</b>				
<b>4</b>				

	<b>Horizontalement</b>	<b>Verticalement</b>
<b>1</b>	Arbre des pétroliers	Idem le 1 horizontal
<b>2</b>	30,594 grammes de bonheur	Idem le 2 horizontal
<b>3</b>	Permet de penser tout haut	Idem le 3 horizontal
<b>4</b>	Roi de Bayonne	Idem le 4 horizontal

Solutions dans le prochain numéro des Cahiers

..o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

#### **AVIS de VIGILANCE**

#### **Attention au démarchage sauvage**

Comme en fin d'année dernière, la CFE – CGC a adressé à certains d'entre vous, un courrier, sous enveloppe au sigle ENERMINE, pour réclamer une cotisation !

Vous avez payé votre cotisation au SICTAME – TOTAL, syndicat adhérent à l'UNSA, vous êtes donc quitte et ne devez rien à la CFE-CGC.

Sachez de plus qu'ENERMINE a été triplement condamnée : au remboursement de cotisations, au titre de l'article 700 NCPC et aux dépens par le Tribunal d'Instance de Paris, le 11 mai 2004, pour avoir réclaté abusivement des cotisations au SICTAME. Ne vous laissez donc pas abuser.

**Soyez vigilants et signalez-nous toute sollicitation indue**

..o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o.o

## 11. TRACTS DIFFUSÉS DE DECEMBRE

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

**TOTAL**  
13 décembre 2004



**Le SICTAME vous informe**

# **LA RETRAITE, pour quand ?**

Les récentes évolutions législatives relatives aux retraites ont fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois. Elles ont amené aussi beaucoup de questions et pas mal de rumeurs qui circulent actuellement dans les couloirs...

C'est pourquoi, au vu des inquiétudes croissantes sur les perspectives de départ ou mise à la retraite, tant pour les personnels relevant de la CCNIP que pour ceux relevant du Statut du Mineur, il nous est apparu utile de **faire un point sur les multiples interrogations** :

- **Que change la loi Fillon ?**
- **Quels sont les avantages de l'Accord UFIP portant sur les retraites ?**
- **IMR - IDR : Qu'est-ce que c'est ?**
- **Que représente l'aide au rachat de trimestres ?**
- **Quels sont les inconvénients de cet accord ?**
- **Les salariés au Statut du Mineur sont-ils concernés par l'Accord UFIP ?**
- **L'Accord UFIP peut-il être étendu aux salariés au Statut du Mineur ?**
- **La passerelle permettrait-elle à ces salariés d'entrer dans le cadre d'application de cet accord ?**
- **L'anticipation expatriation est-elle compatible avec l'Accord UFIP ?**
- **Faut-il prendre la passerelle ?**
- **Faut-il racheter des trimestres ?**

### CADRE LÉGAL :

#### Que change la loi Fillon ?

Essentiellement 3 choses :

#### **1 – Interdiction pour l'employeur de prendre l'initiative d'une mise à la retraite AVANT 65 ans :**

Auparavant, le passage en retraite pouvait se faire à l'initiative, soit de l'employeur (**Mise** à la retraite), soit de l'intéressé (**Départ** à la retraite), entre les 60 et 65 ans de l'intéressé et sous réserve bien sûr qu'il remplisse les conditions d'une liquidation à taux plein.

**La loi supprime la Mise à la Retraite à l'initiative de l'employeur AVANT les 65 ans** de l'intéressé. Le salarié est donc le seul à pouvoir décider de l'âge de son Départ en retraite entre 60 et 65 ans ; l'employeur retrouvant la faculté d'une Mise à la retraite de l'intéressé dès lors que celui-ci atteint les 65 ans.

#### **2 – Possibilité de déroger à cette interdiction par Accord de Branche :**

En ce qui nous concerne, nous dépendons de 2 branches :

- **l'industrie du Pétrole, régie par la CCNIP ;**
- **les Mines, régie par le Statut du Mineur, qui dépasse largement notre cadre pétrolier.**

L'Accord UFIP a clairement pour objet cette dérogation. Il est signé au périmètre de la CCNIP et s'applique donc à l'intégralité de ce périmètre, et **UNIQUEMENT** à ce périmètre. Il est donc normal et incontournable qu'il s'applique aux salariés relevant de la CCNIP et qu'il ne s'applique pas à ceux relevant du Statut du Mineur.

Concernant les Mines, régie par le Statut du Mineur, le périmètre et les attentes sont évidemment différents. A ce jour, aucun accord de ce type n'y a été négocié ; il est utile de préciser qu'une négociation à ce sujet aurait une très forte probabilité d'aboutir à un Accord « Mines » différent de l'Accord UFIP, ce qui ne répondrait pas à une recherche d'équité de traitement pour nos deux populations de salariés. La solution est donc à rechercher ailleurs.

### 3 – Possibilité de racheter des trimestres :

Cette possibilité est ouverte à tous, en dehors de tout accord dérogatoire, mais avec une mise en oeuvre progressive : salariés de plus de 55 ans en 2004, de plus de 54 ans en 2005 et tous les salariés à partir de 2006.

Cette possibilité de rachat, limitée à 12 trimestres, porte sur deux types de périodes :

- les années incomplètes, qui n'ont pu permettre de valider quatre trimestres ;
- les années d'études supérieures, avec obtention d'un diplôme ou admission dans une grande école ou classe préparatoire.

#### CADRE CONVENTIONNEL :

##### Quels sont les avantages de l'Accord UFIP portant sur les retraites ?

Un accord dérogatoire se doit de définir des compensations tant collectives qu'individuelles. L'Accord UFIP ne fait pas exception à la règle et prévoit les mesures individuelles suivantes :

- **majoration de 20% de l'IMR**
- **prise en charge financière de l'employeur pour partie d'un éventuel rachat de trimestres**

Et c'est tout... Certes, ce n'est déjà pas si mal, mais cela n'a rien d'exceptionnel et explique sans doute la signature de cet accord par une seule organisation syndicale et le refus de toutes les autres.

#### IMR - IDR : Qu'est-ce que c'est ?

Les 2 sont des Indemnités :

- la première est due lors de la **Mise à la Retraite (IMR) à l'initiative de l'employeur**. Identique pour les salariés des 2 côtés (CCNIP et Mines), elle varie de 3 à 6 mois de salaire de référence, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est défiscalisée et « désocialisée ». L'accord UFIP majore cette IMR de 20%, côté CCNIP.

- l'autre est due lors du **Départ à la Retraite (IDR) à l'initiative du salarié**. Identique des 2 côtés, elle est de 3 mois de salaire de référence ; elle est soumise à fiscalité et aux cotisations sociales.

#### Que représente l'aide au rachat de trimestres ?

Pour un salarié ayant racheté des trimestres, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'accompagne d'une IMR majorée d'un demi mois du salaire de référence par trimestre racheté ; le salaire de référence est plafonné à « 4 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale » (soit 9 904 € à ce jour) et la majoration de l'IMR est limitée au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale de l'année de la mise à la retraite (soit 29 712 € pour 2004 et 30 192 € en 2005).

Le coût du rachat d'un trimestre par le salarié varie en fonction de sa tranche de revenu professionnel, avec un plafond relativement peu éloigné du plancher : ainsi, pour un salarié de 59 ans - opérant par exemple un rachat au titre du seul taux - , le coût du rachat varie de 2 614 à 3 485 €, en fonction de son revenu professionnel.

La majoration de l'IMR est fonction du salaire de référence, avec des plafonds élevés ; tandis que le coût de rachat est très rapidement limité en plafond. De ce fait et compte tenu des impacts fiscaux, le dispositif s'avère d'autant plus rentable que le salaire de référence est élevé et peut conduire, dans certains cas, à un coût nul voire à un gain !

**Ceci pose clairement l'absence d'équité du système et appelle à une prise en charge à 100% pour tous.**

#### Quels sont les inconvénients de cet Accord ?

**Principalement un : Le contournement de l'objectif premier de la loi**, l'employeur retrouvant la possibilité de prendre l'initiative d'une mise à la retraite entre 60 et 65 ans. Vu les attentes de la plupart d'entre nous, ce n'est pas forcément un inconvénient. En revanche, c'en est un pour ceux qui ne souhaitent pas partir dès lors qu'ils ont acquis toutes leurs annuités entre 60 et 65 ans.

Les salariés au Statut du Mineur, n'étant pas couverts par l'Accord UFIP, sont à l'abri d'un tel risque et conservent l'initiative de décider du moment de leur départ en retraite entre 60 et 65 ans.

Certes, l'employeur n'est pas obligé de procéder à une mise à la retraite dès que les annuités sont acquises au-delà de 60 ans, mais l'Histoire récente et certains discours prospectifs ne laissent que peu, si ce n'est pas, de place pour cette option ... Peut-être est-ce là d'ailleurs la principale motivation de la loi ...

#### Les salariés relevant du Statut du Mineur sont-ils concernés par l'accord UFIP ?

Certes NON, puisqu'ils ne sont pas dans le périmètre que couvre cet accord (CCNIP).

### **L'Accord UFIP peut-il être étendu aux salariés au Statut du Mineur ?**

Clairement NON. De plus, l'esprit de la loi étant que chaque branche s'organise elle-même, rappelons qu'il est improbable qu'une négociation « Mines » puisse aboutir à des résultats identiques.

### **La passerelle permettrait-elle à ces salariés d'entrer dans le cadre d'application de cet accord ?**

Certes OUI, puisque cette passerelle a pour objet de faire sortir l'intéressé du périmètre « Mineur » pour le basculer dans celui de la CCNIP (si tant est besoin qu'il faille le rappeler...). Dès lors que l'intéressé a rejoint le périmètre de la CCNIP, tous les textes régissant ce périmètre lui sont applicables et donc également cet accord UFIP.

### **L'anticipation expatriation est-elle compatible avec l'Accord UFIP ?**

OUI absolument ; les 2 sont cumulables, malgré l'interprétation faite par la Direction.

C'est certainement le point qui interpelle le plus. En effet, au travers de sa présentation Havas et des informations fournies par les services RH, **la Direction a annoncé une incompatibilité et la nécessité d'un choix entre les 2 !**

La Direction justifie sa position par le fait que, en son art.16, **la loi autorise la mise à la retraite par l'employeur dans 4 cas dérogatoires, aux conditions antérieurement définies** (salarié de moins de 65 ans sous réserve qu'il ait plus de 60 ans et qu'il bénéficie du taux plein). Mais pour les salariés pouvant prétendre à une Cessation Anticipée d'Activité (CAA), la Direction entend soumettre l'application de la loi Fillon et de l'Accord UFIP à l'abandon par les intéressés de leurs droits à anticipation. Cette façon de faire n'est pas correcte.

**Une lecture attentive de la loi s'impose.** Ainsi, peut-on lire, au niveau de l'art. 16 : *« la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'art. L-351-8 du Code de la Sécurité Sociale »*. En clair, interdiction de mettre à la retraite avant 65 ans ! **Sont ensuite listés les 4 cas dérogatoires autorisant une mise à la retraite avant 65 ans :**

- *« ...dans le cadre d'une Convention ou d'un Accord collectif étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou formation professionnelle... »*, ce qui correspond bien à la mise en place de notre Accord UFIP, sans aucun rapport avec une quelconque CAA, que ce soit au titre expatriation, postés ou autre.

- *« ...ou en cas de cessation d'activité en application d'un Accord Professionnel mentionné à l'art. L-352-3 du Code du Travail... »*. Vérification faite, cet article figure dans un chapitre relatif aux travailleurs privés d'emploi et fait effectivement référence à des *« accords professionnels [ou interprofessionnels], nationaux ou régionaux »*. L'anticipation expatriation n'a rien à voir avec un quelconque accord professionnel ou interprofessionnel, ni avec des travailleurs privés d'emploi puisqu'il s'agit d'une dispense d'activité. Le lien ne peut donc être retenu.

- *« ...ou d'une convention conclue en application du 3° de l'art. L-322-4 du Code du Travail... »*. Vérification faite, cet article figure dans un chapitre relatif au Fonds National pour l'Emploi et fait référence au cadre d'une convention de préretraite progressive. Là aussi, aucun rapport avec l'anticipation expatriation.

- *« ...ou dans le cadre de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement... »*. Toujours sans rapport, puisqu'une Dispense d'Activité n'a rien à voir avec une quelconque préretraite au sens légal.

**Il apparaît finalement que ces 4 cas, dérogatoires à la loi, correspondent à des situations régies par des accords ou des conventions sans incidence sur les protocoles de cessation anticipée d'activité** (expatriés, postés, ..). Ces protocoles n'engagent en rien sur la date de passage en retraite. Ils ne déterminent, en fait, qu'une durée de mise en dispense d'activité, dont le point de départ est déterminé en fonction de la date calculée du passage en retraite. Ces protocoles n'empêchent aucunement l'application de **la loi Fillon et de l'Accord UFIP** ; ces derniers textes **n'interdisent en rien le bénéfice des droits à cessation anticipée d'activité, notamment pour cause d'expatriation**. Procéder autrement reviendrait à spolier tous les ayants droit à CAA !

### **Faut-il prendre la passerelle ?**

Pas de réponse absolue : certains peuvent y trouver leur intérêt, et les autres pas, comme l'indique notre conclusion. Ceci étant, pour l'examen de votre cas personnel, n'hésitez pas à solliciter l'avis et les conseils du SICTAME.

### **Faut-il racheter des trimestres ?**

La réponse est évidemment individuelle et dépend des objectifs de chacun, notamment quant à l'âge souhaité pour le passage en retraite, et l'adéquation des moyens à ces objectifs.

Cependant, pour ceux qui envisagent un tel rachat, on peut dégager les règles générales et critères suivants :

- la rentabilité de l'opération varie avec le niveau de salaire : un cadre supérieur amortit son rachat deux fois plus vite qu'un employé ;
- les retraites complémentaires, et en particulier l'AGIRC, ont un effet de levier important, et leur poids relatif dans la retraite future accroît d'autant l'intérêt du rachat de trimestres ;
- pour apprécier le bilan de l'opération, il est recommandé de calculer le délai de récupération (en années) du montant investi pour le rachat de trimestres en tenant compte de l'impact fiscal. Ce délai se compare à l'espérance de vie moyenne, ou à celle qui vous semble applicable.

### **EN CONCLUSION :**

Il n'existe pas de solution universelle applicable à tous, tant il est vrai qu'en matière de retraite, au delà des aspects de gestion collective, il y a juxtaposition de cas particuliers avec des examens et des réponses parfois très opposées.

**Afin d'apprécier l'intérêt du système pour vous-même, commencez par vous poser les questions suivantes :**

- Age souhaité pour le passage en retraite, compte tenu des charges de famille, financières et autres ?
- Age théorique d'obtention des conditions du « taux plein » ?.....Avant .. ou .. Après .. 65 ans ?
- Si avant, possibilité de rachat de trimestres ..... OUI.....NON
- Si oui, économicité du rachat ..... OUI.....NON
- Si oui, nouvel âge d'obtention des conditions « taux plein ».....
- Manque à gagner en salaire.....
- Manque à gagner en constitution de rente AGIRC / ARRCO.....
- Economicité d'un éventuel rachat de points AGIRC / ARRCO.....
- Cumul des pensions de retraite attendues.....
- Différentiel de pouvoir d'achat salaires / pensions.....
- Acceptabilité de ce différentiel.....

**Si vous n'avez rien à racheter,**

**si vous ne pouvez pas racheter,**

**et/ou si le différentiel est trop important,**

**et/ou si vous ne souhaitez pas partir avant d'avoir toutes vos annuités ou avant 65 ans,**

**alors, bien sûr, tout cela n'a aucun intérêt pour vous, et accessoirement vous expose dangereusement si vous êtes CCNIP... Notez alors que l'Accord UFIP, dans son préambule, déclare qu'il vise à permettre " le bénéfice, pour les salariés, et notamment pour ceux qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, des possibilités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans..."**

**A l'inverse, si tout cela répond à votre souhait de départ, alors tout va bien. Cependant, compte tenu des problématiques soulevées par les positions de la Direction, notamment sur le rachat de trimestres et la prise en compte des anticipations, une évolution nous apparaît pour le moins nécessaire.**

**Toute précipitation pourrait donc être dommageable.**

**Assurez-vous également d'avoir bien analysé votre cas particulier et envisagé toutes les options possibles.**

Si vous êtes au Statut du Mineur, une passerelle peut s'avérer intéressante, mais à prendre au bon moment.

En effet, n'oubliez pas que la prise de la passerelle « *n'est pas limitée dans le temps* » et que seule une « *anticipation de 6 mois* » est demandée (cf. courrier individuel du 25/11/04 signé de F. Viaud). De plus, le choix est sans retour et ses conséquences s'appliqueront à vie. Il n'y a donc pas d'urgence à se précipiter, sauf à être en position de partir ou dans la nécessité d'initier un rachat dès « demain ».

**Enfin, n'oubliez pas que, indépendamment de tout cadre conventionnel, une négociation individuelle est toujours possible pour améliorer son cas particulier ... et ce d'autant plus facilement dans un contexte où il est notoire que le premier objectif de la Direction est de diminuer les effectifs. On a ainsi vu des négociations très « volontaristes », et on en verra d'autres...**

**Pour toute question, pour tout conseil, n'hésitez pas à contacter le SICTAME !**

✂

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA 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)



## Le SICTAME vous informe

### De meilleurs salaires et un peu moins de rachat d'actions ! C'est possible !

Voici revenu le temps de la **NAO**, ou Négociation Annuelle Obligatoire. Cette négociation porte sur les **salaires effectifs**, la durée et l'organisation du **temps de travail**, y compris la mise en place du temps partiel. Elle est aussi l'occasion d'un examen de **l'évolution de l'emploi** dans l'entreprise (Code du Travail, art. L132-27).

**Pour préparer cette NAO, dont beaucoup ne retiennent que l'aspect salaires, rappelons quelques données :**

- Augmentation de la rémunération globale des présidents des 120 sociétés de l'indice SBF 120 : + **6%** en 2003 et pour les présidents des 40 sociétés du CAC 40 : + **18%** en 2001, + **15%** en 2002 et + **14,1%** en 2003
- Augmentation des jetons de présence par administrateur Total depuis la fusion : + **60%**
- Augmentation du dividende net versé par action : + **15%** en 2002, + **8%** en 2003 et + **15%** en 2004
- Montant consacré par Total depuis 4 ans au rachat de ses propres actions : **10 millions d'euros par jour**
- Montant distribué aux actionnaires de Total en 2003 : **7 milliards** d'euros (3 en dividendes + 4 en rachat d'actions), **soit plus que** les 6 milliards consacrés par le groupe à **sa masse salariale** {source : Les Echos}
- Inflation en France : + **2,3%** en 2002, + **2,2 %** en 2003 et **déjà + 1,8%** à fin octobre 2004
- Augmentation des salaires de base (UES Amont et Aval) après NAO tenue fin 2002 : + **2,1%** et 2003 : + **2,2%**
- Augmentations des salaires nominaux négociées collectivement ;  
moyenne dans l'Union Européenne : + **3,3%** en 2002 (+3,1% en France) ; + **3%** en 2003 (non disponible pour France). {Source : Observatoire européen des relations industrielles}

**La NAO ne porte que sur les augmentations générales et en aucun cas sur les augmentations individuelles.** Cette année, chacun a cependant noté que la Direction amalgamait ces 2 types d'augmentation auprès des salariés.

**Les augmentations générales ont vocation à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.** On s'aperçoit que, non seulement les salariés ne sont plus associés aux gains de productivité, mais encore l'inflation est mise à profit pour éroder leur pouvoir d'achat. Quant aux gains de productivité, ils bénéficient essentiellement aux consommateurs mais surtout aux actionnaires et aux technostructures d'entreprises qui ont tendance à accaparer des pouvoirs qui ne sont pas les leurs.

**Les augmentations individuelles traduisent l'évolution de carrière** en rapport avec l'accroissement des compétences, de l'expérience et des services rendus à l'entreprise. En amalgamant les augmentations collectives et individuelles auprès des salariés, l'employeur tente de masquer l'insuffisance de ces dernières et se moque des salariés. Les augmentations individuelles n'ont pas vocation à pallier l'insuffisance des augmentations générales !

**Il est donc important de revenir aux fondamentaux de la négociation salariale :** préservation du pouvoir d'achat et association aux gains de productivité.

Alors que les prévisions d'inflation dépassent 2% pour 2004 et autant pour 2005, **le SICTAME UNSA TOTAL DEMANDE UNE AUGMENTATION GENERALE DE 3%** pour tous les salariés des 2 UES.

**Cette mesure constituerait un geste fort de respect et d'encouragement envers le personnel.** De plus, elle irait dans le sens du plan de relance par la consommation voulu par le gouvernement. Si l'on veut que les salariés consomment et puissent aussi épargner en vue de leur retraite ou du paiement de la complémentaire santé de leurs vieux jours, encore faut-il que les salaires suivent et ne régressent pas !

**Cette mesure est à la portée de Total :**

En effet, rapportée aux 16 500 salariés des UES Amont et Aval, une augmentation de 1% des salaires effectifs représente environ 7 millions d'euros, soit en gros une journée de rachat d'actions si l'on tient compte des charges.

Une augmentation de 3% des salaires effectifs ne représente que 3 jours calendaires de rachat d'actions et, inflation déduite, la partie consacrée à l'augmentation de pouvoir d'achat représente moins d'une journée de rachat !

### Une réunion NAO est prévue pour le vendredi 17 décembre 2004.

A l'occasion de cette réunion, le SICTAME invite la Direction à pratiquer l'ouverture. Il est en effet temps que les salariés cessent d'être les éternels abonnés à la portion congrue dans l'entreprise. Et que l'on ne vienne pas nous dire que la rigueur est encore de mise, au prétexte que le Président vient de déclarer que « pour 2005, ça va être dur de faire plus que 2004 » : 2 milliards d'euros de résultat net par trimestre dont la moitié consacré au rachat d'actions ! L'augmentation générale de 3% que nous demandons revient à 30 millions d'euros par an, soit moins de 1% de la somme annuelle que Total dissipe en rachat d'actions pour les détruire ensuite !

Enfin, nous attendons une véritable négociation et non pas simplement une discussion visant à faire avaliser des décisions que la Direction aurait déjà arrêtées.

Oh, surprise ! La réunion NAO va associer les 2 UES Amont et Aval, et le SICTAME est convié à la table de négociation. Comment, dans ces conditions, expliquer que la Direction tienne le SICTAME à l'écart de la négociation Temps partiel qui associe ces 2 mêmes UES Amont et Aval ? Attitude d'autant plus incompréhensible que la NAO a aussi compétence à aborder et négocier « la mise en place du temps partiel à la demande des salariés », revendication dont le SICTAME est d'ailleurs porteur et qu'il demande à voir traiter lors de la NAO !

---

**Au delà des aspects salaires**, nous invitons aussi la Direction à réfléchir aux possibilités que devrait offrir la loi de finances pour 2005, notamment en matière de **distribution gratuite d'actions aux salariés** - de telles émissions pouvant passer en charges conformément aux nouvelles normes comptables IFRS - ou encore d'abondement accru.

---

### Joyeux Anniversaire !

**Il y a 2 ans, le vendredi 13 décembre 2002, la Direction était déboutée** par 2 tribunaux et même condamnée dans sa tentative de vouloir évincer le SICTAME des élections de l'UES Amont sous prétexte qu'il n'était pas représentatif. Début 2003, le verdict des urnes confirmait celui des juges.

A l'occasion de ce joyeux anniversaire, nous remercions à nouveau FO et CGT qui étaient venus nous soutenir à la barre des tribunaux !

Nous remercions aussi tous ceux qui, depuis, n'ont cessé de nous soutenir par leurs votes, leurs encouragements, leurs contributions de toutes sortes, leurs cotisations ..., alors que **la Direction** (serait-elle revancharde ?) **n'a de cesse de s'employer à évincer le SICTAME** de certaines négociations ou instances au prétexte qu'il ne serait pas représentatif.

Gageons que ces façons de faire, tracasseries et autres discriminations à l'encontre du SICTAME aboutiront au résultat inverse de celui recherché par la Direction ; c'est à dire à un renforcement du SICTAME et, à travers lui, au **renforcement d'un syndicalisme citoyen et authentique** de nature à faire émerger dans notre groupe des pratiques sociales respectueuses des parties et basées sur des relations du type 'adulte-adulte' et non 'parent-enfant'

✂ .....

*Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA 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)



## Le SICTAME vous informe

### Salaires ?

### Peut mieux faire !

La **première partie** de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) s'est déroulée le vendredi 17 décembre 2004. Elle concernait les **salaires**.

La **deuxième partie** de cette négociation, qui porte sur la durée et l'organisation du **temps de travail**, y compris la mise en place du temps partiel, interviendra le vendredi 7 janvier 2005.

Concernant les salaires, par tract du 13 décembre 2004, le SICTAME informait de ses analyses et de sa demande d'une augmentation générale pour tous de 3% et, surtout, il demandait que l'on revienne **aux fondamentaux de la négociation salariale**, à savoir préserver le pouvoir d'achat et associer les salariés aux gains de productivité.

A l'issue de la négociation, **la Direction faisait ses ultimes propositions** : augmentation générale de **2,2%** au 1<sup>er</sup> janvier 2005 avec un plancher de 55 € et une **prime de 1000 €** pour tous ; et annonçait que, en l'absence de signature, elle appliquerait unilatéralement une augmentation de **1,9% sans prime** !

Voilà donc les termes du marché mis entre les mains des syndicats au soir de ce 17 décembre, une séance de signature étant fixée au 22 décembre. Du 17 au 21 décembre, un mouvement social affecte l'Aval avec mise au mini de 5 raffineries puis mise à l'arrêt de 2 d'entre elles. Chaque syndicat consulte sa base ...

Notons, que la Direction retient pour cet accord 2005, des prévisions d'inflation de 1,9% à fin 2004 et de 1,6% pour 2005. Rappelons que l'accord 2004 avait été construit sur une prévision d'inflation 2004 de 1,5% (à comparer aux 1,9% ci-dessus) et octroyait une augmentation générale de 2,2% ; l'écart d'avec les 1,5% prévisionnels s'expliquant pour partie par un rattrapage au titre de 2003 et pour le reste par un partage des gains de productivité, qui se trouve réduit à présent à néant puisque la prévision d'inflation 2004 de 1,5% a été largement dépassée !

**Le 22 décembre 2004, 3 syndicats se déclarent signataires** : CFDT, CFTC et FO, ce dernier dénonçant cependant le chantage à la signature pratiqué par la Direction. En effet, lorsque la signature évite un moindre mal, signifie-t-elle pour autant un total satisfecit ? La punition imaginée par la Direction, en cas de non signature, ne s'appliquera donc pas. Fallait-il, de plus, plébisciter un tel accord qui reste bien modeste ou aller jusqu'à dire, comme l'a fait la CFDT, que cet accord est équilibré et équitable pour tous ? Certes non ! En effet, à la différence de l'accord conclu pour 2004, et en dépit des demandes du SICTAME, l'accord 2005 exclut des augmentations générales tous les salariés de niveau CCNIP 660 et plus. Ces derniers apprécieront l'équité de l'accord ! Une telle exclusion est injuste : les augmentations générales, qui ont pour vocation de préserver le pouvoir d'achat et d'associer tous les salariés au partage des gains de productivité, devraient s'appliquer à tous. De plus, elles doivent rester distinctes des augmentations individuelles et n'ont pas à être amalgamées avec ces dernières comme le fait la Direction.

**Le 22 décembre, 3 syndicats ne signent pas** : la CFE-CGC, la CGT et le SICTAME. Certes, les adhérents du SICTAME se trouvaient partagés sur l'attitude à tenir face au marché proposé par la Direction ; mais finalement une majorité se dégage en faveur d'une non signature.

**Le SICTAME, s'adressant à la Direction le 22 décembre, a donc fait la déclaration suivante :**

*« Vous aviez annoncé que vous ne mettriez aucun syndicat en difficulté en octroyant plus que ce qui était demandé par les uns et les autres. En fait, vous les avez tous mis en difficulté en introduisant ce qu'en langage feutré certains appellent une 'prime à la signature' et qu'en langage plus réaliste d'autres appellent un 'chantage à la signature'. En effet, les propositions auxquelles vous avez abouti à l'issue de la négociation sont une augmentation de 2,2% plus une prime de 1000 euros, mais vous avez annoncé qu'en cas de non signature il y aurait simplement une augmentation de 1,9% sans prime.*

*Il fut un temps où la Direction de Total appliquait, même en cas de non signature, les propositions ultimes auxquelles elle parvenait. Cette façon de faire nous paraît plus respectueuse que celles d'aujourd'hui qui sont révélatrices d'une relation entre partenaires sociaux plus du type parent-enfant que celle du type adulte-adulte que nous voudrions voir établir dans cette entreprise.*

*En fait, votre façon de faire amène les syndicats à se prononcer, non pas forcément en fonction de la justesse et de l'acceptabilité de vos propositions mais aussi de la perte encourue par le personnel s'il n'y a pas de signature. Vous faussez ainsi la prise de décision en faisant peser une pression inacceptable sur les syndicats et en reportant sur eux artificiellement la responsabilité d'une éventuelle moindre augmentation. Si vous estimez qu'une augmentation de 2,2% et une prime de 1000 € sont ce que le personnel doit recevoir, nous ne voyons pas la nécessité de conditionner tout cela à une quelconque signature. C'est ce qu'on appelle la responsabilité.*

*De plus, vous excluez de l'augmentation générale tous les cadres individualisés, à la différence de ce qui avait été fait l'an passé ; ce qui est tout aussi inacceptable, car les augmentations générales ont pour objet de préserver le pouvoir d'achat et d'associer les salariés aux gains de productivité ; les augmentations individuelles traduisent l'évolution de carrière en rapport avec l'accroissement des compétences, de l'expérience et des services rendus.*

*En outre, vous avez refusé le moindre débat sur le partage des gains de productivité dont on sait qu'ils profitent, à l'heure actuelle, essentiellement à la technostructure et aux actionnaires, et accessoirement aux consommateurs. Nous maintenons, bien sûr, notre demande d'un véritable débat sur le partage des gains de productivité et sur l'utilisation des résultats dégagés par l'activité de notre entreprise. »*

Tout aussi inacceptable est le **refus de la Direction d'engager le moindre débat sur le partage des gains de productivité**. Quand, dans l'Amont, les productions d'hydrocarbures augmentent régulièrement de 4 à 5% l'an ; quand, dans l'Aval, les quantités raffinées et vendues croissent ; alors que les effectifs employés décroissent continûment ; **ne peut-on affirmer qu'il y a des gains de productivité et n'est-on pas en droit d'exiger qu'il y ait un retour vers les salariés ?**

**Le 7 janvier 2005, la deuxième partie de la Négociation annuelle obligatoire** doit être aussi l'occasion d'un examen de **l'évolution de l'emploi** dans l'entreprise (Code du Travail, art. L132-27). Nous demanderons **qu'y soit aussi négocié**, comme le prévoit le Code du travail, **la mise en place du temps partiel** que vous êtes très nombreux à réclamer et nous rappellerons **nos revendications en ce domaine** :

- 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 ;
- définition d'une règle de calcul simple évitant toute incohérence d'un cas à l'autre et toute interférence avec la RTT ;
- maintien à taux plein des cotisations aux régimes de retraite ;
- mise en place d'une prime d'incitation.

---

## SOLIDARITE ASIE DU SUD

Chacun est sensible au malheur qui a frappé les pays riverains de l'Océan Indien et plus particulièrement l'Indonésie qui est le pays le plus affecté. Chacun d'entre nous peut marquer sa solidarité et la générosité des Français est exemplaire. TOTAL tire 10% de ses productions d'hydrocarbures des pays sinistrés. Nous souhaitons que la générosité de notre groupe soit exemplaire et réponde à l'attente exprimée du personnel en regard de l'ampleur de la catastrophe et des besoins des populations sinistrées.

---

Et parce que nous sommes en début d'année et qu'il faut que la vie continue, le SICTAME vous souhaite, ainsi qu'à tous vos proches, une année 2005 riche en satisfactions et en instants de bonheur.

✂ . . . . .

*Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA 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)

## APPEL A CANDIDATURES

### ÉLECTIONS CE ET DP 2005 DE L'UES AMONT

Le renouvellement des Comités d'Établissement et des Délégués du Personnel de l'UES Amont (Paris et Pau) doit intervenir en 2005. Les protocoles préélectoraux relatifs à ces élections font l'objet d'une contestation. Si ces protocoles sont confirmés, les listes de candidats devront être déposées pour le 7 février 2005 au plus tard ; s'ils sont infirmés, cette date sera probablement repoussée.

Quoiqu'il en soit, nous devons être prêts à toutes les éventualités. C'est pourquoi nous lançons cet appel à candidatures pour former les listes des candidats SICTAME pour ces élections sur Paris et Pau. Rappelons que, **il y a 2 ans, le SICTAME avait présenté 62 candidats différents** ; il avait été le seul syndicat à présenter des listes complètes sur les 2 établissements grâce à l'appui de 62 d'entre vous qui avaient accepté de figurer sur les listes. Constituer les listes n'est pas une mince affaire non plus. Nous ne pourrions réussir qu'avec l'appui du plus grand nombre parmi vous et nous comptons donc sur vous pour que, en 2005 aussi, les listes SICTAME soient complètes.

**Si vous souhaitez être élu CE ou/et DP, ou acceptez tout simplement de nous aider à constituer les listes sans forcément avoir la volonté d'être élu, renvoyez-nous dès à présent le bulletin de candidature ci-joint.** Précisez éventuellement si vous souhaitez être en position éligible ou non éligible ou si cela vous est indifférent (dans ce cas, vous serez positionné dans la liste en fonction des besoins).

Par avance, merci de votre réponse et de votre soutien.

### CANDIDATURE

NOM :

Prénom :

Matricule :

Coordonnées professionnelles (ou personnelles):

Suis candidat pour les élections des représentants du personnel de l'UES Amont pour 2005 :  
Barrez les mentions inutiles ou/et Cerclez les mentions retenues

Préciser l'établissement : Paris ou Pau

Comité d'Établissement :

préciser vos préférences éventuelles :

- en Candidat Titulaire    - en Candidat Suppléant    - cela m'est indifférent
- en position éligible        - en position non éligible    - cela m'est indifférent

Délégué du Personnel :

préciser vos préférences éventuelles :

- en Candidat Titulaire    - en Candidat Suppléant    - cela m'est indifférent
- en position éligible        - en position non éligible    - cela m'est indifférent

**A RETOURNER A :**

Céline Tibi : bureau F16 à Pau CSTJF – fax : 05 59 83 47 60

Christian Cassier : bureau 04E41 Tour Coupole – fax : 01 47 44 75 85

Isabelle Soudron : bureau 04G88 Tour Coupole – fax : 01 47 44 72 92