



LES CAHIERS DU SICTAME DECEMBRE 2007

SOMMAIRE

* L'Éditorial	Page 2
* La Vie des Sections	
Retraités	Page 4
Paris - UES Amont	Page 9
Paris - Total France Siège	Page 14
Pau - UES Amont	Page 17
TIGF.....	Page 19
* CFE du CCE UES Amont du 19 décembre 2007	Page 20
* Tribune libre	Page 27
* Divertissement du cruciverbiste.....	Page 35
* Tracts SICTAME distribués en décembre.....	Page 36

Retrouvez toutes les informations du SICTAME-UNSA sur son site internet :

<http://www.sictame-unsatotal.org>

L'instruction

Je ne suis pas un médium pour vous dévoiler l'année 2008 mais je vais utiliser cet excellent *médium*¹ que sont les Cahiers du SICTAME pour vous servir mes élucubrations du mois.

J'ai trouvé qu'en cette fin d'année, au milieu des préparations spirituelles et festives, il y avait un regain d'intérêt pour l'école, le savoir, la culture, enfin pour l'instruction comme on disait dans le temps jadis.

Et les vieilles maximes républicaines resurgissent pour nous rappeler les bases aussi, je ne résiste pas à vous livrer cet extrait des écrits de Charles Moureu² : « *Apprenez et retenez tout ce qui vous est enseigné à l'Ecole, qu'il s'agisse de choses ressortissant à l'Instruction proprement dite ou à la Morale, ce mode de la conscience. Pour se diriger dans la vie, quelque modeste que soit la sphère où l'on doit évoluer, il y a un minimum de connaissances que l'on doit posséder, comme il faut connaître et comprendre les devoirs à remplir envers ses semblables. Ce guide indispensable de l'existence c'est à l'Ecole, encouragée et complétée par la famille que vous devez l'acquérir* ».

Et pourquoi ce retour aux fondamentaux ? Peut être parce que nous tous :

- avons peur de cette immense mutation que nos sociétés sont en train de vivre,
- avons le sentiment qu'il n'y a plus d'élites (enseignants sans soutien, intellectuels en déshérence, magistrats mis à la faute, politiques sans réels pouvoirs, syndicalistes en luttes internes, religieux enfermés dans leur dogme, etc.) pour tracer la route ?

Car, quand même, tout fout le camp sous nos pieds, la postmodernité nous tourneboule, nous perturbe, nous détraque, nous affole. Prenons quelques exemples :

- quelle est notre référence de citoyen : français ? européen ? occidental ? etc.
- quel est notre lien avec nos semblables : une solidarité nationale ? tribale ? démocratique ? ethnique ? économique ? fraternelle ? etc.
- d'où viennent nos croyances et nos convictions : religieuses ? républicaines ? idéologiques ? boursières ? etc.

Devant cette évolution, cette révolution qui va vers un monde finalement impensé, les analyses politiques actuelles sont, me semble-t-il, aussi pertinentes et claires que de l'eau de boudin. Alors, à quand le retour aux certitudes pour aller de l'avant ? Car, pour le moment, en faisant l'amalgame de toute la soupe politico-médiatico-intellectuelle que l'on nous sert, cela nous fait tourner la tête plutôt que marcher droit et aller de l'avant !

¹ médium= voyant et *medium* = média

² Moureu Charles, François, Léon est né à Mourenx le 19/04/1863. Pharmacien, Docteur ès sciences physiques, Professeur de Pharmacie Chimie à l'Ecole supérieure de Pharmacie de Paris, Professeur de Chimie organique au Collège de France, a publié de nombreuses études concernant la chimie, la physique, les gaz rares des grisous, etc.

Les textes donnés dans cet éditto sont des extraits de l'allocution prononcée par Charles Moureu lorsqu'il est venu à la cérémonie de distribution des prix aux enfants de l'Ecole Communale le 11 août 1911.

³Jean Luc Joing, autodidacte, titulaire de trois 3^{ème} cycles, enseignant à Pau, chercheur, spécialiste du management de l'éthique, professeur associé, consultant. Responsable pédagogique du diplôme 'Ethique des droits de l'Homme' option santé, de l'Université de Nantes, il enseigne également à Pau en master spécialisé. Auteur du guide de l'évaluation des pratiques médico-sociales chez AFNOR, etc. Conférencier, il défend les vertus de la 'qualéthique' (terme inventé par Michel Joras en 2005), présentée comme « le système de bonne gouvernance le plus approprié aux services humains. En associant la qualité et l'éthique, il plaide pour le mariage de l'humanisme et de l'efficacité ».

Et pour aller vers un futur prometteur, chacun de nous doit apporter sa pierre car « *On ne fait pas les changements sans rien vouloir changer, y compris les mots qui soulagent les maux* » selon Jean Luc Joing^{3&4}.

Pour trouver de nouveaux guides avec un esprit sain dans corps sain, sans doute faut-il revenir à une éducation sérieuse des individus et là, reconnaissons que notre maison n'est pas en reste avec la création et le financement de ses nombreuses écoles à travers le monde où se trouve son personnel. Et même tout proche du CSTJF (à Berlanne près de Morlaàs) en étant soit d'après les média locaux, fortement impliquée dans la délocalisation de l'Ecole privée, l'International School of Béarn qui forme de jeunes élèves bilingues. Mais est-ce un vrai enseignement républicain découlant de la loi du 11 floréal an X qui a remis d'aplomb l'enseignement public ? Bon, c'est un enseignement qui instille du savoir et le savoir est un bon levier pour l'ascension sociale, n'est-il pas ?

Car l'important c'est de fréquenter l'Ecole et je cite à nouveau Charles Moureu : « *L'Ecole est comme une première fenêtre ouverte sur le monde extérieur. Vous y apprenez le passé, avec ses grandeurs et ses tristesses ; vous y voyez le présent, avec ses merveilles, ses efforts généreux dans la voie du progrès, ses magnifiques audaces, ses multiples espérances ; vous y préparez l'avenir, qu'il dépendra de vous, dans une large mesure, de voir toujours meilleur ...* ».

Pour terminer sur un petit sourire, revenons à l'expression 'tourner la tête' pour dire que ce sont surtout les manèges forains avec leurs machineries complexes qui secouent, affolent, et divertissent qui font tourner la tête. Ces manèges, de l'italien 'maneggio', qui renvoient au latin 'manus', doivent leur nom à la ressemblance de leur plateau circulaire avec l'espace 'manège' où les cavaliers dressent les chevaux pour les manier à leur guise. Et bien par une de ces drôleries dont la langue est coutumière, ce mot après un détour chez l'anglais nous revient en 'management' qui est, aussi, une sorte de formation et de dressage du personnel.

A ceci près que le bon management doit faire tourner rond l'entreprise, sans faire tourner les salariés en bourriques⁵!

Sans vouloir être un donneur de leçons, mon petit doigt m'a dit que dans la maison, dans certains 'coins', le personnel commence à tourner en bourrique. Sans doute faudrait-il les aider à intégrer que la réussite individuelle est la clé d'un fonctionnement social où le libre marché est la règle et à chacun d'y être concurrentiel, question de volonté et de mérite ! Mais voilà, dans un tel système, par ailleurs fortement alimenté :

- par des contrats signés de gré à gré,
- et/ou par de la 'fléxisécurité',

certains sont moins égaux que d'autres !

La maison devrait s'en intéresser ou les syndicats car, le syndicalisme n'est pas mort, comme on le dit !

Et meilleurs vœux du SICTAME à vous toutes et à vous tous pour 2008.

A suivre ...

⁴ Michel Joras, docteur ès sciences de gestion est enseignant-formateur, conseiller spécialisé en audit social (GRH et RSE), fondateur du Collège des hautes études de l'environnement et du Cercle d'études pour le développement sociétal, Président d'honneur du Ce.dS (Centre d'études pour le développement sociétal). A l'origine du néologisme 'qualéthique' qui pourrait être considéré comme : « le but de toute activité créatrice et qui serait la conjonction entre la qualité (le bon), le progrès continu (le bénéfique), l'esthétique (le beau) et l'éthique (le bien) ».

⁵ texte emprunté à Anne Pourrillou Journiac (Sud-Ouest du 20/01/08)

2 - LA VIE DES SECTIONS

2.1 RETRAITÉS

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Communiqué de Presse de la CFR

En deux ans le pouvoir d'achat des retraites sera amputé de plus de 1%.

En effet le maintien du pouvoir d'achat n'est déjà pas assuré en 2007 après l'augmentation de 1,8 % au 1^{er} janvier 2007 puisque les prix ont augmenté en un an de 2,4 % à fin novembre 2007.

En 2008 l'inflation prévue par les Pouvoirs Publics s'élèverait à 1,6 %. Les pensions de la Sécurité Sociale et des régimes alignés n'augmenteront que de 1,1 % au 1 janvier 2008.

La conférence de revalorisation des pensions s'est soldée par un résultat inacceptable pour les retraités : elle a en effet décidé de ne pas recommander de « coup de pouce », confirmant cette **perte programmée** de pouvoir d'achat des pensions de base, s'ajoutant à celle de 2007.

Le Ministre Xavier Bertrand a reconnu qu'il faudra vraisemblablement aller au-delà de 1,1 % au cours de 2008. En attendant **les retraités sont une de fois plus laissés pour compte**, victimes d'un traitement discriminatoire.

Les retraités ne se satisfont pas de promesses, alors que celles du candidat élu à la Présidence de la République concernant les « petites pensions » ne se concrétisent toujours pas.

La prise en charge des personnes âgées

Par Jean-Claude BRÉGAIL

La CFR en a débattu en son AG, à notre tour, nous venons d'en débattre lors de l'AG de la CNR du 18/12/07 à Paris.

J'estime que notre lectorat doit être au courant de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) car il y a une forte probabilité pour que chacun d'entre-nous, plus ou moins rapidement soit confronté à ce type de situation. Alors autant avoir dès aujourd'hui, une information de base sur le sujet.

I - Démographie et Conditions de vie des personnes âgées

A -Données démographiques

De 1920 à 2000, les français ont gagné 52 % d'espérance de vie ; celle-ci est désormais de 75,6 ans pour les hommes et de 82,8 ans pour les femmes (données 2002).

Au début de l'an 2000, les personnes âgées de plus de 65 ans représentaient 15,9% de la population française, 16,8 % en 2010 pour atteindre 20,6 % en 2020 et, en 2040, près d'un français sur trois (plus de 21 millions de personnes) aura plus de 60 ans !

B - Conditions de vie et de santé des personnes âgées

1) Espérance de vie

En 2000, l'espérance de vie à 75 ans était évaluée à 10 ans pour un homme et à 13 ans pour une femme ; elle continue de croître d'environ 3 ans par an.

L'avancée en âge s'accompagne de polypathologies risquant à terme de déboucher sur une perte d'autonomie ; mais l'espérance de vie sans incapacité augmente plus rapidement que l'espérance de vie.

2) Démence

La fréquence des démences augmente considérablement avec l'âge.

Le pourcentage de personnes âgées de plus de 65 ans atteintes de la maladie d'Alzheimer est de l'ordre de 3,5 à 4 % et les données épidémiologiques montrent que plus de 42 % des malades sont au stade sévère de la maladie.

3) Dépendance et maintien à domicile

Fin 2002, les personnes âgées de plus de 60 ans étaient prises en charge comme suit : 94,62 % à domicile, 5,33 % en établissement, 0,05 % en famille d'accueil.

La grande majorité des personnes âgées vit donc à domicile. On estimait en 1998 qu'en France 87 % des plus de 75 ans et 73 % des plus de 85 ans vivaient chez elles ou chez un membre de la famille contre + 67 % des 90 ans. La dépendance n'est pas cependant corrélée à l'hébergement en institution. En cas de perte d'autonomie, le maintien à domicile dépend de la capacité de l'environnement à gérer la complexité de la mise en œuvre des aides et à anticiper les situations de crise. L'entrée en EHPAD (Etablissement d'Hospitalisation pour Personnes Agées Dépendantes) est de fait motivée par un ou plusieurs des facteurs suivants :

- augmentation des besoins d'aide technique,
- augmentation des besoins de surveillance,
- augmentation des besoins en soins médicaux,
- insuffisance ou indisponibilité des structures d'aide à domicile,
- épuisement ou insuffisance des aidants naturels,
- le coût en cas de nécessité d'une tierce personne.

II - Analyse de l'offre de prise en charge pour les plus de 60 ans

A - Les services et prestations concourant au maintien à domicile

1) L'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) à domicile

Depuis janvier 2002, la mise en place de l'APA a contribué à faciliter le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie

Le versement de cette allocation est conditionné à la mise en œuvre d'un plan d'aide et à l'intervention effective de tierces personnes aidant au domicile.

Le budget de l'APA au domicile est variable selon le département mais dans tous les cas représente un chapitre très important du budget départemental.

A domicile, les aides attribuées s'élèvent en moyenne à 500 € par mois et par bénéficiaire. Dans 80% des cas, la participation de l'allocataire est nulle ou faible.

L'attribution de l'APA dépend de la dépendance de la personne et est mesurée par un GIR ou Groupe Iso-Ressource. La dépendance de la personne est classée de 1 à 6 en fonction de la grille AGGIR⁶ liées à l'autonomie et à la vie quotidienne.

Schématiquement :

- le GIR 1 correspond aux personnes âgées confinées au lit, dont les fonctions mentales sont gravement altérées et qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants. Dans ce groupe se trouvent aussi les personnes en fin de vie.
- le GIR 2 regroupe deux catégories majeures de personnes âgées :
 - celles qui sont confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées, et qui nécessite une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante ;
 - celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leur capacité à se déplacer ;
- le GIR 3 correspond pour l'essentiel, aux personnes âgées ayant conservé leur autonomie mentale, partiellement leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle. La majorité d'entre elles n'assument pas seules l'hygiène de l'élimination anale et urinaire ;
- le GIR 4 comprend deux catégories de personnes âgées :
 - celles n'assumant pas seules leur transfert mais qui, une fois levées, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent parfois être aidées pour le toilettage et l'habillage. Une grande majorité d'entre elles s'alimentent seules,
 - celles n'ayant pas de problèmes locomoteurs, mais devant être aidées pour les activités corporelles et les repas ;

⁶ Vous trouverez la grille AGGIR à la fin de cet article

- le GIR 5 comprend des personnes âgées assurant seules leurs déplacements à l'intérieur de leur logement, s'alimentant et s'habillant seules. Elles ont besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage ;
- le GIR 6 se compose des personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie courante.

L'APA est ouverte pour les personnes classées dans les GIR 1 à 4.

2) Les services d'aide à domicile

a - Prestation d'aide ménagère des CRAM

Les aides ménagères des CRAM sont destinées aux personnes dont l'autonomie est suffisante pour qu'elles soient classées dans les GIR 5 ou 6.

b - Aide à la personne préconisée dans le cadre de l'APA

Les plans d'aide mis en place dans le cadre de l'APA sont assurés soit par des associations prestataires ou mandataires, soit par des salariés en gré à gré.

Les associations proposent généralement deux formes d'interventions :

- en prestataire (l'intervenant est salarié par l'association),
- en mandataire (l'association n'est qu'un intermédiaire).

Les possibilités d'intervention des associations sont inférieures en général aux besoins recensés.

c - Les services de soins infirmiers à domicile

Le taux moyen de SSIAD au plan national était au 1^{er} janvier 2003 de 16 pour 1000 personnes âgées de plus de 75 ans avec beaucoup de disparité d'un département à l'autre et à l'intérieur même des départements.

d - Les coordinations gérontologiques ; les Centres Locaux d'Information et de Coordination ou CLIC.

Les CLIC sont des structures de proximité, des guichets d'accueil, d'information et de coordination, à destination des personnes âgées et de leur entourage comme des professionnels de la gérontologie et du maintien à domicile.

Leurs missions sont déclinées en fonction du niveau du label :

- niveau 1 : informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux,
- niveau 2 : informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux, évaluer les besoins, élaborer un plan d'accompagnement, ou un plan d'intervention.
- niveau 3 : informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux, évaluer les besoins, élaborer un plan d'aide, accompagner, assurer le suivi du plan d'aide, en lien avec les intervenants extérieurs, coordonner.

B - Les établissements d'hébergement

1) Les grands types d'hébergement

a -Foyers logements

Ils s'adressent avant tout aux personnes autonomes, dont le souhait est de concilier indépendance et sécurité. Il s'agit d'immeubles à taille humaine, regroupant des appartements meublés par les résidents eux-mêmes et bénéficiant des services collectifs, notamment une restauration le midi. Des animations sont en outre régulièrement proposées sur place, dans des espaces collectifs.

Chaque résident est libre d'organiser sa vie quotidienne à sa guise, de recevoir des proches et de faire appel aux prestataires ou professionnels de santé extérieurs de son choix.

Les résidents paient un loyer et des charges pour les parties communes, ainsi que des dépenses de repas et d'entretien du linge ou de l'appartement, en règle générale. Ils ont accès, sous condition de ressource, à des aides aux logements, aux différentes aides et services de maintien à domicile, et à l'aide sociale.

b - Maisons de retraite

Cette appellation regroupe à la fois :

- les Maisons de Retraite pour personnes âgées valides, semi-valides ou invalides, les hébergées seules ou en couple,
- les Maisons d'Accueil pour Personnes Agées (MAPA), destinées aux personnes en perte d'autonomie, qui ne peuvent demeurer à leur domicile,
- les Maisons d'Accueil pour personnes Agées Dépendantes (MAPAD).

Les Maisons de Retraite publiques ou privées assurent toutes les prestations hôtelières ainsi que certains soins médicaux et paramédicaux ordinaires, lorsque l'établissement est équipé de places médicalisées et reçoit, à ce titre, un forfait journalier.

Les résidents acquittent un 'forfait hébergement', d'un montant variable selon la catégorie de l'établissement, et peuvent bénéficier de l'aide sociale à l'hébergement (y compris l'APA) ou des aides au logement (APL par exemple).

c - Les Unités de Soins de Longue Durée

Ces unités appartenant au service public hospitalier sont destinées à accueillir les personnes les plus dépendantes, celles dont l'état de santé nécessite un suivi médical lourd. Le tarif comprend le loyer et l'ensemble des prestations fournies. Les patients, qui peuvent bénéficier des mêmes aides que celles attribuées en maison de retraite, sont pris en charge complètement ; ces unités disposent en effet de moyens importants en personnel médical ou paramédical ainsi qu'en équipements.

2) APA en établissement

Pour le versement de l'APA, 90% des établissements ont opté pour le versement sous forme de dotation globale afférente à la dépendance.

Les autres ont opté pour l'attribution de l'APA en gestion individuelle.

Deux tiers des personnes hébergées dans les différentes structures (maisons de retraite, foyers logements) bénéficient de l'APA établissement et 60 % des bénéficiaires sont en GIR 1 ou 2, c'est-à-dire ayant perdu toute autonomie et/ou ayant perdu leurs facultés mentales.

La grille nationale AGGIR* (Autonomie Gérontologie - Groupe Iso Ressources) est l'outil officiel d'évaluation de la dépendance de la personne âgée.

Aujourd'hui l'outil informatique NEW AGIR qui exploite cette grille permet d'évaluer les besoins de la dépendance d'une personne. Depuis 1997, la dépendance est définie comme le besoin d'avoir une tierce personne pour les actes de la vie courante nonobstant les besoins sanitaires pour se voir attribuer la PSD (Prestation Spécifique Dépendance. Or, on ne peut dissocier le médical du social. Et donc, le logiciel PATHOS évalue l'état pathologique du patient au cas où il déboucherait sur un SMTI (Soins Médicaux Techniques Importants) avant ou pendant un séjour en maison spécialisée. Les enjeux sont considérables, ces outils ont permis en décembre 2006 de dénombrer et de suivre 1.00.8000 bénéficiaires de l'APA et 801.000 personnes jouissant de l'allocation aux handicapés adultes. Grosso modo, il y a actuellement, plus de 2 millions de personnes dépendantes, handicapées, sans compter les personnes fragiles non recensées.

Toute cette démarche basée sur le 'géronte' découle des réflexions des docteurs Robert Leroux et Raymond Déchelotte (Ancien responsable du service de gérontologie à l'hôpital de Pau).

Pour en savoir un peu plus sur la grille AGGIR :

I-Variables discriminantes : les actes essentiels de la vie

N°	Variables Discriminantes	Dépendance physique et mentale	Évaluation		
			A	B	C
1	Cohérence	Converser et se comporter de façon sensée par rapport aux normes admises			
2	Orientation	Se repérer dans le temps (jour et nuit, matin et soir), dans les lieux habituels			
3	Toilette	Faire seul, habituellement et correctement, sa toilette du haut et du bas du corps.	Haut		
			Bas		
4	Habillage	S'habiller, se déshabiller, seul, totalement et correctement.	Haut		
			Moyen		
			Bas		
5	Alimentation	S'alimenter seul et correctement. On considère que les aliments sont <u>déjà préparés</u> .	Se servir		
			Manger		
6	Élimination	Assurer seul et correctement l'hygiène de l'élimination.	Urinaire		
			Fécale		
7	Transfert	Passer seul, d'une des 3 positions (debout, assis, couché) à une autre, dans chaque sens.			
8	Déplacement Intérieur	Se déplacer seul à l'intérieur (éventuellement avec canne, déambulateur ou fauteuil roulant).			
9	Déplacement Extérieur	Se déplacer seul à l'extérieur en tenant compte de l'environnement : obstacles, escaliers, transports en communs.			
10	Communication à distance	Pouvoir utiliser les moyens de communication (téléphone, alarme, sonnette) dans le but d'alerter.			

II - Variables illustratives : la vie domestique et sociale

N°	Variables illustratives	Dépendance domestique et sociale	Évaluation		
			A	B	C
11	Gestion	Gérer seul ses propres affaires, son budget, ses biens. Connaître la valeur de l'argent.			
12	Cuisine	Préparer seul ses repas et les conditionner avant de s'alimenter.			
13	Ménage	Effectuer seul l'ensemble des travaux ménagers.			
14	Transport	Prendre seul, ou éventuellement commander, un moyen de transport.			
15	Achats	Acheter régulièrement, éventuellement par correspondance, les produits indispensables à son alimentation, son hygiène			
16	Suivi du traitement	Suivre seul et observer correctement les prescriptions médicales ou diététiques.			
17	Temps Libre	Exercer seul, une ou plusieurs activités de loisir, de distractions diverses, sportives, culturelles.			

III-Remplissage de la grille AGGIR

Chaque variable doit recevoir l'évaluation A, B ou C.

- A signifie : Bon, fait seul, totalement, régulièrement et correctement.
- B signifie : Fait partiellement ou irrégulièrement ou incorrectement.
- C signifie : Ne fait pas (ne sait pas, ne peut pas ou ne veut pas le faire).

Certaines variables se subdivisent en sous variables. Par exemple, la variable Toilette se subdivise en :

- toilette du Haut (visage, tronc, membres supérieurs) et
- toilette du Bas (régions intimes, membres inférieurs).

Dans ce cas, il suffit de répondre à chacune des sous variables pour déterminer la valeur qui convient à la variable principale : Toilette.

IV-Incidence des lunettes, prothèses ...

Les aides procurées par les lunettes, prothèses, fauteuil roulant ... sont considérées comme faisant partie de la personne.

Par exemple, une personne en fauteuil roulant, capable de s'en servir facilement dans un logement sans obstacle, pourra recevoir l'évaluation "A" pour la variable n°8 : Déplacement intérieur.

Ne valorisez donc pas trop votre habileté !

V-Détermination du degré de dépendance

Selon la valeur A, B ou C, attribuée aux variables de la grille AGGIR, un procédé d'évaluation établi par le Syndicat National de Gérontologie Clinique détermine la valeur du GIR.

Le GIR représente le degré de dépendance d'une personne. sous la forme d'un nombre de 1 à 6. Ses valeurs sont les suivantes :

Valeur du GIR	Signification succincte
1	Dépendance totale, mentale et corporelle
2	Grande dépendance
3	Dépendance corporelle
4	Dépendance corporelle partielle
5	Dépendance légère
6	Pas de dépendance notable ou suffisante

Les GIR 1 à 4 permettent aux personnes âgées de 60 ans et plus, de bénéficier de l'APA : l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie.

VI-Certaines variables sont sans effet sur le calcul du GIR

Le rôle précis des variables de la grille AGGIR dans la détermination du GIR est décrit dans l'annexe II du Décret 97-727 du 28 avril 1997.

En consultant ce décret, on constate que seules les 8 premières variables discriminantes de la grille AGGIR ont un effet sur le GIR.

- Les variables discriminantes 9 et 10 (déplacement à l'extérieur et communication à distance) n'ont aucun effet sur le calcul du GIR (leur poids est toujours à zéro).
- Quant aux variables illustratives, elles ne sont même pas citées dans les calculs.

Suite de cet article dans les prochains cahiers.

2.2 PARIS - UES Amont

Comité d'établissement du 17 décembre 2007

Par Christian CASSIER

• Position du CE Paris sur l'activité famille dans les maisons familiales

Deux résolutions sont proposées au vote des élus :

- 1 - Les élus décident de ne pas poursuivre, ni reprendre l'activité famille dans les maisons familiales pour le compte du CE. Les élus votent favorablement cette résolution par 12 voix pour et 3 voix contre.
- 2 - Les élus décident de ne plus organiser d'activités « jeunesse » dans la maison familiale de Saint Jean de Sixt. Les élus adoptent cette résolution par 12 voix pour et 3 voix contre.

Délégués du personnel du 20 décembre 2007

Par Isabelle SOUDRON

Implications immédiates du projet de loi sur le pouvoir d'achat

Le Conseil des ministres a adopté le 12 décembre un projet de loi dite sur le pouvoir d'achat qui prévoit la possibilité pour les salariés, de se faire racheter par leur employeur leurs RTT générées en 2007 et non exercées.

La Direction peut-elle indiquer ses intentions en la matière et ce que les salariés peuvent faire de leur reliquat de RTT de l'année 2007 : peuvent-ils les conserver pour se les faire payer en 2008, sachant que les récentes déclarations du Ministre du travail indiquent que les salariés pourront arguer de la loi pour se faire payer leurs RTT 2007 non exercées ? Doivent-ils les exercer avant la fin décembre pour ne pas les perdre ou peuvent-ils prendre le risque de se décider sur les seules déclarations ministérielles ?

Le même projet de loi prévoit la possibilité de déblocage anticipé des montants versés au titre de la participation, à concurrence de 10 000 €, dans la mesure où ceux-ci n'ont pas été versés sur un PERCO. Ce déblocage pourrait, entre autres, permettre aux salariés de participer plus encore à la prochaine augmentation de capital. Au vu de l'intérêt pour l'employeur, comme pour certains salariés, de ce déblocage, la Direction a-t-elle l'intention de promouvoir ce déblocage anticipé de participation ?

Réponse : La direction rappelle que le projet de loi est encore en cours de discussion devant le Parlement (lecture du texte au sénat prévue au 23 janvier 2008 et éventuelle commission mixte paritaire). La Direction se prononcera au vu du texte de loi définitif, et non sur la base de déclarations ministérielles rapportées dans la presse.

La Direction rappelle qu'il appartient à chaque salarié de planifier ses jours de RTT afin que le solde de ces derniers soit nul au 31 décembre. Dès lors, la Direction invite les salariés qui disposent encore de RTT et dont l'activité leur en permet la consommation durant la période des fêtes à les prendre. S'il apparaissait que l'activité d'un salarié l'avait empêché de prendre ses jours de RTT, la Direction examinera, après adoption du texte de loi, s'il y a lieu d'appliquer le dispositif de rachat de RTT. En tout état de cause, un salarié ne saurait opter seul pour le paiement plutôt que la prise de ses Jours RTT, dès lors que son activité lui permettait de les prendre.

Sur le déblocage anticipé de la participation, le projet de loi actuel nécessite la conclusion d'un accord, compte tenu de la nature dérogatoire de l'accord applicable. Une négociation de groupe devra donc intervenir pour autoriser ce déblocage.

Bilan Social Individuel (BSI), options de souscription d'actions et actions gratuites

Dans sa réponse DP n°6 de novembre, la Direction a omis de répondre sur les principes de valorisation des actions gratuites et des options de souscription servant à fournir éventuellement une information de la valeur économique (ou du coût pour l'entreprise, qui est pourtant le principe de ce BSI) des instruments financiers ainsi proposés à certains salariés.

Cette absence de réponse signifie-t-elle que ces instruments ne sont pas valorisés dans le BSI ? Ou bien que l'employeur ne veut pas révéler ce montant sensiblement inférieur au nominal de l'attribution ?

Ainsi, les actions émises lors de l'augmentation de capital réservée aux salariés et anciens salariés sont estimées dans le BSI à 20 % de leur nominal (soit la décote nominale) alors que dans les comptes de Total, ce coût est d'environ 4 %.

Réponse : Le BSI informe le collaborateur sur le nombre d'actions conditionnelles qui lui est attribué, la valorisation dépendant exclusivement du moment de la réalisation de ces actions. (Date choisie par le collaborateur).

Risques de thrombose et d'embolie pulmonaire lors de longs voyages

L'Organisation Mondiale de la Santé a confirmé dans une étude de juillet 2007 (<http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2007/pr35/fr/index.html>) que le risque (certes relativement faible) de thrombose et d'embolie pulmonaire est accru pendant un voyage (pas seulement aérien) de plus de 4 heures. Ce risque est plus élevé encore en cas d'obésité, de très grande ou petite taille (plus de 1m90 ou moins de 1m60), d'usage de contraceptifs oraux et de troubles sanguins héréditaires.

En fait, cette information figure sur le site HSE de Topix, l'Intranet de la pétrochimie (<http://www-hse.pch.chem.corp.local/hse/Press%20articles.asp?p0001476a=452>). Il y est d'ailleurs indiqué que ce risque se manifeste également dans les lieux de travail, en cas de situation assise prolongée. Une recherche sur les autres sites Intranet de TOTAL n'a rien donné de satisfaisant.

Au vu des nombreux déplacements des salariés de l'UES Amont, il semble pertinent que la Direction les informe plus amplement. Est-ce dans son intention ? Si oui, selon quelles modalités ?

Réponse : Il est vrai que le risque de thrombose veineuse est accru pendant les trajets en avion mais uniquement lorsque le trajet est long. Les observations d'accident de ce type restent très rares au regard du nombre très important de voyageurs transportés. Il n'est réel semble-t-il que pour des vols dont la durée est supérieure à 8 heures.

Les facteurs favorisants sont liés à la position immobile avec les jambes pliées, l'obésité, la grande taille car les genoux sont davantage pliés, la pressurisation, les antécédents de thrombose veineuse et les embolies pulmonaires.

C'est la raison pour laquelle des préconisations sont faites, par exemple :

- éviter de rester longtemps immobile, surtout les jambes croisées
- se déplacer de temps en temps
- mettre des bas de contention
- ne pas se déshydrater, donc boire
- prendre un traitement préventif (anticoagulants ou antiagrégants) en cas d'antécédents de thrombose de veine ou d'embolie pulmonaire.

Il s'agit de conseils de bon sens et encore une fois il convient de savoir que ce type d'accidents ne surviennent que très rarement et sur des très longs vols.

Une information a été mise en ligne sur l'Intranet (Le MAP / Les RH / Prévoyance - Santé / Santé au Travail).

Cumul de préretraite et de différentes fonctions et mandats électifs

Dans sa réponse DP n° 19 de septembre 2007, la Direction laissait entendre que l'activité d'un gérant de Société Anonyme à Responsabilité Limitée (SARL) et de Société d'Exercice Libérale à Responsabilité Limitée (SELARL) non majoritaire (i.e. en incluant les parts détenues par son conjoint et ses enfants mineurs non émancipés) était considérée comme rémunérée au titre du Code de la Sécurité Sociale. Cette réponse ne répondait pas complètement à la question posée.

- La perception d'une allocation de pré-retraite (PRC/AFC) est-elle compatible avec le mandat de gérant non majoritaire, ne recevant que des dividendes de la société dont il est gérant ?
- La perception d'une allocation de PRC/AFC est-elle compatible avec le mandat de gérant majoritaire ? Dans ces conditions, le gérant n'est pas salarié.
- Comment ces contraintes s'articulent-elles avec la mention d'une possibilité de départ en dehors du Groupe, telle que figurant en page 2 du Guide de la Préretraite Choisie (voir Map, http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=1585) ?

Par ailleurs, est-il possible pour un salarié en PRC/AFC

- o de percevoir des indemnités d'élus que ce soit dans des mandats politiques (parlementaire, maire et maire adjoint) ?
- o de percevoir des indemnités pour des missions confiées à des mandataires d'associations ou de mutuelles ?
- o de percevoir des jetons de présence pour un ou plusieurs mandats d'administrateur ?

Réponse : Dans sa réponse à la question 19 de septembre la Direction n'a pas "laissé entendre", elle a rappelé les dispositions de l'article L311-3 du code de la sécurité sociale.

Il n'est pas possible de répondre dans l'absolu aux situations évoquées; rappelons que la dénomination des sommes que peut verser un organisme associatif, mutualiste ou autre, ne lie pas l'administration fiscale et sociale qui peut les requalifier.

Rappel de la réponse de la Direction à la question 19 des délégués du personnel (septembre 2007)

Les accords de pré-retraite du 10 octobre 2000, accord Total Sa et accord Elf EP, stipulent dans les mêmes termes que "l'allocation de préretraite choisie, ainsi que les compléments de préretraite prévus dans les articles suivants, cesseront d'être versés aux intéressés qui reprendraient une activité rémunérée, salariée ou non [...]" (article 4).

En ce qui concerne les gérants de SARL ou de SELARL, pour apprécier si l'activité doit être considérée comme rémunérée, il convient de se référer à l'article L 311-3, 11° du code de la sécurité sociale qui prévoit que les sommes perçues au titre de leur mandat sont considérées comme une rémunération, lorsque lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social, étant entendu que les parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérés comme possédés par ce dernier.

Hausse des versements abondés sur les Plan d'Épargne Retraite Complémentaire (PERCO) et Plan d'Épargne Complémentaire (PEC)

La signature de l'accord salarial UFIP du 29 novembre 2007 génère une hausse des versements abondés sur les PERCO et PEC. A la date limite (13 décembre) de remise des questions écrites de cette séance DP, le SICTAME-UNSA considère que les plafonds abondés sont désormais :

- pour le PERCO : 14,50 € par mois (versus 14,00 € en 2007) + 0,5% du salaire de référence avec un plafond annuel de 1 600 € ;
- pour le PEC : 101,50 € par mois (versus 99,50 € en 2007).

La Direction confirme-t-elle ces nouveaux montants ? Quand en assurera-t-elle la diffusion auprès de tous les salariés concernés ?

Réponse : L'accord UFIP conclu le 29 novembre 2007 prévoit une augmentation de 2,3% des salaires minima de la branche au 1er janvier 2008. Cette réévaluation a un impact sur les versements effectués sur les PEC et PERCO.

Les premiers calculs effectués donnent :

- pour le PEC : 101,50€ par mois
- pour le PERCO : 14,50€ par mois

La diffusion de cette modification parviendra à l'ensemble des correspondants au plus tard début Janvier 2008.

Rappel des règles de changement des versements épargne-salariale

La Direction a annoncé qu'une augmentation de capital serait proposée aux salariés et anciens salariés. Normalement, les versements en épargne salariale (augmentation de capital, versements volontaires - y compris intéressement 2008 - aux PEGT/PEC et PERCO) sont plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute).

Certains salariés peuvent décider de suspendre leurs versements au PEGT afin de souscrire au maximum à l'augmentation de capital. Dès lors, la Direction pourrait-elle rappeler la procédure et les échéances de communication des modifications souhaitées par le salarié au service paie ?

Réponse : Les collaborateurs désirant suspendre le versement volontaire au PEGT peuvent le faire en faisant parvenir la demande à leur correspondant de personnel. Pour qu'elle soit effective le mois même, cette demande doit obligatoirement être traitée avant la fin de la paie initiale, c'est à dire avant le 10 du mois considéré. Dépassé ce délai, la demande sera traitée le mois suivant.

Versement spot sur le Plan d'Épargne Groupe (PEGT)

La question DP n°22 de novembre s'interrogeait sur le fait que les versements spots au PEGT pourraient être faits autrement que par chèque, comme c'est le cas aujourd'hui, ce qui génère de longs et inefficaces délais de transaction et d'investissements effectifs. La question demandait que l'employeur, client d'Axa Epargne Entreprise (« Axa »), demande que lors de la mise en place du nouveau système de gestion NOEE le 20 février 2008, l'interface Capeasi offre la possibilité d'un versement par prélèvement automatique, proposé par ce nouveau progiciel.

Or, la réponse de novembre de la Direction reportait, de manière générale, la responsabilité de la mise en place de cette facilité sur Axa, en omettant de mentionner que l'employeur avait des responsabilités tant vis-à-vis des salariés que d'Axa.

D'ailleurs, il est également prévu qu'au cours de l'année 2008, le progiciel NOEE permette des versements par carte bancaire (le progiciel de gestion d'Interépargne le permet déjà).

La Direction peut-elle exercer de sa relation commerciale avec Axa pour que Capeasi permette ces modes de versement (virement bancaire, paiement par carte) dès la mise en service de NOEE.

Réponse : La demande est enregistrée mais ce point devra être examiné lors de la mise en place complète du nouvel outil AXA.

Information relative à l'attribution de stock-options et d'actions gratuites

En septembre 2006, la Direction de la communication avait mis en ligne sur l'Intranet un communiqué relatif à la distribution d'actions gratuites et d'options de souscription sur les exercices 2005 et 2006 (http://lacom.corp.local/publish/templates/index.asp?arc_rub_ident=174&arc_cont_ident=5009&arc_month=9&arc_year=2006&rub_ident=38). Ce communiqué indiquait notamment le nombre de salariés du Groupe s'étant vu attribuer des options ou des actions gratuites sur les deux exercices ainsi que le taux de renouvellement des bénéficiaires entre les deux exercices. Cette année, cette information semble étrangement absente.

Est-il dans l'intention de la Direction de poursuivre dans la durée la publication de ces informations, condition minimale pour les salariés et les actionnaires d'appréciation de la politique d'attribution d'actions et d'options ?

Rappelons que jusqu'à maintenant tant les salariés (à travers les enquêtes IPSOS) que les actionnaires (voir le piteux classement 2007 de Total parmi les sociétés pétrolières et gazières européennes par Vigeo-Ethibel en termes de transparence de l'information relative aux rémunérations) sont fort demandeurs d'information en la matière.

Si telle n'est pas l'intention de la Direction, la raison en est-elle que le renouvellement des bénéficiaires a fortement baissé entre 2006 et 2007 ?

Réponse : Ainsi que la Direction s'y est engagée lors de la NAO, une information sur les attributions gratuites d'actions sera apportée sous une forme et auprès d'instances à définir.

Impact de la loi de financement de la Sécurité Sociale sur la mise à la retraite et sur les dispositifs de Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Aux questions n° 17 et 18 d'octobre 2007 relatives à l'impact du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) sur les dispositifs conventionnels (UFIP) et internes de mise à la retraite dès l'âge de 60 ans, et de l'articulation entre ces dispositifs et le régime de CAA, la Direction avait notamment répondu « *La situation sera appréciée en fonction de ce qui aura été définitivement adopté par le Parlement* ». Le [PLFSS 2008](#) a été adopté par le Parlement le 23 novembre et sa promulgation est désormais soumise au contrôle de constitutionnalité au plus tard le 27 décembre, la [saisine du Conseil constitutionnel](#) (<http://www.senateurs-socialistes.fr/article/archive/188/>) portant sur la mise en place de franchises médicales (art. 52 du PLFSS).

Dans le cas probable où les dispositions du texte relatives à la retraite seront validées avant la publication du compte-rendu de la présente séance, la Direction pourrait-elle communiquer ses réponses aux questions n°17 et 18 d'octobre 2008 ? Dans le cas inverse, quand la Direction pourra-t-elle répondre à ces questions, dont les réponses sont potentiellement lourdes de conséquences pour bon nombre de salariés bénéficiant de la CAA et/ou ayant racheté des trimestres de cotisations ?

Réponse : Comme déjà répondu (Question 18 DP du 18/10/07), un point sera fait après l'adoption définitive de la LFSS pour 2008 et quand auront été analysées les incidences de ces dispositions.

Assiette de l'Indemnité de Départ en Retraite (IDR) et de Mise à la Retraite (IMR)

L'assiette servant aux calculs de l'IDR et de l'IMR conventionnelles inclut-elle les primes de participation, d'intéressement et l'abondement aux PEGT et PEC ?

Réponse : La base de calcul est défini par l'article 311-c de la CCNIP : aucun des éléments ayant trait à l'intéressement, la participation ou l'abondement ne sont pris en compte dans l'assiette de calcul de l'IDR ou IMR.

2.3 PARIS - TOTAL France Siège

Délégués du Personnel du 19 décembre 2007

Par Noëlle SPITERI

Négociations salariales annuelles

Des salariés souhaitent mieux comprendre les rôles et contenus des différentes négociations « Obligatoires » (imposées par la loi) dont ils sont informés (au niveau de la « Branche Pétrole UFIP », et au niveau de l'entreprise Total).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quels sont les différences entre les négociations UFIP et les négociations dans l'entreprise (ces dernières doivent-elle suivre les décisions et recommandations des premières) ?
- Ces négociations, notamment dans l'entreprise, se limitent-elles aux seuls salaires ou doivent-elles traiter d'autres sujets (égalité Hommes/Femmes, Temps partiel, ...) ?
- Ces négociations sur les salaires, se limitent-elles aux seules évolutions collectives ou doivent-elles également traiter des augmentations individuelles (en évolution globale) ?

Réponse :

1/ Le Code du travail prévoit des négociations obligatoires tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises. Par principe et sauf exception, les dispositions conventionnelles de branche constituent des garanties que les entreprises doivent appliquer *a minima*.

2/ Les négociations obligatoires portent notamment sur les salaires, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les classifications, l'égalité professionnelle, l'emploi des salariés âgés... Ces obligations sont annuelles mais peuvent également être le cas échéant triennales ou quinquennales.

3/ Les négociations annuelles en matière de salaire portent sur les salaires effectifs par catégorie mais peuvent comprendre également des dispositions en matière d'augmentations individuelles.

Projet de plan social et décisions individuelles en matière de « temps partiel »

Des salariés à temps partiel, concernés par le « Plan Social » (actuellement soumis aux partenaires sociaux), doivent avant fin décembre décider de leur modalité de temps partiel pour 2008.

Ils nous font part de leur difficulté à prendre, dans ce délai, une décision correcte : les modalités définitives dont ils pourront bénéficier dans le cadre du « Plan » risquent de ne pas correspondre au temps partiel qu'ils auront retenu.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction s'il est possible d'envisager, pour les salariés concernés par le « Plan Social » :

- Soit un délai de réponse au-delà de la parfaite connaissance du plan ?
- Soit une possibilité de modifier, a posteriori, un éventuel choix exprimé avant cette connaissance ?

Réponse :

Le projet de Plan de sauvegarde de l'emploi établi dans le cadre du projet d'adaptation de l'organisation de la Direction Marketing France est actuellement soumis pour consultation au CCE de l'UES Aval et aux comités d'établissements concernés par ce projet.

Une disposition de ce plan (DAC) est par ailleurs en discussion avec les organisations syndicales centrales.

Les interrogations relatives à la coordination des mesures contenues dans le projet de PSE sont à soulever dans le cadre de la procédure en cours devant le CCE.

Congés pour naissances et absences « maladies des enfants »

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quels sont les bilans 2006 /2007 d'exercice du « congé de paternité de 11 jours » (institué en 2002 et peu utilisé d'après les statistiques au niveau national : moins de 40 % des cadres susceptibles d'en bénéficier) ?
- Les salariées « mères » peuvent-elles bénéficier de règles ou tolérances d'absences en cas de maladies de leurs enfants ?
- Si oui, quelles sont-elles et les salariés « pères » peuvent-ils bénéficier des mêmes règles et tolérances ?

Réponse :

1/ En 2006, le taux d'utilisation du congé de paternité au sein de Total France (ens. des Etablissements) était de 86,63 %. Ce même taux se situe pour 2007 (à fin novembre) à 75,8 % (la baisse de taux s'explique par le nombre de pères [34] n'ayant pas encore utilisé leur congé. Pour rappel, ce congé est à utiliser dans les 4 mois de la naissance).

2&3/ La Convention Collective de l'industrie du Pétrole prévoit (Art.516) qu'il est accordé aux mères de familles ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non payés pouvant atteindre 2 mois pour soigner un enfant gravement malade.

L'article L.122-28-8 du Code du travail prévoit quant à lui que tout salarié peut bénéficier d'un congé de courte durée, non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans, dont le salarié assume la charge effective et permanente.

L'article L.122-28-9 alinéa 1^{er} du Code du travail prévoit que tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants bénéficie, depuis le 1^{er} mai 2006, d'un compte de 310 jours ouvrés d'absence autorisée, à prendre à son gré, par journées entières, de façon continue ou discontinue, en fonction des besoins d'accompagnement de l'enfant pendant une période maximale de 3 ans. Le salarié peut bénéficier dans ce cadre et sous condition d'une allocation de présence parentale versée par la Sécurité sociale.

Handicapés / sensibilisation faite en décembre par la « mission handicap »

Les salariés ont apprécié la qualité et les moyens mis en œuvre par la « Mission Handicap » dans la synthèse de ses actions et la sensibilisation collective faite à cette occasion.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quel est dans l'établissement le nombre de salariés « handicapés » (au sens légal et en regard de l'obligation de 6 % indiquée lors de la sensibilisation),
- Cette sensibilisation sera-t-elle prolongée dans l'établissement, comme à Coupole, par une pièce de théâtre sur le thème du « handicap » (« *Le petit fauteuil de Raymond* ») ?
- Quel est dans l'établissement le « *correspondant insertion* » annoncé dans la sensibilisation ?

Réponse :

1/ Au regard de son obligation légale d'emploi en matière de handicap, l'établissement compte (à fin octobre 2007) 38 unités bénéficiaires. Le chiffre définitif et officiel pour l'année 2007 sera arrêté au moment de l'établissement début 2008 de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

2/ Cette pièce a été organisée et présentée le mercredi 14 novembre à 12h à l'auditorium Michelet. Une campagne d'information (affiche, distribution d'invitations) avait été organisée les jours précédents.

3/ Eric de Lanauze est Correspondant Insertion pour l'établissement de Total France Michelet.

Remboursement des frais de transports collectifs

Une note d'administration prévoit le remboursement, pour les salariés domiciliés au-delà de la zone 8, de 55 % du montant de la « Carte Orange » jusqu'à la zone 8.

Depuis le premier juillet, le syndicat des transports a réduit le nombre de zones tarifaires à 6 et cela semble se traduire par une réduction des remboursements de frais, au détriment des salariés concernés (baisse des remboursements de 78,49 € à 65,18 € par mois).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction s'il est envisagé de revoir la note d'administration et en conséquence les remboursements pour les salariés concernés ?

Réponse :

Après réflexions et au regard de la faible population en cause, il a été décidé de compenser la perte financière constatée pour les salariés résidant hors des zones de transport de l'Ile de France à la date de la fusion des zones 6, 7 et 8 le 1^{er} juillet 2007.

Cette compensation s'opère par augmentation du salaire de base des salariés concernés d'un montant forfaitaire brut de 16,25 euros.

Cette augmentation est intervenue au 1^{er} décembre 2007, la compensation correspondant aux 5 mois écoulés sera versée forfaitairement avec le salaire de décembre. Les salariés concernés ont été informés de cette mesure par l'administration du personnel.

Restauration collective / évolution des prix

Les salariés ont un sentiment de forte augmentation des prix des denrées proposées par Compass / Eurest, supérieure à leur avis à celle indiquée par la Direction lors des indexations annuelles (début août, avec deux indices distincts : denrées et frais d'admission).

Pour une appréciation objective, on peut se référer à l'appel d'offres de 2002 (« *Denrées : Cahier des prix et des grammages - avril 2002* »), dont les résultats avaient été communiqués aux partenaires sociaux.

Les résultats constatés sont très variables :

→ Evolutions sensiblement conformes aux indexations globales: exemple « Légumes seuls » : évolution de + 17 % entre avril 2002 et décembre 2007 (de 0,41€ à 0,48€),

→ Evolutions non-conformes à l'évolution indicielle :

- Soit inférieures : exemple « Quenelles de brochet » : + 6 %,
- Soit très supérieures : exemples « Soupe de légumes » (+ 121 %) - « Brochette de dinde » (+ 114 %) - Filet de haddock (+ 40 %).

Le sentiment d'évolution des prix est également fonction du choix que fait quotidiennement le prestataire dans ses propositions (les prix peuvent varier du simple au double) :

→ Répartition des prix prévue en 2002 : si on se réfère aux plats chauds principaux (418 articles), 50 % devraient en décembre 2007 être à des prix inférieurs ou égaux à 2 € (TVA à 5,5% et hors frais d'admission) sur la base des évolutions indicielles indiquées par la Direction,

→ Répartition constatée en 2007 : les propositions quotidiennes de plats principaux à 2 € et moins sont très minoritaires. Par ailleurs sur les 418 références de plats principaux, une majorité n'est pratiquement jamais proposée.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Les évolutions des prix des denrées se font-elles bien de façon indicielle, affectant uniformément toutes les denrées ?
- Si oui, comment s'expliquent les variations non conformes ?
- Si non, quelles sont les règles d'évolution, à qui sont-elles communiquées et comment les salariés et partenaires sociaux peuvent-ils les connaître et vérifier ?
- A quelle date expire l'actuelle prestation confiée à Compass et le Comité d'établissement sera-t-il bien associé au nouvel appel d'offres ?

Réponse :

Depuis juillet 2002, date de début de contrat avec Eurest, se tiennent régulièrement et trimestriellement des réunions avec la commission centralisée de suivi de la restauration interentreprises Siège dont la dernière date du 04/12 dernier.

Aux cours de ces réunions avec les partenaires sociaux, membres de cette commission, sont examinés systématiquement tous les paramètres nécessaires au bon suivi de ce contrat, avec notamment :

l'analyse des réclamations, les mises en place des nouveaux matériels, les statistiques de suivi sur l'évolution des prix et en particulier sur le prix moyen des repas (pratiquement stable), sur la fréquentation, les enquêtes de satisfaction, les restitutions des audits mensuels de qualité (conformité du cahier des charges), les résultats des analyses en matière d'hygiène et bactériologiques, les comptes rendus des commissions de site. Par ailleurs les membres de cette commission sont également consultés sur les nouveaux plats ou concepts proposés.

Les évolutions de prix correspondent aux indices de la formule de révision de prix contractuelle. Chaque année ces évolutions ont été très faibles, en particulier les prix ont été sans changement en 2006 et en 2007. L'évolution n'a été que de 1,70%.

Restauration collective / politique qualité et réclamations clientèles

Au-delà des prix, les réactions des salariés sont nombreuses sur les qualités, propositions et présentations des denrées.

Ces réactions ne peuvent plus s'exprimer :

- Le « *Cahier de réclamation* » a été supprimé (testé pendant quelques semaines, il avait recueilli plus de réclamations que la procédure d'appel au « 16 » au cours des trois années précédentes),
- La « *Commission Restaurant* » n'est plus réunie depuis pratiquement un an.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Une nouvelle procédure d'enregistrement des réclamations est-elle bien toujours envisagée ? (réponse de la Direction lors de la suppression du « Cahier de réclamations »),
- Pourquoi la « Commission Restaurant » n'est-elle plus réunie et doit-elle reprendre ses activités ?
- Intervention d'un nutritionniste : l'appel d'offres de 2002 prévoyait bien cette intervention : est-elle bien fournie ? En particulier, la place importante consacrée aux « Pâtisseries et friandises » pourrait-elle être revue (au profit des fruits et légumes actuellement recommandés) ?

Réponse :

Il a été déjà plusieurs fois répondu à cette question. Ces cahiers non pas de "réclamations", mais de "suggestions" mis en place ont été retirés suite à certaines dérives totalement inadmissibles, nombre d'annotations constatées touchant au respect du personnel Eurest.

C'est regrettable car c'était un outil complémentaire au "16" et utile à toute amélioration, Il y était relevé également des satisfaisants en nombre ce qui était particulièrement encourageant.

Outre les appels au 16, il est maintenant également possible d'envoyer vos suggestions par mail en tapant : 16 sur la case adresse destinataire de votre mail lotus notes envoi de mails.

La dernière commission du site Michelet s'est réunie le mardi 11 décembre dernier.

Les menus proposés sont systématiquement validés au préalable par une diététicienne qui passe régulièrement sur nos sites. En ce qui concerne la suggestion sur les fruits, elle n'est pas universelle, des convives apprécient les pâtisseries, d'autres les fruits qui sont d'ailleurs proposés en nombre au quotidien.

Réclamations concernant la salle de sport de Galilée

Des salariés nous font part de nombreuses réclamations :

- Etat des locaux et des matériels,
- Propreté,
- Conception (accès aux vestiaires par la salle des pratiquants).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- La mise à disposition et l'état de ces locaux sont-ils bien de la responsabilité de la Direction ?
- Si oui, pourrait-il être envisagé une remise à niveau de ces locaux ?

Réponse :

Suite à un point opéré avec les représentants du personnel sur la salle de sport de Galilée, les actions suivantes ont été réalisées en août :

- Huisseries et peinture refaites sur les portes dans les vestiaires hommes et femmes,
- Peinture des murs refaite,
- Nettoyage spécifique des carreaux au sol.

Tous les appareils sont opérationnels (les dernières réparations, sur le stepper et le vélo, datent du 8 octobre). Aucun dossier 16 n'a été fait sur les équipements de cette salle depuis. Le seul problème relevé à ce jour concerne le compteur d'un des vélos.

Les salles sont dans un état général correct. Dans la mesure où le bâtiment sera rendu dans un peu plus d'un an, une remise à niveau en profondeur n'est pas envisagée à ce jour.

2.4 PAU - UES Amont

CE du 17 décembre 2007

Par Bernard SERAISSOL

• Tribune libre : Un procès de FO contre le CE de PAU bien inutile !

Certains adhérents ou sympathisants du SICTAME ont pu être étonnés du procès que FO a intenté contre le CE de Pau ainsi que du tract distribué le 17 décembre par FO sur le site de Pau. La démarche d'éditer un tract SICTAME sur cette affaire ne nous a pas semblé pertinente car nous jugeons que les salariés ont autre chose à faire que consacrer du temps aux luttes internes que peuvent livrer certaines Organisations Syndicales. Vis-à-vis de nos adhérents en revanche, il peut sembler utile de les informer afin qu'ils puissent répondre, si nécessaire, à des attaques qui leur seraient faites.

1) Les faits

Avant le CE du 10 octobre 2006, les points dits de consommation étaient calculés une fois par an, ce qui a été jugé injuste par la commission voyages du CE. Aussi celle-ci avait proposé, à l'unanimité une règle relativement simple : *« il ne pourrait y avoir plus d'un voyage groupe subventionné par le CE et par année civile »*. Cela permettait d'éviter les incompréhensions de certains salariés qui s'étonnaient que certains puissent partir 2 fois ou plus et d'autres jamais !

Dans un second temps, les élus FO ont proposé une alternative permettant d'effectuer 2 voyages groupe par année civile à condition de calculer les points de consommation à chaque clôture d'inscription.

Lors du CE du 10 octobre, un choix a été proposé entre les 2 options. Les élus CFDT se sont abstenus et ont précisé que, quelle que soit la nouvelle décision, elle leur conviendrait. La première proposition a retenu 5 voix, la seconde 4 voix. Le secrétaire a fait appliquer la proposition ayant 5 voix. Puis FO a lancé une procédure judiciaire contre le CE. Aucun élu n'a ensuite proposé de revoter la décision prise (*ndlr : on comprendra que, convenant aux élus CFDT, elle n'aurait pas été remise en cause*)

2) Les jugements

2.1 Le jugement en référé

Le juge en référé a débouté Force Ouvrière le 13 décembre 2007. Il a exclu le syndicat Force Ouvrière de la partie civile. (*ndlr : l'objet d'un syndicat (défense des intérêts collectifs des salariés) est différent de celui des élus d'un CE (monopole des activités sociales et culturelles)*)

2.2 Le jugement sur le fonds

Le juge a débouté le CE en considérant, lors d'un vote, toute abstention compte comme un vote contre et en demandant *« à remettre en place la résolution antérieure à savoir : la participation aux voyages organisés par le Comité d'Entreprise ne sera soumise qu'aux points de priorités liées aux points de consommation calculés une fois par an. »*

Ndlr : le juge met en place une solution qu'aucun élu ne souhaitait voir perdurer !!

3) Une démarche inutile et coûteuse

Une démarche inutile : une décision qui serait qualifiée de « mauvaise » peut être remise en cause par les élus à tout moment lors d'une séance ultérieure. D'autant plus que les élus SICTAME représentant 5 voix sur 11 n'ont pas la majorité au CE de Pau.

En outre de nouvelles règles mises en place le 22 février 2007 comblent le déficit juridique qui régnait sur les décisions relatives aux activités sociales et culturelles. Le jugement sur le fonds ne fait donc pas jurisprudence en la matière.

Une démarche coûteuse : le coût des avocats payés par le CE pour ce procès est de 2 092 euros en 2006 et de 1 168 euros en 2007 soit 3 260 euros.

Une telle somme aurait pu être employée à meilleur escient au bénéfice des salariés...

4) les interprétations de Force Ouvrière dans son tract du 17 décembre

4.1 Je passe sur *« le sentiment d'incompréhension et d'injustice parmi les salariés... »*. En effet auparavant le CE entendait des plaintes de salariés qui demandaient pourquoi des personnes partaient plusieurs fois alors que d'autres n'arrivaient pas à partir...En 2007, cela n'a pas été le cas.

4.2 Le tract édicte : *« le secrétaire du CE s'est évidemment bien gardé de faire publicité de cette décision, lui qui, jusqu'à présent, faisait des gorges chaudes et s'était empressé d'informer les salariés sur le procès par le biais du « Qu'on se le dise »*.

En réalité, la seule information donnée lors du Journal du CE du 10 décembre est celle-ci : *« L'année 2006 s'est bien achevée pour le CE de Pau puisque, attaqué en référé au Tribunal de Grande Instance à propos d'une décision prise le 10 octobre 2006, le juge déboutait les plaignants le 13 décembre. Cela fera peut-être souffler un vent de sagesse pour la prochaine instance ? »*

A vous de juger si le secrétaire s'est empressé et a fait de la surenchère médiatique sur cette affaire !

4.3 *« Le secrétaire du CE, aux ordres d'une organisation syndicale... »*

Le secrétaire du CE est le secrétaire de tous les élus et il fait prendre les décisions de manière démocratique, surtout lorsqu'il n'y a pas évidence sur ce qu'il convient de faire. Prenons par exemple la décision prise par les élus lors du CE du 23 novembre 2007 :

« Attendu que le jugement du TGI en date du 24 octobre 2007 du procès FO contre le CE stipule que la participation aux voyages organisés par le comité d'Entreprise ne sera soumise qu'aux priorités liées aux points de consommation calculés une fois l'an.

Attendu que des salariés, ayant bénéficié d'un voyage en 2007 se sont inscrits aux voyages de fin d'année en sachant qu'ils paieraient le tarif à taux plein

Attendu que d'autres salariés ne se sont pas inscrits aux voyages de fin d'année parce qu'ils savaient devoir payer au taux plein

Attendu qu'il n'est pas possible d'annuler les inscriptions aux voyages de fin d'année pour recommencer un cycle complet dans de nouvelles conditions

Il est proposé la délibération suivante :

Les élus du Comité d'Etablissement UES Amont TOTAL de Pau décident de ne pas subventionner les personnes inscrites aux voyages de fin d'année, ayant bénéficié d'un voyage en 2007 et s'étant inscrites en sachant qu'elles paieraient le tarif à taux plein »

Cette décision a été adoptée par 9 voix sur 11 et a consisté à ne pas subventionner les voyages de fin d'année 2007. Le lecteur attentif aura noté que c'est une décision contraire à celle du juge, ce qui prouve bien la souveraineté des élus en la matière et l'inutilité d'un procès...

En outre, considérant que les procès étaient inutiles et coûteux, le secrétaire a sollicité et obtenu des élus CE de ne pas se pourvoir en appel.

4.4 « la participation pour les voyages en 2008 ne sera soumise qu'aux règles de priorité fonction des points de consommation Vacances/voyages ».

Là aussi, FO affirme sans certitude. Seuls les élus peuvent décider de la démarche à suivre. Le secrétaire du CE a demandé aux élus du bureau de se prononcer...

En conclusion, je pense que ces quelques lignes vous auront permis de juger de l'esprit procédurier et médisant de certains élus FO.

« Médisez, médisez, il en restera toujours quelque chose » disait Beaumarchais. Ce n'est pas l'esprit du SICTAME-UNSA.

Délégués du Personnel de Pau du 14 décembre 2007

Par Céline TIBI

Consultation données prud'homales

Suite à l'intervention du SICTAME-UNSA au CE de Pau du 27/11 et à la question orale 2.1 CGT lors de la dernière réunion DP, les élus SICTAME UNSA demandent à la Direction quand et sous quelle forme les données prud'homales seront-elles mises à la disposition des salariés, des délégués du Personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux ?

Le SICTAME UNSA rappelle que la consultation devait débuter avant le 30/11/2007 conformément au décret 2007-1550 du 30/10/2007.

Réponse : L'affichage de la note d'information et des listes a été réalisé le 17 décembre 2007 pour la 1^{re} phase de consultation qui se déroule du 17 décembre 2007 au 31 décembre 2007.

Les observations pourront être faites du 1er janvier 2008 au 15 janvier 2008.

2.5 TIGF

Par Frédérique BRAGUIER

NAO salaire TIGF - 1er round d'observation ! 17 décembre 2007

La direction a présenté un historique depuis 2005 des augmentations générales et individuelles chez TIGF, la proposition d'augmentation de salaire aux UES TOTAL, le contexte de TIGF.

Elle a demandé un tour de parole à ce stade de la part des OS.

La position du SICTAME :

Le SICTAME a indiqué qu'il était toujours sur la même lancée de décliner les accords salariaux de TOTAL chez TIGF, parce que l'actionnaire de TIGF est TOTAL et que différencier les statuts TSA des statuts TIGF à l'intérieur de TIGF ne promeut pas une bonne cohésion.

Devant la proposition de la Direction TOTAL, le SICTAME est effectivement déçu et rappelle les revendications de sa délégation en charge de ces négociations aux UES :

- 3,2 % d'augmentations générales,
- une prime équivalente à l'an dernier et
- 2 % de MSI, pour un volant suffisant pour les hiérarchies pour inciter et récompenser le mérite
- communication sur l'enveloppe de bonus en incluant les actions gratuites et stock options qui font aussi partie de la rémunération individuelle

Le SICTAME n'est notamment pas en faveur d'un système d'individualisation des mesures en fonction de la responsabilité hiérarchique qui aurait tendance à creuser la différence de traitement entre les catégories professionnelles, mais est plutôt en faveur d'un système unique de répartition avec un plancher pour les bas salaires.

En annexe, le SICTAME demande d'ouvrir des négociations pour examiner précisément l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes à TIGF comme le demande la loi du 23 mars 2006 et comme l'a décidé la Direction de TOTAL. Le SICTAME demande également que TIGF tienne ses promesses, en particulier dans le cadre de la réorganisation de la DOP, en matière d'évolution de carrière des agents OETAM dont l'ancienneté ne permet pas de valoriser favorablement leur diplôme et leur expérience face la volonté de TIGF et du groupe de ne plus embaucher à des niveaux inférieur à bac+2.

La Direction a présenté des orientations qui sont de tenir compte du contexte de TIGF, de l'accord salarial groupe et des contraintes imposées par la CRE, de signer un accord salarial à TIGF, d'individualiser les augmentations en fonction de la responsabilité hiérarchique.

Le SICTAME, ainsi que l'ensemble des syndicats désapprouve ce nouveau principe de nature à modifier l'accord d'entreprise TIGF.

De plus, la Direction n'a pas présenté de projet plus précis et le débat en a été évidemment très réduit.

Le calendrier convenu prévoit la transmission d'un projet de la Direction le 8 janvier 2008, seulement deux jours avant la deuxième réunion de négociation programmée le 10 janvier 2008.

Une troisième réunion abordant les primes intégrant le salaire et une séance de signatures de l'accord salaire sont programmées pour le 16/01/08.

4 - CFE DU CCE UES Amont du 19 DECEMBRE 2007

Par Catherine PETER

En préambule à ce rapport, je signale que trois réunions se sont tenues les 3 et 22 octobre et 22 novembre, entre les trois présidents de CFE (Pau, Paris et CCE UES Amont) et la Direction pour construire un Bilan Social UES et compléter les Bilans Sociaux de sociétés.

Ces trois réunions ont abouti à des maquettes acceptées par Présidents de CFE et qui serviront de base pour les Bilans Sociaux 2007.

Certaines de nos demandes n'ont pas trouvé d'écho favorable mais globalement les discussions ont été ouvertes et constructives. Les maquettes résultats nous apparaissent en réel progrès par rapport à l'existant mais nous ne nous interdrons pas de proposer de l'améliorer, si besoin, à l'usage.

Ce rapport est relatif aux deux dernières réunions de la CFEEP qui se sont tenues respectivement les 23/10 et 23/11/2007.

1 - Réunion du 23/10/2007

1.1 - Approbation des comptes-rendus des réunions du 25 mai et 8 juin 2007

Ces comptes-rendus ont été approuvés et transmis à l'ensemble des membres de la CFEEP et du CCE.

1.2 - Rapport annuel Sous-traitance

Avant de s'intéresser plus avant au rapport annuel objet de notre examen, il nous faut rappeler le mandatement effectué fin 2006 par le CCE en vue de réaliser une expertise sur la sous-traitance au sein de l'UES Amont. Cette expertise a démarré cette année avec le cabinet ORSEU et devrait se poursuivre de manière plus soutenue début 2008. Dans ce cadre, la CFE demande à la Direction d'avoir officiellement copie de l'expertise SYNDEX sur la sous-traitance, présentée au Comité de Groupe le 26 octobre 2007.

Le constat fait en 2006 de relâchement de l'attention apportée à la situation de la sous-traitance est toujours d'actualité : la demande, faite en CCE depuis 2 ans, de poursuivre pour l'ensemble des directions de l'UES, le travail effectué en CFE de clarification des activités entre celles pouvant être sous-traitées et celles devant être faites en interne, à l'image des inventaires réalisés en 2004 à GSR et FEI/SI, est restée lettre morte. Pourtant, ceci permettrait de rassurer certains salariés qui, en l'absence de directives claires de la part de la Direction, se sentent menacés. Ce maintien dans l'ignorance participe à la souffrance au travail de ces salariés.

La CFE regrette, comme les années précédentes, que la structure du document actuel ne reflète pas le recours à la sous-traitance UES Amont dans son intégralité : la partie 2 de ce document, basée sur le décompte des badges des prestataires travaillant sur les sites de l'UES Amont au 31/12 de l'année, ne donne qu'une vision limitée du nombre total de prestataires ; par ailleurs, ces chiffres ne peuvent être rapprochés des Chiffres d'Affaires de la partie 3, puisque ceux-ci se rapportent à des prestations globales, intégrant éventuellement des prestataires sans badges !

De plus, l'indicateur sur le chiffre d'affaires peut baisser par le simple jeu de « délocalisation », comme nous en avons déjà connu dans le domaine informatique. Finalement, le volume de sous-traitance pourrait augmenter avec, dans le même temps, une baisse de nos indicateurs « badges » et « chiffre d'affaires », situation pour le moins paradoxale !

Il apparaît donc bien qu'il manque d'autres indicateurs permettant d'assurer une vue « réaliste » de la situation. Ce manque pourrait être comblé avec la mise en place d'un indicateur de suivi, déjà demandé, relatif à la mesure de l'activité de l'UES et de la part de cette activité confiée à la sous-traitance. Cet indicateur devrait inclure la sous-traitance payée directement par les filiales, mais supervisée par le Siège à travers les études. Le refus réitéré de la Direction à nous fournir un tel indicateur ne peut que nous conforter dans l'idée qu'un constat chiffré pourrait être alarmant.

Ce constat amène la CFE à demander à la Direction l'organisation rapide d'une réflexion sur des indicateurs plus adéquats que le décompte des badges et sur l'évolution de la forme du rapport annuel sur le recours à la sous-traitance dans l'UES Amont pour les années à venir.

1.2.1 - Aspects qualitatifs

La forme du rapport n'a pas sensiblement évolué, à l'exception de la définition des prestataires dit "volants" et la mise à jour du cadre juridique d'exécution d'une prestation de service, suite à l'évolution de la loi en 2007 (remise d'une liste nominative des prestataires étrangers pour tout contrat supérieur à 3 000 €).

Pour ce qui concerne les données historiques et quelques commentaires généraux, des tableaux nous ont été présentés et distribués en réunion, mais nous réitérons notre souhait que ces informations soient physiquement intégrées dans le rapport.

La CFE réitère encore une fois certaines demandes non satisfaites depuis plusieurs années :

- Ajout dans le rapport d'un état des lieux pour chacune des Directions, avec les faits marquants, les évolutions notables et les perspectives à venir ;
- Ajout du récapitulatif par entité des activités dont la Direction considère qu'elles doivent être exercées en interne et de celles qu'elle estime pouvoir sous-traiter.

Ainsi complété, ce rapport annuel deviendrait une référence permettant un débat constructif sur la sous-traitance dans l'UES Amont.

Les difficultés à catégoriser les prestations persistent. Il conviendrait donc de compléter les libellés repris dans le rapport par quelques mots décrivant le contenu de la prestation.

1.2.2 - Indicateurs quantitatifs

En l'état actuel du document, basé sur le décompte des badges, le nombre de salariés prestataires a poursuivi la légère baisse constatée depuis quelques années : 1980 au 31/12/2006, à comparer à 1994 au 31/12/2005, 2034 au 31/12/2004 et 2074 au 31/12/2003.

En chiffre d'affaires, nous constatons une stabilisation au niveau de 168 M€ après 170 M€ en 2005, 173 M€ en 2004 et 166 M€ en 2003. Rappelons que, dans ces chiffres, seuls sont comptabilisés les contrats avec des entreprises ayant au moins un salarié travaillant effectivement dans un établissement de l'UES Amont.

Ces constats doivent évidemment être relativisés après les remarques faites précédemment par la CFE sur le fait que les chiffres donnés ne reflètent pas l'intégralité de la sous-traitance réalisée à l'UES Amont.

1.2.3 - Examen des différents secteurs représentés

La CFE apprécie, une nouvelle fois, que les principaux secteurs faisant appel à la sous-traitance (FEI/SI, DDP et GSR à l'EP, DSSP à la Holding) soient représentés en réunion. Cette représentation semble désormais acquise de façon régulière et nous remercions donc J.P. Bonnet, J.M. Lebourgeois, C. Bedu et Y. Quer pour leur participation. Nous regrettons cependant l'absence en séance de la DSIT, consommateur important de sous-traitance sur le site de Paris.

Par rapport à l'an dernier, la CFE a constaté globalement une baisse de la qualité de l'information donnée par les représentants des secteurs représentés : peu d'information générale donnant des explications sur les variations de la sous-traitance dans chaque secteur, chaque intervenant se contentant de répondre succinctement à nos questions... et encore pas à toutes !

1.2.3.1 - EP/GSR

En ce qui concerne Géosciences, Christian Bedu observe une baisse constante du nombre de prestataires qui va de pair avec la baisse du chiffre d'affaires. Les prestations de catégorie 2 sont en baisse, celles de catégorie 3, y compris Landmark et Schlumberger, restent stables.

Une prestation de catégorie 1 est apparue cette année à GSR avec un contrat de manutention à la carothèque.

La CFE note que la sous-traitance dans les groupes Projets n'est pas incluse dans le rapport ce qui, une nouvelle fois, l'amène à constater les limites très restrictives du périmètre des informations contenues dans ce rapport.

Pour la troisième année consécutive, la CFE constate l'absence des prestations sur le site de Bousens et attend une réponse de la Direction lors de la séance du CCE de décembre 2007.

Les membres de la CFE constatent que de nombreuses questions sont restées sans réponse pour GSR mais aussi pour SCR.

1.2.3.2 - EP/DDP

Jean-Michel Lebourgeois indique que l'augmentation importante constatée (de 6.7 M€ à 9 M€) n'inclut pas le projet immobilier du CSTJF et ne concerne que des "réajustements" de prestations déjà existantes l'an passé. Par ailleurs, il nous signale ne pas intégrer dans le rapport des prestations qu'il considère comme "ponctuelles" (comme celles liées au restaurant club du CSTJF). Les membres de la CFE ont apprécié...

1.2.3.3 - HOLDING / DSSP

Secteur le plus détaillé en séance.

Yannick Quer indique que la baisse du recours à la sous-traitance constatée en 2006 (31 M€ pour 36 M€ en 2005) est essentiellement due à l'abandon du Plan Vigipirate.

La baisse significative des prestations de catégorie 3 fait suite à la diminution des prestations pour le projet PXL et au passage en catégorie 1 de certaines prestations (Archivage et Voyages) positionnées par erreur les années précédentes en catégorie 3.

Par ailleurs, pour des prestations comme l'imprimerie, qui ne sont pas signalées dans le document, il signale la difficulté dans certains cas à trouver une frontière entre achat et sous-traitance.

1.2.3.4 - EP/FEI/SI

Jean-Philippe Bonnet indique que la variation faible du Chiffre d'Affaires est due à la consolidation du SI de l'EP en 2006.

Il n'a pas été donné d'explication sur l'augmentation des prestataires en catégorie 3 (232 vs 188).

A la question sur l'absence dans le rapport de la société HP dans la liste des prestataires (alors que cette société était concernée, à notre connaissance, au moins par le contrat de centre d'appel à la DSIT), il n'a pas non plus été apporté de réponse.

Bilan Temps partiel

A signaler la remise du document corrigé lors de la CFE du CCE du 23 novembre.

Globalement les effectifs de temps partiel (457) remontent légèrement et atteignent les chiffres de 2005 (456, 442 en 2006), soit 7,19% de l'effectif total.

Ces temps partiels sont répartis :

- par catégorie : Cadres 138 (3,19%), OETAM 319 (15%)
- par sexe : 359 femmes et 98 hommes ; pour la première fois, le taux de féminisation des salariés à temps partiel diminue légèrement (2007 78,56% - 2006 79,90%).
- par société : Elf EP 184 (21,9%), TOTAL SA 273 (4,9%)

Ces chiffres incluent 19 salariés en temps partiel thérapeutique (17 en 2006).

Les tranches d'âge les plus concernées par le temps partiel sont, en nombre, les 45-49 ans (156) et les 50-54 ans (101) ; en relatif dans leur tranche d'âge, les 35-39 ans et 50-54 ans (7 %) et les 55-59 ans (6 %).

La ventilation des salariés à temps partiel par domaine d'emploi reste sensiblement la même qu'en 2006 : l'assistance secrétariat est la population la plus importante avec 101 salariés (22 % de l'ensemble des salariés à temps partiel), puis viennent GSR avec 96 salariés, la Finance 55, les RH 51 et le SIT 49. Comme l'an dernier, si on regarde les % relatifs à un domaine d'emploi, c'est la Médecine du Travail (29 %) suivie de l'assistance Secrétariat (21 %) et la Documentation (19,8 %) qui sont en tête.

Le graphique de l'évolution du travail à temps partiel depuis 8 ans montre une stagnation du nombre de salariés à temps partiel depuis 2002 et ce malgré l'augmentation de la population active. Il serait intéressant d'avoir un graphique, déjà demandé en 2005 et 2006, d'historique du ratio de salariés à temps partiel par rapport aux salariés actifs. La CFE reste persuadée que bon nombre de salariés souhaiteraient pouvoir passer à temps partiel mais n'en ont pas la possibilité, compte tenu des charges de travail qui pèsent sur les équipes. Sans compter ceux qui en initient malgré toute la démarche mais sont rapidement dissuadés par leur hiérarchie, en raison des difficultés que ces dernières rencontrent pour obtenir des recrutements en compensation.

77 % des salariés à temps partiel sont à 80 % et plus. Les formules ayant eu le plus de succès restent celles comprenant une ventilation annuelle (41 % temps partiel familial annuel, 36 % temps partiel choisi annuel)

2 - Réunion du 23/11/2007

2.1 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 septembre 2007

Ce compte-rendu a été approuvé et transmis à l'ensemble des membres de la CFEEP et du CCE.

2.2 - Questions en suspens

- Taux d'absentéisme des femmes : ce point sera abordé en Commission Egalité Professionnelle, lors de l'examen du rapport sur l'égalité Hommes / Femmes.
- Heures supplémentaires des intérimaires : les informations devraient être transmises aux membres de la CFE par mail.
- Impact de la sous-traitance sur l'activité interne et connaissance de l'ensemble des prestations externes à l'UES Amont : la CFE est en attente de réponses de la Direction.

- Temps partiel : des réponses sont apportées à des questions posées à la réunion du 23 octobre.
 - o Les mi-temps thérapeutiques, malgré leur appellation, peuvent être des temps partiels différents de 50%
 - o Les congés parentaux ne sont pas pris en compte dans les tableaux fournis.
 - o Il y a un CDD à temps partiel hors contrat par alternance.

2.3 - Calendrier 2008

L'alternance Paris / Pau sera observée :

- o 4 avril, 20 juin et 28 novembre à Pau
- o 30 mai et 24 octobre à Paris

2.4 - Prévisions de réalisation formation 2007 et Plan 2008

Les intervenants des différents secteurs pour cette partie : Bruno Le Cun, Joseph Regonne et Claude Rondel pour l'EP, François Belmon-Estors et Christophe Binot pour la Holding, Marc Ernout et Laetitia Cosmeur pour Trading-Shipping, Thomas Fell et Elisabeth Haening pour GEN.

Sur la forme du document, la CFE réitère des demandes faites régulièrement depuis plusieurs années :

- Fourniture des fichiers sous format Excel
- Historiques et comparatifs
- Une ventilation des données suivant la durée des formations (un cursus "Cadet" sur plusieurs mois n'est pas comparable à une $\frac{1}{2}$ journée d'information HSE !)
- Une analyse par métier ; si la Direction refuse de prendre en compte ce point, elle s'engage à ce qu'un représentant Formation Métier participe à chaque CFE.

Des informations sur les expatriés seront données lors de l'examen des réalisations 2007.

Globalement pour l'UES Amont, les prévisions de réalisation 2007 indiquent que le temps de formation sur temps de travail est de 2,7%, soit une baisse par rapport aux réalisations 2006 (2,8%), ce qui conforte la tendance à la baisse sur deux ans. Le taux de population formée avec 67,6% est stable (mais 89 % en 2005). Ces indicateurs soulevaient quelques inquiétudes l'an passé, d'autant plus que le plan 2008 est presque identique aux prévisions de clôture 2007 et ce malgré une augmentation des effectifs. Or, compte tenu des évolutions techniques et environnementales très rapides et de la nécessité pour les salariés de pouvoir les accompagner, cette tendance n'est ni compréhensible, ni acceptable.

2.4.1 - Secteur EP

Représenté par Joseph Regonne, remplaçant de Jean-Yves Ortola, Bruno Le Cun pour GSR et Claude Rondel pour TDO. Ce dernier a présenté le projet "Formation Opérations", lancé en 2006.

Joseph Regonne présente les grandes orientations sur l'EP, pour la période 2007-2012 :

- 1 100 recrutements par an, tous NP et tous pays confondus, dont les 2/3 dans les filiales ;
- 700 départs à la retraite dont un certain nombre d'experts et de spécialistes ;
- 760 mouvements d'impatriés entre filiales ou Siège en 2012 (540 en 2007)
- 25 à 30% des salariés Siège, 50% en filiale, auront moins de 5 ans d'ancienneté ;

Les enjeux :

- Capitaliser les "atouts" techniques en développant des moyens de "captation" du savoir-faire →FKTM Fast Knowledge Transfer Method
- Développer l'axe international à travers l'industrialisation du blended learning, la mise en place de tuteurs dans les filiales, les conventions avec des organismes partenaires industriels et universitaires
- Accélérer le développement professionnel des salariés avec la création de nouveaux cursus et la réadaptation des cursus existants

« Formation Opérations » à TDO Présentation par Claude Rondel

Les études emplois font état d'une augmentation de 30 % des effectifs entre 2007 et 2012. Les projets seront de plus en plus complexes et les jeunes entrants devront être formés plus rapidement qu'auparavant pour pallier le départ des seniors expérimentés.

Le projet Formation Opérations vise à organiser, harmoniser, unifier et pérenniser les relations formation avec les filiales, mais aussi à mettre en place le réseau et les structures nécessaires et à former, sur le plan technique, le personnel tant statutaire que prestataire et quelle que soit leur origine qui, sous la responsabilité des métiers de TDO, opèrent sur les sites de l'EP.

Dans cet objectif, un rôle important est confié à Lacq de par ses atouts : les compétences techniques existantes et les moyens du centre de formation ; à terme, Lacq devrait être le coordinateur des partenaires industriels et universitaires.

Un Centre de formation est en cours de réalisation à Port-Harcourt.

Un des premiers résultats concrets de ce projet est la création de la Division "Coordination Formation" à TDO.

Prévisions Réalisations 2007 et Plan 2008

Les prévisions 2007 sont globalement en ligne avec le plan, cependant les formations de Techniques Pétrolières sont en baisse sensible : la Direction explique ce phénomène par la non réalisation des projets de Blended Learning ainsi que par les formations lourdes attendues au dernier trimestre ; de plus les prévisions de réalisations sont classiquement inférieures aux réalisations.

La CFE note un tassement du nombre de salariés formés, de stagiaires et de jours de formation qui reflète en réalité une baisse importante à Pau, due en particulier à l'embauche, exclusivement sur Paris, des cadets foreurs.

A noter la baisse du TF/TT, déjà faible, pour les 45 ans et + (1,6%)

A noter aussi, le chiffre de 340 personnes n'ayant suivi aucune formation depuis deux ans et plus, ce qui représente plus de 11% de la population EP Siège.

Le plan 2008 est globalement stable avec le plan 2007 (en légère hausse pour les Techniques Pétrolières) ; il comprend 6 axes :

- Améliorer les performances HSE
- Centrer l'offre de formation sur les besoins générés par les grands projets de l'EP (cf. la présentation TDO sur le projet "Formation Opérations")
- Former et intégrer les nouveaux embauchés
- Compléter les formations au management
- Elargir les passeports à d'autres populations
- Accompagner l'internationalisation

2.4.2 - Secteur Gaz et Energies Nouvelles

Le principal fait marquant de ce secteur est la nette augmentation de l'ensemble des indicateurs due en grande partie à une meilleure organisation de la formation dans cette entité ; ces chiffres devraient probablement constituer un point d'équilibre et de stabilité pour les années à venir. Attention cependant aux à-coups possibles dus à la faiblesse des effectifs (185).

Les formations sont en nette augmentation pour toutes les tranches d'âge.

La formation Techniques de base GEN est la seule à être entièrement prise en charge par le Siège pour les détachés dans les filiales. Les autres formations sont sous la responsabilité et à la charge des filiales.

L'effort sur la Sécurité réalisé en 2007 a reçu une forte adhésion de la part des salariés.

En réponse aux questions de la CFE l'an passé sur les détachés GEN à TIGF, au nombre de 90, une information spécifique est donnée.

Pour ce qui concerne le plan 2008, il faut noter l'évolution du cœur de métier dans les secteurs du charbon, de l'énergie solaire, du nucléaire et de l'éolien qui impliquera une prise en compte de ces besoins dans les années à venir, au détriment probablement des formations dans les métiers traditionnels ; au global, l'effort devrait être constant mais le plan 2008 a été positionné à un niveau intermédiaire entre 2006 et 2007, ce qui paraît contradictoire.

2.4.3 - Secteur Holding

Les domaines majeurs de formation restent les langues et la gestion administration.

La CFE constate la baisse du Temps de formation sur le Temps de Travail, déjà faible (moins de 2%), pour les 35-44 ans et les moins de 35 ans ainsi que la baisse des stages de Management (9%) compensée, pour la Direction, par 571 jours de séminaires internes.

Il faut souligner la mise en place d'une démarche "Gestion des carrières" pour les cadres, avec la création de 3 stages pilotes en 2007, qui fait suite à la démarche "ETAM Holding" des années précédentes.

Les axes pour 2008 :

- Connaissance du Groupe et de ses valeurs : Ethique, Sécurité et Sûreté
- Développement Personnel Cadres et ETAM
- Management
- Métiers Holding : Gestion administration, Informatique et Bureautique
- Langues et Interculturel

2.4.4 - Secteur Trading & Shipping

Traditionnellement, les langues constituent le principal domaine de formation de ce secteur.

La CFE note avec intérêt la mise en place d'un pilote du "Passeport de Compétences Informatique Européen" qui permet l'évaluation du niveau informatique d'un nouvel arrivant dans la Direction pour identifier ses besoins en formation et pourrait être généralisé à tous les jeunes embauchés au même titre que l'évaluation du niveau en langues.

A noter que les formations "Bitume" sont désormais organisées en interne pour éviter les annulations par manque de participants.

Plusieurs formations diplômantes, DESS Transport Maritime, sont en cours.

Pour ce qui concerne le Plan 2008, Marc Ernout rappelle que le besoin de formation est constant et répétitif dans les domaines principaux : langues, intégration des jeunes, sécurité et développement personnel.

2.5 - Conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et périodes de professionnalisation

Les DIF (droit individuel à la formation), contrats et périodes de professionnalisation sont directement issus de la loi sur la formation professionnelle de 2004. Ces nouveaux dispositifs rencontrent peu de succès à l'UES Amont.

Aucune statistique globale sur l'UES Amont n'a été fournie à la CFE ; seules des informations succinctes par Direction ont été données oralement.

Trading Shipping : 6 DIF (dont quelques uns pour des langues non indispensables sur le poste occupé) depuis la création du dispositif dont 2 en 2007 ; pas de contrat de professionnalisation.

Holding : les demandes de DIF et de contrat de professionnalisation sont très rares.

GEN : RAS

EP : une vingtaine de DIF demandées pour des formations de langues, des formations spécifiques (social et bénévolat) et des bilans de compétence à l'initiative du salarié ; ces formations sont en général demandées par des salariés en fin de carrière

2.6 - Démarche "Compétences ETAM RH" à l'EP

Cette présentation, faite par Philippe Ponçon, est le résultat d'une enquête dans laquelle les ETAM RH considéraient « qu'ils n'avaient pas de passé (reconnu), pas de présent (MSI) et pas d'avenir (gestion de leur carrière inexistante) » !

Les grands objectifs de la démarche, ciblée sur les ETAM RH, sont de renforcer l'adéquation entre besoins de l'entreprise et attentes des salariés en termes de compétences, mieux valoriser les compétences des ETAM RH et les développer.

Un référentiel de 12 compétences a été défini : recrutement, contrats de travail, gestion de la paie et des temps d'activité, gestion des carrières, gestion administrative du personnel, formation, relations sociales, retraite, conseil RH, études RH et calculs, assistance administrative et informatique métier RH. Chaque compétence est évaluée par un niveau (entre 0 et 4) de maîtrise des compétences nécessaires au poste présent mais également aux postes passés.

Si le projet est un succès, il deviendra un véritable outil de gestion des compétences sous la responsabilité du Gestionnaire de Carrière RH EP à compter du 1^{er} janvier 2008. Pour l'heure, toutes les personnes qui ont suivi la démarche se sont déclarées très satisfaites.

Cette démarche pourrait être élargie à court terme aux ETAM RH de la Holding.

P. Ponçon considère qu'un véritable pas a été franchi en faveur de la gestion de carrière des ETAM RH de l'EP.

En conclusion, les membres de la CFE se félicitent de ce que cette démarche Compétences limite l'arbitraire et incite au dialogue. Ils souhaitent toutefois qu'on ne se limite pas aux chiffres et aux tableaux fournis par l'outil et que le volet humain ne soit jamais oublié...

5 - TRIBUNE LIBRE

Par Bruno HENRI

« La fin des classes moyennes et la naissance de la société low-cost » de Massimo Gaggi

Nous poursuivons ici l'analyse de l'ouvrage de Massimo Gaggi dont la première partie a paru dans les cahiers de novembre 2007.

Le néo-consommateur *low cost*

Les auteurs détaillent le succès du « modèle *low cost* » de plusieurs sociétés.

- Ryanair a conçu un modèle d'affaires inédit en éliminant tous les coûts et intermédiaires inutiles et en proposant une offre simple et économique tandis que les monopoles aériens d'Etat ont préféré pendant des décennies faire voyager des passagers triés sur le volet à un prix prohibitif avec une offre de prix et de qualité très discriminante. Ces compagnies *low cost* ont mis la mobilité à la portée de centaines de millions de consommateurs. Ce serait la preuve qu'il est possible de favoriser l'intégration - tâche qui incombait autrefois aux politiques sociales publiques - en partant de modèles de consommation. *Les auteurs omettent de préciser tant le montant des subventions européennes et régionales (notamment à travers les aéroports) dont ont disposé les compagnies low cost que les conditions de travail de leurs salariés. Par ailleurs, ces compagnies ont eu des effets mitigés sur les économies locales nouvellement desservies par ces vols, comme la flambée de l'immobilier, certes indicateur d'une nouvelle vitalité économique.*
- Avec Wal-Mart, la grande distribution est passée de la dimension de réseau commercial principalement au service de la classe moyenne (les premiers supermarchés étaient bien situés et équipés) à celle d'infrastructure destinée à la classe de la masse. Wal-Mart a misé presque exclusivement sur le cycle financier pour réaliser ses marges (long délai de paiement et compression des marges des fournisseurs, et vitesse de rotation des stocks induite par des prix bas poussant les consommateurs à acheter toujours plus et plus vite). *Les auteurs omettent les conditions salariales et sociales des salariés de Wal-Mart qui risqueraient d'enlaidir leur portrait plutôt flatteur de Wal-Mart (voir les Cahiers d'octobre 2006).*
- Skype, fondée en 2003 par deux managers scandinaves, met à disposition sur Internet un logiciel destiné à activer des appels téléphoniques gratuits par Internet : 141 millions d'utilisateurs potentiels dont 50 millions l'utilisent déjà régulièrement.

Le client *low cost* est nomade : prêt à changer de fournisseur si et quand il peut en retirer des avantages. Il est aux antipodes des motivations de la classe moyenne d'antan, à savoir utiliser le bien de consommation comme vecteur d'affirmation de son appartenance de classe, ce qui est encore différent du « sac griffé »⁷ ou des portables dernier cri utilisés par les jeunes comme symboles de statut.

⁷ Là encore une affirmation sans justification ! Encore plus lorsque le « sac griffé » est produit en Chine !

La classe de masse a poussé et pousse sans cesse à la prolétarianisation des services et des biens de consommation, ce qui n'est pas nécessairement synonyme de moindre qualité. Favorisés par la transparence que garantissent les nouvelles technologies (coût réduit d'achat et d'échange des informations), les consommateurs sont dans une position de force inimaginable. Les relations économiques sont aujourd'hui façonnées par des logiques renversées qui accordent de plus en plus de pouvoir aux consommateurs.

La description des auteurs est ici de type marketing. En fait, la concurrence est plus que jamais accaparée par la formation d'oligopoles plus ou moins discrets : on citera par exemple le cas des opérateurs français de téléphonie mobile dont les consommateurs ne sont toujours pas indemnisés de comportements anti-concurrentiels, et ce malgré les amendes record infligées (versées à l'Etat). On ajoutera le titre de Que Choisir (décembre 2006) « Parfum d'entente sur les prix » des jouets, qui révèle à la fois les écarts minimes, quand ils existent, de prix entre enseignes, du caractère illusoire des offres « spéciales » des enseignes et qu'en fin de compte, les seuls à accorder des offres sont les producteurs eux-mêmes et en aucun cas les distributeurs. Et plus généralement, le marché de la grande distribution est inondé d'entraves à la concurrence pour le plus grand détrimement des producteurs (marges arrières, tarifs discriminants...).

Certes, tous les consommateurs n'apprécient pas Wal-Mart, Ikea ou Ryanair. Une nouvelle aristocratie qui a accumulé des fortunes colossales grâce aux entreprises de la connaissance⁸, réclame des biens et services de plus en plus exclusifs. Ce phénomène est, de manière paradoxale, un phénomène « de masse » : en 2004, on recensait dans le monde 691 milliardaires (en dollars), soit 104 de plus qu'en 2003, pour un patrimoine global de 3 300 milliards de dollars ! C'est pour cette nouvelle aristocratie des revenus et du patrimoine que sont nées et naîtront certaines entreprises de plus en plus spécialisées dans la satisfaction des « vrais » besoins de luxe.

Pour des raisons radicalement différentes, les exclus ne sont pas non plus intéressés par les consommations *low cost*. En 2001, 15% de la population de l'Union Européenne d'alors vivait de fait dans une situation de pauvreté (contre 25% avant les mesures publiques de redistribution), avec des revenus inférieurs à 60% du revenu moyen. Aux Etats-Unis, en 2005, 45 millions d'individus se trouvent sans aucune couverture santé autre que la protection gratuite du service public (de bas niveau).

Aux Etats-Unis, cette situation s'inscrit d'ailleurs dans une évolution où la croissance économique est distribuée de façon de plus en plus inégalitaire : les revenus du quintile le plus aisé représentent 49,8% du revenu total en 2003, contre 43,8% en 1967 ; ceux de tranche centrale (troisième quintile) ont régressé sur la même période de 17,3% à 14,8%. Cette dynamique divergente des revenus est amplifiée au niveau des patrimoines : aujourd'hui 1% des citoyens états-uniens les plus fortunés détiennent 40% de la richesse globale, c'est-à-dire plus que la part échue au 90% les moins fortunés. L'ancienne chef des conseillers économiques de B. Clinton disait, en 2004, qu'on avait pas vu une distribution des revenus aussi inégale et déséquilibrée aux Etats-Unis depuis les années 1920. *Doit-on alors s'attendre aux mêmes conséquences, c'est-à-dire la crise des années 1930 ?*

Entre les deux strates extrêmes, celle qui rappelle la masse romaine de l'époque impériale. A ceci près qu'elle ne réclame plus simplement « du pain et des jeux » mais des jeux toujours plus longs et du pain toujours plus abondant à des prix en baisse. Et si le prince la provoque en fermant le Colisée ou en suspendant la distribution de pain⁹, il risque fort de perdre le pouvoir à la première révolte. Il sera nécessaire au prince d'offrir de nouvelles politiques publiques inédites, voire un nouveau contexte de crédibilité durable.

Et l'industriel fit appel à l'anthropologue

Alors que dans le passé, lorsque les multinationales parlaient du marché, il s'agissait de l'Occident, la situation évolue très rapidement. Les multinationales cherchent désormais à conquérir les marchés des classes montantes des pays émergents. A cette fin, elles adoptent des stratégies de plus en plus fines.

⁸ Comme si les auteurs voulaient encore une fois faire croire que les milliardaires n'existaient que par la connaissance : les ventes de produits chinois à bas prix pour une revente dans les pays occidentaux génèrent des fortunes considérables !

⁹ Les auteurs font sans doute référence implicite au protectionnisme...

- Les ethnologues d'Intel sont allés jusqu'à partager, pour un temps, la vie des familles chinoises pour comprendre quels produits sont susceptibles de les attirer et quelles méfiances il s'agit de dissiper. Ils ne comprenaient pas pourquoi des familles chinoises pourtant aisées n'achetaient pas d'ordinateur. Dans la famille chinoise à structure patriarcale, les études des enfants sont confiées moins au soin des parents qui travaillent, mais aux grands-parents. L'ordinateur y est conçu comme un corps étranger, une source de distraction et un vecteur d'influences extérieures qu'une personne âgée n'était pas à même de maîtriser. Intel a alors conçu un clavier spécial muni de 4 touches principales colorées qui permettent à un membre de la famille non familier de l'utilisation du PC de limiter son utilisation aux seules activités didactiques et de contrôler l'accès aux aires de jeux.
- HP a conçu des plateformes photo munies d'imprimantes portables alimentées par des piles solaires, pensées pour les chambres universitaires des étudiants indiens.
- Les Simputers sont des appareils adaptés au marché de l'Inde rurale - résistant à l'humidité et à la poussière - avec des fonctions de caisse et d'ordinateur pour la gestion du stock.
- Colgate a depuis 2000 installé de nouvelles bases de recherche au Mexique, en Chine, en Russie et aux Philippines : il s'agit d'étudier les techniques de pénétration de produits y compris dans les zones les plus pauvres : la phase didactique - préalable à la publicité - pour faire découvrir les bienfaits du dentifrice, ou le conditionnement monodose (pourtant le plus cher !) du shampoing. *La publicité en Afrique des fabricants de cigarettes suffit à se convaincre que les modes d'influence exercés y sont ceux utilisés dans les années 1950/60 en Occident. Les techniques de pénétration se limitent à profiter de l'ignorance des méfaits du tabac par les cibles commerciales. En d'autres termes, les auteurs créent une pseudo-légitimité aux créatifs marketing, fondée sur la vacuité¹⁰ ...*
- Motorola, en Afrique, a mis en vente des portables *low cost* (35\$). Aujourd'hui 82 millions d'Africains sur une population totale de 700 millions, possèdent un téléphone.

L'élargissement du marché des biens de consommation hors d'Occident¹¹ n'est qu'un des aspects d'une transformation sociale qui deviendra de plus en plus radicale : la croissance rapide des revenus à l'échelle mondiale engendre une segmentation de la société. Des études indiquent qu'en 2015, il y aura :

- en Chine, 24 millions de très riches, 82 millions de riches et 513 millions de consommateurs de la masse ;
- au Brésil, 9 millions de très riches, autant de riches et 35 millions de la petite bourgeoisie ;
- au Japon, 49 millions de citoyens de la classe de masse (contre 56 aujourd'hui), 39 millions de classe aisée (contre 36 aujourd'hui) et 34 millions de riches (contre 18 aujourd'hui) ;
- en Allemagne, 30 millions d'individus (40 aujourd'hui) dans l'ancienne *middle-class* et les riches 19 millions (contre 9 aujourd'hui) ;
- aux Etats-Unis, 68 millions dans la classe moyenne-basse (contre 84 aujourd'hui) et 145 millions de citoyens à revenus élevés (contre 82 aujourd'hui).

Le résultat de ce bouleversement radical est que d'ici une dizaine d'années, 80% des consommateurs de niveau moyen vivront hors du monde industrialisé. Ces chiffres suffisent à expliquer pourquoi le système industriel et économique a de moins en moins intérêt à maintenir en vie une forte classe moyenne en Occident.

¹⁰ *En Occident, des techniques un peu plus sophistiquées de manipulation sont utilisées. Ainsi une étude du New Scientist, révèle que les consommateurs sont sensibles à l'environnement odorant qui les entoure. Avec des vaporisations d'odeurs de vanille dans les boutiques d'habillement féminin, les ventes doublent, de même avec des odeurs de [rose maroc](#) pour les boutiques d'habillement masculin. Sony envisage d'imprégner de fragrances les plastiques de ses gadgets. Mais la plupart des sociétés n'avaient pas les techniques qu'elles utilisent afin d'éviter les accusations de marketing subliminal (The Week, 6/1/2007). Les auteurs affirmeraient-ils qu'il s'agit d'innovation ?*

¹¹ *Rassurez-vous : les Occidentaux sont encore l'objet de l'attention des publicitaires : ceux-ci maintenant vont jusqu'à filmer les consommateurs volontaires dans leur cuisine (Findus) ou, plus intime encore, dans leur salle de bains (Henkel France avec des marques connues Fa, Vademecum, Schwarzkopf,...). Voir la Tribune du 24/12/2007 pour découvrir l'impact marketing de la publiprécipité à la Big Brother...*

La nouvelle équation sociale : plus de consommation, plus de déséquilibres ou une protection sociale avec moins de ressources

Le système de protection sociale (santé et retraite) n'est pas seulement en crise en Europe, il l'est également aux Etats-Unis où les couvertures deviennent de plus en plus légères, tant par :

- la concurrence des économies émergentes où les salaires et couvertures sociales sont très faibles ;
- la baisse des prestations offertes par les grandes entreprises manufacturières dont les régimes ont à supporter la contraction des salariés actifs et le poids croissant des retraités ;
- le développement d'entreprises jeunes, éventuellement *low cost*, qui n'ont pas à supporter les frais des régimes de prévoyance de leurs anciens salariés (cas des jeunes compagnies aériennes), conséquence typique d'une privatisation des systèmes de protection sociale ;
- l'explosion des frais médicaux ;
- la raréfaction des ressources intellectuelles avec la réduction des budgets de l'éducation¹², les restrictions à l'immigration post 11 septembre 2001 et l'émergence de nouveaux pôles d'excellence intellectuelle en Inde et en Chine, que par
- la chute des marchés financiers en 2000-01 qui a causé la liquidation par les fonds d'assurance investis en actions, des positions des fonds déficitaires vis-à-vis des salariés et retraités. La crise financière a également causé la baisse des rendements des fonds d'épargne retraite « 401(k) » (avec abondement défiscalisé, comparable au PERCO réalisable lors du départ en retraite) des salariés qui constituent aujourd'hui l'essentiel des montants de retraites.

Jusqu'à maintenant la solution retenue aux Etats-Unis pour résoudre des crises spécifiques a été la prise en charge par l'Etat et la réduction concomitante des prestations aux anciens salariés : lorsqu'une société est en redressement judiciaire (*Chapter 11*), ses dettes sociales sont transférées à une agence publique. Ceci pose plusieurs questions :

- l'élargissement de fait du système public de retraite,
- l'augmentation sensible du déficit déjà lourd du budget fédéral ;
- la détérioration de la condition des salariés et retraités, puisque l'agence publique ne prend en charge que le régime de base et non ceux, plus généreux, des entreprises en défaut ;
- l'éthique qui fait supporter à la collectivité et aux salariés les erreurs de gestion d'un management, souvent rémunéré de manière mirobolante.

Aujourd'hui, la réforme voulue par Bush de privatiser le régime public de retraites est au point mort.

La revue des situations des systèmes de retraite en dehors des Etats-Unis est également instructive.

Au Chili, un nouveau système de retraites, fondé sur des comptes d'épargne individuels, fut mis en place par le gouvernement de feu Pinochet. La poursuite de ce régime en 1990 par les gouvernements chiliens successifs a dédouané politiquement ce système de retraite¹³, qui a fourni des rendements supérieurs à ceux du régime public. Néanmoins, ce système a bénéficié d'événements très favorables :

- les conditions de sa naissance, sous un système politique dictatorial, ne permettaient pas aux citoyens d'exprimer leur malaise, alors que des politiques budgétaires très restrictives étaient mises en place ;
- la crise du début des années 1980 fit grimper les taux d'intérêt et leurs baisses rapides les années suivantes a provoqué une explosion des valeurs des obligations alors détenues par les nouveaux fonds de retraite.

¹² Le lecteur des [Cahiers](#) d'avril 2006 se souviendra qu'il s'agit d'un des points clés du raisonnement d'E. Todd relatif à la situation des Etats-Unis : la recul notable de l'éducation supérieure (Bachelor of Arts) aux Etats-Unis à partir de la génération née en 1951.

¹³ Dès 1978, pour se faire élire représentant du Texas, G.W. Bush se faisait l'avocat des systèmes de retraite individuelle par capitalisation. Plus tard, en tant que gouverneur du Texas, il reçut plusieurs fois à son domicile José Pineira l'artisan de la réforme chilienne des pensions. G.W. Bush ne parvint cependant pas à modifier la législation de l'état texan en la matière.

En Pologne, la privatisation des pensions en 1999 s'est rapidement conclue dans le plus grand chaos avec des ventes abusives de contrats (commissions excessives, ventes de fausses polices) par 450 000 personnes « habilitées » (administrativement) à commercialiser des contrats pour le compte de 21 caisses officielles de retraite.

En Suède, la mise en place rigoureuse de comptes privés est plus satisfaisante : les pensions sont bonnes mais les retenues sur salaires élevées. Certains prédisent que les retenues sur salaires pourront atteindre, dès 2025, 36% du salaire.

Au Royaume-Uni, le système privé de retraite réformé à la fin des années 1980 en plein boom boursier, a été entaché d'une multitude de scandales et d'escroqueries, conduisant à un retour de nombreux salariés vers le système public de retraite, pourtant lui aussi dans une situation délicate. Un rapport officiel a montré que pour maintenir le niveau des prestations retraite, la part du PIB consacré au système public devrait passer de 10 à 15%, sans quoi les retraités devront subir une baisse des prestations de 30%.

L'Italie ne semble pas s'inquiéter du haut de ses cotisations à 33%, alors que ses prélèvements fiscaux constituent l'un des facteurs décisifs, sinon le principal, de la baisse de sa compétitivité industrielle.

En fait, **presque tous les pays s'orientent vers des systèmes de retraite complémentaire individuelle qui ne sont pas adaptés pour soutenir des politiques de redistribution.** En outre, les gouvernements, presque tous lourdement endettés ne disposent plus de ressources à transférer d'un groupe social à l'autre.

Il n'est pas facile de repenser et de mettre en œuvre un autre système de protection sociale. Des économistes états-uniens, plutôt à gauche envisagent différentes possibilités, toutes fondées sur des instruments financiers complexes négociables sur le marché boursier :

- une assurance (privée) sur salaire qui rembourse au salarié, pendant au moins deux ans, une partie de la rétribution qu'il a perdue en changeant de métier (destinée à éviter la prolétarianisation de la classe moyenne suivant le mécanisme discuté ci-dessus) ;
- une *livelihood insurance*, conçue pour se déclencher en cas non seulement de chômage, d'accident du travail mais aussi en cas de récession économique ou la perte de valeur d'un diplôme sur le marché du travail.

Une telle proposition s'inscrit dans la philosophie du consommateur *low cost* : il s'agirait d'assurer une couverture plus efficace, à prix modérés avec des instruments diversifiés et personnalisés en mesure d'exploiter au mieux les économies d'échelle. Ceci signifie que le vieux modèle de protection sociale devra s'adapter aux choix des nouveaux consommateurs.

Il y a de grandes chances que ce mode de couverture boursier de ces risques à dimension économique globale ne soit qu'un miroir aux alouettes. L'insuffisance d'analyse de la part des auteurs est criante.

D'abord, parce qu'un minimum d'expérience dans le monde boursier atteste que les couvertures de risque techniquement un peu complexes, impliquant l'intervention de multiples tables de trading, génèrent des coûts d'intermédiation très élevés dont le consommateur apprécie mal l'ampleur au vu de la technicité des prestations vendues (cas des placements grand public « à fonds garantis »).

Ensuite, parce que le risque envisagé ici est de fait à l'échelle du système économique global, et la question de la couverture du risque ultime ou de dernier ressort (défaillance généralisée du système économique, comme pendant la crise de 1929) se clôt toujours sur le rôle des banques centrales et leur capacité (ou non) à amortir et diffuser les crises sur le maximum d'intervenants possible (fussent-ils consentants ou non, innocents ou non dans les causes de la crise en question).

La crise des subprimes états-uniens se diffusant dans le monde entier illustre bien le caractère illusoire d'une couverture massive par les marchés financiers. Une fois encore, ce sont les banques centrales qui sont venues à la rescousse d'organismes financiers internationaux ayant profité au maximum de la diffusion et de la commercialisation des créances hypothécaires. Les banques centrales (notamment la Banque Centrale Européenne) semblent d'ailleurs plus promptes à venir à leur rescousse qu'à permettre des déficits budgétaires des Etats qu'elles financent également¹⁴. Et pourtant, les banques centrales, ce sont, d'une manière ou d'une autre (mais souvent plus opaque encore que la fiscalité), les Etats et leurs populations...

La crise du modèle européen et la protection sociale *low cost*

Globalisation, immigration, innovation technologique, destruction créative du statu quo industriel, innovation dans le domaine social : tout apparaît comme un problème presque insurmontable aux yeux des citoyens et des gouvernants du Vieux Continent, comme s'il s'agissait de la fin du pouvoir de la raison de gérer les changements pour les canaliser le mieux possible. Les rescapés de la classe moyenne européenne manifestent une volonté et un désir particulièrement vifs de survivre au changement.

C'est peut-être la raison pour laquelle la classe politique européenne s'adresse encore à un fantomatique électeur du centre, alors que la classe de la masse tend par définition à être peu idéologisée et est à la recherche d'offres politiques de plus en plus convergentes en matière d'économie, alors qu'en fait ce sont les électeurs extrêmes qui aujourd'hui peuvent faire la différence. L'analyse est ici assez percutante : en l'absence de distinctions idéologiques sérieuses, la classe politique est plus que jamais préoccupée par des questions d'image et d'apparence, prétendument anti-système et participatif, alors que le contenu est de plus en plus flou et que l'incapacité de l'Etat à se réformer et à réformer les institutions disposant d'un minimum de pouvoir (fût-il de nuisance) est de plus en plus patente. Cependant l'analyse des auteurs demeure partielle, voire partielle. Nous y reviendrons.

Le problème central de l'Union Européenne tient à la réticence des forces politiques à accepter les rythmes et impératifs dictés par un besoin (*ou plutôt une nécessité ?*) qui réinvente à la fois l'identité et la politique des entreprises. C'est précisément la rapidité de ces changements qui perturbe le plus les Européens : elle exige une disponibilité et des capacités d'adaptation dont la classe moyenne européenne a bien du mal à se doter. Que peut bien offrir un système socio-économique à une collectivité résignée à la nécessité de répondre aux sollicitations et exigences du nouveau contexte global de production ? Temporairement, une bonne croissance économique et une augmentation constante du bien-être mais à des conditions beaucoup moins sûres qu'autrefois.

Or, les erreurs des choix politiques ou une imperméabilité au changement commencent d'ores et déjà à révéler leurs conséquences : entre 1999 et 2004, seules quatre économies européennes ont su accroître la richesse produite (le PIB) par habitant : la Finlande, l'Irlande, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les autres ont ou stagné ou régressé. C'est parce que ces pays ont su répondre aux stimuli de la croissance internationale et/ou parce qu'ils ont un haut niveau d'investissement dans la recherche et développement (R&D) : la Finlande dépense en R&D 3,5% de son PIB, contre 2,75% aux Etats-Unis et autour de 1,8% dans l'OCDE (contre 2,7% en 1991 !). Et simultanément, la France, par exemple, continue, depuis les années 1990, dans un sentiment d'impuissance, à se poser la question « Pourquoi n'avons-nous pas aussi notre Bill Gates ? ».

Dans l'Union Européenne, le problème ne réside pas dans la qualité du capital humain ou des infrastructures ou dans une faible capacité d'épargne susceptible de financer l'innovation, mais bien plutôt dans une tendance des Européens à moins s'exposer au risque que les Américains, à structure d'âge identique. En d'autres termes, les Européens préfèrent un portefeuille plus lourd en obligations qu'en actions tandis que les Etats-uniens parient presque exclusivement sur les actions. Il est donc logique que le Vieux Continent manque cruellement de managers et d'initiatives technologiques.

¹⁴ Dans [L'Express du 29 décembre 2007](#), J. Attali écrit qu'après la crise de liquidité causée par subprimes, « les banques seraient depuis longtemps fermées si les banques centrales ne les finançaient à guichets ouverts ».

Là encore, l'analyse des auteurs est intéressante mais manque de profondeur : cette plus forte aversion au risque des Européens n'est pas nouvelle. Elle se traduit dans les choix d'épargne mais également dans le mode de management des entreprises. Par exemple, l'auteur de ce compte-rendu, à la suite de son article dans la Revue Economique¹⁵, avait évalué, à travers la politique d'endettement sur dix ans (1980-1990) des sociétés industrielles cotées en bourse dans le monde, leur aversion au risque en fonction de leur lieu principal de cotation : l'aversion au risque des sociétés européennes (Royaume-Uni inclus) était double de celle des Etats-Unis.

C'est-à-dire que même à structure d'épargne (actions / obligations) identique, l'investisseur états-unien prend plus de risque que l'investisseur européen. La question est alors pourquoi ?

Tout comme les auteurs manquent de mettre en évidence une des causes de la croissance de la consommation low cost (marketing et incitation à la consommation pour développer des marges d'intermédiaires et non pas une réelle innovation technologique¹⁶), ils omettent de poser la question du management des entreprises. Ces dernières années, le capitalisme européen (en particulier français) s'est développé vers des niveaux de rémunération de ses dirigeants dans la norme nord-américaine pour mener des politiques frileuses à courte vue (incluant la recherche et la consolidation de rentes) et sans vision industrielle. Vouloir limiter la cause de ce problème à la seule résistance de la classe moyenne (et en conséquence à la classe politique), comme le font les auteurs, est incomplet, sinon spécieux.

Par exemple, pour ce qui concerne la France, Thomas Philippon¹⁷ montre que les principales sources de résistance se situent dans le mode de gestion des rapports sociaux et de la gouvernance d'entreprise : capitalisme d'héritiers familiaux (en particulier primogéniture mâle) ou sociologiques (faible renouvellement des élites et de leur mode de sélection) et absence de confiance dans les relations salariés-employeurs.

Un essai récent de Yann Algan et Pierre Cahuc¹⁸ développe l'idée que les Français souffrent d'incivisme et d'un considérable manque de confiance réciproque, particulièrement après la Seconde Guerre Mondiale. Selon les auteurs, ce manque de confiance des Français est causé par le fonctionnement de l'Etat et du modèle social : fonctionnement corporatiste (droits sociaux associés au statut et à la profession de chacun, segmentation de la société et opacification des relations sociales) qui favorise la recherche de rentes et mine les mécanismes de solidarité.

Pour ces deux auteurs, ce manque de confiance se traduit en particulier sur le marché du travail : « Le déficit de confiance des Français entrave leurs capacités de coopération, ce qui conduit l'État à réglementer les relations de travail dans leurs moindres détails. En vidant de son contenu le dialogue social, ces interventions empêchent l'adoption de réformes favorables à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. La France est donc engagée dans un cercle vicieux dont les coûts économiques et sociaux sont considérables ».

Par ailleurs, l'ancien directeur de l'Ecole des Ponts et Chaussées¹⁹ développe les aspects négatifs, notamment en termes d'innovation, de la formation dans les grandes écoles (tout en reconnaissant d'ailleurs ses aspects positifs).

¹⁵ John Crowley, Bruno Henri : [Quelle pratique du paradigme savagien pour la stratégie et la décision industrielles ?](#) Revue Economique, juillet 1992, vol 43, n°4

¹⁶ *A titre d'aimable provocation, le retour des dentelles dans la lucrative lingerie féminine, rendu possible par le bas coût des productions chinoises, est-il de l'innovation ?*

¹⁷ Thomas Philippon, Le Capitalisme d'héritiers, La République des Idées (mars 2007) *L'auteur est économiste et enseigne à la business school de l'université de New-York.*

¹⁸ Respectivement professeur à l'Ecole d'économie de Paris et l'université Paris-Est et professeur à l'Ecole Polytechnique, La Société de défiance, comment le modèle français s'autodétruit. *L'essai de 102 pages, publié aux Editions de la Rue d'Ulm en novembre 2007 est disponible sur [Internet](#). Voir également l'article de Challenges n°100 du 15 novembre 2007.*

¹⁹ Pierre Veltz, Faut-il sauver les grandes écoles ? De la culture de la sélection à la culture de l'innovation, éditions de Sciences Po (octobre 2007)

L'Union a obtenu d'excellents résultats dans certains secteurs de pointe (Airbus, Aérospatiale, StMicroelectronics) lorsqu'elle n'a pas hésité à mener une politique néo-colbertiste (financement public d'un projet ambitieux et donc diminution des risques d'échec). Les Européens pourraient ainsi surmonter leur moindre propension à prendre un risque collectif et jouer les pionniers dans les productions immatérielles²⁰. C'est en assumant ce que sont les citoyens européens et en admettant qu'ils sont différents de ceux des Etats-Unis, que l'Union Européenne pourra innover²¹.

L'Union Européenne fait preuve d'un talent extraordinaire, tout à fait inconnu aux Etats-Unis : l'aptitude à produire des documents ambitieux et des « livres blancs » regorgeant d'objectifs, aptitude qui n'a d'égale que son impuissance à les appliquer. *Les auteurs font implicitement référence à la Stratégie de Lisbonne adoptée par le Conseil Européen de 2000. Plus loin dans leur ouvrage, les auteurs précisent qu'il ne s'agissait peut-être pas de la bonne recette et que, quoi qu'il en soit, la volonté politique de l'appliquer a fait défaut*²².

L'Europe ne peut plus se contenter d'assister passivement au face-à-face économique sino-américain. Les pays de la zone Euro doivent parvenir à une stratégie commune qui dépasse les limites du traité de Maastricht, parce que la conjoncture actuelle est radicalement différente de celle du début des années 1980. A cette fin, elle doit prendre en compte la délégitimation du modèle social européen qu'illustre la concomitance de la fin de la classe moyenne et la crise de l'Etat fiscal :

- la disparition de la classe moyenne et avec elle une base imposable large et stable ;
- la remise en cause par la nouvelle classe de masse de taux de prélèvements élevés et qui demande aux administrations des services de moins en moins coûteux et les auteurs de prendre les exemples de taux unique (ou maximum) d'imposition de 16 à 26% en Russie, en Ukraine, en Roumanie et dans d'autres pays d'Europe Centrale ou les pays baltes.

La classe de masse apprendra vite à transposer ses attitudes d'achat dans le secteur de l'offre à la personne. Ce processus est à l'œuvre aux Etats-Unis, en Australie, en Nouvelle Zélande et en Chine.

Ainsi, si les entreprises *low cost* existent et prospèrent, c'est que la gestion de l'information est devenue *zero cost* ou presque. L'apparition d'une protection sociale *low cost* est dès lors probable : des services économiquement plus légers grâce à l'emploi des nouvelles technologies (*pour la santé, on a encore du mal à bien voir de quoi il s'agit : après la disparition des dispensaires - y compris en Chine - des consultations médicales par visioconférence, des autoauscultations ou plus simplement de l'automédication, si longtemps dénoncée par la Sécurité Sociale, pour être, depuis peu, encouragée, voir [Figaro 6/1/2007](#)*). Il n'en faudra pas beaucoup pour que ces mêmes consommateurs se mettent à revendiquer une amélioration équivalente du service public.

Pour la vieille Europe, la situation n'a peut-être jamais été aussi complexe depuis les premières révoltes ouvrières déclenchées par l'industrialisation. Le débat alors était centré sur la légitimité du droit de propriété privée ou étatique. A l'heure actuelle, l'Europe doit au contraire décider comment elle peut faire pour préserver les valeurs essentielles de son système de protection et en éliminant les zones de privilèges que la société *low cost* ne veut plus financer.

Fin de la 2^{ème} partie. Vous découvrirez la suite de cet article dans les prochains cahiers

²⁰ *C'est le seul lieu de l'ouvrage où les auteurs reconnaissent : « les opérateurs financiers européens sont moins enclins à prendre des risques d'échec que leurs homologues d'Outre-Atlantique ». Deux lignes sur ce point essentiel pour mieux limiter dans tout le reste de l'essai les responsabilités des problèmes européens aux résistances de la seule classe moyenne !*

²¹ *L'expérience récente du projet franco-allemand de moteur de recherche Quero relativise tragiquement les propos des auteurs. Ce projet, annoncé en avril 2005 au Conseil franco-allemand bénéficiait de subventions européennes (250M€ sur 5 ans pour un coût complet de 1 à 2 G€). Fin décembre 2006, l'Allemagne et les partenaires allemands ont annoncé leur retrait du projet. Les raisons en sont nombreuses (voir [Le Monde Informatique, 21/12/2006](#) et [La Tribune, 29/12/2006](#))*

²² *La revue du [rapport](#) du Conseil Economique et Social sur ce sujet (octobre 2006) suffit à se convaincre, entre autres, de la pertinence des remarques des auteurs.*

6 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE (suite)

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Solution de la grille de novembre 2007 (cf. page 42)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	C	A	S	T	A	F	I	O	R	E		C	B
2	R	I		O	I	L		C	A	S	S	E	E
3	A	R	G	U	M	E	N	T	S		O	L	A
4	B		P	R	E	A	U		T	I	B	E	T
5	E	C		N	E	U		G	A	U	R	S	
6		A	R	E			R	E	P	L	E	T	S
7	T	R	E	S	O	R		P	O	E		E	T
8	A	R	G	O	T		H	E	P		T		R
9	G	E		L	T	E		T	O		I	R	A
10	S	I	L		O		B	O	U	R	N	O	S
11		D	O	C	K	S			L	O	T	U	S
12	M	A	F	I	A		P	R	O	D	I	G	E
13	A	S	T	E	R	I	E		S	E	N	E	S

Nouvelle proposition de grille

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															

Horizontalement

1	Conjonction de coordination - On y épanche sa dipsomanie à la clairette - On y discute sur la toile.
2	Bonifier encore - Dipsomanie.
3	Avant le Fax - Etre en traction..
4	Hauts nids - Printemps du poète - Après l'oubli.
5	Symbole de dureté - Le 1 ^{er} pétrolier français - Home du midi.
6	Stimuler - C'est loin.
7	Déprime.
8	On y épanche sa dipsomanie à l'armagnac - Bidasse - Petite voie.
9	On s'y enfonce - Judas -Le meilleur.

Verticalement

1	A sa ruée - A de belles plumes - Patrie des grands bretons.
2	Restreindre.
3	Elle a des boutons.
4	Met bas - Base de parfum.
5	Alourdir.
6	Manille -Gronde.
7	Vache - Liaison - Cri guerrier.
8	Période - Souvent beaux.
9	Table de marché.
10	Un morceau de fille - Finale féminine.
11	La barbe !
12	Foncer - Bile.
13	Univers fantastique de John Norman - Produit en rayons.
14	Doute - Un peu mur - Endroit.
15	Etudiés par les pétroliers.

Solution dans le prochain numéro des cahiers de janvier

Les organisations syndicales de TEPF
CFDT, CFTC, CGT, FO, SICTAME-UNSA

NOTRE STATUT EN PERIL !

Alors que les négociations ne sont pas terminées et qu'aucune Organisation Syndicale n'a signé, la Direction se permet, ce jour, d'afficher sur le site Intranet, l'accord salarial 2008 !!!

Evidemment, à la première lecture, certaines dispositions sont alléchantes mais, à bien y regarder de près on s'aperçoit que l'on défait la fiche de paie des salariés au statut du Mineur.

Les Organisations Syndicales l'ont dit :

« C'est inacceptable ! »

TEPF a 6 ans à vivre et ce n'est pas maintenant que la Direction va remettre en question des dispositions acceptées depuis la SNPA, la SNEA(P), EAEPF et TEPF.

Cet accord, provoque des baisses de pouvoir d'achat pour les Dispensés d'Activité qui sont partis et ceux qui partiront, notamment les salariés Postés ou chantier.

Pour les salariés en Journée Normale, c'est une perte de pouvoir d'achat avec des répercussions sur les années à venir et le calcul de leur PRC ou Dispense d'Activité.

Ce n'est pas en faisant miroiter des primes que l'on fera dévier les Organisations Syndicales de la **défense du Statut et des protocoles signés.**

C'est pourquoi toutes les Organisations syndicales ont quitté la réunion des DP de ce jour.

Elles vont se tourner vers le Personnel afin d'engager les actions appropriées pour revenir à un accord salarial respectant le Statut du Mineur et recueillant l'aval des salariés.

Lacq, le 21 décembre 2007



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Plus de transparence et de meilleurs salaires, c'est possible !

Le constat de ces dernières années met en évidence les défauts de la politique salariale de Total :

- la négociation annuelle sur les salaires ne porte (jusqu'à présent) que sur les augmentations générales ;
- les augmentations générales n'ont rien de général puisqu'elles ne concernent pas tous les salariés : une large partie des cadres s'en trouve écartée (par exemple, chez Total SA, près de la moitié des cadres) ;
- l'opacité des mesures individuelles (MSI) est quasi totale pour les salariés de Total relevant de la CCNIP, tandis que la transparence est de règle pour l'évolution des salariés Elf EP ;
- l'absence de transparence est incompatible avec toute politique visant à récompenser le mérite.

Pour résoudre les incohérences de sa politique salariale, la Direction voudrait accroître l'individualisation, prétendant qu'elle est réclamée par les cadres, ce qui est faux et largement démenti par les enquêtes.

Par ailleurs, la Direction refuse de négocier le texte de l'accord salarial et le rédige seule, sans possibilité d'amendement, ce qui réserve chaque année quelque mauvaise surprise : en 2006, ce fut le gel du nombre d'années entrant dans le calcul de la part ancienneté de la prime de productivité des salariés Elf EP.

C'est pourquoi le SICTAME-UNSA demande notamment que :

- **le texte de l'accord soit négocié en séance**, comme il est d'usage pour tout autre protocole : cela évitera les malentendus et les déconvenues (ou ... mauvais tours) des années précédentes ;
- **le respect du Code du Travail : la négociation doit porter sur les salaires effectifs ; c'est à dire sur l'augmentation générale ET sur l'enveloppe des MSI.**

A ce sujet, nous rappelons la Circulaire ministérielle du 25 octobre 1983, parue au JO du 10 janvier 1984 : « *négociation sur les salaires effectifs : si cette négociation n'a pas à porter sur les décisions individuelles, il y a cependant lieu de considérer qu'entre bien dans son objet la définition de la fraction de la masse salariale affectée à de telles décisions, la structure et l'évolution des salaires effectifs étant la résultante des mesures collectives et individuelles* ».

Nous ne voulons pas d'une moitié de négociation, où, après avoir défini le champ de l'obligatoire (*l'augmentation générale*), la Direction décide ensuite seule de l'enveloppe des MSI, utilisée en variable d'ajustement, pour rester dans l'enveloppe de glissement de masse salariale qu'elle s'est fixée.

Cette revendication (que le SICTAME était seul à porter l'an dernier) sera d'autant plus forte qu'elle sera soutenue par d'autres et nous invitons la Direction à engager une négociation véritable et complète.

- **les augmentations générales doivent être véritablement générales et s'appliquer à tous les salariés : nul ne doit en être exclu !**

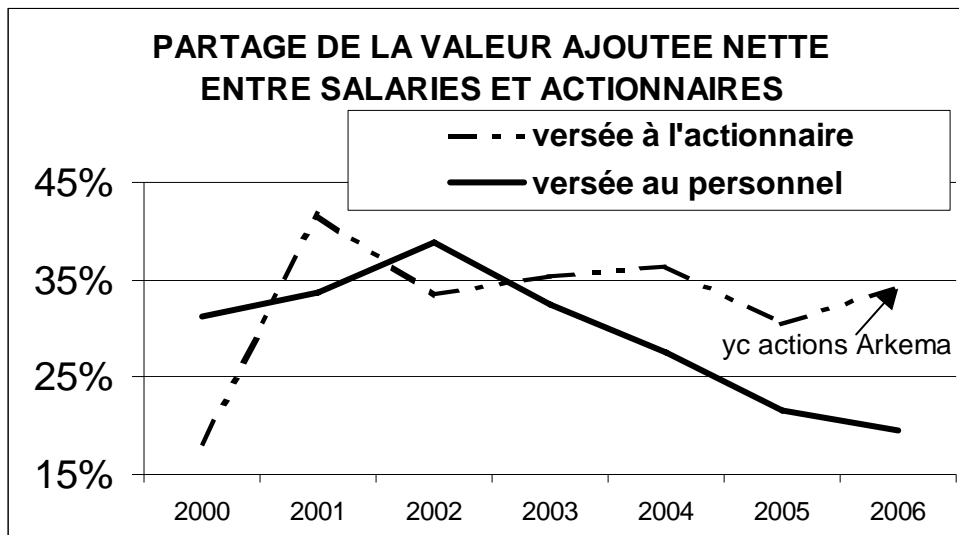
Rappelons que les augmentations générales visent à préserver le pouvoir d'achat des salariés et à les associer aux gains de productivité.

- **l'enveloppe globale des MSI** – qu'il convient de négocier – **doit être suffisante pour**, au delà des augmentations générales, **permettre à chacun une évolution de carrière** en lien avec l'accroissement de ses compétences, de son expérience et des services rendus à l'entreprise.

Depuis 6 ans au moins, on assiste à une baisse des MSI, en dehors de toute négociation. Cette pratique inacceptable conduit à l'aplatissement des courbes de carrière et à l'allongement des temps de séjour dans une même position. Elle peut expliquer le nombre grandissant de démissions dans des métiers mieux rémunérés ailleurs ou la nécessité d'opérer certains rattrapages salariaux (*rotationnels par exemple*).

(la suite en page 4)

L'actionnariat de TOTAL coûte plus cher à l'entreprise que son personnel :

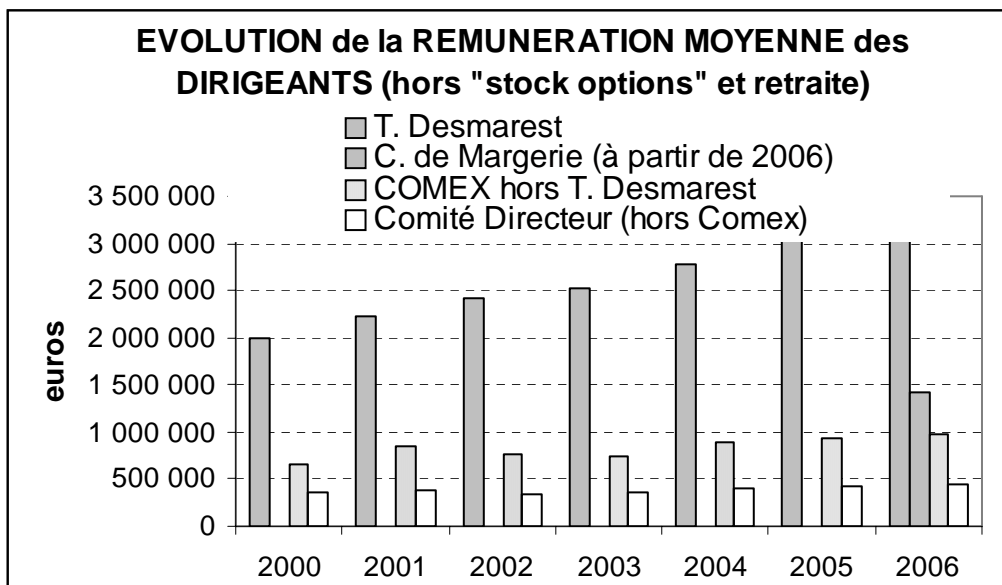


Le SICTAME demande que le retour au personnel soit amélioré, pour cela, il faut en particulier :

- mettre fin à la diète salariale et associer l'ensemble du personnel aux augmentations collectives ;
- prendre en compte les gains de productivité et les partager équitablement ;
- améliorer encore les dispositifs d'intéressement et de participation ;
- associer tout le personnel au capital, y compris ceux qui ont peu ou pas de capacité d'épargne ; en **distribuant à tous des actions gratuites, à hauteur de 25 % de la rémunération brute** (voir tract AVAS-SICTAME, novembre 2005 : <http://www.esop-avas.org/tractsavassictame/20051122favoriseraccesaucapital.pdf>)
- **améliorer le contrat social** dans ses composantes protection sociale, retraite et épargne salariale.

Ces demandes apparaissent d'autant plus légitimes que :

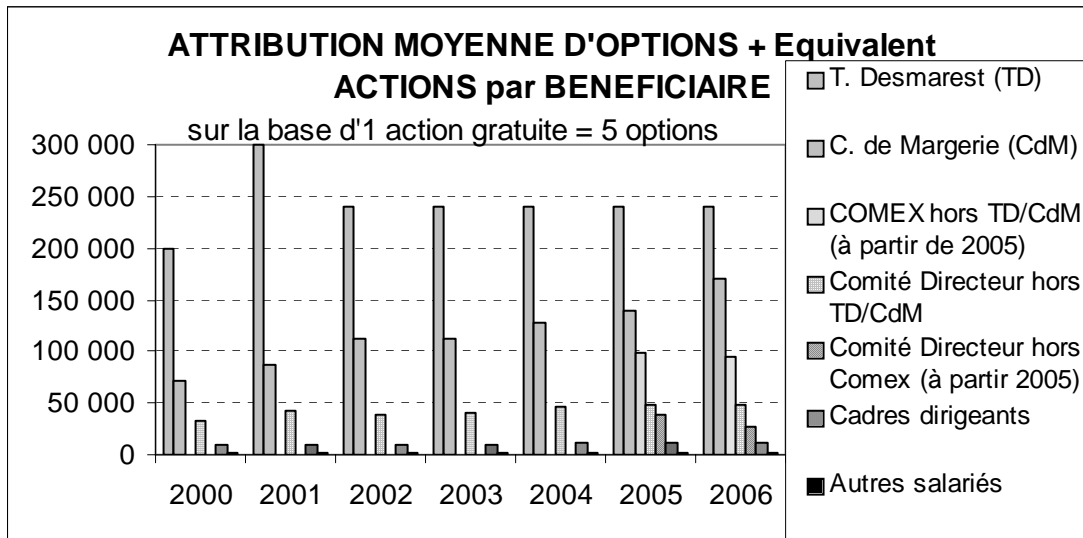
Les dirigeants se traitent notablement mieux que l'ensemble du personnel



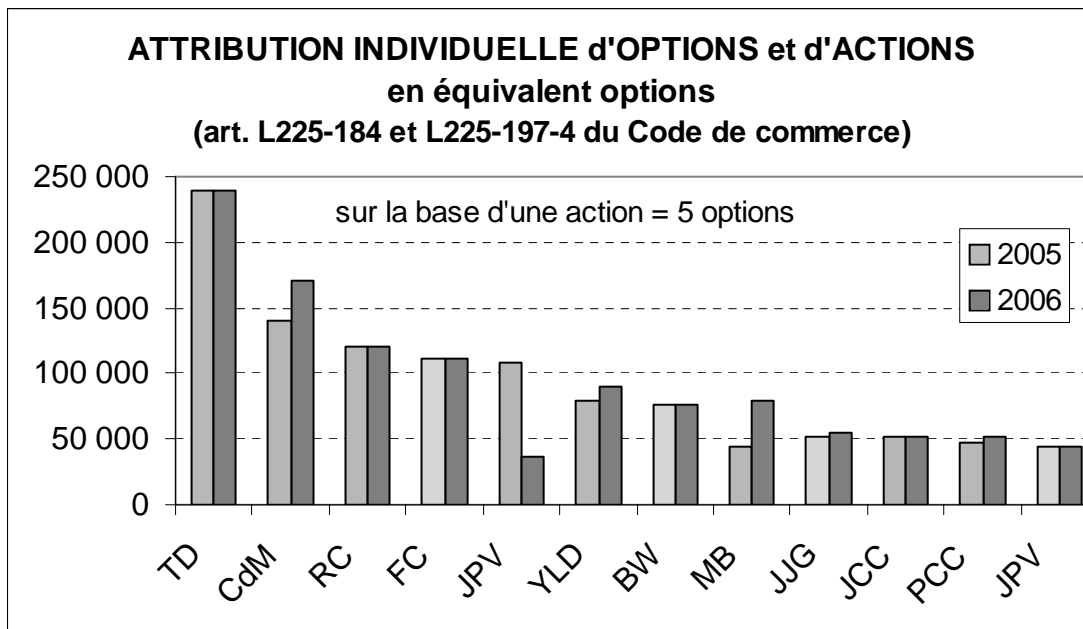
La rémunération du Président (hors options d'actions et retraite) et des autres dirigeants a significativement évolué ces 6 dernières années.

Pour comparer ces sommes à votre propre BSI¹ il faut y ajouter au moins les charges patronales et surtout le coût des **options d'actions et actions gratuites qui constituent un élément important de la rémunération des dirigeants**. Ainsi, par exemple, en exerçant régulièrement les options d'actions qu'il reçoit, le Président obtient en moyenne chaque année autant en plus-values que son salaire annuel et ce malgré un cours de bourse de Total qui, depuis 2000, performe moins que l'indice Standard & Poor's Oil !

¹ BSI : Bilan Social Individuel



La transparence de rémunération des dirigeants progresse... sous la contrainte de la loi :
(la transparence s'individualise : si vous avez du mal à identifier les heureux bénéficiaires, n'hésitez pas à contacter le SICTAME)



Les bénéficiaires d'options d'actions et d'actions gratuites sont plus nombreux mais la plus grande partie du personnel est tenue à l'écart : la distribution reste très concentrée et se renouvelle peu.

On sait que le **rachat d'actions** profite en premier lieu aux bénéficiaires d'options. Depuis 2000, ce rachat d'actions s'est fait au détriment de l'entreprise et d'un investissement qui lui aurait été bien plus profitable. Le rachat d'actions s'est ralenti en 2007, mais depuis 2000, c'est plus de **26 G€** (vingt-six milliards d'euros !) qui ont été dépensés pour racheter plus de 20 % du capital, cela représente 50 % de la masse salariale mondiale du Groupe sur la même période, soit plus de **30 000 € par an et par salarié !**

Pour comparer à votre BSI, ajoutez aussi le coût des **retraites supplémentaires des cadres dirigeants**. En effet, depuis que la transparence s'impose aux sociétés en matière de rémunération des dirigeants, nous savons que « les cadres dirigeants du Groupe percevant une rémunération annuelle dépassant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale » (soit 257 000 €) bénéficient « d'un régime de retraite supplémentaire financé par la Société ». Par exemple, pour le Président, cela représente un supplément garanti de retraite de 500 000 €/an indexé sur le point ARRCO.

On ne peut que se réjouir de l'attention portée par la société à ses cadres dirigeants pour leur assurer des compléments de retraite à prestations définies. En revanche, on ne peut que s'étonner des efforts qu'elle a déployés pour supprimer aux autres personnels les retraites à prestations définies dont ils bénéficiaient et les remplacer par des retraites à cotisations définies dont on sait qu'elles seront insuffisantes.

Il faut réduire la fracture sociale dans l'entreprise et rétablir l'équité de traitement.

(Suite de la page 1)

Pour les salariés Elf EP, nous demandons que le caractère de la prime de productivité, part ancienneté, soit respecté et que le compteur ancienneté ne soit pas gelé et s'incrémente chaque année.

- **la transparence doit progresser en matière de rémunération** et s'accompagner de la mise en place de systèmes de suivi et de contrôle : les Commissions Paritaires remplissent ce rôle chez Elf EP ; ce qui n'est pas le cas des CSAP chez Total, en raison du peu d'information qu'elles reçoivent.

Les salariés n'ont rien à gagner de l'opacité actuelle : pour développer la motivation et l'excellence, il faut que les salariés sachent comment ils se situent et vers quels niveaux ils peuvent évoluer.

Ceux qui craignent la transparence et préfèrent l'opacité sont :

- ceux dont la rémunération est trop forte par rapport à leur réelle contribution à l'entreprise ; les autres n'ont rien à craindre, car le personnel sait reconnaître la valeur et la contribution des uns et des autres et ne s'offusque pas des justes rémunérations ;
- ceux qui veulent maintenir des salariés incorrectement payés en l'état, et éviter de leur donner les moyens de le réaliser et de mesurer l'insuffisance de leur rémunération.

La transparence doit porter aussi sur les masses salariales en jeu, dont nous demandons à connaître l'explication détaillée de l'évolution d'année en année.

En prévision de la négociation « salaires » des UES Amont et Aval, prévue pour ce vendredi 14 décembre,

le SICTAME-UNSA-TOTAL demande pour l'ensemble du personnel :

UNE AUGMENTATION GENERALE DE 3,2 %,

et une prime au moins équivalente à celle d'il y a un an (elle avait été de 1500 €)

Cette augmentation générale doit s'appliquer à tous : OETAM et Cadres, quel que soit leur niveau.

POUR LES MSI : UNE ENVELOPPE DE 2 % de la MASSE SALARIALE

Il faut en finir avec la pénurie organisée des MSI et redonner aux hiérarchies les moyens de motiver leurs équipes ; il faut que chacun retrouve des perspectives normales d'évolution de carrière, en cohérence avec son implication personnelle et la reconnaissance de ses performances par rapport à des objectifs clairement définis. A en croire l'étude IPSOS de fin 2005, ce sont des points essentiels d'insatisfaction des salariés.

Les graphiques des pages précédentes illustrent que :

- le personnel, qui fait la richesse de cette entreprise, n'en est pas le facteur le plus coûteux : *le retour à l'actionnaire* (dividendes + rachats + actions Arkema distribuées en 2006) dépasse largement *le retour au personnel* (frais de personnel), alors que les gains de productivité restent importants ;
- les dirigeants de l'entreprise sont bien traités et le sont d'autant mieux qu'ils sont haut placés.

En 2000, les frais de personnel du groupe Total se montaient à 6,5 G€

En 2005, les frais de personnel du groupe Total se montaient à 6,6 G€ quasi équivalents à ceux de 2000 !

En 2006, les frais de personnel ont baissé à 5,8 G€ en lien avec la sortie d'Arkema du groupe Total.

En 2000, le retour à l'actionnaire était de 3,8 G€

En 2006, le retour à l'actionnaire a été de 10,6 G€! (dont 2,4 G€ au titre de l'apport/scission d'Arkema)

**La politique salariale de TOTAL doit assurer un meilleur partage en faveur des salariés !
Elle doit aussi être plus transparente.**

✂

Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.80.19), Bureau F16 CSTJF à Pau (05.59.83.57.89), ou SICTAME à Lacq (05.59.92.28.47)

NOM.....Prénom.....Lieu de travail :

Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL



Le SICTAME vous informe

www.sictame-uns-a-total.org



Surcomplémentaires : que faire ?

Dans notre précédent tract de septembre 2007 « *Une mutuelle en petit progrès, sans organisation* » (accessible sur : <http://www.sictame-uns-a-total.org/mip.html>), nous présentions la nouvelle grille de prestations, dite 'Confort' et comment elle se situait par rapport à la précédente grille, dite 'Sérénité' et aux surcomplémentaires, dites 'Extra', 'Extra 2' et 'Extra 3'.

La nouvelle grille MIP Confort était présentée comme offrant une prestation « globalement » équivalente à celle de la surcomplémentaire Extra. Le SICTAME attirait l'attention sur la **mauvaise organisation de mise en place de cette grille**, notamment sur les **conditions de résiliation des Extras** ainsi que sur la mise en place d'hypothétiques **surcomplémentaires adaptées à la nouvelle MIP Confort**.

Ces nouvelles surcomplémentaires sont apparues : dénommées Supra, Supra 2 et Supra 3, elles ont fait l'objet d'une information, d'abord discrète sur l'Intranet RH le 10 décembre, puis en première page du Map le 12 décembre. Au vu de la confusion concernant les dates limites de résiliation des Extras ou celles d'adhésion aux Supra, le SICTAME tente de faire le point et de vous présenter **une vision d'ensemble des choix** qui s'offrent à vous, d'autant que cette vision est absente de la communication de la MIP et de Total.

Quels sont les tarifs des nouvelles surcomplémentaires Supra ?

TARIFS ANNUELS : SURCOMPLEMENTAIRES EXTRA ET SUPRA EN FONCTION DE LA CATEGORIE ET L'AGE

en €		Extra	Supra	Extra+ Extra2	Supra+ Supra2	Extra3	Supra3	Supra/ Extra	Supra2/ Extra2	Supra3/ Extra3
Jusqu'à 60 ans	Isolé	267,00	208,20	459,00	358,20	222,00	199,80	-22%	-22%	-10%
Jusqu'à 60 ans	Famille	504,00	403,20	864,00	684,00	402,00	361,80	-20%	-21%	-10%
61-69 ans	Isolé	396,00	336,60	588,00	499,80	270,00	243,00	-15%	-15%	-10%
61-69 ans	Famille	720,00	612,00	1 080,00	918,00	528,00	475,20	-15%	-15%	-10%

Les Supras sont moins chères que les Extras, ce qui est normal, puisqu'elles viennent en complément de la nouvelle 'MIP Confort', qui offre des prestations meilleures que l'ancienne 'MIP Sérénité'. Les retraités ou futurs retraités qui opteront pour 'MIP Sérénité' ne pourront d'ailleurs pas souscrire à ces Supras.

Notons que les Extras ont été une bonne affaire pour la MIP, puisque leurs réserves prudentielles propres ont été constituées en moins de 4 ans ! Nous ignorons si la MIP, avec les tarifs Supras, a le même objectif : les adhésions à Supra et Supra2 (à la différence d'Extra et Extra2) à plus de 70 ans seront 15% plus chères.

Quelles sont les prestations de ces 6 surcomplémentaires (Extra et Supra) ?

Le tableau, figurant en pages centrales, vous permet de comparer les grilles de prestations. On retiendra :

- la fin de la référence au Reste à Charge pour les Supras et une référence accrue à des couvertures exprimées en euros plutôt qu'aux tarifs de la Sécurité Sociale (qui augmentent avec le temps, mais certes peu) ;
- à l'inverse, des plafonnements de remboursements Supras désormais exprimés en nombre d'actes, et non plus en euros comme généralement pour les Extras (le plafonnement de certains actes dentaires à 3 tous les 3 ans, et apparemment moins bien remboursés, se trouve noyé dans la notice d'information, mais nulle trace dans les conditions particulières, ni dans les tableaux récapitulatifs de la MIP !)
- en optique, les grilles Extras et Supras sont quasi-identiques ;
- concernant les frais d'hospitalisation, une meilleure prise en charge du supplément chambre individuelle par Supra2 versus Extra2 et la fin de l'indemnité maternité dans Supra3 ;
- des prestations Supra « médecines douces » et médecine préventive un peu améliorées.

Les exemples de remboursements par MIP Confort et les Supras, tels que présentés sur l'Intranet et l'Internet MIP (<http://www.mutuelles.biz>) omettent malheureusement les Extras. Dans tous les cas, sachez que ni MIP Confort, ni les Extras, ni les Supras ne prennent en charge les franchises actuelles ou à venir.

Que faire et dans quels délais : résilier les Extras et/ou adhérer aux Supras ?

Une certaine confusion règne concernant les modalités d'adhésion et de résiliation pour les différentes surcomplémentaires, du fait notamment de la communication tardive des conditions des Supras : certains ont reçu des courriers les informant des nouvelles grilles, d'autres non. Cette confusion est d'autant plus préjudiciable que les conditions particulières des Supras sont claires. **L'adhésion aux Supras peut se faire au 1^{er} janvier 2008 (que vous soyez ou non adhérent aux Extras) mais, en cas d'adhésion ultérieure, un délai de carence de 6 mois s'applique.** Dans ces conditions, que faire pour bénéficier d'une couverture surcomplémentaire au 1^{er} janvier 2008 ?

Si vous êtes adhérent à l'une au moins des Extras, et que, en cohérence avec l'argument de vente de MIP Confort par la Direction, vous souhaitez purement et simplement les résilier, **vous avez jusqu'au 25 décembre (Noël !!!) pour adresser votre lettre de résiliation des Extras à la MIP.** Une actualisation de l'Intranet RH datée du 17 décembre vous le confirmera. Un modèle de lettre de résiliation y est disponible.

Si vous voulez adhérer à l'une au moins des Supras, les dates sont moins claires :

- le site Internet de la MIP indique qu'*à titre exceptionnel les adhésions aux Supras reçues jusqu'au 21 janvier 2008, seront prises en compte avec effet au 1^{er} janvier 2008* ;
- si vous êtes adhérent à l'une au moins des Extras, votre adhésion à l'une des Supras entraîne automatiquement la résiliation de votre adhésion aux Extras. Or, votre prélèvement automatique des cotisations Extras est en principe prévu vers le 17 janvier. De fait, **le délai de notification de votre choix entre Extras et Supras est réduit sans que cela soit bien clair.** Les réponses communiquées par la MIP au téléphone semblent dépendre de votre interlocuteur... Sachez que l'intérêt de la MIP est de maintenir votre adhésion aux Extras, plus chères que les Supras. Soyez donc réactifs.

Quelques autres éléments contractuels avant de faire votre choix définitif :

- si vous adhérez à Supra2, vous ne pourrez plus la résilier sans résilier aussi Supra ; à l'inverse si vous adhérez à Supra avec effet au 1^{er} janvier 2008 et décidez d'adhérer à Supra2 plus tard, vous subirez un délai de carence d'un an pour la prestation Supra2 (le schéma était identique avec Extra2) ;
- si vous avez adhéré à MIP Obsèques et que vous résiliez purement et simplement toutes vos Extras (sans adhérer à l'une des Supras), vous perdez tous vos droits à la garantie de fait viagère MIP Obsèques (le schéma sera identique avec les Supras).

Enfin, si vous trouvez tout ceci bien compliqué, soyez rassuré(e) : les problèmes contractuels avec la MIP seront bien plus difficiles lorsque vous serez retraité(e). Le privilège de la « Sérénité », sans doute...

~~~~~

**QUE CES CONTRAINTES N'ALTERENT PAS VOS FÊTES !**

**LE SICTAME-UNSA VOUS SOUHAITE UN JOYEUX NOEL et ... une bonne santé !**

**VOUS POUVEZ COMPTER SUR NOUS POUR L'ANNEE PROCHAINE .....**

~~~~~

Une des faiblesses de l'accord complémentaire santé :

le mauvais sort fait aux salariés à Contrat à Durée Déterminée (CDD)

L'accord 'Complémentaire Santé' qui a mis en place la MIP Confort impose l'adhésion obligatoire de tous les salariés. Cette adhésion obligatoire est l'une des conditions permettant l'exonération sociale et fiscale de la participation employeur à la cotisation complémentaire santé (contrats dits « responsables » de la loi Fillon). C'est pourquoi les salariés, dont le conjoint est adhérent d'une complémentaire santé obligatoire (y compris celle du Groupe), se trouvent contraints de payer une cotisation isolée en plus d'une cotisation famille. Sur ce point précis, les salariés concernés peuvent se référer sur Internet aux réponses 16 et 18 de la circulaire interministérielle du 21 juillet 2006.

Cependant, la circulaire interministérielle du 25 août 2005 (confirmée par celles des 21/7/2006 et 3/8/2007) prévoit une **dispense d'obligation pour les CDD**, pour lesquels la complémentaire santé peut être facultative **à leur convenance**, sans que cela remette en cause les exonérations sociales et fiscales.

Forcer les CDD à cotiser à MIP Confort, comme c'est le cas aujourd'hui, n'est donc pas optimal pour ceux dont le conjoint bénéficie d'une meilleure couverture santé (en prestations ou en cotisations).

Les signataires de l'accord sont-ils prêts à réviser leur copie pour permettre aux CDD qui le souhaitent, de ne pas souscrire ?

BULLETIN D'ADHESION

(à retourner à : SICTAME au choix : - Bureau 4E41 Tour Coupole La Défense -
Bureau F16 CSTJF à Pau ou au local SICTAME à Lacq)

NOM.....PRENOM.....

MATRICULE.....

ENTITE.....

VOUS ETES ACTIF : Coordonnées professionnelles**A - Vous êtes en METROPOLE****B - Vous êtes en EXPATRIATION**

SOCIETE.....

FILIALE.....

BUREAU.....

Adresse complète de la filiale.....

ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site)

.....

.....

.....

TEL..... FAX.....

TEL..... FAX.....

e-mail.....

e-mail.....

Votre CLASSIFICATION ou COEFFICIENT selon votre statut (CCNIP, Statut du Mineur).....

Votre métier (en toutes lettres).....

Votre famille professionnelle...../ Rythme de travail si différent de 100 %.....

VOUS ETES ACTIF OU INACTIF : Coordonnées personnelles

SITUATION : OETAM ou CADRE (*razer la mention inutile*)

ADRESSE PERSONNELLE.....

.....

CODE POSTAL..... VILLE.....

TEL..... DATE DE NAISSANCE.....

ADRESSE EMAIL :

.....@.....

Dès réception de votre bulletin d'adhésion, vous serez destinataire de toutes les informations diffusées par le SICTAME et vous pourrez, si vous le souhaitez, participer aux réunions organisées par votre syndicat.

(*) Cette information sert, à défaut de la classification, au calcul de la cotisation.

SIGNATURE

Fait à, le.....

SICTAME-UNSA TOTAL :

Siège : Bureau F16 - Avenue Larribau 64018 PAU Cedex – 05 59 83 64 83