



LES CAHIERS DU SICTAME

JANVIER 2008

SOMMAIRE

* L'Éditorial	Page 2
* La Vie des Sections	
Retraités	Page 3
Paris - UES Amont	Page 7
Paris - Total France Siège	Page 12
Pau - UES Amont	Page 15
TIGF	Page 16
* CCE de l'UES Amont du 22 janvier 2008	Page 16
* Négociation Annuelle Obligatoire - salaires du 14 décembre 2007	Page 17
* GAN & GGR	Page 19
* La vie de l'UNSA	Page 21
* Tribune libre	
La fin des classes moyennes et la naissance de la société low cost (suite et fin)	Page 22
Ballons	Page 29
Un palais du pétrole et du gaz naturel	Page 29
Le livret A	Page 30
* Divertissement du cruciverbiste	Page 30
* Courriers envoyés en janvier 2008	Page 32
* Tracts SICTAME distribués en janvier	Page 34

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

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

Bon pied, bon œil.

Formulons ce vœu, pour nous tous, pour l'année 2008 !

Si, au cours du temps, nous pouvions tous, conserver nos physiques de Sylphide ou d'Apollon, et si nous pouvions y adjoindre la parfaite conservation de notre santé et de nos facultés intellectuelles, si tant est qu'elles aient jamais existé, cela serait, assurément, un projet séduisant.

Car, à quoi servirait-il d'être un fringuant quinqu amateur de footing ou sexa bien bodybuildé et lifté, avec juste ce qu'il faut de cheveux blancs et de rides au coin des yeux pour séduire, si c'est pour se coltiner un cerveau de vieux ! Il faut donc muscler l'encéphale.

(NB : une parente très proche, enseignante par vocation, m'a toujours dit qu'il était plus facile de développer des muscles que de muscler des neurones ; c'était sans doute pour taquiner ses collègues professeurs d'éducation physique !)

Et ce d'autant que si pour garder un corps marmoréen, il faut suer sang et eau et se priver de bouffe, il suffit à l'inverse, pour garder ses capacités cognitives de papouiller un écran vidéo.

Pour rester en pleine forme intellectuelle, face sans doute à la peur d'Alzheimer ou d'autres dégénérescences, les méthodes ne manquent pas sur le marché où il y a des euros à engranger et qui sont :

- les unes basées sur la stimulation sanguine dans le cerveau par la résolution rapide de problèmes simples,
- les autres basées sur les effets du ginseng et la méditation,
- et d'autres encore basées sur le bêta-carotène et la marche à pied.

A chacun sa cuisine tout en regrettant que la libido soit restée aux vestiaires, mais, ce qu'il y a de nouveau c'est que les neurones ne meurent pas au cours d'un vieillissement normal.

Des recherches récentes montrent qu'il est possible de continuer à développer de nouveaux neurones et d'augmenter leurs connexions au cours de la vie, à condition d'être immergé dans un environnement riche d'informations qui va stimuler les neurones existants et les titiller pour qu'ils produisent plus de neurotransmetteurs très favorables à leur repousse.

Le cerveau est donc un organe qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas, encore faut-il s'en servir tant qu'il est en bon état de marche.

Car, d'après les spécialistes, il est faux de prétendre que les exercices cérébraux, favorables au maintien d'un cerveau sain, ont un quelconque effet sur un cerveau déjà atteint d'Alzheimer ! Et inutile de se faire péter les neurones, la simple lecture d'un journal ou d'un roman a le même effet que la résolution d'un problème arithmétique d'après Jean-François Dartois, responsable du Centre mémoire de ressources et recherche au CHU de Bordeaux.

(Évitons les pièges de la baignoire avec son robinet qui coule et sa bonde qui fuit, ou de la résistance à la fissuration des bateaux doubles coques versus les simples coques, ou de l'âge du capitaine alors qu'il est, à mon goût, plus agréable de s'amuser avec des mots homophones. N'avez-vous point fait d'efforts pour comprendre l'humoriste Raymond Devos lorsqu'il déclarait : « *Que toute oie oit, quand mon chien aboie le soir au fond des bois, toute oie oit : Ouah ! Ouah !* »)

Par conséquent, quand la vue baisse, quand l'ouïe décroît (« *et qu'a ouït l'ouïe de l'oie de Louis ?* », pour rester avec R. Devos), quand l'odorat régresse, quand le goût s'émousse, quand le toucher s'érode, le mécanisme cérébral se ratatine. L'individu se déconnecte de son environnement, c'est le déclin neuropsychologique qui a l'ennui voire la dépression pour cible.

Que faut-il faire pour faire reculer le gâtisme ? Il faut lutter pour entretenir et sauver nos neurones, nos axones et nos cellules gliales, afin que tout fonctionne correctement, des éléments du cytosquelette aux faisceaux de microtubules et autres filopodes, sans oublier la bonne santé de la glie !

Il faut conserver, voire améliorer, nos capteurs sensoriels, afin que tout ce fatras complexe de neurotransmetteurs, de synapses et autres cellules de Schwann transmettent toujours et de façon naturelle des données correctes.

Bien sûr, certains capteurs sensoriels peuvent être appareillés comme l'ouïe ou la vue, mais pour les autres, l'odorat, le goût, le toucher, c'est plus coton ! Il est recommandé, qu'à minima, les grands réseaux sanguins et nerveux soient eux aussi bien entretenus ! Il faut que ça circule là dedans ! Vingt dioux !

Et, surtout, il faut rester connecté au monde qui nous entoure. Et là, l'informatique nous y aide bien avec l'arrivée récente sur le marché des dernières consoles de jeux vidéo pour toute la famille, les "next gen" comme disent les branchés, y compris les "grey gamers" (joueurs aux cheveux blancs), peu enclins jusque là à titiller le joystick et qui goûtent maintenant au stylo tactile ! Encore que il paraît que, si l'âge n'est pas déterminant, le niveau de formation le reste¹. Et dans ce domaine, les seniors ont du boulot pour se former car, d'après le sociologue Serge Guérin², la césure entre les groupes d'âge se ferait très tôt. Ceux qui ont aujourd'hui moins de 25 ans sont nés avec Internet, c'est leur langue maternelle, pour les autres, c'est une langue étrangère !

Jeunes ou vieux, notre avenir est-il bionique ? Des robocops ?

Allons-nous finir avec des cristallins neufs, des hanches et des genoux en titane, des dents sur implants, des cœurs sur pile avec défibrillateur intégré, des sonotones performants pour continuer à entendre le chant du ouaouaron le soir autour des étangs, des sphincters d'aciers et des liftings dans tous les coins, vivant dans nos maisons écologiques et se nourrissant de produits biologiques ? A moins qu'un tsunami météorologique ... ?

Nous aurons la réponse dans un proche avenir à condition de demeurer³.

Pour terminer, disons un mot sur la maison. Nous ne sommes pas des jocrisses, alors, l'ERIKA, sans vouloir passer pour un 'pissadophile'⁴ ou un 'latrinapapirophile', c'est caca. Aussi, je n'en parlerai guère, car si les communes littorales polluées sont satisfaites des dédommagements et de la responsabilité pénale d'un pétrolier qui va se blanchir en distribuant quelques poignées d'euros, que dire de tous les volontaires qui se sont noircis plusieurs jours durant en pataugeant dans un drôle de caca !

2 - LA VIE DES SECTIONS

2.1 RETRAITÉS

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Des nouvelles de l'UNSA Retraités

Le bureau de l'UNSA retraités réuni en Janvier 2008, exige un réel maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des retraités.

Pour les treize millions de retraités français la dégradation du pouvoir d'achat est une réalité depuis des années : depuis 1987 pour les salariés du privé et 2003 pour les fonctionnaires, le montant des retraites est indexé sur l'évolution des prix. Pour l'année 2007, les retraités ont été augmentés de 1,8 % au 1^{er} janvier 2007 et pour 2008 le gouvernement a décidé de revaloriser les pensions de seulement 1,1% au 1^{er} janvier 2008, prétextant un « trop versé » de 0,5% pour l'année 2007.

L'argumentation gouvernementale ne tient pas. L'inflation pour l'année 2007 dépassera fortement les prévisions gouvernementales. Au dernier trimestre 2007, les prix ont subi une augmentation importante : 0,3 % en octobre, 0,5 % en novembre, 0,4 % en décembre. La hausse des prix pour l'année 2007 s'élève à 2,5 % (indice INSEE hors tabac). De plus, ce sont les produits de première nécessité qui ont augmenté le plus en 2007 : l'alimentation 3,1%, l'énergie 10,6 %, les loyers, eau et enlèvement des ordures 3,4 %, autres services 2,7 %. Pour l'année 2008, l'inflation devrait selon les experts être supérieure à 2 % mais le gouvernement ne prévoit que 1,6 %.

¹ Pour la formation, un autre facteur important, est le taux d'informatisation des ménages, en France, près d'un foyer sur deux de personnes âgées de 50 à 69 ans dispose désormais d'une connexion. En Aquitaine, la moitié des ménages sont connectés à Internet. Chez les 60 ans, la proportion recule à 21 % (qui est la moyenne des autres régions française en dehors de la région parisienne). Chez les 60 ans ayant dans leur jeunesse atteints le niveau Bac, elle remonte à 27 % pour s'effondrer chez les plus de 60 ans sans diplôme à 8 %.

² Serge Guérin auteur de « L'invention des seniors » (Hachette)

³ « Sous le pont Mirabeau coule la Seine
Et nos amours
Faut-il qu'il m'en souviene
La joie venait toujours après la peine
Vienne la nuit, sonne l'heure
Les jours s'en vont je demeure. »

Guillaume Apollinaire

⁴ Quand un pissadophile rencontre un latrinapapirophile, ils parlent de papier toilettes et de pots de chambre

Lors de la conférence sur la revalorisation des pensions, l'ensemble des organisations syndicales a exigé une mesure immédiate de revalorisation des pensions. Le Ministre du Travail a refusé tout coup de pouce supplémentaire au 1^{er} janvier. Il a maintenu l'augmentation prévue par le gouvernement de 1,1 %. Il a renvoyé toute mesure nouvelle à la négociation globale qui se tiendra fin du 1^{er} trimestre 2008.

Cette perte de pouvoir d'achat est aggravée par les décisions prises par le gouvernement en matière de santé. Le candidat Sarkozy l'avait proposé, la loi de financement de la sécurité sociale le confirme. Au 1^{er} janvier 2008, de nouvelles franchises médicales s'appliquent : 50 centimes d'euros par boîte de médicament et par acte paramédical, 2 euros pour les transports en ambulance, le tout plafonné à 50 euros par an¹.

Les arguments gouvernementaux sont inacceptables. On ne finance pas de grandes causes nationales comme la lutte contre la maladie d'Alzheimer par des franchises imposées aux malades, elles relèvent de la solidarité nationale.

Le bureau de l'UNSA Retraités :

- exige une mesure immédiate afin de maintenir le pouvoir d'achat des retraités pour les années 2007 et 2008 ainsi que des mesures particulières pour revaloriser les « petites pensions » ;
- demande un nouveau mécanisme de revalorisation des pensions qui permette de maintenir réellement et durablement le pouvoir d'achat des retraités.

Voici le texte pondu en réunion, reste à le faire passer au ministre concerné !

Mais où va l'argent ?

« Tout le monde sait que l'argent de l'ancienne vignette auto n'a pas vraiment financé la vieillesse, comme cela avait été avancé lors de sa création en 1956 » explique Bruno Palier ; alors, dire que l'argent des franchises médicales servira à financer la maladie d'Alzheimer n'est pas plus juste. C'est de la rhétorique.

Les franchises devraient rapporter entre 650 et 850 millions d'euros par an alors que le déficit de la Sécu a été estimé à 12,7 milliards d'euros en 2008, dont 7,1 milliards pour la seule branche maladie. La réforme Douste Blazy de 2004 devait permettre un retour à l'équilibre financier en 2007 ; on est loin du compte et on peut se demander si cette réforme n'a pas aggravé les choses ?

Pourquoi ces franchises ? Et bien parce que le gouvernement veut responsabiliser les assurés sociaux. Pourtant, « ce ne sont pas les patients qui écrivent les prescriptions de médicaments mais les médecins ! » s'indigne Bruno Palier.

Voilà qu'avec les franchises on applique à la santé les principes économiques de l'assurance automobile. Le but c'est que les assurés sociaux réfléchissent à deux fois avant de se faire soigner, comme ils le feraient avant de faire réparer leur voiture. Mais on ne choisit pas d'être malade ! »

Et pourtant la santé est gratuite en France ?

Contrairement à une idée trop répandue, la santé n'a jamais été gratuite en France. Pour l'essentiel des soins, la Sécurité sociale ne rembourse pas à 100 % ; elle laisse une part à la charge du malade, exprimée en pourcentage et appelée 'ticket modérateur', dans le but avoué de modérer les dépenses de santé. Exemple, la consultation d'un médecin généraliste, facturée 22 €, n'est remboursée qu'à 70 % par la Sécu. Le ticket modérateur est de 30 %.

La réforme de 2004 a donné le jour à de nouveaux forfaits sur les soins. Voici venu le temps des franchises qui ont pour effet de faire baisser les remboursements de l'assurance maladie. La liste s'allonge de manière inquiétante : forfait de 1 € à chaque consultation ou analyse biologique, forfait de 18 € à l'hôpital, sur les actes médicaux supérieurs à 91 €.

Avec tout ça, c'est la solidarité qui fout le camp !

¹ Pour être plus précis, j'ajoute :

1. que c'est le montant de ces 3 franchises (consultations, actes, transports) qui est plafonné à 50 €/an/personne et que les bénéficiaires de la CMUC (Couverture Maladie Universelle Complémentaire), les femmes enceintes et les mineurs en sont exonérés, ce qui représente 17 millions de personnes. Alors qui paie ? Toujours les mêmes !
2. que ces prélèvements, payés par les malades, sont censés financer de nouveaux besoins de santé, comme la maladie d'Alzheimer, le cancer et les soins palliatifs délivrés aux personnes en fin de vie. Mais si la cause est juste, l'argument est construit en trompe l'œil car notre système d'assurance maladie n'attribue pas des enveloppes financières par pathologies. Autrement dit, tout l'argent se retrouve dans la même caisse !

Depuis sa création en 1945, l'assurance maladie repose sur la solidarité entre les bien-portants et les malades ; tout le monde paie en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins. Ce système part du principe que nous risquons tous de devenir malade un jour ou l'autre et d'avoir besoin de la solidarité nationale (une personne en fin de vie mobilise des sommes colossales !)

Aujourd'hui, ce principe de solidarité est mis à mal car avec les franchises ce sont les malades qui paient pour les malades et on ne résoudra pas les problèmes financiers de notre système de santé en faisant payer toujours plus les usagers ! A quand les vraies réformes se demande Bruno Palier¹?

Petit historique des franchises :

Pour compléter, encore un petit mot sur les franchises ou les principales mesures à la charge du patient (source AFP 111007) :

- 1977 : le ticket modérateur passe de 30 % à 60 % pour les médicaments 'de confort',
- 1982 : abaissement de 70 à 40 % du remboursement de 1 258 médicaments,
- 1983 : création du forfait hospitalier de 3,05 € (participation des malades hospitalisés aux frais hôteliers),
- 1986 : affranchissement obligatoire du courrier adressé à la Sécurité sociale et nouveaux déremboursements de médicaments,
- 1993 : abaissement des taux de remboursement : frais médicaux de 75 à 70%, médicaments de 70 à 65 % ou de 45 à 30%,
- 1996 : le forfait hospitalier passe à 10,67 €,
- 1998 : plusieurs vagues de déremboursement de médicaments entre 1998 et 2006,
- 2004 : la réforme Douste Blazy inscrit la première franchise avec une retenue de 1 € sur les consultations et acte médical,
- 2005 : le 1^{er} juillet, Consultation sans médecin traitant : remboursement à 60 % au lieu de 70 %,
- 2006 : le 1^{er} septembre participation de 18 € pour tout acte médical supérieur à 91 €,
- 2007 : le forfait hospitalier atteint 16 €,
- 2008 : au 1^{er} janvier, nouvelles franchises de 50 centimes par boîte de médicaments ou par acte paramédical (kiné, infirmière, etc.) et de 2 € par transport en ambulance avec plafond à 50 €/an/personne.

Mais au fait ces franchises, comment sont-elles payées ?

Et bien, ce n'est pas de l'argent qui rentre à la Sécu, c'est de l'argent qui ne sort pas des caisses de la Sécu. C'est donc, une non dépense !

C'est le logiciel de la CNAM qui est utilisé. Il archive au fil du temps, tous les actes du patient et cumule toutes les franchises. Et, dès qu'il y a une transaction d'argent, entre le patient et un professionnel de santé il y a un remboursement et le logiciel opère donc la retenue sur ce remboursement. Par exemple, si un patient est tiers payant à la pharmacie, au labo, etc., la Sécu ne peut pas récupérer les 0,5 € et autres mais dès qu'il y a un paiement d'une consultation, le remboursement est amputé du montant cumulé des franchises. Et alors si un patient est tiers payant partout où il consulte, il ne paiera jamais ? Sauf que fatalement la Sécu fait l'hypothèse qu'un jour ou l'autre il consultera un spécialiste où il se fera transporter et qu'il paiera et alors là les franchises cumulées seront retenues !

[Le chiffre clé : 70 %, c'est la part des français qui se déclarent CONTRE les franchises médicales selon un sondage du Collectif Interassociatif sur la Santé (CISS) publié en octobre 2007]

Et les mutuelles ?

C'est sûr, elles ne pourront pas rembourser ou alors, les cotisations vont s'emballer !

Sources : AFP, UNSA, Bulletin de liaison CNG-MG n° 67, Mutualité Française

¹ Bruno Palier : chercheur au Centre d'études de la vie politique française de Sciences Po Paris (Cevipof) et auteur de 'Gouverner la Sécurité Sociale' (Puf 2002).

La prise en charge des personnes âgées (suite)

Vous trouverez ci-après la suite et fin de l'article paru dans les cahiers de décembre 2007 (pages 4 à 9)

III - Diagnostic et Perspectives

Le maintien à domicile

Points faibles :

- Un secteur insuffisamment professionnalisé
Il s'agit d'un secteur peu attractif (mauvaise image, difficulté à trouver un temps plein, conditions de travail et de rémunération...). Les deux tiers des aides à domicile n'ont pas de formation spécifique
- Un secteur disparate, peu lisible et en décalage
Disparités territoriales : il existe de fortes disparités, allant du simple ou double, pour le taux d'équipement en SSIAD. Les besoins ne sont pas couverts ; la moyenne de 16 pour 1000 est en deçà des besoins estimés à 30 pour 1000. La couverture du territoire en services d'aide à domicile est variable, avec des délais de prise en charge variables.
Répartition floue des rôles : les limites de l'intervention entre l'aide à domicile et les soins s'estompent, des glissements de tâches apparaissent, avec des aides à domicile qui font office d'aides-soignantes. Il existe une problématique de continuité des services, pour les fins de semaine et les sorties d'hôpital ou de maison de convalescence.
Décalage entre besoins et prises en charge : certaines personnes sont prises en charge par le médico-social alors que la lourdeur de la prise en charge nécessiterait une place dans le dispositif sanitaire type soins de longue durée.

Points forts :

- L'APA et son plan d'aide contribuent au maintien à domicile des personnes âgées ; la réponse aux besoins s'améliore.
- Les coordinations gérontologiques jouent un rôle dans l'articulation des prises en charge.
- Les décisions intervenues pour la professionnalisation des intervenants à domicile.
- Les associations prestataires ont lancé des démarches de qualité.

La famille d'accueil, une solution alternative entre domicile et établissements

Points faibles :

- Les moyens humains restent insuffisants pour assurer de véritables accompagnements, surveillances et suivis réguliers des familles.
- Les formations des accueillants ne sont pas obligatoires.
- Les limites des prises en charge sont à redéfinir dans le cadre de la grande dépendance.

Points forts :

Les familles d'accueil offrent la possibilité d'un maintien à domicile sous surveillance continue d'une personne formée à cet effet. Ce dispositif complète l'offre de services et répond aux souhaits des personnes opposées au passage en institution.

L'Hébergement institutionnel

Points faibles :

- Les besoins criants de restructurations et travaux de mise aux normes.
- La nécessité de création de nouvelles places. Face au vieillissement de la population et au doublement attendu de la population des plus de 85 ans, des créations de places seront partout nécessaires.
- Les projets des établissements doivent être diversifiés, pour prendre en charge les pathologies spécifiques (Alzheimer, pathologies dégénératives ...) et diversifier les modes d'accueil (hébergement temporaire, accueil de jour ...)

Points forts :

- Les établissements ont mené des démarches de qualité.

- Les établissements ont conventionné avec l'Etat et le Conseil Général (conventions tripartites).

2.2 PARIS - UES Amont

Comité d'établissement du 29 janvier 2008

Par Christian CASSIER

• **Compte rendu d'activités**

- Point sur le standard Coupole : un changement de matériel est envisagé en 2008, avec la participation des standardistes pour tester le matériel. La Direction rappelle que les standardistes ont régulièrement des formations tant en anglais que sur les techniques d'accueil téléphonique.
- Un questionnaire de satisfaction a été diffusé suite à l'information faite à l'Auditorium sur les métiers RH Communication. Si les résultats du questionnaire sont positifs, il sera envisagé d'autres journées d'information sur différents métiers : finance, juridique, etc.
- Les élus demandent à la Direction une meilleure communication interne et externe sur le dossier de l'Erika.

• **Avis du CE sur le projet de réorganisation des activités Trading charbon au sein de la Direction Gaz et Energies Nouvelles**

Le CE ne peut émettre d'avis motivé et demande une présentation globale de GEN. En revanche, la CFDT émet un avis positif, compte tenu des engagements de la direction à reclasser le personnel sans qu'aucune pression ne soit exercée sur les salariés.

• **Avis du CE sur le projet d'évolution d'organisation du centre d'appel - poste 16 - de Michelet**

Les élus émettent un avis négatif à l'unanimité sur ce projet d'évolution, considérant qu'il est en contradiction avec la politique de diversité sociale affichée par le Groupe.

Délégués du personnel du 24 janvier 2008

Par Isabelle SOUDRON

La plupart des questions posées par les élus SICTAME Paris l'ont été aussi en DP Pau (voir plus loin).

Nous reprenons ci-après quelques unes de celles posées uniquement à Paris

Documents à remplir par les nouveaux embauchés et les stagiaires

La question 7 posée lors de la réunion du 20 décembre 2007 visait à obtenir une liste détaillée des différents documents que doivent remplir les nouveaux embauchés et les stagiaires. Pouvez vous nous fournir cette liste détaillée ?

Certains de ces documents font référence à des notions peu familières aux jeunes embauchés ou aux stagiaires. Ceux-ci sont-ils livrés à eux-mêmes pour remplir ces documents ou bien reçoivent-ils l'aide nécessaire ?

Réponse : les nouveaux embauchés et les stagiaires sont reçus à leur arrivée dans le Groupe. A cette occasion, une présentation des dispositifs existant en matière de Ressources Humaines leur est faite et un dossier comportant divers documents d'informations, ainsi que des documents à remplir leur sont remis (voir liste ci-dessous). Pour remplir ces documents ou pour obtenir tout complément d'information, ils peuvent contacter leurs correspondants du personnel.

- Les documents à remplir par le nouvel embauché sont les suivants :

- La fiche d'adhésion de la MIP (celle-ci est accompagnée d'une notice de présentation de la MIP)
- Le bulletin d'option à retourner à l'URRPIMMEC (celui-ci est accompagné d'une notice présentant les garanties en matière de prévoyance)
- Le bulletin d'adhésion au dispositif de retraite complémentaire RECOSUP (celui-ci est accompagné d'une présentation du dispositif RECOSUP)
- La fiche relative aux transports utilisés par le nouvel embauché pour se rendre sur son lieu de travail

Il lui est également remis une présentation des trois produits d'épargne (PEC ; PEGT ; PERCO) accompagnée des bulletins de versement volontaire que le salarié choisit de remplir ou non.

Le nouvel embauché peut se faire aider de son correspondant du personnel si nécessaire.

- Les documents à remplir par le stagiaire sont les suivants :

- Le dossier de candidature "Feuille de Renseignements Individuels"

- L'engagement de confidentialité et d'adhésion au Code Éthique (date et signature) ;

Le stagiaire peut donc s'adresser en cas de besoin au service des stages.

- Le bulletin d'option à retourner à l'URRPIMMEC (celui-ci est accompagné d'une notice présentant les garanties en matière de prévoyance)

Le stagiaire peut se faire aider de son correspondant du personnel si nécessaire.

Politique DRHC en matière de pouvoir d'achat

En réunion de négociation salaires le 14 décembre 2007, la DRHC, pour étayer ses propositions d'augmentation générale, pronostiquait une inflation pour décembre 2007 de - 0,1 % ou - 0,2 % après celle de novembre de + 0,4 %, alors que les négociateurs SICTAME-UNSA soutenaient que l'on pouvait très bien avoir en décembre une augmentation de l'inflation similaire à celle de novembre.

L'inflation observée pour décembre 2007 est finalement de + 0,4 % (similaire donc à celle de novembre), portant l'inflation pour l'année 2007 à + 2,6 %.

Compte tenu de l'écart observé entre le pronostic du DRHC pour étayer ses propositions salariales et la réalité des chiffres, que compte faire le DRHC pour « rectifier le tir » et préserver le pouvoir d'achat des salariés ?

Réponse : cette question relève de la négociation annuelle. En tout état de cause, la Direction rappelle que le taux d'inflation hors tabac de 2,5 % pour l'année 2007 reste inférieure à l'augmentation générale de 3 % appliquée au 1er janvier 2007.

Cumul de préretraite et de différents mandats et fonctions

Tant dans sa réponse DP n° 19 de septembre 2007 que celle n°13 de décembre 2007, la Direction a confiné sa réponse à la fiscalité et aux cotisations sociales alors que les questions étaient relatives à la compatibilité du contrat de travail d'un salarié en Aménagement de Fin de Carrière (AFC) avec des fonctions diverses dudit salarié.

Ceci est d'autant plus surprenant que lors de la séance du 20 décembre, il avait été clairement précisé que la question n° 13 s'inscrivait dans le strict domaine du règlement relatif à ce contrat de travail.

- Un salarié en AFC peut-il exercer un mandat de gérant non majoritaire, et limiter sa rémunération à la perception de dividendes, sans remise en cause de son contrat de travail avec TOTAL ?

- Un salarié en AFC peut-il exercer un mandat de gérant majoritaire (de facto non salarié de la société qu'il dirige) et percevoir une rémunération à ce titre sans remise en cause de son contrat de travail avec TOTAL ?

- Comment ces éventuelles 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) ?

Dans le même esprit, un salarié en AFC peut-il, sans risque de remise en cause de son contrat de travail avec TOTAL :

o Exercer des mandats politiques (parlementaire, maire et maire adjoint) et à ce titre percevoir des indemnités d'élus ?

o Être affecté à des missions confiées par des mandataires d'associations ou de mutuelles et à ce titre percevoir des indemnités ?

o exercer un ou plusieurs mandats d'administrateur, et à ce titre, percevoir des jetons de présence pour un ou plusieurs mandats ?

Mêmes questions pour un ancien salarié en Pré-Retraite Choisie (PRC).

Réponse : la Direction rappelle que le cumul de l'allocation et d'une activité rémunérée, salariée ou non est interdit. Toutes les rémunérations liées à une activité sont visées. Les points suivants peuvent toutefois être précisés :

- les dividendes ne rémunèrent normalement qu'un capital et non une activité ;

- Les mandats politiques ne sont pas visés, au contraire des fonctions d'administrateur rémunérées par des jetons de présence ;

- L'indemnisation des frais liés à une mission, mutualiste ou autre, dès lors qu'elle correspond à des frais réellement exposés, ne constitue pas une rémunération.

Les possibilités mentionnées page 2 ne sont plus applicables, le plan social de 2000 étant clos.

Assiette des indemnités conventionnelles de Départ en Retraite (IDR), de Mise en Retraite (IMR) et de congédiement

Dans un litige opposant Total Petrochemicals France (ex-Atofina, sous convention collective de la Chimie et non du Pétrole) et quelques uns de ses anciens salariés, la chambre sociale de la Cour de Cassation a dans son arrêt du 10 octobre 2007 confirmé sa jurisprudence antérieure sur la même affaire (10 mai 2006) selon laquelle l'assiette de l'indemnité de départ en retraite (en l'occurrence décidé par l'employeur) inclut « la participation (...), l'intéressement et l'abondement, peu important que ces sommes constituent ou non un élément de salaire ».

Une revue comparée des textes des conventions de la Chimie et du Pétrole permet de mieux apprécier la portée d'une telle décision sur les assiettes identiques des indemnités IDR, IMR et congédiement.

Convention de la Chimie art. 21bis, dernier alinéa	Convention du Pétrole art.311c
<p>La base de calcul (...) est la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de départ à la retraite ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de départ à la retraite.</p> <p>Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte, outre les appointements de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature, y compris les primes de productivité, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats, les indemnités n'ayant pas le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, notamment celles résultant de l'application des dispositions relatives aux brevets d'invention.</p>	<p>Les appointements pris en considération (...) seront ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'Etablissement, à l'exclusion des gratifications de caractère exceptionnel et des sommes versées à titre de remboursement de frais.</p> <p>Si l'horaire de travail a été sujet à des fluctuations au cours des douze mois précédant le licenciement, le calcul sera basé sur l'horaire habituel moyen de ces douze 12 derniers mois.</p> <p>En cas de rémunération, variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.</p>

Si le texte de la Convention de la chimie détaille plus les composantes de calcul, l'expression « appointements » de la convention du Pétrole se distingue du terme salaire utilisé par ailleurs dans la dite convention, laissant donc à appointements un périmètre plus large que celui de salaire.

Ces décisions de la Cour de Cassation confirment l'évolution de la jurisprudence (prise en compte dans le calcul de l'assiette des indemnités journalières, arrêt du 26 septembre 2007 ; prise en compte des indemnités d'expatriation, arrêt de décembre 2004).

En d'autres termes, que justifie la position de l'employeur, rappelée dans sa réponse DP n°16 de décembre 2007, selon laquelle ni la participation, ni l'intéressement, ni l'abondement ne sont pris en compte dans l'assiette de calcul de l'IDR / IMR / indemnité conventionnelle de congédiement ?

Réponse : en complément de la réponse de la Direction DP n° 16 de décembre 2007, et sans préjuger des suites qui seront données par les partenaires sociaux de la Chimie à l'arrêt de la Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 10 octobre 2007, en ce qui concerne la comparaison des termes utilisés dans l'article 21 bis dernier alinéa de la CCNIC et dans l'article 311 c de la CCNIP, il convient de souligner que dans la rédaction de la CCNIC, il est écrit : "Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte, outre les appointements de base...." Il n'est donc pas exact de dire que la formule "les appointements" utilisés dans le texte de la CCNIP serait plus large que celui de salaire et devrait englober d'autres éléments."

Assiette du calcul de l'IDR / IMR (suite)

La convention collective du Pétrole indique que les appointements pris en compte dans le calcul de l'assiette de l'IDR / IMR sont ceux du dernier mois. S'agit-il du dernier mois précédant le préavis ou du dernier mois d'inscription au rôle de l'entreprise ?

Réponse : pour l'assiette de l'IMR, il est pris en compte le salaire du dernier mois d'inscription au rôle de l'entreprise.

Assiette de l'indemnité de départ en retraite sous statut Elf EP

La Direction pourrait-elle rappeler quelle est l'assiette de cette indemnité sous le statut Elf EP ?

Réponse : l'assiette retenue pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le salaire brut moyen mensuel théorique de l'intéressé, à l'exclusion des gratifications, indemnités ou primes de caractère exceptionnel et des sommes versées au titre de remboursement de frais.

Double taxation à la CSG/CRDS du capital RECOSUP et réversion des rentes

Lorsque la rente annuelle RECOSUP est inférieure à 1 000 points AGIRC, le capital constitué est versé au nouveau retraité en une seule fois. Il apparaît que ce capital versé est soumis à la CSG/CRDS. Or, les cotisations patronales, constitutives de ce capital, sont soumises à la CSG/CRDS (voir guide du salarié, p.6).

Les cotisations salariés sont-elles soumises à CSG/CRDS ? Les élus SICTAME-UNSA comprennent que oui.

Or, dans ce cas, le capital perçu par un salarié, lors du départ en retraite, se verrait soumis une nouvelle fois à CSG et à CRDS. Il y aurait là une double taxation CSG/CRDS sur le capital versé, soit par le salarié, soit par l'employeur.

La Direction confirme-t-elle cette interprétation ?

Réponse : nous invitons les délégués du personnel à transmettre à la Direction une copie du document pour le cas cité afin que nous puissions examiner ce dont il s'agit exactement.

Question : Dans le cas où un nouveau retraité dispose d'un droit supérieur à 1 000 points AGIRC, il peut choisir entre :

- une rente viagère pure avec 3 options de réversion (0 %, 60 % ou 100 %) ;
- une rente certaine sur 5 ans à concurrence de 30 % des droits acquis (transmissible), et le solde 70 % sur une rente viagère.

Dans ce second cas, les rentes certaine et viagère sont-elles réversibles dans les mêmes conditions (avec des taux de réversion de 0, 60 ou 100%) ou ne le sont-elles pas ?

Réponse : nous vous invitons à vous reporter aux pages 14 et 15 du guide du retraité.

Question : Dans les deux cas, les rentes (viagères et, le cas échéant, certaine) sont-elles en totalité soumises à CSG/CRDS ?

Réponse : RECOSUP est un dispositif de retraite supplémentaire collectif et obligatoire relevant de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale et de l'article 83 du Code général des impôts. Les prestations versées à ce titre obéissent au régime des rentes. Les modalités de versement, et notamment le versement unique des rentes non inscriptibles, n'en affectent pas la nature ni donc le régime.

Déblocage anticipé de la participation et loi sur le pouvoir d'achat

A la question DP n° 8 du 20 décembre 2007, relative à la loi sur le pouvoir d'achat, l'employeur a répondu qu'il était trop tôt pour en tirer des conclusions et donner la position de la Direction à propos du déblocage anticipé de la Participation jusqu'à concurrence de 10 000 €.

Manifestement AXA Épargne Entreprise est bien informé et rapidement informé sur les intentions de la Direction, puisque sur le site Capeasi dédié au Groupe TOTAL, est parue en date du 8 janvier l'information suivante :

08/01/08 : La loi de relance de la consommation « Sarkozy » devrait être adoptée fin janvier et vous permettra d'effectuer jusqu'au 30 juin 2008 un rachat exceptionnel sur vos avoirs versés au titre de la participation (avoirs investis avant le 31/12/2007). Votre demande de déblocage pourra porter sur la totalité ou sur une partie de ces avoirs, et ne pourra être invoquée qu'une fois, pour un montant maximum de 10 000 euros nets. Cette demande pourra nous être envoyée à compter de la date de ratification par le Sénat (toute demande réceptionnée avant cette date ne pourra pas être prise en compte). Ce rachat sera soumis à la CSG-CRDS (soit 11% sur la plus-value réalisée) et ne sera pas imposable au titre de vos revenus. Les sommes affectées à un PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) ne pourront être débloquées. Les modalités exactes de formulation de cette demande vous seront communiquées par votre entreprise dès l'application du décret.

La Direction confirme-t-elle qu'elle est disposée à permettre le déblocage de la Participation, alors que cette faculté n'est possible qu'avec l'accord de la Direction ?

Réponse : le projet de loi est examiné au sénat depuis le 23 janvier.

Toutefois, lorsque l'accord de participation déroge aux modalités légales de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou prévoit l'acquisition de titres du groupe, le déblocage des fonds est subordonné à un accord négocié avec les partenaires sociaux. Or, l'accord de participation de groupe est un accord dérogatoire et prévoit l'acquisition d'actions du groupe.

Dès lors, une fois la loi promulguée, la Direction réunira les coordinateurs syndicaux du groupe Total pour examiner les modalités d'un déblocage des fonds issus de la participation. Une information sera réalisée rapidement auprès des salariés.

Date d'information des salariés des montants d'Intéressement - Participation

Il est plausible qu'au titre de l'exercice 2007, à l'inverse de 2006, l'enveloppe d'Intéressement - Participation n'atteigne pas le pourcentage maximum contractuel de la part de masse salariale.

Quand les salariés seront-ils informés de l'enveloppe disponible et des conditions individuelles ?

Réponse : le pourcentage de masse salariale est fonction de critère financier Groupe.

Il s'agit du taux de rentabilité des Capitaux propres calculés à partir du bilan et du compte de résultat consolidé du Groupe. Celui-ci est connu à la parution des résultats par la Direction financière.

Les conditions sont définies dans les accords de Groupe relatifs à l'intéressement et à la participation qui se trouvent sur l'intranet à la rubrique Notes et Accords.

Les collaborateurs reçoivent leurs fiches de droit courant mai.

Particules ultrafines, imprimantes et photocopieurs

A la question DP n°35 de décembre 2007, la Direction a indiqué qu'elle répondrait lors de la présente réunion. Cette question est donc renouvelée.

Suite aux questions DP de septembre, d'octobre et de novembre 2007 faisant référence à une étude scientifique publiée dans la revue *Environmental Science and Technology* d'août 2007, la Direction a annoncé que la DSIT et l'EP, en collaboration avec les moyens généraux, réaliseraient une étude plus complète sur l'émission de particules ultrafines par certaines imprimantes. La Direction précise que des mesures concrètes seront prises sans attendre la présentation de ses résultats au premier trimestre 2008.

Les élus SICTAME-UNSA ne peuvent qu'être satisfaits d'une telle déclaration d'intention mentionnant des délais courts. Cependant, afin de contribuer autant que possible à cette étude, trois points sont précisés ci-dessous qui prouvent que ce thème va bien au-delà de « préoccupations » comme le mentionne la Direction.

- L'étude de *l'Environmental Science and Technology* révèle que la taille des particules émises est comprise entre 10 et 1000 nanomètres (nm ou milliardièmes de mètre), les imprimantes les plus émettrices (en particulier la HP Laser 1320) concentrant leur spectre sur les tailles de 15 à 100 nm. Or, si l'on en croit un article de *Sciences et Avenir* de décembre 2007 citant un membre du Laboratoire de cytophysiologie et toxicologie cellulaire de l'Université Paris VII, ces particules en entrant profondément dans les poumons, « oxydent les muqueuses des alvéoles, inhibent le travail des cellules macrophages qui nettoient en permanence les alvéoles de toute impureté et pis favorisent le passage de ces résidus dans le sang, ce qui explique comment la pollution de l'air provoque des maladies cardio-vasculaires ». Le principe de ce risque est d'ailleurs cité dans la revue interne de la direction du développement durable, Santé Environnement d'avril 2006.

- Le rapport préparatoire au Grenelle de l'Environnement et relatif aux nanotechnologies (www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/GRENELLE_nanos.pdf) indique « Plus les particules sont petites, plus la quantité absorbable et la profondeur de pénétration dans le corps sont élevées. À partir du sang, certaines nanoparticules insolubles peuvent se distribuer dans le corps et s'accumuler dans des organes (poumons, coeur, reins, intestins, estomac, foie et rate) voire s'affranchissent des barrières de protection (transplacentaire, hémato-encéphalique,...). Dans l'organisme, les nanoparticules sont difficilement éliminées. Les modalités de passage et de migration des nanoparticules dans l'organisme restent encore mal connues. À ce jour, il est impossible d'identifier un éventuel effet cancérigène ou un risque pour le système immunitaire, ni d'affirmer l'innocuité ». Y est précisé en note de bas de page, « Mais certaines particules aériennes ultrafines (jusqu'à 100 nm) sont déjà identifiées comme dangereuses pour la santé humaine (rejets des moteurs diesel), ou d'un usage insuffisamment réglementé (dioxine de titanium (sic)) ».

- Comme l'indique l'étude de la SUVA précédemment citée par la Direction les photocopieuses peuvent être également sources de particules ultrafines.

Question : Quelles ont été les autres mesures concrètes prises depuis la précédente séance des Délégués du Personnel ?

Réponse : La DSIT a remplacé, en décembre 2007, 5 imprimantes HP 5550 installées dans les bureaux des utilisateurs :

- 1 DRHC/COM
- 1 DHRC
- 2 DG/CHIMIE
- 1 DF

Question : Quelles seront les modalités de présentation de cette étude ? Les filiales de l'EP et les autres branches du Groupe en seront-ils informés ?

Réponse : l'étude sera réalisée au premier trimestre 2008, puis présentée au CHSCT. Lorsque cette étude sera réalisée et présentée au CHSCT, DSIT la communiquera aux DSI des autres branches. Les informations disponibles ont déjà été partagées avec les DSI des branches.

Question : Cette généralisation de l'étude semble pertinente notamment eu égard au remplacement des imprimantes dans le cadre du projet Primevère organisé par le Raffinage-Marketing (RM) dont les objectifs sont l'optimisation des coûts d'impression et l'homogénéisation du parc d'imprimantes. Aucun objectif de réduction d'émissions de particules n'est d'ailleurs mentionné dans ce plan du RM.

Réponse : cette question ne relève pas du périmètre des délégués du personnel de l'UES Amont Holding.

2.3 PARIS - TOTAL France Siège

Délégués du Personnel du 30 janvier 2008

Par Daniel STIVAL

Possibilités de rachats de jours « RTT »

Le dispositif permettant le paiement des jours de RTT non exercés devrait être finalisé pour fin janvier : autorisés jusqu'au 30 juin 2008, les rachats des journées RTT non prises en 2007 seraient majorés de 10 % et les rachats 2008 de 25 %.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelle sera la réponse apportée aux salariés qui demanderont l'exercice de cette possibilité ?
- Cette réponse sera-t-elle identique pour les RTT résultant des droits 2007 et pour les RTT au titre 2008 (les « Cadres » peuvent exercer leurs droits 2007 jusqu'à fin mars 2008) ?
- Une information sera-t-elle faite pour clarifier les possibilités de chacun (soldes 2007, possibilités 2008, modalités de valorisation et de traitement en paie) ?

Réponse : le projet de Loi sur le pouvoir d'achat a été adopté en première lecture par le Sénat le jeudi 24 janvier 2008 et doit maintenant faire l'objet d'un examen en commission mixte paritaire (paritaire car comprenant des députés et des sénateurs). L'actuel projet de Loi est donc encore susceptible de modification.

Les incidences et déclinaisons au sein de l'entreprise des mesures prévues par ce projet de Loi seront précisées une fois celle-ci promulguée.

Possibilités de rachats de jours de « congés payés »

La presse s'est fait l'écho du succès de la proposition faite par France Télécom à ses salariés d'obtenir le paiement de leurs jours de congés annuels non exercés :

- Plus de 20 % des salariés ont répondu positivement (22 555 sur environ 100 000),
- Pour un rachat moyen de 9 jours de congés.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction si une telle possibilité est envisagée et envisageable dans notre société ?

Réponse : une telle mesure n'est à ce jour pas envisagée.

Nouvelles modalités concernant les heures supplémentaires

Les Elus SICTAME demandent à la Direction la confirmation que les nouveaux dispositifs légaux sont bien mis en application et comment les salariés peuvent-ils se procurer l'information complète sur ce sujet ?

Réponse : la Direction confirme que les nouveaux dispositifs légaux applicables en matière d'heures supplémentaires (Loi dite TEPA du 21 août 2007) sont bien en vigueur mais rappelle que les heures supplémentaires s'effectuent à la demande exclusive de l'employeur.

Plan social à la direction marketing et prochain déménagement à Nanterre

Sur ces deux sujets des concertations sont en cours entre Direction et partenaires sociaux. Les salariés souhaitent connaître les points d'avancement et les échéances de ces concertations.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Les dernières informations sur ces sujets ?
- En particulier sur le plan social : dans l'hypothèse où le nombre de départs envisagés ne serait pas atteint dans la Direction concernée, des possibilités pourraient-elles être ouvertes aux salariés d'autres Directions répondant aux conditions requises ?
- En particulier sur le déménagement à Nanterre : la mise en place de navettes au départ du RER à RUEIL est-elle maintenant envisagée ?

Réponse : la Direction rappelle que le dossier SPAZIO et le dossier portant sur Projet d'Adaptation de l'Organisation de la Direction MKF sont deux dossiers indépendants.

S'agissant du dossier SPAZIO, les mesures d'accompagnement qui seront mises en œuvre à l'occasion de cet emménagement font actuellement l'objet de réunions de concertation entre la Direction et des délégations syndicales des établissements concernés.

S'agissant du Projet d'Adaptation de l'Organisation de la Direction MKF, le protocole d'accord relatif au dispositif de Dispense d'Activité Choisie avec Reprise possible (DACAR) a été signé le 22 janvier 2008.

A l'occasion du Comité Central extraordinaire de l'UES Aval du 21 janvier 2008, la Direction a précisé que pourrait être étudié à titre exceptionnel et dérogatoire dans le cadre du dispositif DACAR le dossier d'une personne non concernée par le projet d'adaptation mais dont le départ permettrait le reclassement d'une personne dont le poste est supprimé. Il ne s'agit pas d'ouvrir le dispositif et de faire naître d'éventuels espoirs de départ. Si nous prenons l'exemple du périmètre de La Défense, nous disposons d'une surface d'activité suffisamment importante en matière de reclassement. En pratique, cette dérogation concernera donc vraisemblablement exclusivement Marseille.

Souscription d'actions réservée aux salariés en 2008

Dans la perspective de cette prochaine souscription préférentielle (avec décote), des salariés s'interrogent sur la possibilité de supprimer leurs versements mensuels d'épargne salariale pour acquérir le maximum possible d'actions Total (épargne salariale globalement limitée à 25 % du salaire annuel).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction le rappel des modalités et délais pour les modifications d'épargne mensuelle ?

Réponse : les collaborateurs désirant suspendre leurs versements mensuels volontaires à l'épargne salariale 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. Passé ce délai, la demande sera traitée le mois suivant.

Sécurité des salariés en expatriation ou mission dans les pays à risques

Des événements récents (Mauritanie, Nigeria, Yémen, Kenya, Pakistan,) montrent un accroissement important des risques dans de nombreux pays pouvant concerner les salariés de l'établissement.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Combien de salariés de l'établissement sont-ils, à titre d'expatriés ou de missions occasionnelles, concernés par ces pays à risques ?
- Les mesures de sécurité ont-elles été renforcées dans cette perspective et quelles sont-elles ?

Réponse : la Direction rappelle que la commission expatriation est régulièrement informée des mesures prises par le groupe en matière de sécurité des salariés en expatriation.

En réponse aux questions ci-dessus :

Pays	Nombre de salariés Total France expatriés en janvier 2008
Kenya	4
Liban	3
Nigeria	2
Pakistan	0
Mauritanie	0
Total	9

Toutes les filiales RM, particulièrement dans les pays à risques, sont dotées de plans d'urgence et de moyens de recensement du personnel.

En ce qui concerne les filiales du périmètre AMO (Marketing) Mauritanie, Kenya et Nigeria et en collaboration avec la sûreté Groupe, la politique générale de suivi des pays à risques est la suivante :

1. Missions de sûreté réalisées régulièrement pour réévaluer les niveaux de risques et adapter les mesures de protections. Ces pays ont été placés en mission Orange. Les missions vers ces pays sont donc limitées.

2. Contacts permanents avec la direction des filiales pendant ces périodes et renforcement des mesures de sécurité des expatriés en fonction des menaces dont notamment :

- limiter déplacements des expatriés ;
- protections des personnes aux domiciles et bureaux (équipements de sécurité domiciles, gardiennage, chauffeur, escorte si nécessaire, etc.) ;
- mise en place de réseaux de communication autonomes (satellite) ;
- contacts réguliers avec les ambassades, veille et échanges d'information ;
- préparation à des situations dégradées, mise à jour des plans d'évacuation, suivi régulier des POB ;

Enfin, si la situation le nécessite, rapatriements des familles puis des expatriés ...

Au 27 janvier 2008, la situation est la suivante :

- Kenya : lors des événements de fin d'année, la plupart des familles étaient en dehors du Kenya pour les vacances scolaires : toutes les familles sont reparties au Kenya entre le 10 et 13 janvier.
- Liban - Nigeria : les familles sont toutes dans le pays d'affectation

Sécurité des accès aux immeubles « Michelet / Galilée »

Les médias se sont fait l'écho de risques aggravés d'attentats terroristes concernant la France.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Les mesures de sécurité ont-elles été adaptées en conséquence ?
- En particulier la situation anormale signalée au chef d'établissement le 24 janvier (possibilité d'accès aux immeubles sans aucun contrôle) a-t-elle été résolue ?

Réponse : les mesures de sécurité ne sont pas établies sur le simple écho des informations provenant des médias. Ces mesures sont fixées par le Direction de la Sûreté du Groupe et régulièrement adaptées selon l'évolution des risques et la survenance d'éventuels incidents.

Communication / partenariat nouveau avec les sauveteurs en mer

Une brève communication est parue sur le « MAP » informant les salariés d'un partenariat nouveau et pour plusieurs années, liant notre société à la S.N.S.M (société nationale des sauveteurs en mer).

Cette information étant passée relativement inaperçue, les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Le rappel de ce partenariat dans ses caractéristiques, durée et moyens engagés ?
- Ce partenariat prévoit-il une communication en interne permettant aux salariés qui le souhaiteraient d'exercer un bénévolat au profit de la SNSM ?
- Total envisage-t-il de communiquer à l'extérieur sur ce thème (sauf erreur, aucune communication significative n'a été faite) ?

Réponse : la Direction de l'établissement ne peut qu'inciter les salariés intéressés par ce partenariat à se reporter aux informations actuellement disponibles sur l'intranet du Groupe (Le Map).

Ce partenariat récent s'inscrit vraisemblablement dans le long terme. Il est donc possible d'espérer une communication externe du Groupe ultérieure complémentaire.

2.4 PAU - UES Amont

Délégués du Personnel de Pau du 17 janvier 2008

Par Céline TIBI

Plafond d'attribution des chèques vacances

La note d'administration du 5/11/2007 concernant les chèques vacances 2008 donne à titre indicatif les plafonds de ressources 2005 qui ne sont pas actualisés pour tenir compte de la suppression de l'abattement automatique de 20 % sur les Revenus. Ces plafonds sont bien inférieurs aux plafonds réels 2006 qui seront applicables cette année 2008. (Pour un célibataire par exemple, ce plafond sera au minimum de 21 865 € au lieu de 17 982 € en 2005.) Certaines personnes ont pu penser à la vue de cette note ne plus avoir droit aux chèques vacances.

Pouvez-vous faire une note pour réactualiser l'information (plafonds 2008) ?

Pouvez-vous prolonger les délais de souscription initialement prévus au 11/01/2008 ?

Réponse : les salariés susceptibles d'être éligibles au plan d'épargne vacances ont déjà constitué leur dossier ou ont pris l'initiative de contacter leur Correspondant de Personnel. La plupart des dossiers sont instruits mais, les plafonds n'ayant pas officiellement été publiés à l'heure où ces lignes sont écrites, certains dossiers, en limite des plafonds publiés en février 2007, restent à traiter. Les correspondants de personnel traiteront toutes les demandes, même au-delà du 11/01/08.

Application de l'accord salaires 2008 pour les dispensés d'activité (CAA, AFC...)

Augmentations générales : quels taux sont applicables aux salariés :

- de statut ELF EP :
 - GE 8 à 10 ?
 - GE 11 à 14 ?
 - GE 15 à 19 ?

Réponse : Les salariés Elf EP en dispense d'activité bénéficient d'une revalorisation de leur salaire de 3,4% quel que soit leur GE d'origine.

Question : - de statut TOTAL SA :

- Coefficient 215 à 270 ?
- Coefficient 290 à 450 ?
- Coefficient 460 à 560 ?
- Coefficient 660 et plus ?

Réponse : les salariés Total S.A en dispense d'activité avec maintien du contrat de travail bénéficient d'une revalorisation de leur salaire de 3,4% quel que soit leur coefficient d'origine.

Question : Prime exceptionnelle pour les salariés partis en dispense d'activité :

- Avant le 1^{er} janvier 2007 ?
- Entre le premier janvier 2007 et le 31/12/2007 ?

Réponse : les salariés en dispense d'activité avant le 1er janvier 2007 ne sont pas éligibles à la prime exceptionnelle. Pour les salariés dont la dispense d'activité est intervenue courant 2007, la prime exceptionnelle est calculée sur la partie "active" de l'année 2007 au prorata de leur temps de présence effectif.

Stress outil de simulation

Vous nous répondiez en mai dernier que l'outil d'observation du Stress retenu était celui proposé par la société PREVENTIS.

Les élus SICTAME UNSA demandent quand les premiers constats pourront-ils être faits suite à la mise en place de cet outil.

Réponse : l'outil sera prochainement mis en place au service de santé au travail. Il ne faut pas attendre un retour avant une année d'exploitation.

Information des salariés de la commission de surveillance de l'accord complémentaire santé

Sur le site Intranet RH>Prévoyance Santé>MIP, les salariés ont eu accès à des présentations de mars 2007 à la Commission de surveillance du précédent accord prévoyance santé.

Quand et comment les salariés seront-ils informés des présentations effectuées lors de la séance de décembre 2007 de la Commission de surveillance ?

Réponse : Ces informations avaient été diffusées à titre exceptionnel sur l'intranet afin de permettre à chacun d'en savoir plus sur l'état des consommations médicales pour mieux appréhender l'enjeu de la négociation relative à la couverture complémentaire santé, en cours à l'époque. Il n'est pas envisagé de poursuivre cette démarche en dehors de ce contexte spécifique.

2.5 TIGF

Par Frédérique BRAGUIER

Motion des agents postés de Lussagnet et de Billère et des organisations syndicales de TIGF et de TOTAL SA

Les répartiteurs postés de Total SA, TIGF, Elf EP et TEPF accompagnés de leurs Organisations Syndicales ont envoyé un courrier à la direction de TIGF le 8 novembre 2007, afin d'obtenir des réponses rapides sur leurs revendications :

- Revalorisation des postes de répartiteurs affectés à TIGF
- Harmonisation des dispositions sociales applicables aux salariés postés travaillant à TIGF.
- Mise en place d'un statut Total SA postés.

En réponse à ce courrier la direction de TIGF a organisé une rencontre le 21/11/07 durant laquelle les agents concernés ont précisé leurs revendications.

La Direction s'est engagée à apporter des réponses fin janvier 2008.

Les agents postés de Total SA, TIGF, Elf EP et TEPF, réunis en Assemblée générale ce 14 janvier 2008, sont déterminés et interpellent la direction sur l'urgence d'apporter des réponses à leurs revendications dans les délais prévus, en fixant rapidement une date comme prévu lors de la réunion du 21/11/07 (Direction / Organisations syndicales / salariés postés).

Sans réponse satisfaisante, les agents postés travaillant à TIGF, avec leurs Organisations Syndicales, seraient contraints d'engager un mouvement social afin de faire valoir leurs demandes.

3 - CCE UES Amont du 22 JANVIER 2008

L'activité Famille dans les maisons familiales a été arrêtée sur décision des élus. Les personnels de ces maisons familiales se retrouvent donc sans activité. En conséquence, les élus ont adopté la résolution suivante :

« A la suite de la décision prise en séance du 12 octobre 2007 - arrêt de l'activité Famille dans les maisons familiales propriétés des CE de l'UES Amont et du CE TEPF au 1/11/2007 - le secrétaire du CCE a recherché si les activités en cause pouvaient être reprises par les deux CE de l'UES Amont et le CE de TEPF et si les salariés concernés pouvaient y être transférés.

Le CCE constate le refus opposé par les trois CE à la demande faite.

Il constate également l'absence de résultat des démarches entreprises en matière de reclassement.

Ces deux constats préalables rendent inéluctable la nécessité d'envisager des licenciements relatifs aux salariés ex-CIE, présents dans lesdites maisons familiales et revenus au CCE par application de la convention passée avec M VACANCES, dans le cadre de licenciements pour motif économique.

Le CCE mandate donc le secrétaire à cet effet lui demandant - si cela s'avère nécessaire - de mener la procédure de licenciement pour motif économique à son terme avec, le cas échéant, demande d'autorisation de licenciement économique des salariés protégés auprès de l'Inspection du Travail. »

Ce vote a été effectué à bulletins secrets. Résultat : 9 voix pour - 4 voix contre.

4 - NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE - SALAIRES DU 14 DÉCEMBRE 2007

Message de consultation des adhérents après négociation

Par Bernard BUTORI

La réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) s'est tenue le 14 décembre de 9h30 à 19h45.

Il s'agissait en fait de la 1ère partie de la NAO portant sur les salaires, la 2ème partie portant sur l'emploi, le temps partiel, etc. est prévue pour janvier.

Vous trouverez ici les conclusions principales de cette réunion du 14 décembre, afin de récolter vos observations ou avis éventuels, sachant que le protocole d'accord salarial sera proposé à signature le mardi 18 décembre à 18H.

La réunion du 14 était en fait commune aux UES Amont et UES Aval. La délégation patronale était conduite par le DRH Total (JJG) et les délégations syndicales étaient mixtes (Amont + Aval). Le SICTAME était représenté par Alain Cabrera, Bruno Henri, Catherine Peter et Bernard Butori.

Par tract du 11 décembre (que vous pouvez retrouver sur le site www.sictame-unsatotal.org, le SICTAME avait informé de ses analyses et de sa demande concernant les salaires : une augmentation générale pour tous de 3,2% et une prime d'au moins 1500 €, plus une enveloppe de 2% de la masse salariale pour les MSI.

Dès la fin de la réunion de négociation, la Direction a mis sur l'intranet ses ultimes propositions, que vous trouverez dans le message joint, à savoir pour l'essentiel :

La Direction amalgame les augmentations générales (AG) et les augmentations individuelles (AI) et alloue pour la somme de ces 2 types d'augmentation une enveloppe globale de 3,4%.

Ensuite, elle définit 4 catégories de coefficients et applique à ces catégories une répartition différenciée de l'AG et de l'AI, avec des AG d'autant plus faibles que l'on monte en catégorie. Pour chaque catégorie, elle indique la proportion minimum de salariés qui feront l'objet d'une AI ou/et d'un bonus.

Pour les salariés Elf EP, comme un tel système ne peut être appliqué, puisque c'est la valeur du point qui est augmentée, elle prévoit une augmentation de la valeur du point de 2,5% (ainsi que pour la part ancienneté de la prime de productivité - dont le compteur ancienneté reste bloqué), avec une enveloppe de 0,9% pour les AI, incluant les automatismes (voir plus loin, NDLR).

Comme l'an dernier, elle prévoit une prime uniforme non hiérarchisée de 1500 euros pour tous.

La RMAG (ressource minimale annuelle garantie) est par ailleurs portée à 21 000 €.

Les cadres individualisés (CCNIP 660 et plus) n'auront que des augmentations individualisées, la Direction leur garantissant, sauf contre performance, une AI de 1,8%.

En cas de non signature, la Direction appliquerait une AG de 2,2% sans aucune prime.

J'espère que tout le monde a compris ...

Pour alimenter la réflexion, je crois bon d'apporter quelques éclairages.

Pour la 1ère fois, la Direction accepte de parler des enveloppes AI mais malheureusement elle ne le fait pas dans le sens demandé par le SICTAME. En effet, la Direction amalgame les AI avec les AG (appliquant son principe bien connu des vases communicants), alors que la demande du SICTAME est de négocier l'AG, applicable à tous et identique pour tous, et ensuite de négocier une enveloppe globale des MSI ou AI que la Direction utilise à son gré en mettant en place un système de suivi (CSAP, CPC, ..) permettant un certain contrôle ou une certaine transparence.

La Direction octroie une enveloppe globale AG+AI de 3,4% ; à comparer à la revendication SICTAME qui est de 5,2% (3,2% en AG + 2% en AI).

De plus, la Direction définit une répartition de cette enveloppe AG/AI différente selon les catégories, introduisant de ce fait ce dont elle rêvait depuis un certain temps, à savoir des AG différenciées selon les niveaux. L'an dernier l'AG avait été de 3% pour tous (sauf pour les 660 et +). Cette année, seule la 1ère catégorie (jusqu'au coeff. 200) bénéficie d'une AG plus forte : 3,4% (mais cette catégorie ne représente que 1,3% des effectifs de Total SA !); les autres catégories ont des AG inférieures à 3%. Pour que chacun puisse apprécier, je donne les effectifs (en activité) concernés par chacune des AG (je n'ai que les effectifs de l'UES Amont, la Direction n'ayant pas communiqué au SICTAME le détail de ceux de l'UES Aval).

Catégorie	Effectifs concernés (Total SA)	Effectifs exprimés en %	Taux d'AG
160-200	68	1,3	3,4%
215-270	896	17,8	2,9%
290-450	1249	24,9	2,5%
460-560	1192	23,7	2,2%
660 et plus	1621	32,3	0%
ELF EP	810 (Elf EP)		2,5%

Alors que l'environnement économique n'a guère changé (résultats de Total toujours aussi forts avec des frais de personnel en baisse au niveau groupe), mais avec des craintes sur la remontée de l'inflation (2,4% en glissement sur les 12 derniers mois), la Direction propose un effort en termes d'AG bien inférieur à celui de l'an dernier (3% pour tous, hors les 660 et +).

De plus, les engagements mini qu'elle prend en matière d'AI ne sont guère contraignants : 0% pour la 1ère catégorie et 1,2% pour la dernière catégorie et 0,9% pour les Elf EP ; pour donner une enveloppe globale AG+ AI de 3,4%.

A comparer à ce que montrent les statistiques fournies pour 2006 pour l'UES Amont : chez Total SA, l'augmentation moyenne des salaires (incluant donc les AG et les AI) a été de 5,2% pour l'ensemble des effectifs concernés (5026 personnes) et plus précisément de 5,6% pour les Cadres (3691 personnes), de 4% pour les Agents de maîtrise (1265 personnes), de 3,2% pour les Employés/Techniciens (64 personnes) et de 4,9% pour les Agents de maîtrise postés (12 personnes). Chez Elf EP, elle a été de 4,3% chez les OETAM (621 personnes) et de 4,6% chez les Cadres (189 personnes). Chez Elf EP, les Commissions Paritaires introduisent une transparence en matière de rémunérations que l'on ne retrouve pas chez Total avec les CSAP ; c'est ainsi que l'on sait que pour les Cadres Elf EP, l'enveloppe des AI a été de 1,45% en 2002, de 1,25% en 2003, de 1,05% en 2004, de 1,25% en 2005, de 0,88% en 2006, de 1,11% en 2007 ... à comparer aux 0,9% de l'accord proposé. Pour les Elf EP, le gel du compteur ancienneté de la prime de productivité fait perdre à chacun 90 € en 2007, 180 € en 2008, 270 € en 2009 et ainsi de suite.

Au delà de l'examen des chiffres, se pose la question de principe que pose l'application d'augmentations générales différenciées selon les catégories et des menaces que l'introduction d'un tel système peut faire peser sur la cohésion sociale de l'entreprise, surtout si ce système ne s'accompagne pas de la transparence permettant à chacun de se situer par rapport à l'ensemble et d'apprécier les évolutions qu'il peut avoir.

Nous avons jusqu'à mardi 19 après-midi pour déterminer la position du SICTAME par rapport à la signature de l'accord salarial qui nous est proposé.

Aussi, nous vous invitons à nous faire part très rapidement de vos éventuels avis et observations et de votre opinion sur la position que le SICTAME devrait adopter

NDLR : A l'issue de la négociation salaires du vendredi 14 décembre, la Direction a mis sur l'intranet les conclusions de la négociation exposées ci-dessus.

Les termes de l'accord proposé à la signature le mardi 18 diffèrent sensiblement des conclusions ci-dessus, en particulier pour les salariés Elf EP. C'est que, en effet, contrairement à toutes les pratiques, les négociations se sont poursuivies avec certains, au-delà du vendredi 14 et notamment avec CFDT qui a imaginé, avec la Direction un système permettant de s'affranchir chez Elf EP de la valeur du point (qui est la même pour tous) pour mettre en place des augmentations générales différenciées selon les groupes d'emploi. Du coup, l'augmentation générale des Elf EP est passée de 2,5 % à 2,2 % et des lignes dites d'harmonisation ont été inventées pour appliquer un complément d'augmentation générale variant de 0 à 1,2 % selon les groupes d'emploi. Cette mesure a d'ailleurs généré différents problèmes (voir tract du 10 janvier et courrier à M. Ropars du 25 janvier, en pages 34 et 32 des présents cahiers).

La Direction a voulu étendre ce dispositif à TEPF où aucun syndicat n'a voulu le cautionner (voir tract «Négociations salariales, l'impasse » ; page 36).

Voilà comment la Direction opère lorsqu'elle veut s'affranchir des conventions collectives (ici le Statut du mineur) et accroître l'individualisation. Dommage que certains syndicats se prêtent à ce jeu ; en l'occurrence CFTC, la CFDT qui, prétendant défendre les bas salaires, signe à l'Amont mais pas à l'Aval (si bas salaires il y a, ils sont plutôt à l'Aval qu'à l'Amont, mais le Statut du Mineur dont il convenait de s'affranchir se trouve à l'Amont !) et FO qui, semble-t-il, a signé en dépit d'une forte opposition de sa base...

Quelques précisions pour mieux comprendre les systèmes d'épargne retraite GAN et GGR de l'ancien Total

Contrat capital retraite GAN

C'est un très vieux dispositif en vigueur dans les sociétés du pôle Pétrole de Total, (qui s'est appelé La Nationale jusqu'en mars 1988).

C'était un contrat d'assurance vie, qui donnait droit à une déduction fiscale annuelle sur la base de 4000 F + 1000 F par enfant à charge.

Moyennant une cotisation salariale et une cotisation patronale, il donnait droit à un capital égal à $3/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au moment du départ en retraite.

Les taux de cotisations étaient différents d'une entité juridique à l'autre. Par exemple, ils étaient plus faibles chez TOTAL SA que chez TRD. A l'arrivée de Serge Tchuruk à la tête du Groupe Total, par solidarité entre l'Amont et l'Aval, il y a eu uniformisation des taux : 0,68 % de cotisation salarié pour 1,92 % de cotisation employeur.

Pour les salariés qui quittaient le Groupe avant l'âge de la retraite, il y avait un remboursement des cotisations versées par le salarié et des cotisations versées par l'employeur avec un taux d'intérêt de 7,5 %. C'est d'ailleurs ce qui a « tué » le système du fait du dégraissage massif des effectifs dans l'aval.

La Direction du Groupe a donc décidé d'arrêter ce contrat Capital retraite GAN au 31/12/1994.

Pour chaque salarié, il a été fait le calcul arrêté au 31/12/1994 de ce que donnait sa créance en nombre de mois de salaire et ses cotisations (employeur et salarié) capitalisées avec le taux d'intérêt de 7,5%.

Chaque salarié a pu faire le choix entre les deux options. Généralement, ceux qui avaient beaucoup d'ancienneté avaient intérêt à choisir la créance, alors que ceux qui avaient peu d'ancienneté avaient intérêt à choisir les cotisations.

La créance en nombre de mois de salaire pouvait être conservée telle quelle, auquel cas elle se valorisait avec les augmentations de salaire de l'individu.

Elle pouvait aussi être utilisée lors des augmentations de capital réservées aux salariés pour remplacer tout ou partie de la souscription en cash.

A part quelques exceptions, la plupart des salariés ont fait ce choix. Cependant par négligence, pour un assez grand nombre de salariés il reste des sommes non significatives.

Les cotisations capitalisées au taux de 7,5% jusqu'au 31/12/1994 pouvaient être mises dans un compte courant bloqué au taux de 4,5 % (taux du livret A de l'époque).

Trois options possibles :

- Maintien dans le compte courant bloqué.
- Transfert vers le CER pour remplacer tout ou partie du versement du salarié dans ce PEE long terme (blocage 10 ans), précurseur du PPESV.
- Utilisation lors des augmentations de capital de la même façon que la créance.

Comme pour la créance, à quelques exceptions près, il reste des montants individuels faibles.

Garantie Globale de Retraite : GGR

C'est un dispositif mis en place par une note de service du 30 juin 1981 avec une rétroactivité dépendant des sociétés, mais qui pour la CFP et ses deux filiales porteuses de personnel CFP(G) et CFP(GR) remonte au 1^{er} juillet 1962, qui donne une retraite supplémentaire payée par l'employeur et qui compense deux choses :

- la différence de rendement entre les différentes Caisses de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) du pôle Pétrole et l'une d'entre elles, l'ANEP (ARRCO) qui était, à l'époque celle qui donnait les meilleures performances.
- la différence entre le taux d'appel et le taux de service des cotisations de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC

Pour les non cadres

Sur le T1 ARRCO (jusqu'à 1 PASS) Écart 0,40 % (actuellement 7,60 % ⇒ 8,00 %)

Sur le T2 ARRCO (jusqu'à 3 PASS) Écart 0,40 % (actuellement 16,00 % ⇒ 16,40%)

Pour les cadres (Art 4, 4bis, 36)

Sur le TA ARRCO (jusqu'à 1 PASS) Écart 0,40 % (actuellement 7,60 % ⇒ 8,00 %)

Sur le TB AGIRC (jusqu'à 4 PASS) Écart 0,48 % (actuellement 16,24 % ⇒ 16,72 %)

Sur le TC AGIRC (jusqu'à 8 PASS) Écart 1,60 % (actuellement 16,24 % ⇒ 17,84 %)

Au niveau de l'assiette.

La note de service dit que cela s'applique à la « **rémunération base Paris** » sans autre précision.

En se basant sur les observations d'un salarié basé en France, on s'aperçoit que pour la période **01/09/76 - 30/11/1996**, il s'agit de la totalité de la rémunération soumise à cotisations ARRCO et AGIRC. Cela va très loin puisque même les prestations du Comité d'Entreprise (Bourses d'études, Garantie Obsèques) qui passent par le bulletin de paie sont dans l'assiette GGR.

Une première dérive est observée à partir de décembre 1996, car la prime familiale de fin d'année (par enfant de moins de 25 ans : 380 F/an en 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, puis 70 €/an depuis 2002) est sortie de l'assiette, alors qu'elle était dans l'assiette les années précédentes.

La plus grave dérive est constatée à partir de janvier 2004, lors de la mise en place du système paie PXL. A partir de cette date, tous les éléments de rémunération qui ne font pas partie de la « **rémunération de référence base France** » sont sortis de l'assiette GGR. Cette rémunération de référence est constitué de l'alloué mensuel et des bonus et part variable. Sont donc exclus, outre la prime familiale de fin d'année déjà citée, l'ensemble des primes collectives (dans le cadre des négociations salariales), l'ensemble des primes individuelles (primes au mérite, dont la rémunération stimulante pour les commerciaux ou primes conventionnelles telles que les primes pour les 20 ans, 30 ans, 35 ans d'ancienneté), les bourses d'études versées par l'employeur pour les enfants à charge faisant des études, les indemnités de changement de résidence et les indemnités de logement dans le cadre de la mobilité géographique France, les avantages en nature tels que la non perception d'intérêt lors d'avance sur salaire (augmentation de capital réservées et rachat de trimestres de Sécurité Sociale), l'avantage en nature pour mise à disposition d'un véhicule de fonction pour les commerciaux, les Suppléments de Traitement de Mission à l'étranger, les indemnités de congés payés règle du 1/10^{ème}, etc.

Il y a une manifeste confusion entre la « **rémunération base Paris** » et la « **rémunération de référence base France** ».

La notion de « **traitement mensuel de référence** » existait déjà en 1981, et la note de service du 30 juin 1981 n'y fait pas allusion.

La « **rémunération base Paris** » permettait, de ne pas tenir compte, pour les expatriés, des avantages ou désavantages éventuels liés à la mobilité géographique internationale.

En 1981 - 1982, contrairement à ce qui se passe maintenant, l'assiette ARRCO AGIRC des expatriés était non pas supérieure mais inférieure à l'assiette ARRCO AGIRC des salariés basés à Paris.

Actuellement, l'assiette est supérieure car la majoration géographique est prise en compte dans l'assiette ARRCO AGIRC.

En 1981-1982, l'assiette était inférieure pour deux raisons principales.

1° Total était son propre assureur sur le plan de la maladie. Il était défalqué au salarié une cotisation Sécurité Sociale de référence, et une cotisation mutuelle de référence, sans versement de cotisation employeur, ni SS, ni mutuelle. La mutuelle n'étant pas obligatoire, la cotisation mutuelle employeur était, pour les salariés parisiens, un avantage en nature soumis aux cotisations ARRCO AGIRC.

2° Le complément semestriel (un demi mois de salaire) versé normalement fin juin et fin décembre était étalé sur les 12 mois de l'année à raison de 8,333 % d'un mois de salaire chaque mois. Comme à cette époque les salaires étaient réévalués tous les 2 ou 3 mois, il était plus avantageux de cotiser à l'ARRCO - AGIRC sur la base de 50 % du dernier mois du semestre que sur la base de 8,333 % du salaire de chaque mois civil de l'année.

On peut aussi citer une erreur qui affecte tous les salariés qui étaient aux effectifs de Totalgaz en décembre 1989 et décembre 1990. Quand la paie de Total Raffinage Distribution (TRD) a repris la paie de Totalgaz, elle n'a pris en compte le fait que la paie de Totalgaz, ces années-là, était constitué de 13 bulletins de salaire. Dans l'assiette GGR n'ont donc été pris en compte que 12 bulletins de salaire, oubliant le solde de gratification versé fin décembre et la cotisation employeur La Nationale s'y rapportant.

Parmi ces salariés, certains sont maintenant aux effectifs de Total SA.

6 - LA VIE DE L'UNSA

Communiqué de presse n°002 - 2008 : Déclaration d'Alain Olive, Secrétaire général Devant le Bureau national de l'UNSA : Représentativité syndicale : une réforme inéluctable !

Le jeudi 24 janvier 2008 s'ouvrira la première séance de négociation relative à la réforme de la représentativité syndicale qui devrait voir ses travaux achevés fin mars.

- Première incongruité et de taille : l'UNSA qui est directement concernée par une telle réforme ne sera pas autour de la table.
- Deuxième incongruité, il reviendra aux organisations syndicales dites représentatives de s'interroger sur leur propre représentativité !

Pendant très longtemps, le débat autour de la représentativité syndicale se résumait à ce cri du cœur d'un ancien secrétaire général de confédération qui déclarait, en substance, avec beaucoup de cynisme : « Pourquoi changer le système actuel de représentativité syndicale alors que ma confédération en bénéficie ? »

Pourquoi en effet, sinon par souci de démocratie, de respect des valeurs républicaines et de respect des salariés ?

Mais apparemment, ce rappel aux valeurs et aux grands principes n'était pas suffisant pour que soit modifié en profondeur un système de représentativité syndicale, issu de la guerre froide et du Yalta syndical qui l'a accompagné.

Pourquoi cette réforme qui paraissait impossible hier apparaît-elle comme inéluctable aujourd'hui ?

Depuis quelques années, dans notre pays, une donnée fondamentale a changé : l'Etat n'est plus considéré comme le seul acteur véritablement légitime à intervenir dans le domaine social. Les partenaires sociaux, patronat et syndicats, sont aptes à créer de la norme sociale comme vient de le démontrer le dernier accord interprofessionnel sur le marché du travail.

Des syndicats plus actifs dans la négociation et donc créateurs de droit social au niveau interprofessionnel, au niveau de la branche et de l'entreprise supposent de leur part une légitimité incontestée.

Qui comprendrait que des accords qui s'appliquent à tous les salariés puissent être validés par des syndicats à la légitimité incertaine ?

Et en démocratie, fût-elle sociale, la seule règle qui fonde la légitimité, c'est encore l'élection.

Or depuis un arrêté du 31 mars 1966, c'est un acte administratif qui fonde la représentativité syndicale. A cette représentativité octroyée doit ainsi se substituer une représentativité fondée sur l'élection.

L'UNSA propose donc une réforme de la représentativité syndicale juste, démocratique et réaliste.

- Juste : il faut que tous les syndicats légalement constitués respectant les principes républicains puissent se présenter au premier tour des élections professionnelles dans les entreprises.
Ainsi le monopole de présentation accordé à quelques syndicats doit être aboli. Les discriminations qui frappent l'UNSA et d'autres syndicats doivent cesser.
- Démocratique : tous les salariés doivent pouvoir voter quels que soient le statut et la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, afin de déterminer la représentativité nationale des syndicats. Ce n'est pas le cas actuellement pour les 17 millions de salariés dans les 1.600.000 entreprises répartis en 700 branches d'activités.

Toutes les mesures d'audience qui ne prendraient en compte que les élections au Comité d'Entreprise excluraient de fait la moitié du salariat. En effet, 8 millions de salariés travaillent dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Pragmatique** : seule aujourd'hui existe une élection qui permette de mesurer la représentativité nationale ; c'est l'élection prud'homale. Cette élection, malgré un taux d'abstention élevée, est celle qui mobilise le plus grand nombre d'électeurs. On comptait 5.200.000 suffrages exprimés aux élections prud'homales de 2002 contre 3.529.000 suffrages exprimés aux élections des Comités d'entreprises cumulés sur deux ans 2003 et 2004.

De plus, ces élections permettent de vérifier l'implantation électorale des syndicats ainsi que leur implantation professionnelle à travers les quatre sections des conseils, hormis l'encadrement.

Pour l'UNSA, l'élection prud'homale du 3 décembre 2008 constituera un test de représentativité syndicale, grandeur nature, et d'ailleurs toutes les organisations s'y préparent en conséquence.

Si l'on veut relancer un syndicalisme d'adhésion dans les entreprises, il faut en finir avec un système de représentativité syndicale bureaucratique qui a conduit notre pays à avoir le taux de syndicalisation le plus faible de tous les pays européens.

Dans le respect du pluralisme syndical, l'UNSA souhaite une réforme ambitieuse de la représentativité syndicale qui a été trop longtemps différée.

7 - TRIBUNE LIBRE

Par Bruno HENRI

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

Nous terminons ici l'analyse de l'ouvrage de Massimo Gaggi dont les premiers éléments ont paru dans les cahiers de novembre et décembre 2007

Entre déclin et nouvelle anomie

Il existe trois types distincts de sociétés *middle-class* pour définir les nouvelles règles de gouvernance de la société :

- la société américaine qui a placé la mobilité sociale potentielle (et aussi réelle, jusqu'à une date récente - *en fait pas si récente que cela*) dans un paysage caractérisé par une forte polarisation des revenus et des patrimoines et l'introduction d'éléments de marché dans la prestation de services publics, même d'assistance ;
- les sociétés de l'Etat-providence novateur, comme les pays scandinaves, qui ont misé à la fois sur la qualité élevée des services publics (pour garantir la cohésion sociale) et des formes de flexibilité du marché du travail, dans un cadre de revenus assez homogènes avec moins de richesses extrêmes et de situations d'indigence ;
- les sociétés asiatiques émergentes, comme Singapour, Taiwan et d'une certaine façon la Chine, qui se distinguent par une élite de mandarins du pouvoir, notamment économique, superposée à une classe « unifiée et consentante » : les règles sont fixées au sommet pour répondre aux sollicitations de la conjoncture.

Ces trois modèles ont certains points communs : la classe moyenne où nous l'entendions autrefois n'existe plus ; l'anomie¹ produit par le dépassement des vieilles lois de production est compensée par l'émergence de nouvelles normes communes et un développement économique solide (*dont le partage fait l'objet de peu d'analyses des auteurs*).

Les systèmes de production encore prisonniers des règles et usages du passé sont destinés à perdre leur compétitivité et leur capacité de croissance. Ils sont condamnés au déclin.

¹ Sentiment de désorientation et de perte d'identification social décrit par Emile Durkheim en référence à la classe ouvrière qui, à cheval entre les XIX et XX^{ème} siècles, avait vu se transformer de façon radicale ses conditions de travail et modes de vie.

Les auteurs développent le cas italien : extrême difficulté à produire de grandes entreprises florissantes¹, incapacité à créer de nouvelles sociétés technologiquement innovantes et enfin des privatisations qui n'ont servi qu'à faire rentrer l'argent dans les caisses sans donner d'impulsion à la croissance économique. La critique la plus fréquente, reprise par le président fondateur d'Oracle Larry Ellison est qu'en Italie, personne ne remercie l'entreprise qui embauche cent personnes alors que c'est une tragédie si elle en licencie deux et qu'en France, le modèle social n'est ni un modèle - parce que personne ne le copie, ni social - puisqu'il produit des millions de chômeurs.

Les réformes du gouvernement italien, telles la loi Biaggi², la réduction de l'impôt en 2002, la réforme des retraites et la réduction de l'écart entre le coût du travail et le salaire net perçu par le salarié sont passées inaperçues auprès du capitalisme international : il s'agit de corrections marginales qui ne modifient en rien le comportement culturel de l'Italien moyen qui se berce de l'illusion qu'il pourra continuer à jouir des protections et garanties encore viables il y a dix ans.

Il faut accepter de se confronter de façon plus dynamique et impitoyable (*sic*) à un contexte social « sans classes ». **Il faut avoir la lucidité et le courage d'admettre que pour rétablir la compétitivité perdue, il faut établir l'acte de décès de la classe moyenne.** La collectivité italienne a besoin de définir de nouvelles normes communes, un contrat social renouvelé dont les protections sociales et individuelles ne disparaîtront pas, mais devront être perpétuées en appliquant les règles dont les autres systèmes plus dynamiques se sont déjà pourvus.

Le nouveau contrat social : plus de services, plus d'emplois et moins d'Etat

Pendant des siècles, le rôle de l'Etat s'est maintenu à un niveau minimal. Tout simplement parce qu'un Etat minimal garantissait pleinement le gouvernement des forces sociales, leur interaction pacifique dans le cadre de règles acceptées, le développement et le progrès au sein d'une harmonie consensuelle. Certes, le monde était alors simple : une élite économique et culturelle restreinte couronnant une société « de masse ». *Il suffit de penser à l'esclavage pour relativiser le caractère idyllique de cette description : quand les auteurs n'oublient pas l'Histoire, ils en omettent les rapports de force.*

L'avènement de la modernité bouleverse radicalement cet équilibre séculaire lorsque l'Etat, sous l'effet de l'émergence et de la volonté d'un nouveau corps social appelé classe moyenne, se transforme en un instrument de gouvernement de la société bien plus sophistiqué et articulé : l'Etat moderne et démocratique est alors destiné par cette classe à produire une nouvelle dimension collective où la classe moyenne veut être au cœur³.

L'Etat Providence fait ses premiers pas avec Bismarck, même si la volonté impériale de soutenir de longues périodes d'affrontement armé, de se prémunir du socialisme et de redistribuer les profits générés par les barrières douanières, n'était pas absente des réformes du chancelier allemand. Mais la véritable transformation des rapports sociaux s'effectue au beau milieu de la Seconde Guerre Mondiale (plan Beveridge). *Le lecteur se reportera à un commentaire en début de cet article sur la coupable omission de l'entre deux guerres, qui évidemment gêne le principe des auteurs, d'une émergence harmonieuse de la classe moyenne...*

En l'espace d'un demi-siècle, le marché a produit une situation foncièrement différente de celle qu'avaient imaginée les décideurs politiques des années 1940 et 1950. Ce qui prend aujourd'hui forme, c'est un nouveau contrat social entre l'Etat et le citoyen, qui vise à redéfinir ce concept de rôle minimal à l'activité publique. Ce type d'évolution est difficile sur le plan politique parce qu'il remplace un modèle d'offre étatique apparemment gratuite par une formule qui présuppose une participation importante du patient ou de l'étudiant à la dépense.

La société *low cost* représente pour des décideurs politiques la garantie que la privatisation d'une partie des services sociaux ne se traduira pas par une augmentation significative des coûts à la charge du citoyen, à qualité constante. Il est plus probable que le patient ou l'étudiant contribue financièrement pour obtenir des services supérieurs en qualité et en efficacité, notamment au vu de l'inefficacité et de la saturation des services publics : longueur des listes d'attente avant un examen ou une intervention chirurgicale, saturation des crèches de

¹ Les trois premières sociétés italiennes en termes de capitalisation boursière sont Eni, Telecom Italia et Enel, c'est-à-dire les monopoles publics des innovations du XIX^{ème} siècle.

² Loi signée en 2002, du nom d'un conseiller du gouvernement Berlusconi, créant de nouveaux contrats de travaux dits « atypiques », à durée déterminée et assortis de faibles salaires (< 1 000€).

³ Les auteurs précisent en bas de page que ce sont aussi les traits des régimes totalitaires issus de révolutions populaires dont les chefs de file, Lénine, Mao et Castro étaient issus de la classe moyenne. *Ce commentaire de bas de page à lui seul relativise, voire contredit, une des clés de la pensée des auteurs : la défunte classe moyenne ne recherche pas nécessairement la démocratie !*

quartier, qualité souvent médiocre de l'enseignement. *Les auteurs omettent les difficultés qu'eux mêmes ont décrites dans la mise en place de systèmes de retraite privés en Europe !*

On peut objecter que dans le cas américain la gestion privée des services de santé ou des universités n'a pas empêché une envolée très rapide des coûts. Très synthétiquement (*sic*), la hausse des coûts universitaires est liée à une amélioration de la qualité de l'enseignement, au recrutement de professeurs plus qualifiés et à la capacité des meilleures structures universitaires de certifier, vis-à-vis du marché du travail, la qualité élevée et la compétitivité des diplômes. *Le commentaire implique de fait que le modèle low cost est inopérant pour l'enseignement. Où l'on voit que les mots concepts des auteurs peuvent être utilisés à l'opposé de leur usage initial...*

En ce qui concerne la santé, l'évolution des coûts est plus complexe :

- le développement technologique met à disposition des thérapies de plus en plus sophistiquées et coûteuses et des traitements de maladies encore inconnues ou dites incurables il y a seulement quelques années ;
- le secteur médical est de plus en porté à s'intéresser à la satisfaction des besoins psychologiques du patient (diététique, chirurgie esthétique, chirurgie corrective des troubles de la vision,...) - *le lecteur lira Pierrick Hordé, allergologue, qui dans son interview à la revue Mutualistes de janvier 2007 dénonce, entre autres, le manque cruel de dialogue du monde médical avec le patient ;*
- le poids des zones d'efficacité et d'oligopole qui survivent dans certains secteurs du privé, par exemple dans la gestion des pharmacies (*les auteurs sont bien pudiques sur ce vaste sujet : lobbying politique puissant des professionnels qu'ils soient médecins ou industries pharmaceutiques¹*)

En ce qui concerne les exclus de la société, ils perçoivent aujourd'hui des allocations et bénéficient d'une assistance publique mais vivent comme des pauvres des temps modernes. Leur situation s'améliorerait certainement si des particuliers, organisés en associations, se chargeaient directement de satisfaire leurs besoins. Ces malheureux ne se verraient plus contraints à demander au seul Etat de défendre les nouveaux droits de la citoyenneté qu'il ne peut garantir en temps utile. Les auteurs ont probablement fait référence, plus tôt dans l'ouvrage, à la *Faith Based Initiative* théorisée par Bush en 2000 et instituée dès son entrée en fonction. Hillary Clinton revendiqua d'ailleurs très tôt la paternité de cette initiative en affirmant qu'elle était déjà incluse dans la loi de son mari adoptée en 1997². *La charité a néanmoins ses limites. D'ailleurs, la charité bénéficie de considérables exemptions fiscales, en particulier aux Etats-Unis (voir note 44) !*

Mais la société de masse est-elle prête à effectuer les changements nécessaires ? Et avec quelle impulsion politique ? Quels en sont les risques ?

Gouverner le monde sans classe moyenne, un défi pour la démocratie

Lorsque les services à la collectivité et aux particuliers sont destinés à des sociétés stratifiées ou réparties en groupes homogènes d'intérêts sociaux, c'est d'en bas que provient la demande diffuse de transfert à l'Etat de la

¹ *Le lecteur des Cahiers de novembre 2006 se souviendra peut-être des obstructions des médecins en France à créer des réseaux référencés par les mutuelles ou à la lutte effective contre des abus médicaux omniprésents. Tout récemment, la proposition d'abrogation du numerus clausus des pharmacies par la commission Attali a permis au lobby pharmaceutique de faire adopter par l'Assemblée Nationale et sous l'initiative du Ministre de la Santé Roselyne Bachelot un article du projet de loi de finances de la Sécurité Sociale visant à durcir plus encore les conditions d'ouverture de nouvelles pharmacies (Canard Enchaîné, 7/11/2007). R. Bachelot s'était déjà distinguée en 1995 en proposant un amendement de dernière minute, à l'initiative de l'UIMM, pour défaire l'accord interprofessionnel entre le CNPF et les syndicats visant à redistribuer de l'UIMM vers le CNPF 30% des sommes collectées pour la formation professionnelle (Marianne, 24-30/11/2007). Aux Etats-Unis, un des projets de la majorité démocrate au Congrès fédéral est de contraindre les laboratoires pharmaceutiques à baisser les prix des médicaments. Il y a de fortes chances que le Président Bush n'y mette son veto (Le Monde, 4/1/2007, NYTimes, 13/1/2007). Par ailleurs, afin de réduire les charges de santé qu'elles supportent, les grandes entreprises états-uniennes développent à un rythme de plus en plus soutenu des cliniques pour leurs salariés, destinées non seulement à faire de la prévention ou fournir des soins basiques mais aussi à prescrire, voire de fournir des soins pour maladies chroniques : 10% des 1 000 plus grandes entreprises en ce début d'année 2007, 25% attendus en fin d'année 2007 auront ce type de cliniques. La question de la confidentialité des dossiers médicaux des patients salariés se pose : certaines entreprises n'hésitent pas à faire appel à des consultants externes. (NYTimes, 14/1/2007). En Californie, le gouverneur républicain A. Schwarzenegger a proposé un plan destiné à subventionner la couverture médicale des 6,5 millions d'habitants (dont un million d'immigrants illégaux) qui n'en bénéficient d'aucune (18% des Californiens). Ce plan coûterait 12 G\$ (9,26€), payés par une cotisation patronale de 4% (pour les sociétés n'offrant aucune couverture sociale à leurs salariés) et une cotisation des professions de santé sur leur chiffre d'affaires (2% pour les professions médicales et 4% pour les hôpitaux). Ces frais serviront à mieux rembourser les médecins de leurs prestations aux patients bénéficiaires de l'aide d'Etat. La minorité républicaine au Congrès californien semble s'opposer à la couverture des immigrants illégaux et à la taxation des médecins et hôpitaux. La Californie est le 4^{ème} état à tenter une couverture santé universelle de ses citoyens (Maine, Massachussets, Vermont). Le New Jersey et l'état de New York envisagent par ailleurs d'accroître le périmètre de leur couverture sociale (New York Times, 9/1/2007). L'évolution récente aux Etats-Unis semble donc bien loin de la politique minimaliste préconisée par les auteurs !*

² *Malgré un décollage difficile, l'impact électoral de la Faith Based Initiative a été notable : avant les présidentielles de 2004, nombre de pasteurs et curés ayant obtenu des financements fédéraux sont passés du camp démocrate au camp républicain...*

responsabilité directe de leur organisation. Dans une société de masse, c'est plutôt un désir d'autodétermination des choix individuels ou collectifs qui tend à se manifester. *La première réflexion des auteurs est peu limpide : on ne voit pas bien pourquoi dans une société stratifiée, la demande d'Etat vient d'en bas alors que justement les mêmes auteurs déclarent par ailleurs que c'est la classe moyenne qui a « consolidé » l'omniprésence étatique. Malgré cette constatation peu convaincante des auteurs, leur conclusion demeure pertinente : le modèle low cost conduit chacun à vouloir régler son environnement social (et donc le rôle de l'Etat) en fonction de ses propres souhaits de consommation de biens collectifs.*

Une première étape d'appréciation de cette conclusion est de se référer à l'analyse de l'ancien ministre du travail de l'administration Clinton, Robert Reich (aujourd'hui professeur d'économie à Berkeley). Dans son entretien à Libération du 5/11/2007, il affirme que les citoyens occidentaux ne sont pas attentifs à la dissonance entre d'une part leur comportement de consommateur cherchant à payer le moins possible au prix de délocalisations, de baisse des coûts salariaux, et de pollution accrue de l'environnement et d'autre part leurs souhaits de citoyens : « L'affaiblissement de la démocratie face au capitalisme commence dans nos têtes ». Alors que le mode traditionnel de régulation de ce dilemme est le processus démocratique, ce dernier se trouve infesté (sic) par le supercapitalisme (re-sic), notamment à travers les lobbyistes (et pas seulement aux Etats-Unis !). R. Reich réclame d'ailleurs un retour de lois et de réglementations contraignantes pour faire évoluer le capitalisme¹.

Dans son dernier ouvrage « Comment le capitalisme nous infantilise », Benjamin Barber² approfondit et élargit cette analyse : « J'affirme que beaucoup de nos grandes institutions politiques, économiques et pédagogiques font, consciemment et à dessein, œuvre d'infantilisation, et que nous sommes exposés à des pratiques associées comme la privatisation (c'est-à-dire l'accaparement de l'espace public par le privé) et le branding (mise sous marque) ». Cette œuvre d'infantilisation répond à

- *la saturation des réels besoins de consommation dans les pays occidentaux - à laquelle des achats impulsifs s'opposent ;*
- *l'assurance de l'homogénéisation (par le bas) de la demande au niveau mondial (y compris auprès de la jeunesse des pays émergents et par ricochet de leur famille), ce qui facilite plus encore la mondialisation ;*
- *la volonté d'accroître la sphère commerciale (afin de rechercher le profit) en délégitimant les biens publics adultes comme la pensée critique et la citoyenneté publique et en favorisant les choix privés et narcissiques (l'enseignement supérieur, la recherche en général et la recherche en biologie en particulier n'échappant pas à cette évolution).*

Elle est d'autant plus dangereuse, pour les citoyens comme pour le capitalisme lui-même, qu'elle s'inscrit dans une perversion des mots et concepts d'« autonomie » et de « responsabilisation » des jeunes (dont la seule caractéristique est en fait d'avoir un portefeuille bien rempli) en procurant au consumérisme une éthique altruiste pour justifier des fins égoïstes. La liberté se réduit progressivement à choisir dans un menu soigneusement prédéfini par le marketing et non plus à construire le menu.

Dans un propos prémonitoire, B. Harper indique (avant la manifestation de la crise des subprimes) que cette schizophrénie infiltre le secteur bancaire. Avec la flambée du taux d'endettement des jeunes et des jeunes adultes, la faillite personnelle ne semble plus avoir de caractère dissuasif, y compris auprès des institutions de crédit : 96% de ceux qui se sont déclarés en faillite personnelle en 2001 ont reçu des offres de cartes de crédit, de prêts automobiles et de prêts hypothécaires (les revoilà) l'année même où leurs dettes ont été effacées : la moitié en ont reçu plus de dix par mois ! La crise des subprimes vient de rappeler avec cruauté le risque systémique de l'infantilisation...

B. Harper poursuit son analyse en décrivant le processus qui a conduit le capitalisme de l'étape conquérante et violente (les précapitalistes, comme les trappeurs français au XVIII^{ème} siècle ou la conquête de l'Ouest au XIX^{ème}) à la justification par l'éthique protestante (le cas de J.D. Rockefeller) à l'intervention de l'Etat au XX^{ème} siècle pour aboutir à la situation d'aujourd'hui. Il cite les analyses d'A. de Tocqueville (qui craignait que la

¹ Robert Reich reconnaît s'être trompé en ce qui concerne la responsabilité sociale de l'entreprise, dont il avait été l'un des premiers avocats : ceci n'est plus qu'à ses yeux un argument de communication vide de substance (il illustre son propos par le cas de BP !). Pour lui, « les Organisations Non Gouvernementales qui font pression sur les entreprises pour qu'elles soient plus responsables feraient mieux de travailler pour faire passer des lois et des réglementations contraignantes. Ce n'est que comme ça que les entreprises changeront » Ce point souligné par l'auteur du compte rendu donne de quoi également méditer pour le syndicalisme dans un environnement où les réglementations sont remises en cause...

² Professeur de sciences politiques à l'université du Maryland. L'ouvrage en langue anglaise fut publié en janvier 2007 et sa traduction française chez Fayard en octobre 2007.

tyrannie de la majorité n'accompagne la démocratie alors qu'en fait c'est l'objectif de vendre qui est aujourd'hui le tyran) et S. Freud (pour lequel le refoulement a des fonctions civilisatrices¹).

Bernard Stiegler² développe ce lien entre consommation, psychanalyse et société de contrôle. En synchronisant tous les membres de la société sur des souhaits et une culture identique, la société de consommation nie l'individu (le je et le nous se fondent dans un on indéfini). De plus, le marketing vise le désir de consommation, mais son caractère répétitif rend l'acte d'achat banal et finalement renforce la pulsion de mort : c'est paradoxalement une économie antilibidinale. Cette débandade est aussi politique : à force d'utiliser les techniques de communication, les politiques génèrent auprès de leurs électeurs un dégoût. L'article de B. Stiegler est suivi d'une revue par Olivier Pironet des derniers textes de Gilles Deleuze selon lequel la transformation du capitalisme industriel en capitalisme pour la vente semble garantir une plus grande marge de manœuvre aux individus, des espaces-temps plus ouverts et flexibles, davantage de mobilité, mais en apparence seulement. Car ces conditions sont nécessaires à l'exercice d'un pouvoir qui opère désormais par « contrôle continu » de tous les aspects de l'existence. Tel était l'objectif de la communication dès les années 1920 (voir note précédente).

Pour articuler une stratégie politique gagnante, il faut capter l'intérêt du plus grand nombre possible d'électeurs en leur proposant une plate-forme d'efficacité et d'innovation, au moins en ce qui concerne les services offerts à la collectivité. Les slogans simplistes doivent céder la place à des démonstrations, à des programmes plus ciblés et l'aptitude à les mettre effectivement en œuvre. Le britannique Tony Blair et l'australien John Howard, tous deux élus trois fois successivement, et en proposant des réformes et des innovations sociales de nature comparable ont montré que c'était possible³. Certaines catégories et classes professionnelles s'opposeront à ce type de politiques pour sauvegarder leurs intérêts particuliers, mais la tendance ne peut qu'aller dans la direction d'une telle réorientation politique⁴ dans la mesure où il y a croissance économique.

Dans le cas contraire, ce qui se produit aujourd'hui en Europe, les gouvernements se trouvent face à l'alternative suivante :

- soit effectuer des choix rassurants dans la forme mais velléitaires sur le fond,
- soit s'engager sur la voie d'un réalisme douloureux et donc impopulaire.

Par ailleurs, il n'est pas vrai que les modèles économiques les plus déréglementés assurent une mobilité sociale plus importante. C'est flagrant aux Etats-Unis⁵. Mais alors quelles devraient être les caractéristiques concrètes d'une action politique dans une société sans classe moyenne ?

¹ B. Harper omet de mentionner une ironie de l'Histoire : le neveu de S. Freud, Edward Bernays, dès les années 1920 (lors du retour en force de l'idéologie de marché aux Etats-Unis), définit et met en pratique les canons de la communication et du marketing. On notera entre autres le succès au printemps 1929 de sa campagne provocatrice visant au tabagisme des femmes comme un moyen d'affirmer leur indépendance et leur liberté ainsi que sa campagne de communication visant à justifier auprès des citoyens américains l'intervention états-unienne en 1954 au Guatemala dont le président récemment élu avait légèrement remis en cause les intérêts de la multinationale United Fruits en distribuant à la population l'usage des terres que le monopole n'utilisait pas... Son ouvrage *Propaganda de 1928* récemment traduit en français (Comment manipuler l'opinion en démocratie) est instructif et d'une fascinante actualité. La préface de Normand Baillargeon (professeur de sciences de l'éducation à l'université du Québec à Montréal) révèle que l'approche d'E. Bernays était autant guidée par la recherche commerciale que par la crainte de la masse qu'il faut contrôler, notamment à l'aune des travaux de son oncle... Cette volonté de contrôle des masses trouva en 1932 sa première apogée aux Etats-Unis dans le roman d'Aldous Huxley, *Le Meilleur des Mondes*. E. Bernays fut considéré par *Time Magazine* comme l'un des hommes les plus puissants de son temps. Précisons enfin que l'ouvrage d'E. Bernays se trouvait dans la bibliothèque de Joseph Goebbels !!!

² « Le désir asphyxié, ou comment l'industrie culturelle détruit l'individu », *Manière de Voir*, p. 10-15, op. cité

³ La politique britannique donne un démenti ironique à ces affirmations relatives à Tony Blair : la Présidente du parti travailliste Hazel Blears a manifesté publiquement contre la fermeture de la maternité de sa circonscription, alors qu'elle avait toujours marqué une « fidélité à toute épreuve » au Premier Ministre. Ceci a provoqué un tollé dans la classe politique britannique et a été l'occasion, y compris pour la presse de centre-gauche, de dénoncer l'échec de Tony Blair sur sa politique de santé (*The Week*, 6/1/2007). En Australie, le démenti des affirmations des auteurs est cinglant : John Howard a finalement subi une défaite électorale humiliante lors des élections de novembre 2007, notamment par la défection de la classe moyenne australienne qui lui fut longtemps fidèle. Le gouvernement travailliste qui lui a succédé a annoncé l'abrogation des dispositions adoptées par le gouvernement Howard facilitant le licenciement des salariés en contrepartie d'argent. Le nouveau gouvernement a annoncé la ratification du protocole de Kyoto et rappellera les troupes d'Irak.

⁴ En France, les difficultés semblent insurmontables lorsque les représentants politiques se comportent en classes privilégiées ! Ainsi, dans la nuit du 20 décembre 2006, les groupes socialiste et Rassemblement Démocratique et Social Européen (RDSE) du Sénat français votaient discrètement un amendement selon lequel les indemnités parlementaires seraient désormais indexées à l'inflation, et non plus sur le traitement des hauts fonctionnaires, qui augmentent moins vite. A l'initiative des Présidents de l'Assemblée Nationale et du groupe socialiste à l'Assemblée Nationale, la Commission Mixte Paritaire rejetait cet amendement (voir l'article du *Canard Enchaîné* du 27/12/06, *Le Père Noël boude les parlementaires*).

⁵ Le lecteur des *Cahiers* d'octobre 2006 se souviendra peut-être d'un article dédié à ce thème. Les auteurs n'ont pas peur de se contredire eux-mêmes : ils précisent par ailleurs que la mobilité sociale aux Etats-Unis est désormais équivalente à celle de la France étatique et inférieure à celles des pays scandinaves. Les récentes mesures fiscales du Président Bush ont conduit à des taux d'imposition équivalents entre les salariés dont le salaire annuel est compris entre 100 et 200 000 dollars et ceux des actifs qui gagnent plus de 10 M\$ par an ! Ces derniers en engageant la somme minimale, contribuent non pas tant à un Etat social, qu'à un Etat qui leur garantit un niveau acceptable de sécurité personnelle et collective, tandis que leurs revenus et patrimoines leur permettent de se constituer un régime de protection sociale parallèle et individualisé.

Plus que par leurs montants d'impôts, leur appartenance à la société américaine se traduit par :

Une telle société est plus disposée à accueillir toute disposition allant dans le sens du changement et de la mobilité. A ce titre, elle peut être :

- soit convaincue par une classe dirigeante crédible et charismatique de faire des concessions au reste du monde, à condition de trouver des perspectives inédites de croissance dans de nouveaux secteurs impliquant technologie, créativité et innovation ou dans les services à la personne (*un système institutionnel rénové et de nouveaux modes de gouvernement sont étrangement absents de la liste proposée par les auteurs ! Ceux-ci réduisent une fois de plus les évolutions à une simple composante économique. En outre, le « charisme » d'une personnalité politique ne suffit plus aujourd'hui à résoudre les problèmes : ceci s'apparente à la recherche de l'homme ou de la femme providentiel*) ;
- soit tentée de se radicaliser en adoptant une attitude anti-globalisante, dépourvue d'esprit critique, contraire au libre-échange et au pluralisme culturel et ethnique. Un régime totalitaire soutenu par une technocratie efficace et compétente¹ pourrait en effet leur sembler mieux armé pour orchestrer le changement que des systèmes démocratiques avec des leaderships faibles et des partis passésistes.

C'est d'ailleurs l'amorce de ce dernier scénario qui s'est produit à l'occasion des référendums français et néerlandais contre la ratification du Traité Constitutionnel Européen. Il est destiné à se répéter dans un proche avenir, si la politique continue à proposer des programmes peu inspirés et/ou peu crédibles. C'est évidemment un défi de taille pour les politiques.

Se réfugier, comme le fait le capitalisme italien, à l'instar de ses choix des années 1920/30, dans les secteurs protégés par des concessions n'est certainement pas le moyen de produire les anticorps nécessaires pour faire face à des situations dans lesquelles la défense de la démocratie peut exiger l'engagement actif des partenaires sociaux. *Le lecteur notera la référence à un syndicalisme dynamique et responsable pour la résolution des défis qui attendent les sociétés européennes.*

D'ailleurs, les pays émergents ne semblent pas souhaiter s'approprier le « modèle européen » (dans la mesure où la diversité de sa déclinaison dans chaque pays lui donne encore un sens) : l'Etat-providence est difficilement exportable même en Europe Centrale qui a connu le socialisme jusqu'à peu. *Les auteurs, une fois de plus, procèdent à l'amalgame. Tout d'abord, ils nient l'Histoire. Sans doute parce que ces pays n'ont pas eu le temps d'infléchir les conséquences excessives du capitalisme et de ne le voir qu'à travers son paquet cadeau, à savoir une possibilité d'ascension sociale par le travail et la créativité (dont les auteurs admettent pourtant qu'elle n'est plus réelle dans le système capitaliste le plus évolué, les Etats-Unis), ces pays ne voient dans le système européen qu'une déclinaison affaiblie du socialisme. Ensuite, parce que le gouvernement chinois a pris conscience des risques de pauvreté, notamment urbaine, qu'il encourt en maintenant un système capitaliste dur (voir par exemple www.cerdi.org/IDREC/TEC/Hiver2005-2006.pdf). Certes, il ne s'agit peut-être que d'un effet d'annonce internationale destiné à donner bonne conscience aux autorités chinoises, mais l'environnement est un point que les auteurs se devaient de discuter.*

La politique européenne peut encore s'aligner en quelques années sur les modalités productives et compétitives adoptées par le risque du monde. Elle doit pour cela :

- admettre la fin de la classe moyenne ;
- cesser de penser de façon unilatérale ;
- accepter que le contexte des relations internationales a subi une profonde mutation. Il est désormais vraisemblable que des majorités de pays situés autour de l'Océan Pacifique se constituent bientôt au sein de certains organismes multilatéraux tels l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC).

- les fonds de plusieurs millions qu'ils versent pour financer des campagnes électorales,
- les fondations philanthropiques consacrées à la recherche scientifique ou à des services d'assistance en se substituant ainsi à l'Etat (*3% des Etats-Uniens les plus riches versent 66% de ces dons. Cependant, tous les dons ne sont pas simplement guidés par des préoccupations morales. Par exemple, Larry Ellison, fondateur d'Oracle - que le lecteur a lu comme donneur de leçon à la France et à l'Italie - a versé 100 millions de dollars à une fondation médicale en guise d'accord juridique pour une affaire de délit d'initié. Ces informations sont tirées d'un article plus complet de The Week, 6/1/2007*).

¹ *Il est intéressant que la possibilité d'un retour de la Synarchie sur le modèle soutenu, dès la fin des années 1920, par les grands capitalistes français (Ernest Mercier, magnat français de l'industrie électrique et [premier Président](#) de la Compagnie Française des Pétroles, en fut d'ailleurs un des fondateurs - voir Annie Lacroix-Riz, Le choix de la défaite, 2006, éditions Armand Colin), puisse réapparaître sous la forme d'un mode de gouvernement que pourrait souhaiter aujourd'hui « une masse soumise aux passions et à son ignorance économique... » C'est justement ce manque de perspective historique des auteurs qui relativise leur crédibilité, même si le risque qu'ils envisagent est loin d'être irréaliste. Mais l'attribuer à la seule responsabilité d'une classe moyenne décadente est pour le moins spécieux. Sauf à vouloir remettre en cause le système démocratique, fruit d'une longue et cruelle Histoire !*

Suivent ensuite d'intéressants commentaires des auteurs, dont on regrette qu'ils ne figurent que dans les deux dernières pages de leur ouvrage, et qu'ils soient si peu développés dans le cœur de l'ouvrage ! C'est seulement à ce point de leur ouvrage qu'ils évoquent le rôle de l'Histoire !

L'Europe est moins préparée à répondre aux sollicitations de la société mondiale *low cost*. Ce qui ne signifie cependant pas que l'Europe soit condamnée à disparaître. Il est possible de piloter le processus d'alignement susvisé sans renoncer aux conquêtes essentielles du dernier demi-siècle. A l'instar des dirigeants d'après-guerre, ceux d'aujourd'hui doivent comprendre quels éléments du système actuel réutiliser et lesquels sacrifier. C'est un processus difficile mais néanmoins préférable à la diabolisation des tendances actuelles dont les dynamiques sont inexorables.

L'Europe a une qualité qui, bien valorisée, peut s'avérer précieuse pour les autres systèmes aussi : alors que ceux-ci ont tendance à faire « table rase » des expériences précédentes, au prix de conséquences politiques et sociales déstabilisantes, l'Europe a toujours tenté de ne pas « détruire son histoire ». Non seulement elle a constamment su produire des modèles universels (de l'Etat-nation au marxisme-socialisme), mais en passant d'un équilibre à un autre en maintenant le plus souvent en vie les éléments fondamentaux de son parcours historico-politique. *Même ici, les auteurs omettent l'Histoire et les ravages inégalés des deux guerres mondiales (et du caractère éminemment aléatoire du sort des armes !) pour en arriver où l'Europe en est aujourd'hui.*

Une classe dirigeante, faisant abstraction de la conjoncture et lisant la réalité dans une perspective historique, serait tout à fait capable de contribuer au gouvernement de la société *low cost*, en tempérant sa tendance naturelle à la consommation excessive, au totalitarisme de la consommation, et donc à la perte de valeurs autres que le prix d'un objet ou d'un service.

Si la société *low cost* est désormais une réalité, c'est un modèle inachevé, incapable d'appréhender l'homme dans sa totalité et sa complexité. Le capitalisme sauvage et les systèmes économiquement dynamiques mais non démocratiques ne peuvent pas soigner ces pathologies. Cette nouvelle réalité a besoin de s'humaniser : en faisant appel à la valeur pluriséculaire de l'identité occidentale, elle pourrait devenir le néo-humanisme de la société *low cost*.

Les tardives références des auteurs au rôle de l'Histoire semblent néanmoins aux yeux des auteurs de peu de portées, tant théoriques qu'opérationnelles.

D'abord parce que les leçons de l'Histoire ne sembleraient, selon les auteurs, que pour les Occidentaux, voire même les seuls Européens, comme si l'appréciation des rapports de force était radicalement différente entre tous les états du monde ! De même, il serait bien surprenant que les cultures asiatiques ne contiennent pas en elles-mêmes les éléments de résistance au modèle tout consommation que le capitalisme globalisé veut faire miroiter aux habitants de ce continent.

*Si les auteurs admettent finalement la médiocrité de la société *low cost*, ils ne s'interrogent nullement sur les conditions de sa remise en cause et ne proposent aucune modalité pratique de résistance à son développement.*

*De plus, les auteurs ne poussent pas suffisamment loin la logique de la civilisation *low cost* : peu de valeur accordée aux biens que le consommateur achète, ceci implique peu de valeur accordée au travail des hommes et donc à son propre travail.*

Et bien sûr peu de valeur accordée aux matières premières et à l'environnement, point d'ailleurs étrangement absent de l'analyse des auteurs. Cette absence est d'ailleurs aujourd'hui très douloureuse pour l'analyse : les premiers bénéficiaires et victimes de la hausse des prix des matières premières sont eux aussi oubliés. Les impacts géostratégiques et de décomposition de la société également...

Finalement, le *low cost* n'est-il pas incroyablement coûteux ?

Ballons

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Le 30 janvier 2008, Jean-Louis Etienne devait faire escale à Pau¹ avec son ballon² Total.

Sponsorisé par Total dans le cadre de l'année polaire internationale 2007-2008, l'expédition Total Pole Airship devait étudier la régression de la banquise à l'aide d'un appareil EM bird (oiseau électromagnétique) fixé sous le ballon et qui enregistre instantanément l'épaisseur de la glace.

Hélas, trois fois hélas, une bourrasque de vent a malencontreusement mis le ballon à terre obérant fortement la mission de l'explorateur. Unique partenaire de l'aventurier, Total a sponsorisé le projet à hauteur de 4,5 millions d'€ et il est prévu de revendre le ballon ! Dommage pour Total, encore que les assurances seront certainement sollicitées.

Et puisque Total aime les ballons, Total devrait s'intéresser à la société AAT (Adour Aerospace Technologie créée en 2001), installée à Pau, à Hélioparc, tout près du CSTJF et qui a un projet de transport aérien en dirigeable ?

Qui peut déposer une charge de 250 tonnes, hors piste, sans provoquer de dégâts par le souffle des motorisations, en s'affranchissant de toute assistance au sol sur les lieux d'intervention, en faisant fi de l'encombrement des volumes portés et en tenant l'air pendant des milliers de kilomètres : le dirigeable. Et le projet d'AAT, le dirigeable FIRST sera prêt en 2010.

Qui sont les porteurs de ce projet ? Marc Senepart, l'un des inventeurs qui cultive sa science d'ancien technicien d'hélicoptères au sein de la quasi-académie du savoir-faire qu'est l'Union des Ingénieurs et Scientifiques du Bassin de l'Adour et qui est entouré de quelques adhérents du SICTAME : Jean-Paul Messine, François Tortochaux pour ne citer qu'eux (La République du 10/04/2002).

Ce projet, ambitieux certes mais très réaliste, a déjà reçu l'aide de l'IFP (Institut Français du Pétrole), de l'UPPA (Université de Pau et des Pays de l'Adour), le laboratoire de mathématiques appliquées et le laboratoire thermodynamique de l'IUT de Tarbes. En 1999, l'État, via le préfet Michel Oster chargé de la réindustrialisation du Bassin de Lacq, s'était intéressé au projet ; dommage que Total n'apparaisse pas dans la liste des sponsors !

(Avec l'aimable autorisation de **François TORTOCHAUX**)

Un palais du pétrole et du gaz naturel

Par Jean-Claude BRÉGAIL

*Voici un texte d'un de nos adhérents, **Henri COUSTAU**, qui expose son projet de voir se pérenniser à Pau la saga pétrolière et gazière du Béarn. Ce texte est déjà paru, en avril 2004, dans la revue de l'UISBA (Union des Ingénieurs & Scientifiques du Bassin de l'Adour) dont il est aussi membre.*

*Si parmi notre lectorat des Cahiers, quelqu'un a une idée pour aider **Henri COUSTAU** dans son projet, qu'il n'hésite pas. Pour notre part, lors de l'inauguration à Lacq du carrefour Pierre Angot et lors des manifestations du 50^{ème} anniversaire du démarrage de la production de Lacq, nous avons fait connaître ce projet au représentant de David Habib député maire de Mourenx qui a l'expérience d'un projet similaire, 'Visiolacq', et à Guy Cassou, maire de Lacq qui a attiré notre attention sur les difficultés d'implantation d'un tel projet en zone SEVESO !*

« A-t-on pris conscience de cette spécificité de Pau et du Béarn : cette région correspond en population et en superficie à 0,5% seulement de la France ; pourtant, elle concentre dans son sous-sol (avant mise en exploitation) les 3/4 des richesses en hydrocarbures de l'hexagone ; Lacq, gisement géant de gaz, était, lors de sa découverte en décembre 1951, le 4^{ème} ou 5^{ème} plus gros de la planète ! Son satellite, Meillon-Pont d'As, s'étend en partie sous le château et le sud de l'agglomération paloise ! En Amérique, où on a le sens de la publicité eût été exploitée, et d'abord par des panneaux annonçant à l'approche de Pau : « **PAU, capitale française du gaz naturel** » !

¹ A l'ETAP, Ecole des Troupe Aéroportées

² Gonflé à l'hélium, l'aéronef, assemblé dans les hangars de l'aéroport de Marseille-Provence, mesure 54 m de long, 17,5 m de haut et 14 m de large. « Le dirigeable, muni d'un petit moteur à une autonomie de 1 200 km, est à l'abri des conditions météorologiques défavorables et peut même aller contre le vent. Pour venir de Marseille à Pau, il faudra une douzaine d'heures environ à une autonomie » (La république des 12 et 13 Janvier 2008). Ironie ou pas, c'est bien la météo qui a dégonflé le projet !

Comment pérenniser une telle spécificité ? Par la création d'un Palais du pétrole et du gaz naturel dédié principalement aux sciences et techniques de l'exploration production ; y serait présentée une exposition d'un niveau scientifique et pédagogique élevé, dans le style de ce qui se fait actuellement à Paris , « Pétrole, nouveaux défis » à la Cité des sciences et de l'Industrie, au Parc de la Villette (il serait intéressant qu'après sa fermeture, le 15 août prochain, une partie de cette exposition soit conservée pour être transférée à notre Palais).

Ce palais du pétrole et du gaz naturel, pôle d'attraction touristico-scientifique et de vulgarisation scientifique, ne manquerait pas d'attirer visiteurs, touristes et scolaires ; la matière grise mise à contribution pour sa création, surabondante à l'UPPA (Université de Pau et des Pays de l'Adour), au Centre Jean Feger, à l'Association Géoval ... Pourquoi ne pas envisager, pour ce Palais, la villa Ridgway berceau de la SNPA (si elle est disponible et adaptable à cette fonction particulière). Dans le parc seraient exposés : trépons, tubages, pompes à balancier...

La création de ce Palais serait aussi une façon de pérenniser la mémoire de 50 ans de recherches pétrolières en Béarn après l'épuisement des gisements ; à l'image de ce qui se fait dans les anciennes régions minières du Nord Pas-de-Calais, de St Etienne... ; ce serait aussi une occasion de faire connaître l'histoire de l'industrie pétrolière française depuis la création de la Cie française des Pétroles vers 1924, pour aboutir finalement à l'émergence du 4^{ème} pétrolier mondial, Total, qui a développé à Pau son centre scientifique et technique. Bien sûr, y trouverait place l'historique des recherches en Aquitaine, précédée de l'histoire de la géologie du bassin, illustrée de vidéos des sites géologiques les plus remarquables de nos vallées. Comme pour l'exposition en cours à la Villette, certainement, Total participerait à la création de ce Palais. Grâce à une salle qui lui serait réservée, Total aurait un moyen de communiquer en permanence avec le public (nouvelles de l'exploration, création de nouveaux outils et techniques...) beaucoup plus efficacement que par les panneaux placés sur le chemin d'Henri IV près du forage en déviation LL1 où presque personne ne passe ... »

Le livret A

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Le premier ministre François Fillon a, ce mois de janvier, fixé à 3,5 % la rémunération du placement préféré des Français. Selon Matignon, le taux du Livret A s'établit « à un niveau supérieur à l'inflation tout en préservant les conditions de financement du logement social ».

Le gouvernement a en effet décidé pour la première fois de ne pas appliquer le mécanisme de fixation automatique de ce taux. En vertu de ce mécanisme, le taux du Livret A aurait dû être porté à 4 % au 1^{er} février 2008, son plus haut niveau depuis plus de 20 ans.

Matignon rappelle que le gouverneur de la Banque de France, Christian Noyer, « a souligné que l'application de la formule automatique pénaliserait l'économie française en augmentant le coût des financements du logement social, des ménages et des entreprises, en particulier les PME ».

Les encours du livret A, centralisés par la Caisse des Dépôts (CDC) permettent en effet de financer des prêts à long terme aux organismes du logement social et toute hausse de son taux renchérit le coût de leurs crédits. Mais, outre l'argument du logement social, un produit défiscalisé rapportant 4% pénaliserait également fortement les contrats d'assurance vie en euros, très réglementés, avec des durées de cotisation strictes, rapportant à peine plus ...

8 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE (suite)

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Solution de la grille parue dans les cahiers de décembre 2007 (page 35)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	O	R		V		D	I	E		B	L	O	G	S	
2	R	A	M	E	L	I	O	R	E	R		S	O	I	F
3		T	E	L	E	X		E	T	I	R	E	R		O
4	A	I	R	E	S		E		A	N		R		P	S
5	R	O	C		T	O	T	A	L		E		M	A	S
6	A	N	I	M	E	R		R		I	N	F	I	N	I
7		N	E	U	R	A	S	T	H	E	N	I	E		L
8	G	E	R	S		G	U	S		R	U	E	L	L	E
9	B	R	E	C	H	E	S		O	E	I	L		A	S

Une autre grille pour vous divertir au coin du feu !

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1							■						■		
2											■				
3	■							■							
4				■										■	
5	■								■						
6			■			■					■				
7					■					■					
8					■							■			
9		■					■			■					■
10					■						■		■		
11	■							■			■				
12											■				
13					■		■			■				■	
14			■									■			
15	■							■							
16				■							■				
17							■								

Horizontalement

1	Télécoms au Brésil- Fabricant de casques pour cyclistes - Code AITA d'Estonian Air.
2	Chef de convoi - Grossit la Dordogne.
3	Sait travailler au berceau - Piquants à fleurs jaunes.
4	Finesse - Reptile fossile.
5	Vils revendeurs - Espère un prix.
6	Mouton paresseux - Vitesse de Sédimentation - Trou d'aiguille - Le dernier vit rouge.
7	Manage - Attendus chez le bébé - Dû.
8	Petit gris - Confortable - Présents chez le veau, absents le bœuf et le taureau.
9	Indiens - Initiales des prénoms de Ernst - Capitale du pays d'Oksana.
10	Cervoise chez les vieux anglais - Notre maison - Support de bouteilles.
11	Montagnes chez le gueules noires - Assez !
12	Aux bords de la ruine - Hasard - Lever la patte.
13	Pas cuite - Sénateur des Bouches du Rhône.
14	Rayonna sur le Nil - Renouvelé - Vieille bête.
15	Becquet encollé - Se fit épingler.
16	Blanc mis en boîte - Flasque - Couvert.
17	Un des créateurs de X-Windows - Jongle avec les pieds.

Verticalement

1	Personnel - Base du mezcal - Efficient Consumer Response - A elle.
2	Homme de troupe - Epinglés ou agrafés.
3	Leste à Constantinople - Le désespoir est au bout - Pièce d'Ibsen.
4	Découvert par un expert - Ils osent.
5	Des courriels - Devant 232 c'est une norme télécoms - Sa raison prévaut.
6	Un morceau de goret - Une galette suisse - Bout de balle.
7	Tourterelle en patois savoyard - Vague de stade - Association séparatiste.
8	Note- Déesse phénicienne de l'amour - Asiatique amateur de cuisine Thai - Cours préparatoire.
9	Prénom d'origine hébraïque - Lumière du cosmos - Réflexion à haute voix.
10	Une seule valait un fromage - Anagramme d'une péninsule pétrolière.
11	Jeune - Président actuel du FMI (initiales) - La légion en parachutes.
12	Noble - Grec fils de Dédale - Ornement.
13	Il se déclare - Mises aux points.
14	Vague humaine - Célébrée le 25 décembre - Petits, près des étoiles.
15	Vêpres latines - Bizarre.

9 - COURRIERS ENVOYÉS EN JANVIER 2008

Courrier adressé le 8/01/2008 à Mme S. Rapin (Secrétaire Générale chez TEPF) par les organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC et SICTAME au sujet des négociations salariales à Lacq

Madame,

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ne s'étant traduites par aucun accord ni constat de désaccord sur l'augmentation des salaires, nous tenons à vous faire part de notre souhait de rouvrir les négociations.

Les prévisions d'augmentation des prix annoncées en début d'année 2008 nous permettent déjà de dire que la majoration de 2,2 % qui sera appliquée sur le salaire de base sera bien en dessous du niveau de l'inflation.

Nous revendiquons la particularité de notre statut et de l'entreprise TEPF au sein de l'EP de TOTAL.

Afin que vous puissiez réajuster vos propositions salariales plus en adéquation avec les revenus de notre société et du groupe TOTAL qui nous emploient, nous vous demandons d'accéder à notre demande de réouverture des négociations.

En l'attente d'une réponse positive Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Courrier adressé le 25/01/2008 à M. G. Ropars (DRHC/RS) par B. Butori (Délégué Syndical Central) au sujet de l'intégration des lignes d'harmonisation

Monsieur,

Votre courrier, en date du 16 janvier, qui vient de me parvenir, ne peut rester sans réponse.

Vous y faites référence à la réunion du 8 janvier relative à l'intégration de lignes d'harmonisation prévue par l'accord Salaires 2008.

Comme vous l'avez fait lors de cette réunion, vous prétendez faire endosser par le SICTAME-UNSA la responsabilité d'un incident de séance que vous avez vous-même créé ; sous ce prétexte, vous avez décidé unilatéralement de quitter la réunion sans en aborder le sujet, alors que nous étions disposés à vous entendre.

En effet, alors que la délégation de la Direction comportait 4 personnes, vous entendiez, selon une règle que vous avez d'ailleurs reconnu avoir vous-même édictée, limiter à une personne la délégation du SICTAME-UNSA. Une telle disposition ne correspond à aucune disposition conventionnelle ou réglementaire et n'a jamais été acceptée par nous, comme vous le prétendez à tort et comme j'ai déjà eu l'occasion de vous le préciser dans mon courriel du 9 janvier 2008.

Cette question de l'intégration des lignes d'harmonisation est moins simple qu'il n'y paraît et pose de nombreuses questions. On ne peut que regretter que cette disposition ait été insérée dans l'accord Salaires 2008 sans que les négociateurs et les signataires aient pu véritablement en discuter et en mesurer tous les tenants et aboutissants.

Notons, de plus, que l'accord Salaires 2008 modifie ainsi les dispositions des différents accords qui ont instauré ces lignes d'harmonisation, ce qui est un procédé pour le moins curieux et contestable.

Enfin, cette intégration des lignes d'harmonisation a des effets négatifs, voire pervers, que vous n'abordez pas dans votre courrier du 16 janvier ; mais, pour les analyser et en débattre, il faudrait autre chose que le dialogue à sens unique et le format étriqué de délégation que vous entendez imposer.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Courrier adressé le 29/01/2008 à M. J.J. Guilbaud (DRHC) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) au sujet de la désignation de représentants à la Commission de Surveillance de la complémentaire santé

Monsieur le Directeur,

Le SICTAME-UNSA est présent à la MIP (Mutuelle de l'Industrie du Pétrole) avec 14 délégués élus à l'Assemblée Générale représentant 13 % de l'ensemble des délégués.

A ce titre, vous trouverez, ci-après, la désignation de deux représentants du SICTAME-UNSA à la Commission de Surveillance prévue par l'accord complémentaire santé :

- M. Bruno HENRI
- M. Hugues DELAHAYE

Vous remerciant de bien vouloir en prendre note et de les associer aux prochaines réunions de la Commission, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes meilleures salutations.

Courrier adressé le 29/01/2008 à S. Gibert (RHCI/RS) par B. Butori (Délégué Syndical Central) au sujet des listes électorales prud'homales

Madame,

Total SA et Elf Exploration Production forment une UES, dite « Amont-Holding » qui comporte 2 établissements : Paris et Pau. La Direction a également considéré cette UES comme le siège de l'entreprise, réparti sur 2 établissements.

Il est clair que l'activité principale de Total SA et d'Elf EP concerne l'extraction d'hydrocarbures et les services annexes à cette extraction (codes NAF : 111 Z et 112 Z) et que ces entreprises ne sont pas assimilables à un centre de recherche en sciences physiques et naturelles (code NAF : 731 Z).

Contrairement à ce qui a été fait lors des précédentes élections prud'homales de 2002 et 1997, les salariés OETAM de l'Etablissement de Pau n'ont pas été inscrits en section Industrie mais en section Activités diverses. La raison donnée, en réponse à la question posée par les élus SICTAME en réunion Délégués du Personnel du 17 janvier 2008 à Pau, en est que l'activité principale de l'Etablissement de Pau a été classée en activité « Recherche - développement en sciences physiques et naturelles ». Il s'agit effectivement du code NAF 731 Z qui induit le rattachement à la section « Activités diverses ».

Comme nous l'avons exposé, un tel rattachement n'est pas pertinent et il convient de rattacher les salariés OETAM à la section Industrie. Cela est possible, puisque la « Notice explicative pour les élections prud'homales du 3 décembre 2007 - Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité » (CERFA 50163*03) précise : « Si vous estimez que le code NAF ne correspond pas à votre activité principale, choisissez la section correspondant à cette activité ».

En espérant avoir une écoute favorable de l'entreprise sur un sujet aussi important et en vous remerciant par avance de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org

10 janvier 2008



Quelques conseils... pour bien commencer l'année...

1) Projet de loi pour le pouvoir d'achat :

Ce projet de loi, adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale le 20 décembre 2007, sera examiné par le Sénat le 23 janvier prochain. Il prévoit la possibilité, pour les salariés, de :

- **convertir en rémunération des droits à RTT** ;
- **débloquer** de manière anticipée, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2008, les sommes attribuées au titre de la **participation**, à concurrence de 10 000 € à l'exception des sommes placées sur le PERCO.

Dans l'immédiat, **il convient d'attendre** l'issue du débat parlementaire en cours pour connaître les dispositions ultimes de cette loi puis le résultat des éventuelles négociations susceptibles d'intervenir dans l'entreprise.

2) A compter du 1^{er} janvier 2008, les plafonds de versement dans le dispositif PERCO sont revalorisés en lien avec le relèvement des minima UFIP. Vous devriez recevoir une information individuelle à ce sujet.

Si vous êtes au plafond des versements possibles, vos versements seront augmentés sans intervention de votre part. **Si vous n'y êtes pas, c'est le moment d'ajuster vos versements ou de souscrire au PERCO si vous ne l'avez encore fait.** Un abondement de 300% ne se refuse pas !

En effet, bien que présenté comme un 'produit retraite', le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) est, en fait, un **produit d'épargne**. Son principal attrait réside dans l'abondement versé par l'employeur, qui est de 300%, avec en contrepartie le blocage des sommes jusqu'au départ en retraite ou jusqu'à l'occurrence d'un des 5 événements en permettant le déblocage anticipé : invalidité, décès, surendettement ou fin des droits au chômage (tout cela, on ne vous le souhaite pas) ou acquisition de la résidence principale.

Donc n'hésitez pas, surtout si vous n'êtes pas encore propriétaire, y compris les jeunes salariés : souscrivez au PERCO, c'est la formule d'épargne logement la plus rentable.

Ceci étant, les sommes en jeu restent faibles, mais l'abondement de 300% est à prendre :

- en **versements mensuels**, vous pouvez verser, en **part fixe jusqu'à 14,50 €/mois** et en **part variable jusqu'à 0,5% de votre salaire brut** ; le tout étant abondé à 300%, avec un plafond d'abondement annuel de 522 € pour la part fixe et de 1600 € pour la part variable.
- en **versements ponctuels**, vous pourrez utiliser tout ou partie de votre **intéressement** et/ou de votre **participation**. Dans ce cas, l'abondement est limité aux 100 premiers euros versés, si vous avez déjà saturé le plafond de versement fixe mensuel de 14,50 €. Si vous n'effectuez aucun versement fixe mensuel, le plafond d'abondement que vous pouvez récupérer par versement de la participation ou de l'intéressement est de 822 € et s'obtient par un versement de 274 €. Le moment venu, utilisez cette possibilité, **en versant de 100 à 274 €** selon le montant mensuel fixe que vous versez par ailleurs.

Si vous voulez garder votre liberté de choix pour les supports de placement, optez pour la gestion autonome. Il est possible de passer de la gestion autonome à la pilotée, mais pas l'inverse.

3) Concernant le PEC, le plafond de versement mensuel est revalorisé : il passe de 99,50 à **101,50 €** Cette formule permet de placer en épargne salariale jusqu'à 101,50 €/mois, abondés à 50%, le tout étant bloqué pour 5 ans.

4) Augmentation de capital réservée aux salariés (et aux retraités qui ont conservé un compte d'épargne salariale) :

La souscription, au prix de 44,4 € l'action Total (contre 41,65 € il y a 2 ans, en tenant compte de la division par 4 du nominal de l'action), sera ouverte du 10 au 28 mars 2008. Le total de votre souscription, y compris tous vos autres versements sur le PEG ou PERCO ne pourra excéder le quart de votre rémunération brute annuelle. Vous recevrez, d'ici fin février, une brochure vous précisant les modalités de souscription.

5) MIP et surcomplémentaires :

Suite à la mise en place de la grille « Confort », légèrement améliorée par rapport à l'ancienne grille « Sérénité », se pose la question, pour ceux qui le souhaitent, de souscrire aux nouvelles surcomplémentaires « Supra » proposées par la MIP et pour ceux qui avaient adhéré aux « Extra » de résilier une telle adhésion.

Pour vous aider à y voir plus clair, nous vous renvoyons au tract SICTAME « *Surcomplémentaires : que faire ?* », diffusé le 20 décembre 2007 et accessible en page d'accueil du site www.sictame-unsatotal.org

6) Accord salaires 2008 : Un accord minoritaire qui ouvre la voie d'une individualisation accrue !

Après consultation de ses adhérents, le SICTAME a décidé de ne pas signer l'accord proposé par la Direction. CGT et CFE-CGC ont adopté une position identique ; seuls CFTC, FO et CFDT (pour la seule partie Amont) ont signé.

Cet accord n'est satisfaisant :

- **ni sur le plan qualitatif** : en mettant en place des augmentations générales différenciées selon les catégories, il ouvre la voie à une individualisation accrue, il oppose les catégories les unes aux autres, il introduit en fait de multiples talons (exprimés en %) avec des effets de seuil, il porte atteinte aux structures et grilles salariales ; outre la fracture sociale dénoncée par le SICTAME entre une minorité qui touche toujours plus et une grande majorité tenue à l'écart d'un partage équitable, il fracture et fragmente un peu plus le corps social de l'entreprise.
- **ni sur le plan quantitatif** ; le compte n'y est pas :

Dans les UES Amont et Aval, à peine **7 %** du personnel aura une augmentation générale (AG) supérieure aux 3% de 2007 et sans aucune garantie d'augmentation individuelle ; dans l'UES Amont, ce pourcentage tombe à 1,5% !

Tous les autres (soit plus de **93%** des effectifs des 2 UES et plus de **98%** de ceux de l'UES Amont) auront moins que les 3% d'AG de 2007, alors que rien ne justifie cette baisse : ni l'évolution des résultats ou de la productivité, ni l'évolution de l'inflation. Une forte proportion (un tiers des effectifs chez Total SA) est même exclue de toute AG !

En amalgamant les Augmentations générales (AG) et les Augmentations individuelles (AI), la Direction annonce une augmentation de 3,4%, des salaires, ce qui est une communication biaisée et en trompe l'œil. Même si la transparence est loin d'être totale, nous savons que l'enveloppe des MSI a dépassé 1% l'an dernier ce qui, ajouté aux 3% d'AG, a conduit à plus de 4% d'augmentation moyenne des salaires ; à comparer à l'enveloppe de 3,4% d'AG+AI proposée cette année et aux 5,2% demandés par le SICTAME (3,2% d'AG + 2% d'enveloppe MSI).

Rappelons que chez Total SA, en 2007, l'augmentation moyenne des salaires (incluant donc AG et AI) a été de 5,2% pour les effectifs concernés (5026 personnes) ; chez Elf EP, elle a été de 4,3% pour les OETAM (621 personnes) et de 4,6% chez les Cadres (189 personnes). Chez Total France, on est aussi au-delà des 4%.

- **ni sur le plan de la méthode** :

Comme chaque année, le texte proposé à la signature a introduit des éléments non négociés. Cette année, le syntagme « *en activité et* » a été rajouté à l'article 1 de l'accord, qui en définit le champ d'application, pour donner « *les salariés des sociétés ... en activité et inscrits à l'effectif de ces sociétés au 31 décembre* ». La Direction n'a pas donné de réponse satisfaisante aux questions du SICTAME sur cet ajout ni sur l'applicabilité de l'accord aux salariés inscrits à l'effectif pouvant être considérés comme inactifs : AFC, dispensés d'activité 'protocole expatriation' ou 'protocole postés', 'arrêt maladie longue durée' ou autres. Donc, point à suivre ...

Nouveauté cette année : la négociation, qui s'est terminée le vendredi 14/12 à 19h45 - avec des propositions ultimes de la Direction mises sur l'intranet dès le 14 au soir -, s'est en fait poursuivie avec quelques-uns ; ce qui a abouti à des dispositions (avec notamment des augmentations différenciées chez Elf EP) différentes de celles définies à l'issue de la négociation du 14. Le SICTAME et la CGT ont dénoncé ces façons de faire, pas très régulières ...

La DRH s'est donc employée et a réussi à obtenir quelques signatures pour avancer dans la voie qu'elle a choisie : une plus forte individualisation avec des augmentations de salaire globalement à la baisse, phénomène qui a toutes chances de se sévérer à l'avenir. Pour parvenir à ses fins, elle utilise le chantage à la signature, que nous avons déjà dénoncé, consistant à accorder moins en l'absence de signature et à supprimer la prime. D'autres méthodes, plus respectueuses du personnel et des partenaires sociaux, sont possibles ; rappelons simplement l'exemple de Caroline Mille - DRHC de Total à l'époque Tchuruk - qui, en l'absence d'accord signé, avait cependant appliqué (comme elle l'avait annoncé) les dispositions prévues à l'accord. Dans le contexte de dépendance « employeur - employé », l'actuel chantage à la signature ne peut que réduire la valeur ou la signification d'accords ainsi obtenus.

De plus, un tel accord salarial, véritable usine à gaz, oppose les personnels entre eux et risque de s'avérer très vite et pour la majorité un véritable marché de dupes. Mais comme disait Tchouang-tseu (4^{ème} siècle avant notre ère, l'un des fondateurs du taoïsme) : « *La grande intelligence englobe, la petite intelligence discrimine.* »

7) Enfin n'oubliez pas que :

« *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* »

C'est écrit dans la Constitution de la République française. De plus, pour encourager cet acte citoyen, l'Etat autorise que la cotisation syndicale soit déduite de l'impôt sur le revenu, pour 66% de son montant.

Cette année, soyez davantage citoyen dans l'entreprise : syndiquez-vous !

Quelle que soit votre entreprise, le SICTAME sera heureux de vous renseigner ou de vous accueillir :

à La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou Bureau F101 à Galilée ; à Pau : Bureau F16 CSTJF ; à Lacq : local SICTAME

Ou téléphonez au : 01.47.44.61.71 ou 01 41 35 75 93 à Paris, au : 05.59.83.57.89 à Pau ou au : 05.59.92.28.47 à Lacq

A tous, le SICTAME UNSA souhaite : Une BONNE ANNEE ! et une BONNE SANTE !

NEGOCIATIONS SALAIRES "L'IMPASSE"

LA DIRECTION VEUT IMPOSER UN ACCORD À LA BAISSE:

Aucune des 5 organisations syndicales de TEPF n'a signé l'accord salarial 2008. Les prévisions d'augmentation des prix annoncées en début d'année nous permettent déjà d'affirmer que la mesure globale de 2,2% appliquée unilatéralement, par notre Direction Générale, sur nos salaires sera bien en dessous du niveau de l'inflation.

NE PAS INDIVIDUALISER LES SALAIRES ! REFUSER LES DISCRIMINATIONS :

L'intégration d'une ligne d'ajustement individuel qui ne reprend pas l'ancienneté de :

- 1,2 % pour les salariés jusqu'au groupe 7
- 0,7 % pour les salariés des groupes 8 à 10
- 0,3 % pour les salariés des groupes 11 à 14
- 0,0 % pour les salariés des groupes 15 à 19

va permettre à la Direction d'instaurer une individualisation des salaires, ce qui est contraire aux règles du statut du mineur.

Les Promotions, Avancements, Écarts à la prime de rendement liés à ces mêmes catégories sont les suivantes:

- 0,0 % de la masse salariale pour les salariés jusqu'au groupe 7 inclus
- 0,5 % de la masse salariale pour les salariés des groupes 8 à 10 inclus
- 0,9 % de la masse salariale pour les salariés des groupes 11 à 14 inclus
- 1,2 % de la masse salariale pour les salariés des groupes 15 à 19 inclus

sont autant de mesures de discrimination vis-à-vis des salariés au plus bas et au milieu de l'échelle.

La direction a, pour des raisons de communication, choisi d'afficher 3.4% de hausse de salaire qu'en définitive personne n'aura.

En contrepartie de l'arrêt de l'évolution de carrière des salariés jusqu'au GE 7,

30% d'entre eux toucheraient un écart à la prime de rendement. Comment pourrait-on accepter qu'une catégorie de personnel soit exclue des Promotions/Avancements et se contenter d'une prime aléatoire pour même pas un tiers d'entre eux.

C'est une première étape qui s'annonce très grave pour l'avenir. Ce découpage en 4 catégories remet en cause la transparence que constitue notre statut de mineur.

La deuxième étape pourrait consister pour la Direction à réduire progressivement voire supprimer les augmentations générales au profit des augmentations individuelles dans chaque catégorie. Les salariés de Shell, BP, Hutchinson en ont déjà fait les frais.

LA DIRECTION DOIT ROUVRIER LA NEGOCIATION !!!

Afin de revenir à des dispositions en adéquation avec la spécificité de notre société et du statut du mineur auquel les agents TEPF sont très attachés, nous avons adressé un courrier à la Direction Générale de TEPF demandant la réouverture des négociations salariales.

En cas de refus de la Direction, les 5 organisations syndicales organiseront une assemblée générale du personnel journée normale et postés, afin de décider ensemble de la suite à donner.