



LES CAHIERS DU SICTAME

MARS 2008

SOMMAIRE

* L'Éditorial.....	Page 3
* La Vie des Sections	
Retraités	Page 6
Paris - UES Amont	Page 13
Paris - Total France Siège.....	Page 15
Pau - UES Amont	Page 17
TIGF	Page 18
* Commission Économique du CCE de l'UES Amont Total du 12 mars 2008	Page 18
* Comité Central d'Entreprise des 10 et 19 mars 2008	Page 20
* La vie de l'UNSA	Page 22
* Tribune libre	Page 26
* Courriers émis en février et mars 2008	Page 27
* Tracts SICTAME distribués en mars	Page 28

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

<http://www.sictame-uns-total.org>

Chaud - Froid !

Je ne sais pas quelle sera la température annale, mais en phase de réchauffement de la planète, ce printemps est de l'ère glaciaire ! Avec autant d'autan on voit les arbres fléchis fléchir leurs branches sous le vent, certes cela évite l'air confiné mais glace jusqu'aux os. Malgré le soleil, tous les êtres attablés dans les aîtres de cette auberge se réchauffent tant bien que mal autour d'un cassoulet roboratif propre à remonter n'importe quel pauvre hère cessant d'errer sur les chemins de Saint Jacques.

Ne pensez pas que je mène grand-erre, mais je dois, comme le détective d'Agatha Christie¹, recharger, de temps à autre, mes petites cellules grises et pour cela, par ces temps frais, j'ai un faible pour cette spécialité à la fois toulousaine et chaurienne accompagnée d'un liquide riche en tanin (à boire avec modération) !

Tout en me serrant la haire pour rester crédible, il faut bien reconnaître qu'en compagnie, autour d'un bon mets, la conversation va bon train sur des sujets divers. Mais vu que Pâques est aux tisons en cette époque de marsecades², c'est plutôt du chaud-froid qui soufflait sur cette aire de repos lors de cet équinoxe de printemps !

Je vous en livre quelques uns :

Chaud-froid, sur la journée de la femme ? « Femmes, je vous aime » titre l'UNSA magazine de mars 2006 (moi aussi !), et le SICTAME leur consacre 2 tracts, un pour nos collègues femmes de la holding, l'autre pour celles de TIGF et rien pour TE&PF. Curieux car justement cette société a réussi à intégrer des femmes dans les équipes de machos qui travaillent en 3x8 sur les unités de production de l'usine. Mais, quand même, que penser de cette journée qui se surajoute à la Saint Valentin, à la fête des mères, des grands-mères, des secrétaires, des rosières, des catherinettes, à la parité hommes/femmes, au quota féminins, à la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et j'en passe ... et l'UNSA qui refait sa une en mars 2008 avec « Violences faites aux femmes » suite à l'enquête ENVEFF (Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France). D'ailleurs pour cette journée de la femme, point d'héroïne dans l'hexagone, il a fallu chercher 'over-sea' et grâce à la mondialisation on a trouvé : une militante africaine qui lutte contre le repassage de poitrine des filles prépubères, une militante islamiste qui lutte pour ouvrir sa religion à la tolérance pour les femmes, une militante australienne qui lutte pour sortir une minorité de l'alcoolisme (minorité plus cool lorsqu'elle se contentait du nectar des fourmis miel ...notre sictamette super-lionne pourra juger in situ !) ... et, chez nous ... personne ! Au moins, temps jadis, nous avions les mères de famille nombreuse qui, ayant été beaucoup honorées, l'étaient, encore un coup, par le plus haut personnage de la nation qui leur épinglait la médaille du mérite national et puis pour les plus malchanceuses, il y avait 'Reine d'un jour' ! Maintenant, rien, de moins en moins de jupons, plus de Madelon ... encore que l'on aurait pu honorer la première femme pilote d'avion qui vient d'intégrer la patrouille de France ! Ah, si, si, restent les différentes 'miss' de miss mimosa ou citron à miss univers et, aussi, nos charmantes collègues de boulot qui, cela m'a été encore redit récemment, doivent faire plus que leurs collègues hommes pour être considérées autant ! C'est pourquoi, dans certains secteurs sensibles, certaines d'entre-elles en rajoutent tellement que cela n'étonne plus leurs collègues mâles qui côtoient ces surexcitées mais cela surprend encore les hiérarchies mâles ... qui sentent que leur place devient quelque peu branlante !

Et d'ailleurs, je pose une revendication, pourquoi, nous les hommes, n'aurions-nous pas droit à une journée de l'homme ?

Quelques études pointues révèlent les métamorphoses de la masculinité. Evidemment, il y a toujours des bastions où dominent, dans les têtes viriles réfractaires au doute, de solides schémas ancestraux. Pourtant, la déstabilisation des certitudes des mâles est patente !

Parfois, cela se fait sous le poids d'injonctions paradoxales :

¹ Hercule Poirot

² En occitan, temps du mois de mars, pluie, giboulées, vent, froidure, etc.

- qu'on insiste pour dire que la force physique n'est plus signe de supériorité, on admire quand même les corps et les performances physiques,
- qu'on plébiscite la sensibilité, on redemandera la force et des émotions tenues.

C'est ainsi, les hommes doivent être sensibles et décidés, respectueux et entreprenants, puissants et vulnérables

...Ils changent donc, mais pas toujours, bien sûr, comme le souhaiteraient les femmes, ni au rythme que celles-ci désireraient ... c'est que leurs changements ne se mesurent pas à la seule aune égalitaire ! La volonté égalitaire n'efface pas d'un trait des années de socialisation différenciée. Là où les femmes attendent un échange constructif, les hommes n'ont pas encore les mots, les modèles explicatifs. (De quels sujets débattre avec une épouse qui rentre à la maison en ayant bossé en 3x8 et passer 8 heures à tourner des vannes à l'Usine de Lacq quand le mari est aide maternelle dans une ZUP et qu'il n'a pas fait téter le petit dernier !). Conséquences, « Quand les valeurs diffèrent et que les mots sont impossibles, quand la frustration ou la colère envahissent l'espace personnel et/ou conjugal, il était fréquent, hier, que les hommes usent de leurs armes de virilité, aujourd'hui, ils fuient !³ ». S'éloignant du mythe de la fusion conjugale, se réfugiant pour certains dans le célibat, se surinvestissant pour d'autres dans le travail⁴.

Curieux quand même car voici les hommes avec les mêmes problèmes que les femmes ... il y a là, égalité entre les sexes, encore qu'il leur reste à conquérir 'la journée de l'homme' et, pourquoi pas une journée chômée ? Cette revendication doit être portée tout de suite car plus tard, ce sera trop tard ... à preuve, jeunes hommes, l'Association de Aînés ruraux, moyenne d'âge 70 ans, est composée à 70 % de femmes ... ça fait réfléchir, même si une explication réside dans le fait que, statistiquement, les nanas vivent plus longtemps que les nonos.

Pour le fun il paraît que lorsque la femme et l'homme font le même régime d'amaigrissement, c'est l'homme qui maigrit le plus vite ... c'est congénitalement lié à la masse musculaire ... après avoir lu cet édito, surveillez vos compagnes, car elles vont se précipiter dans une salle de body building !

Et pour clore provisoirement ce sujet, je vous livre un titre de la République de Pyrénées du 28 mars 2008 : « Opération "Allez les filles" dans 14 établissements d'enseignement public des PA (64 avant la disparition des départements) afin d'inciter les filles à choisir des filières scientifiques ».

Chaud-froid sur le Tibet avec comme dommage collatéral un docteur spécialiste en droits de l'homme, jadis envoyé par Total au Myanmar et qui migre en expert du « in fine, que dois-je dire ? »

Chaud-froid sur l'autoroute A65 parce que le CNPN (Comité Permanent du Conseil National de Protection de la Nature) estime que la société en charge de la construction du tronçon Pau-Langon ne prend pas assez en compte la protection du vison d'Europe qui ne vit plus qu'en Charentes-Poitou et en Aquitaine !

Chaud-froid sur l'augmentation de capital ? Que penser des actions Total proposées à l'achat au prix préférentiel de 44,40 € et qui coûte 45,80 € le 21, si la baisse continue les acheteurs vont prêter de l'argent à Total ... un comble quand on connaît les bénéfices de ce géant pétrolier ! Le SICTAME et l'AVAS avaient fait paraître une information sur cette opération en explicitant ce que Total aurait dû faire mais, encore une fois, lettre morte ; dommage pour les petits actionnaires et les actionnaires salariés ! Certains analystes, vu la déroute américaine et les contrecoups en Europe conseillent de vendre plutôt que d'acheter ?

Chaud-froid sur Total qui après l'ERIKA nous fait un Donges dans le dos ! Au prix atteint par le pétrole, 400 tonnes de fioul lourd dans la Loire, c'est gâcher et, cela fait tâche dans la charte environnementale ! (C'est un quidam qui a donné l'alerte ; les capteurs électroniques et les jauges n'ont rien décelé car la rupture du tuyau n'étant pas franche, il n'y a pas eu de réelle chute de pression ... Total a promis d'indemniser tout le monde, d'après le Journal du Dimanche du 30/03/08).

³ Propos du sociologue Daniel Welzer-Lang

⁴ Chronique de Jean-Michel Dumay (Le Monde des 9 et 10 mars 2008)

Chaud-froid sur le procès AZF repoussé pour cause de lotos. Il était impossible de déplacer les traditionnels lotos de fin d'année proposés dans la salle Mermoz à Toulouse. La même que la mairie a mise à disposition de la justice, gratuitement, pour le procès AZF. Prévû en fin 2007, il a, finalement, été repoussé en février 2009 !

Chaud-froid sur le CO2 et son pilote Total à Lacq parce que les verts sont critiques. Pour être crédibles, il faudrait quand même être, de temps en temps, raisonnables devant la finalité et l'ampleur de certains projets dédiés à la bonne santé de la planète ! D'un côté, on veut réduire les émissions de CO2 et de l'autre, on vilipende les projets aptes à le faire !

Chaud-froid chez le patronat qui a fait peser la suspicion sur les syndicats alors qu'il est probable qu'il y a erreur sur la cible. Il est vrai que, dans ce milieu du patronat, habitué à une certaine impunité et dans lequel c'est tellement l'usage des stock-options, des bonus et des retraites chapeaux, personne n'avait envisagé le choc que produiraient dans l'opinion :

- la révélation de l'attribution d'un pécule de 1,5 million d'€ à un président d'une composante du syndicat
- la nomination à la tête de l'AGIRC et de l'ARRCO d'un président 'mis en examen' mais ami du premier.

Cela fait désordre dans le landerneau, mais finalement, cela sert les syndicats.

Mais, quels syndicats :

- les irréfragables qui actuellement font du lobbying pour faire passer auprès des pouvoirs publics leurs idées rétrogrades sur la recomposition syndicale ?
- les syndicats que certains aimeraient voir disparaître ?

Et bien, pour nous, c'est plutôt chaud aujourd'hui car, plus que jamais, le syndicat SICTAME, dans les entreprises où il est implanté, et l'UNSA au niveau national sont devenus des partenaires incontournables.

L'UNSA en fera la preuve demain aux élections prud'homales du 3 décembre 2008 !

L'UNSA prendra sa place dans le paysage syndical ; les urnes parleront !

Assez de pseudos négociations en catimini dans les soupentes des ministères, entre les irréfragables et les pouvoirs publics, pour barrer la route à l'UNSA⁵ !

Chaud-froid sur le montant des impôts, sur le pouvoir d'achat, et sur les réformes en cours !

Beaucoup de froid sans doute, beaucoup de chaud aussi et dans ce cas espérons que nous éviterons les coups de sang ! Souvenons nous de cela, c'est la première fois en France que les retraités manifestent et la première fois que 20 à 30 000 handicapés, venus de toute la France, sont allés à Paris pour marcher symboliquement sur l'Élysée afin que l'AAH⁶ (628 €/mois) passe au niveau du Smic brut (1 200 € mensuels) !

⁵ Inspiré par les propos d'Alain Olive : Prud'homales 2008, un scrutin décisif

⁶ AAH = Allocation Adultes Handicapés

Et pour terminer, un petit moment de recueillement patriotisme pour saluer simplement, mais très respectueusement, le départ, à 110 ans, de Lazare⁷, dernier de l'immense cohorte des 8,5 millions de soldats français de la Grande guerre. Ce bleuet non embusqué est vite devenu poilu dans les tranchées, doyen des français, et dernier légionnaire survivant de la 1^{ère} guerre mondiale, il était un « Homme de paix, modeste et héroïque⁸ » et, c'est grâce à des hommes et des femmes de cette trempe que la démocratie peut perdurer.

A suivre ...

2 - LA VIE DES SECTIONS

2.1 RETRAITÉS

Par Jean-Claude BRÉGAIL

La manif des retraités

Plusieurs milliers de retraités (de 10 000 à 19 000 selon l'AFP) ont manifesté, jeudi 6 mars 2008, à travers toute la France, à l'appel de l'ensemble des syndicats*.

« C'est du jamais vu chez les retraités » !

Les manifestants, derrière leur banderole réclamant une augmentation immédiate des retraites ont, à Paris, marché vers Matignon, où une délégation intersyndicale a été reçue par un Conseiller du Premier Ministre.

Le relèvement de 1,1 % des retraites au 1^{er} janvier, pour une inflation annuelle de 2,6 % en décembre (+ 1,5 % en moyenne sur l'ensemble de 2007), a constitué, selon l'expression d'un manifestant toulousain 'la goutte d'eau qui a fait déborder le vase'^{**}. D'autant plus que Nicolas Sarkozy avait insisté durant la campagne présidentielle sur le pouvoir d'achat des retraités qui ont majoritairement voté pour lui.

Plus de 50 % des retraités gagnent moins que le SMIC alors que le COR, en novembre 2007 balançait l'information suivante : « Globalement, en incluant le patrimoine, la situation moyenne des 14 millions de retraités est proche de celle des actifs mais, avec de grandes disparités, particulièrement au détriment de ceux, souvent des femmes, ayant connu des parcours professionnels en dents de scie ».

Toutes les parties revendicatrices sont d'accord pour obtenir plus, immédiatement, car le compte n'y est pas. Seuls les taux différent, de 0,5 à 1,6 %.

* Cette journée d'action réunissait les Unions confédérales de retraités CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC et UNSA et la Fédération des retraités de la fonction publique (FGR-FP), rejoints par la FSU.

** Je préfère l'expression « idiote » : « la goutte d'eau qui a mis le feu aux poudres » !

⁷ Lazare a créé en 1921, avec deux de ses frères, l'entreprise 'Ponticelli Frères' que j'ai vu opérer à l'Usine de Lacq, lors des gros entretiens des installations, les arrêts unités programmés durant les étés (entretien des cheminées d'usines puis spécialiste des montages et démontages délicats).

A propos des poilus, en février 2008, plus d'un survit dans le monde et en France, moins de deux survivent⁹. Il reste, aujourd'hui, 8 poilus en vie :

- trois combattants de l'armée britannique (111, 109 et 106 ans),
- deux anciens de l'armée italienne (109 et 109 ans),
- un vétéran de l'armée américaine (106 ans),
- un soldat de l'armée austro-hongroise (106 ans),
- un combattant de l'armée de l'empire ottoman (109 ans).

Lazare Ponticelli, le dernier français est décédé le 12 mars 2008 à 110 ans,

Erich Kästner, le dernier allemand est décédé le 1^{er} janvier 2008 à 107 ans.

⁸ Max Gallo lors de l'hommage funèbre

⁹ Excusez-moi, je n'ai pas pu résister : si le sujet est "plus d'un", le verbe reste au singulier ; avec "moins de deux", il se met au pluriel ! Curious franchés

Le ministre se retranche derrière la loi sur la réforme des retraites : « Le pouvoir d'achat des retraités est garanti par la loi de 2003 qui prévoit que les retraites sont indexées sur les prix ».

A suivre avec vigilance ...

Rapport succinct du CA de la CNR du Jeudi 6 mars 2008 à Paris

A un email que j'avais adressé à la CNR (je ne suis sans doute pas le seul ?), sur le fait que la CFR et ses adhérents CNR, FNAR, UFR et Aînés ruraux pourraient défiler aux côtés des sections de retraités des syndicats ce 6 mars 2008, le Président Paul Andrieu, en début de séance déclare que :

- malgré des courriers ils n'ont pas été sollicités par les syndicats,
- que la 'manif' ce n'est pas véritablement leur tasse de thé (beaucoup d'adhérents sont militaires, médecins, hospitaliers, banquiers ... peu enclins à la contestation dans la rue et, plus favorables au lobbying auprès des 'politiques' !). Note : en ce qui concerne le régime général, le niveau des retraites est garanti par la loi et donc les retraites de la SS doivent être automatiquement revalorisées du montant de l'inflation.

En préambule, le Président informe le CA sur un point important, M. Jean Louis Mandinaud, Président de la CFR ne souhaite pas renouveler son mandat, il faut donc élire un autre Président et, dans la foulée, revoir les statuts de la CFR. Note : on se souvient que JL. Mandinaud avait été nommé au Conseil Economique et Social (CES) par le Président Jacques Chirac ... une façon de faire entrer dans cette instance la CFR aux côtés des syndicats irréfragables. La CFR perdra-t-elle cette place ? Cela crée quelques turbulences dans la maison surtout que FNAR et UFR se sont regroupées pour mieux travailler et produire leur journal 'Partages'. Sans doute faut-il laisser retomber la crème du lait !

Fonctionnement de la CNR (en vrac !) :

1 - Le Président de la CNR, ne veut plus siéger à la Commission CFR sur les retraites et par ailleurs il souhaite mettre fin à ses fonctions début 2009 (sans doute à l'AG en février 2009 ... il aura 80 ans).

2 - Le CA ne respecte pas la parité hommes/femmes ... ce jour une seule femme était présente,

3 - Le secrétariat fonctionne à effectif minimum, il recherche des bonnes volontés 'parisiennes' pour travailler,

4 - La CNR fonctionne à minima au niveau des budgets, elle vit avec un déficit de 15 000 €/an. Il faut redresser la situation notamment en faisant adhérer des associations et des électrons libres. Note : pour les cas isolés, ils sont aussi 'chassés' par les syndicats.

5 - La CNR souhaite :

- mettre en place des Comités de réflexion car la CNR a besoin de se positionner par exemple sur le 5^{ème} risque et de former son représentant qui ira défendre les positions de la CNR à la CFR,
- créer une cellule de recrutement,
- créer un comité de rédaction.

Les bonnes volontés doivent se faire connaître sous huitaine au bureau de la CNR.

Note : Hélas, pour des problèmes budgétaires cela ne peut concerner que des 'parisiens' ou alors des Présidents de Région dont les voyages sont pris en compte par la CNR !

6 - Une confédération ne vaut que par ses structures en Province mais pour des raisons budgétaires, il faut se pencher sur la survie des structures départementales de la CNR. Convoqués à cet effet, les Présidents de Région ont souhaité conserver les structures départementales et ce d'autant plus que les CODERPA, dans lesquels la CNR est représentée sont des organismes départementaux.

Mais le Président insiste et demande quelles sont les structures départementales à supprimer ? Ou alors comment est-il possible de mutualiser les budgets région/département ?

Note : en ce qui concerne l'Aquitaine, le Président Jean Desbordes (adhérent ANHR : Association Nationale des Hospitaliers Retraités) déclare qu'il n'y a aucune activité à Périgueux, qu'il est le seul représentant CNR mais qu'il siège au CODERPA et en Gironde, deux personnes de l'ANHR représentent la CNR (sic !). Et quid des budgets des départements et de la région ? La CNR alimente-t-elle la Gironde (200 €), la Dordogne (200 €) et la région Aquitaine (x €) ?

7 - Les CODERPA vont être renouvelés, il est important que le secrétaire de la CNR connaisse les noms de tous les représentants titulaires et suppléants de la CNR.

Note : Pour le Comité départemental 64, nos représentants au CODERPA sont : M. le docteur Raymond Déchelotte (Titulaire) et M. Louis Seval (Suppléant).

8 - L'adresse courriel contact@cnr-info.org fonctionne.

Les actions récentes de la CNR (en vrac !) :

1 - Exonération de la redevance TV en 2008, mais soyons vigilants car le problème se reposera.

Note : sans doute en 2009 après les élections,

2 - Minimum vieillesse (qui n'existe plus) : le Président de la République ne parle jamais des « laissés pour compte » :

- 2,5 % en 5 ans rapportés aux augmentations prévisibles du coût de la vie, cela ne représente rien,
- 750 à 800 000 personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté ! Il faut donc que le minimum retraite soit au-dessus de ce seuil de pauvreté.

Note : D'après le Président, il faudrait arrêter de parler de petites retraites, mieux vaudrait parler de retraites inférieures à un certain plancher ; mais attention aux effets de seuils !

Note : le minimum vieillesse est remplacé par l'ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Agées).

Les rendez-vous de 2008 ; la CNR/CFR sera auditionnée sur :

Le taux d'activité des seniors : Nous sommes, paraît-il, les mauvais élèves de l'Europe avec un taux de 40 %. Toutefois, il faut noter que si les autres pays ont des taux supérieurs au nôtre (50 % pour les pays nordiques) c'est que leurs seniors ont besoin de travailler car leurs retraites sont très faibles et qu'ils ont peut être abusé du temps partiel ? Donc ...nous ne sommes pas si mauvais que cela !

Pour améliorer ce taux, sans doute faudrait-il une implication plus grande des entreprises pour garder les 50 ans et plus, les former, les reclasser, etc.

Il faudrait :

- prohiber les départs anticipés, mettre toutes les PRC à la charge des entreprises et seulement des entreprises,
- favoriser le cumul emploi/retraite (rapport Attali) tout en surveillant la surcôte !

La durée d'activité : La CNR/CFR pense qu'il faut qu'il y ait corrélation entre la durée d'assurance et la durée de vie ... cela semble indispensable pour la survie des régimes par répartition. Il faudra un financement des retraites autre que les ponctions salariales :

Le financement des retraites : D'après François Fillon, on va vers le plein emploi, donc le financement sera moins problématique car les cotisations vieillesse vont rentrer !

La CNR demande :

- la taxation des stocks options,
- l'imposition au premier € de l'intéressement et de la participation.
- l'arrêt des avantages fiscaux sur les abondements privilégiés, PERCO, etc. Car les entreprises pourraient favoriser ce type de rémunération au détriment des salaires qui sont cotisables et imposables.

- l'imposition pour tous, même pour 0,5 €, tout le monde doit participer au financement des retraites et de la protection sociale (qui fait partie des retraites).
- l'augmentation modérée des cotisations tout en gardant de la compétitivité à nos entreprises.
- de travailler sur la CSG plutôt que sur la TVA sociale (d'ailleurs, il pourrait y avoir en ces temps de perte de pouvoir d'achat, confusion entre les TVA. Si le chômage tombe à 5 % (nous sommes à 8,5 % avant les élections municipales et cantonales du mars 2008) plus de problème de financement des retraites en 2020 et après 2020 plus du tout de problème (paraît-il) puisque les actifs seront plus nombreux que les retraités !
- de donner aux actifs, la lisibilité de leur retraite afin qu'ils ne soient pas dépités en fin de carrière (un bon salaire vaut mieux qu'une bonne prime pour le calcul de la retraite !)

Note : les syndicats ne seront pas d'accord sur tout!

La CNR affiche clairement que :

- la répartition est la seule garantie de toucher une retraite → c'est le socle de la solidarité intergénérationnelle et de la cohésion sociale,
- la capitalisation ne doit être utilisée que pour se construire une retraite complémentaire mais pas au détriment de la répartition.

Et les autres chantiers (en vrac) :

- La fléxisécurité ? Pourquoi pas, dit la CNR, mais cela réclame beaucoup de vigilance de la part des partenaires sociaux. Flexibilité dans les entreprises, certes, mais pas au détriment de la sécurité des travailleurs !
- La pénibilité ... la discussion dure depuis 2 ans ... la pénibilité n'est pas définie, physique et/ou psychologique (pénibilité technique, motrice, les uns pouvant être mis à la retraite, les autres pouvant être reclassés) ... divergences entre le Medef qui veut recaser les gens et les syndicats qui veulent les mettre le plus tôt possible à la retraite.

Note : le Medef veut-il faire aboutir cette négociation ?

- L'ARRCO et l'AGIRC vivent sous les accords Fillon de 2003 qui prennent fin en 2008. Rien n'est réglé à ce jour. Or, 11 millions de retraites ARRCO et 2 millions de retraites AGIRC sont servies cette année et ces deux institutions gèrent 55,6 milliards € de retraites, du public, du privé, des non salariés, etc. Ces deux institutions envisagent d'augmenter le taux d'appel ... ceci est inacceptable pour la CNR et le Medef refuse catégoriquement l'augmentation de ses cotisations. Et pour les pensions, la baisse continue du taux de rendement entraîne ipso facto une baisse des pensions, ce qui se traduira, si cette situation perdure, par une baisse des pensions de l'ordre de 30 % vers 2025/2030. Il faut mettre en place un taux constant de rendement pour enrayer cette baisse mais il faut garder en mémoire que l'AGIRC sera déficitaire après extinction des réserves en 2015 et l'ARRCO en 2020. Le gouvernement ne saurait quand même pas se désintéresser du sort des retraites complémentaires rendues obligatoires à son initiative !
- Les pensions de réversion : la aussi, rien de réglé. Le COR étudie actuellement les avantages familiaux et conjugaux (par exemple, la MDA ou majoration de durée d'assurance, l'AVPF ou assurance vieillesse des parents au foyer, la BPE ou bonification). Aujourd'hui les acquis sont acquis mais c'est pour l'avenir que la question se pose ; y aura-t-il des restrictions ? Cela dépendra en partie de la politique familiale gouvernementale du moment. Est-il pertinent que le père et la mère aient accès, touchent tous les deux les mêmes bonifications ? Est-il normal qu'elles soient non imposables, progressives au lieu de forfaitaires ? etc.

L'ARRCO et l'AGIRC regardent aussi ces bonifications. Pour en revenir à la réversion, la CNR demande la suppression du plafond ; beaucoup de femmes ne touchent pas le plafond de la pension de réversion, il faudrait toucher les 54 ou 60 % prévus par le Président de la République après assimilation de tous les régimes spéciaux.

Note : Du travail sur la planche car bonification et réversion passent par l'harmonisation des régimes.

- La réforme de l'assurance maladie. La CNR doit se positionner sur le 5^{ème} risque.
Note : Nous savons que les sommes récoltées par les franchises médicales ne couvriront pas le budget nécessaire au plan Alzheimer, à la recherche contre le cancer, aux soins palliatifs. Lors d'une récente

déclaration, le Président de la République a émis l'idée d'une couverture de ces risques par une assurance personnelle. Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité a déclaré le 16 janvier devant le Sénat que « la perte d'autonomie était un enjeu de solidarité nationale mais que l'épargne individuelle pouvait contribuer à la couverture d'un risque, qui intervient tard dans la vie et qui peut être anticipé individuellement. Comme Alain Cordier, président de la CNSA, il distingue le 'cure' : le soin médical, du 'care' : l'accompagnement qui concerne la vie quotidienne de l'aîné. La dépendance représente bien, selon lui, un risque nouveau, s'ajoutant aux réponses spécifiques apportées par les quatre autres branches de la Sécurité sociale créées en 1945 : maladie, accidents du travail, famille, vieillesse car elles n'apportent pas aujourd'hui de réponse adaptée au défi social de la perte d'autonomie. Et, il a annoncé le dépôt d'un projet de loi instituant le 5^{ème} risque pour l'automne. Nous avons l'assurance vie, nous avons l'assurance dépendance pour ceux qui peuvent se la payer, demain une autre assurance. Mais comment vont faire tous ceux qui perçoivent le RMI, le minimum vieillesse ou une petite pension de réversion ? Et la solidarité nationale ! Quoiqu'il en soit, les retraités ne s'en sortiront pas indemnes car c'est un effort de la Nation pour la Nation ! Nous devons tous cracher au bassinet⁹.

- Avec ce 5^{ème} risque, ce que craignent les spécialistes de la santé c'est l'émergence des ARS (Agence Régionale sur la Santé). Agences qui gèrent tout ce qui est médico-social ; c'est en quelque sorte la prise en main de ce secteur par l'état car le Président de l'ARS ne rend compte qu'aux plus hautes instances de l'Etat en by-passant le Préfet.

Donc les ARS sont autonomes par rapport aux Préfets :

- se substituent aux ARH (Agence Régionale pour les Hospitalisations) et
- assimilent/englobent les DRASS et les DASS qui disparaissent et
- impactent sur les Caisses d'assurance maladie.

Note : voir les rapports d'Yves Bur (Docteur en Odontologie, Député du Bas Rhin) présenté à l'Assemblée Nationale au titre de la Commission des Affaires culturelles, Familiales et sociales « En conclusion des travaux de la mission sur le ARS) et de Philippe Ritter (Préfet honoraire) présenté en janvier 2008 à Mme Bachelot-Narquin, ministre de la Santé, de la Jeunesse et des Sports.

- Le logement des personnes âgées, l'enquête est en cours. Quel établissement ?
Quel EPAD :
 - celui à but commercial à 80 €/jour ? C'est le client qui paie.
 - celui géré par des associations ou des structures à but non lucratif à 60/65 € la journée ? C'est le client qui paie.
 - celui, vieil établissement hospitalier, modifié au fil du temps avec du personnel non qualifié, etc. à 45€ /jour ? C'est le département qui paie.
- L'APA est à nouveau récupérable sur la succession. Enfin une partie, car lorsqu'un patient va en maison, il y a trois pôles de frais :
 - l'hôtellerie, payée par la personne âgée,
 - l'Assurance maladie (les soins) payée par la Caisse
 - l'invalidité payée par le département avec l'APA qui obéit aux 6 niveaux GIR et dont les sommes versées pour les GIR 5 et 6 ne sont pas récupérables mais pour les GIR de 1 à 4 sont récupérables sur l'héritage.

Note : Là, il y a quand même du grain à moudre !
- L'ASV. C'est l'Assurance Vieillesse des Médecins, c'est la retraite complémentaire des médecins et des dentistes et il y a actuellement de grosses difficultés de réajustement de cette ASV (45 % de la retraite) pour les médecins conventionnés.

⁹ A la cour des Miracles ... celle-ci devait son nom au fait, qu'au soir venu, « les aveugles voyaient clairs ... les estropiés y retrouvaient l'usage de leurs jambes ». Il y avait devant une statue de saint volée dans une église, une bassine et les gens qui passaient devant étaient obligés d'y jeter une pièce pour ne pas provoquer le courroux de tous les jeux de la cour. De là la naissance de l'expression « cracher au bassinet » !

Et pour terminer, pour élire un nouveau Président, début 2008, le bureau de la CNR fera appel à candidature en mai 2008.

Note : je ne suis pas candidat !

La CARMI du Sud-Ouest face à la COG

Compte-rendu succinct de la réunion tenue le mardi 4 mars 2008, au siège social de la CARMI du Sud-Ouest à Carmaux (81400), ayant pour thème :

« Présentation de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2008-2011 du Régime minier de la Sécurité sociale ».

Invités par Bernard Fraysse, Président du CA de la CARMI du Sud Ouest et Nicole Gillon, Directrice de la CARMI du Sud Ouest,

- Jean-Claude Aurousseau, Président du CA de la CANSSM,
- Erik Rance, Directeur général de la CANSSM,
- et le Docteur Hautoul,

sont venus présenter la COG 2008-2011 aux Administrateurs de la CARMI du S.O., aux élus locaux et aux membres d'autres Caisse de SS.

Voici, extraits de mes notes personnelles, les points qui, d'après moi sont à mettre en exergue :

1. d'abord le souci de ne pas heurter, puisque en introduction JC. Aurousseau déclare : « ... nous venons rencontrer des amis, des partenaires et nous devons mener à bien cette COG ... » (mais la pilule est quand même un peu grosse ..., mais sans doute inévitable ?). Quoiqu'il en soit, pour réussir cette COG, il faudra un travail en commun avec les administrateurs et tous les acteurs qui ont œuvré à l'ouverture du Régime minier vers l'extérieur.
2. ensuite il a posé les grands axes de la COG et E. Rance les a développés :
 - a. Espoir : « le régime minier ne va pas mourir » car les ministères des Affaires sociales et du Budget ont révisé leurs positions, ce Régime doit vivre car il apporte une réelle offre de soins à la population.
 - b. Ambition : intensifier les efforts du Régime envers nos affiliés. Toutefois il faudra mettre en place une synergie entre nos structures « Programme Priorité Santé Mutualiste ». C'est l'offre de service en direction de la population minière.
 - c. Volonté : c'est l'ouverture en plaçant l'offre de soins du Régime à disposition de l'ensemble de la population et notamment là où l'offre médicale de la SS est insuffisante et là où les médecins sont trop chers. Nous avons vécu trop longtemps en autarcie, il faut maintenant trouver des synergies avec l'extérieur. Nous souhaitons développer un partenariat avec la MSA qui a un peu les mêmes problèmes que nous. C'est la promotion d'une offre de soins de qualité pour tous. Mais cela passera par la modification des statuts du personnel tout en respectant les engagements initiaux de la COG : emploi garanti et possibilité pour ceux qui veulent rester minier, de le rester !
3. Atout : le Régime possède, en métropole, 187 Centres de Santé minier. Toute personne doit, à tous moments, être assurée d'avoir un accueil médical et/ou social et ceci est fait dans nos Centres de soins miniers. De plus, le docteur Hautoul précise que le Régime adhère au « Projet médical national », c'est une volonté de la CAN qui déclinera ensuite vers les CARMI.
4. Objectifs : le Régime doit :
 - faire un effort sérieux sur sa gestion pour éradiquer le déficit structurel → il est vrai que la rémunération à l'acte le favorise ! Il ne faut pas perdre de vue que le Régime est subventionné à hauteur de 3.2 milliards d'€ par la solidarité nationale donc, nous devons rendre des comptes et avoir une

gestion rigoureuse ! Les Pouvoirs publics ont apuré les déficits de la SSM année par année, aujourd'hui, c'est fini. (Les centres de santé miniers ont un déficit qui s'élève à 54 % de leur Chiffre d'Affaires alors que chez les libéraux financés à l'acte, ce pourcentage n'est que de 10 à 15 %). C'est la performance et l'efficacité de la gestion du Régime.

- diminuer par 2 les effectifs des Centres de Santé,
- intégrer au mieux nos pharmacies, en complément des officines libérales,
- ouvrir les structures de gestion locales vers des structures associatives (mutualiser les moyens) en fonction de quoi la COG laissera plus de liberté à ces structures locales à condition qu'elles rendent compte régulièrement pour vérifier si la COG est bien suivie.
- transfert, dès juillet 2008, des Médecins Conseils du Régime minier à la SS tout en participant à la mise en place d'un Pôle minier au sein du Régime général dans lequel des médecins seraient mis à disposition du Régime minier pour traiter des spécificités de ce Régime (notamment les ATMP, les Commission CRA, etc.).
- transfert de la Branche Maladie à la Sécurité Sociale Générale en 2010. Donc, migration de nos outils informatiques vers la SS et mutualisation des Centres de gestion de la Branche Maladie. Que faire des 420 personnes qui travaillent à la SSM ? Reclassement certes dans l'esprit de la COG mais en disant que ce personnel devra quand même faire preuve de mobilité intellectuelle et géographique. (Il paraît que pour gérer les 216 000 affiliés recensés aujourd'hui au Régime minier, la SS le fera avec 40 % de personnel en moins !). Si je puis me permettre, je crois qu'en 2010, nous serons alignés sur les affiliés de la SS et nous n'échapperons plus à la ponction du 1€ et aux franchises médicales ... à suivre !
- mieux nous faire connaître bien que la pub soit interdite en matière médicale, il reste INTERNET ... les 'pétroliers' ont demandé à ce que la CARMI fasse un effort pour promouvoir le Centre de Santé de Pau.
- avoir une véritable gestion RH avec notamment une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- bien 'utiliser' les moyens budgétaires et savoir que « Le ministère du Budget a manifesté, via la COG, son engagement financier ».

Soutenu par le ministère du Budget et par le ministère de la Santé il est possible d'affirmer comme l'ont fait JC Aourousseau et E Rance que :

« Le Régime minier n'est pas mort ! ».

NB : En bref, les organisations syndicales présentes, font part de leurs inquiétudes quant aux nouveaux statuts des personnels, aux divers transferts des compétences vers la S.S, au devenir du patrimoine, à l'effort à faire pour réduire de 50% sur 2 ans les déficits actuels des Centres de Santé et à la perte de la maîtrise de l'outil informatique.

Pour de plus amples informations, le syndicat possède, à votre disposition, la documentation suivante, distribuée lors de cette réunion. A savoir :

- Slides de la « Présentation de la COG ».
- Rapport d'activité du Régime minier 2006.
- Rapport d'objectifs et de Gestion Etat-CANSSM.
- Plaquette L'offre de soins de la CARMI du Sud Ouest.
- Les 7 CARMI (découpage géographique national).
- La CARMI du S.O. (l'espace géographique de cette CARMI).

2.2 PARIS - UES Amont

Comité d'établissement du 25 mars 2008

Par Christian CASSIER

• **Compte rendu d'activités**

Le secrétaire fait part à la direction de la constitution d'un groupe de travail qui participera à la rédaction du compte rendu d'activités.

• **Avis du CE sur le projet d'organisation de la Direction Juridique Groupe**

« Les élus du CE siège TOTAL UES Amont, réunis en séance plénière le 25 mars 2008, ont pu examiner le projet d'aménagement d'organisation de la Direction Juridique Groupe.

Les élus regrettent que la présentation n'ait pas été faite par un responsable de la Direction Juridique et que des documents cohérents n'aient été communiqués que tardivement, n'ayant pu permettre aux élus réunis en préparatoire d'en débattre sereinement.

Suite aux questions posées, ils constatent la mise en place de 3 nouveaux pôles et actent positivement qu'elle entraînera à l'été 2008 une augmentation du nombre des postes par la création additionnelle de 11 postes supplémentaires par rapport à juin 2007.

La CFE du CE suivra tout particulièrement cette évolution. Par ailleurs, les élus demandent que l'organisation générale de la Direction Juridique aux bornes du groupe soit traitée dans son ensemble lors d'une présentation en CCE, voire en CE.

Ceci constituera l'avis des élus du CE Siège TOTAL UES Amont ».

Mme Lubineau précise que la CFDT est d'accord avec la lecture de cet avis, qu'elle considère comme un avis positif. Les autres élus et les autres représentants syndicaux présents considèrent que l'avis n'a pas à être qualifié de positif ou de négatif et que l'avis non qualifié et le vote qui doit s'en suivre constitue l'avis des élus du CE.

Il est procédé au vote de l'avis à mains levées. 15 votants.

L'avis du CE lu par le Secrétaire est adopté à l'unanimité.

• **Avis du CE sur le projet du bilan social 2007 de l'établissement de Paris**

« Après avoir pris connaissance du compte rendu de la réunion du 14 mars 2008 de la CFE du CE, les élus du CE Siège UES Amont décident de suivre les préconisations de la CFE et émettent un avis négatif sur le bilan 2007 de l'Etablissement de Paris de l'UES Amont TOTAL.

En effet, si les élus se réjouissent qu'un véritable bilan social ait été présenté pour la première fois cette année, ils déplorent :

- 1 - que l'effort d'embauche soit très insuffisant au regard du nombre d'OETAM, ce qui entraîne un report d'activité sur les ingénieurs et cadres et la désorganisation de certains services.*
- 2 - que le déséquilibre en effectif et du point de vue salarial entre les hommes et les femmes, s'il se réduit, reste anormal et inacceptable ;*
- 3 - que la politique de recrutement menée actuellement et depuis quelques années déjà par la Direction n'anticipe pas suffisamment les départs à la retraite qui ne manqueront pas de se produire d'ici dix à quinze ans, entraînant une déperdition de savoir-faire en interne.*
- 4 - le manque de visibilité quant au risque de substitution d'emplois statutaires par une succession de stagiaires ;*
- 5 - l'accroissement important et continu du nombre de prestataires qui conduit à la disparition de certaines compétences et d'emplois à faible qualification.*
- 6 - une politique d'embauche des personnes handicapées déjà déplorable les exercices précédents, en régression et bien en deçà des minima imposés par la loi. »*

15 votants. Les élus adoptent l'avis à l'unanimité. .

Délégués du personnel du 20 mars 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.

Modifications contractuelles des conditions de prise en charge des absences maladies

Existe-t-il des conditions d'ancienneté d'un salarié absent pour maladie pour bénéficier de la période de carence de 3 jours pendant laquelle sa rémunération est intégralement payée par l'employeur ?

Réponse : Non, l'accord de prévoyance du 15/03/02 ne prévoit pas de condition d'ancienneté pour le maintien de la rémunération dès le premier jour de maladie.

Question : De manière plus générale, l'accord national du 11 janvier 2008 relatif au marché du travail a-t-il un impact sur les dispositions conventionnelles et celles propres à Total et relatives aux conditions de prise en charge par l'employeur des absences maladie ?

Réponse : A priori il n'a pas d'impact car les dispositions conventionnelles ou propres à Total sont plus favorables que l'accord de mensualisation. Cependant, nous vous invitons à préciser votre question au besoin.

Revalorisation IKT

Les Indemnités Kilométriques de Service (IKS) ont bien été revalorisées au 1^{er} janvier 2008, conformément à la note diffusée le 19 février dernier.

Les élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction s'il est envisagé une revalorisation des IK Trajet, au vu notamment de l'augmentation du prix du carburant depuis plusieurs mois.

Réponse : Les IK Trajet ont été revalorisés au 1^{er} Février 2008 en fonction de l'évolution de l'indice de référence. Le montant de l'indemnité kilométrique passe de 0,20€ à 0,22€.

La note d'administration a été mise à jour le 12 mars et est en cours de mise en ligne.

Cessation Anticipée d'Activité (CAA) et rachat de trimestres

Pour les salariés qui prendront leur retraite après le 01/01/2010, ayant déjà quitté leur activité du fait de leurs droits à CAA et ayant racheté des trimestres (avec ou sans prêts Total),

Quels seront leurs indemnités de départ et les régimes fiscaux et sociaux correspondants, considérant qu'ils ont pris leur décision de départ en fonction des conditions prévalant avant la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 ?

Si ces conditions sont modifiées de façon significative par rapport à celles en fonction desquelles ils ont pris leurs décisions, et que le salarié souhaite donc annuler son engagement de départ, quelles sont les dispositions alors prévues ?

Réponse : Compte tenu des évolutions encore à venir d'ici fin 2008, un examen de la situation sera fait au cours du deuxième trimestre 2009.

Sur les slides présentées et remises par la Direction aux OS, figurent les informations suivantes :

« Impact : Deux cas de figures pourront se présenter à compter du 1^{er} janvier 2010 :

Soit le salarié bénéficie d'un dispositif de préretraite ou de cessation anticipée d'activité défini avant le 22 août 2003, et il peut faire l'objet d'une mise à la retraite, qui s'accompagnera du versement de l'indemnité correspondante, assortie d'un régime fiscal et social plus favorable pour le salarié ;

Soit le salarié ne bénéficie pas d'un tel dispositif, et il n'a d'autre solution s'il souhaite faire valoir ses droits à retraite avant l'âge de 65 ans, que de prendre l'initiative d'un départ à la retraite, qui s'accompagnera du versement de l'indemnité de départ à la retraite, au régime fiscal et social moins favorable que l'indemnité de mise à la retraite. »

Question : Quels sont, de façon plus explicite, les régimes dans les sociétés du groupe bénéficiant « d'un dispositif de préretraite ou de cessation anticipée d'activité défini avant le 22 août 2003 » ?

Si un salarié contrat Elf EP avec CAA est un « dispositif de préretraite ou de cessation anticipée d'activité défini avant le 22 août 2003 » et bénéficie de l'IMR assortie d'un régime fiscal et social favorable, quel est le régime dont bénéficie le même salarié s'il a franchi la passerelle et dispose d'un contrat Total SA avec CAA ?

Réponse : Les dispositifs de CAA définis avant le 22 août 2003 (loi Fillon) sont :

- La CAA "Postés/Chantier/Expat" pour les salariés de contrats Elf EP
- La CAA acquise dans le cadre des RAPMI (OETAM Expatriés Rotationnels Chantier)

La CAA 'Passerelle' est un dispositif post loi Fillon. Les salariés Total SA partant dans ce cadre en retraite après 2010 percevront une IDR (Indemnité de Départ en Retraite), telle que défini dans la nouvelle note de réglementation DGEP n° 01/2008, avec le régime fiscal et social en place au moment du départ.

Note DRHCI du 25 juin 2007

Après la LFSS 2008, une actualisation de la note DRHCI du 25 juin 2007 : « note d'administration DGEP n° 01/2007 : modalités d'exercice des droits à cessation anticipée d'activité du personnel Total SA anciennement Elf EP » est-elle prévue et dans quel délai ?

Réponse : La note DGEP n° 01/2007 a été mise à jour et est disponible sur l'intranet, rubrique "RH / Administration / Fin d'activités et retraites". Elle porte la référence DGEP n°01/2008, en date du 29/02/2008.

Codes NAF

Comment et sur quelle base sont attribués les codes NAF de l'entreprise ?

Quels sont les codes NAF pour Total SA et Elf EP ?

Quelle description d'activité de l'entreprise a été donnée et par qui, conduisant à l'attribution de ces codes NAF ?

Réponse : Les codes NAF sont attribués par l'INSEE :

- Pour le CSTJF (TSA comme EEP) : 731Z => activités diverses ;
- Pour l'établissement Siège Elf EP : 741 J => commerce ;
- Pour l'établissement Siège TOTAL SA : 111 Z => industrie.

2.3 PARIS - TOTAL France Siège

Délégués du Personnel du 26 mars 2008

Par Daniel STIVAL

Mobilité et publicité des « postes à pourvoir »

A ce jour, l'intranet de la mobilité contient encore peu de postes. Or, il avait été annoncé en fin d'année 2007 que désormais l'ensemble des postes devait paraître sur l'intranet.

Sans cet affichage, les salariés sont dans l'incapacité de se porter candidats. En privant les salariés de la connaissance des postes à pourvoir, l'absence d'affichage exhaustif nuit à la mobilité interne.

Parallèlement, il est surprenant de constater que le site internet de Total («Careers») propose davantage de postes à l'extérieur et que ces postes ne font pas systématiquement l'objet d'un affichage en interne :

➔ A titre d'illustration, au 13 mars 2008, le site «Careers» propose globalement 639 offres et l'intranet de la mobilité recense 59 postes à pourvoir.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- L'affichage complet des postes à pourvoir est-il toujours prévu et si oui, à quelle date ?
- Comment s'explique la différence entre le nombre de postes proposé en interne et celui offert en externe dans la mesure où en vertu de la convention collective, les postes doivent d'abord être proposés en interne ?
- Quelle est la règle de parution dans le site «Careers» ?

Réponse : L'affichage électronique complet à l'échelle du Groupe des postes ouverts au recrutement et à la mobilité interne est bien prévu. Ce projet doit être mis en œuvre prochainement.

Nous rappelons que le site Careers est dédié aux postes proposés à l'extérieur du Groupe. Ces postes correspondent généralement à des 1^{ers} postes (Junior) ou à des postes de spécialistes pour lesquels une mobilité professionnelle interne au Groupe n'est pas possible ou n'a pu être identifiée.

Les offres de poste sont publiées sur le site Careers dès lors que la Direction des Ressources Humaines a validé la nécessité d'un recrutement externe. Les salariés du Groupe conserve alors bien sûr la possibilité de postuler sur le site Careers.

Suppression des aides sociétés pour les rachats de trimestres retraites

La note DRHC du 29/2/2008 informe les salariés qu'en conséquence de la loi du 21/12/2007 (financement de la sécurité sociale) les aides sociétés (prêts et majoration IMR) :

- Cesseront à compter du 1/3/2008 pour les départs en retraite postérieurs à 2009,
- Avec un examen individuel des dossiers de demandes déjà enregistrés pour des départs après 2009.

Ce revirement ne semble pas avoir été bien compris par de nombreux salariés.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Les rachats de trimestres sont-ils bien toujours possibles auprès de la CNAV (avec déduction fiscale du revenu imposable) pour des départs en retraite après 2009 ?
- Si oui, la majoration conventionnelle de l'IMR pour les rachats de trimestres (art. 313-b de la CCNIP) est-elle bien alors toujours en vigueur ?
- Si oui, quelles sont alors les raisons qui interdisent à notre société de poursuivre les aides aux rachats de trimestres pour des départs après 2009 ?
- A quelle date seront informés les salariés en situation particulière (dossiers en cours pour un départ après 2009) et combien sont-ils ?

Réponse : La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (loi du 21 décembre 2007) a effectivement rendu inopérant les dispositifs d'aides aux rachats mis en place par la note DRHC du 7 avril 2005, pour les départs à la retraite devant intervenir à compter du 1er janvier 2010.

A compter du 1er mars 2008 et pour les départs devant intervenir à compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises du groupe ont donc cessé :

- d'accorder des prêts pour rachat de trimestres de cotisations,
- de compenser la période de rachat de trimestres (IMR sup).

Les demandes de rachats de trimestres déjà initiées au 1er mars 2008 auprès des instances compétentes (CNAV ou CRAM), continueront d'être instruites avec le bénéfice des dispositifs d'aide en vigueur avant le 1er mars 2008.

Les dispositions de la note DRHC du 7 avril 2005 continueront de s'appliquer pour les départs à la retraite pouvant intervenir au plus tard le 31 décembre 2009.

Au-delà de cette date, les rachats de trimestres sont toujours possibles auprès de la CNAV mais sans possibilité de bénéficier du dispositif d'aide aux rachats.

S'agissant des salariés ayant déjà racheté des trimestres de cotisations dans la perspective d'une mise à la retraite ou d'un départ concerté à la retraite (article 106 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2007) à compter du 1er janvier 2010, la situation engendrée par cette récente évolution législative est en cours d'examen. Une information sera faite aux salariés concernés par courrier individuel.

Modification des conditions financières pour les départs en retraite après 2009

Les salariés s'inquiètent des informations relatives à ces évolutions et souhaitent disposer d'informations plus complètes.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction comment se compareront les conditions pour des départs avant et après fin 2009, pour les salariés disposant de leurs droits pleins :

- En termes de mode de calcul de l'indemnité brute ?
- En termes de prélèvements sociaux ?
- En termes de fiscalité ?

Réponse : En l'état de la nouvelle législation applicable, un salarié souhaitant, à compter du 1^{er} janvier 2010, faire valoir ses droits à la retraite avant 65 ans devra solliciter un départ à la retraite à son initiative. Il percevra dans ce cadre l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite laquelle sera soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu qui seront alors applicables à cette date.

Bénéfice du plan social pour les départs en retraite après 2009

Dans l'inquiétude sur la dégradation de leurs futures conditions de départ en retraite après 2009, des salariés proches de la retraite et actuellement en recherche de poste s'interrogent sur le plan social en cours.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Dans l'hypothèse où le plan social actuellement proposé (DACAR) aux seuls salariés du « Marketing France » ne recueillerait pas les adhésions envisagées, les candidatures de tels salariés proches de la retraite pourraient-elles être examinées en priorité ?
- Après de quels correspondants ces salariés pourraient-ils se manifester ?

Réponse : La Direction de l'Etablissement rappelle qu'à l'occasion du Comité Central extraordinaire de l'UES Aval du 21 janvier 2008, il a été précisé que pourrait être seulement 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 donc en aucune manière de vouloir ouvrir ce dispositif et de susciter des opportunités de départ.

Remise fioul domestique pour les achats des salariés

Des salariés nous interrogent sur l'évolution éventuelle de cet avantage accordé aux salariés (0,01 €, sans évolution depuis des années).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Pourrait-il être envisagé une évolution de cet avantage comme cela a été fait pour la remise « Carburants Grands Routiers » ?
- Cet avantage pourrait-il être ajouté dans le « *Guide Social* » où il ne figure pas actuellement (Intranet « *RM => RH => Biblio RM France => UES Aval => Guide Social* »), au chapitre des avantages divers (les remises GR y figurent) ?

Réponse : La réduction dont peuvent bénéficier les collaborateurs du Groupe est actuellement de 25 euros / 1.000 litres de fuel Premier.

Cette information est disponible sur l'espace dédié aux filiales combustibles sur le portail intranet du Marketing France.

Pour bénéficier de cette réduction, les collaborateurs doivent faire valoir leur qualité de salarié du Groupe Total auprès de l'une des filiales distribuant le fuel premier. Cette réduction prend la forme d'une remise sur facture.

2.4 PAU UES Amont

Délégués du personnel du 13 mars 2008

Par Céline TIBI

Destination dans les RAPMI

Les RAPMI prévoient 150 destinations pour lesquelles une enveloppe financière est accordée pour le déménagement du salarié. La destination 50 est : « au départ de Paris ou de Province ---> France domicile*route (Pau) ».

Il est surprenant de trouver un plafond prévu pour une destination France (Métropole) à partir de la France (Métropole) dans des règles concernant des Règles du Personnel en Mobilité Internationale.

Si elle se justifie :

- Pourquoi avoir ajouté cette destination « France domicile*route (Pau) » seulement à partir de la version juillet 2006 des RAPMI ?
- Pourquoi dans ce cas n'y a t il pas la destination complémentaire au départ de Province --> « France domicile*route (Paris) » ?

Réponse : Cette destination est rappelée pour mémoire. Elle ne relève pas en effet de la mobilité internationale. Cette ligne ne figurera plus dans la prochaine révision du barème.

CE du 18 mars 2008

Déclaration SICTAME UNSA sur le projet d'accord relatif au déblocage anticipé de la participation :

« Une fois encore nous constatons que notre syndicat n'a pas été associé à la négociation du projet d'accord présenté ce jour et qu'il ne lui est pas proposé d'en être signataire.

Nous dénonçons vigoureusement cette régression renouvelée en matière de dialogue social, qui écarte le SICTAME de la négociation d'accords quand le périmètre se situe au moins au niveau de deux sociétés du groupe. Nous rappelons que le SICTAME, est le syndicat leader de l'amont pétrolier et dans le cas de cet accord précis, est présent dans 5 des 10 sociétés signataires, dont TIGF.

Concernant le déblocage anticipé, il faut rappeler que c'est une mesure mise en œuvre par le gouvernement pour augmenter le pouvoir d'achat. Le SICTAME pense que, compte tenu de leurs moyens, TIGF et le groupe ont d'autres possibilités (augmentations salariales, MSI, primes..) à leur disposition que ce dispositif. Celui-ci, somme toute, est une facilité pour les salariés de disposer plus tôt de leur propre épargne et donc une mesure artificielle à effet ponctuel sur le pouvoir d'achat.

Nous notons néanmoins l'attitude positive de TIGF et du Groupe qui prennent en charge les frais de gestion pour les personnels qui voudraient effectivement débloquer leur participation. »

3 - COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CCE UES AMONT TOTAL DU 12 MARS 2008

Par Bruno HENRI

Présentation de l'examen des comptes 2008 par Explicite

Assistaient à la réunion :

Direction : François Melin, Matthieu Thezé

Explicite : Jean Pierre Yonnet, Jean-Marc Lenglant, Arnaud Turbez, David Tiry

SICTAME-UNSA : Bruno Henri (Président), Pierre Samier - FO : René Laguna, Michel Zammit

CFDT : Sylviane Alonso, Pascal Jaquet - CGT : Peppino Terpolilli, Vincent Lapasset

Lors de la définition de la mission d'examen des comptes 2007 de Total SA et d'Elf EP, la Commission Economique avait proposé de considérer plus particulièrement les points suivants :

- poursuite de l'analyse des comptes relatifs aux **prestations de service** de la DGEP, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul du tarif DGEP, la facturation de ces services et le nombre de personnes concernées ;
- la revue et l'évaluation des **aides publiques**, des exonérations et des crédits fiscaux ;
- l'analyse des **charges et engagements sociaux**, notamment ceux relatifs aux **retraites**.

En outre, avait été demandé une revue plus particulière de l'**assiette de la dotation (0,2 %)** de fonctionnement des Comités d'Etablissement de Paris et Pau.

Le défi était de fait plus marqué cette année avec le choix d'un nouveau cabinet d'expertise Explicite.

Ce compte-rendu n'a évidemment pas pour objectif de reprendre les éléments présentés par Explicite dans ses rapports et document de synthèse, présentés et discutés en Commission Economique. Par contre, il s'agit ici de souligner quelques faits saillants relatifs aux éléments présentés par le cabinet Explicite.

Les activités de la DGEP

- Les expatriés

Le nombre de jours facturés continue à croître sensiblement (près de 9 % entre 2006 et 2007, après une hausse de près de 16 % entre 2005 et 2006) et le Chiffre d'affaires facturé a crû de près de 10%.

- Prestations de service de DGEP

La simultanéité de la baisse du nombre d'heures RFS (Request For Services) facturées entre 2006 et 2007 et la hausse des produits de facturation a conduit le cabinet Explicite à une analyse détaillée de ce que constituaient en fait lesdites prestations de service :

- Request For Services, avec un coût horaire en € stable entre 2006 et 2007 et une baisse de l'activité facturée dans certaines zones (Afrique, Asie et Europe Centrale) ; M. Melin a précisé qu'en fait le nombre d'heures pointées était en légère hausse entre 2006 et 2007, mais qu'un retard de facturation 2007, plus significatif qu'en 2006, est à noter :

	2006	2007
Nbre d'heures RFS facturées ou à facturer	1 975 124	1 865 202
Nbre d'heures RFS pointées	1 916 596	1 936 053

Cette information sans être inintéressante est de peu de portée pour l'analyse des comptes qui ne peuvent porter que sur les éléments comptables, donc facturées ou identifiées à facturer. Ce retard de facturation a permis en tout état de cause de mieux apprécier d'autres éléments importants relatifs à la facturation des prestations de service. En outre, les heures pointées ne décrivent qu'une partie de l'activité puisque la saisie d'heures au delà de 8h par jour est impossible. Enfin, ce retard de facturation sera de facto rattrapé sur l'exercice 2008, qui fera très probablement l'objet d'une analyse lors de l'examen des comptes 2008.

- Sections Techniques Spécialisées (SPS, ex section auxiliaire) au titre de l'usage et la licence d'exploitations et de maintenance de logiciels et de la mise à disposition de certains matériels d'analyse technique ;
- Dépenses Externes correspondant à des frais d'études traitées à l'extérieur et à des frais de mission, tous frais refacturés *at cost*. Certains font observer que la décomposition entre ces deux éléments serait instructive afin de mieux apprécier l'activité réelle d'étude.
- Le taux d'activité vendable

Le taux d'activité vendable aux filiales a poursuivi sa croissance avec 53,6% en 2007 contre 51% en 2006. Si bien entendu, cette croissance a un aspect favorable pour le modèle économique et la pérennité de l'activité, elle n'en pose pas moins la question de la charge de travail et la disponibilité pour se former des personnels concernés.

- Le modèle économique et l'assistance générale

L'assistance générale (164M€ facturée en 2007) est l'élément de bouclage économique de l'activité. La facturation de l'assistance générale vise à couvrir les charges suivantes :

- la R&D pour 115M€ diminuée de celle (25 M€) refacturée directement aux filiales, soit un net de 90 M€ ;
- le senior management (niveau CDEP et CDEP-1) de la DGEP pour 20 M€ ;
- sur le solde intermédiaire bénéficiaire de 54M€, des charges diverses sont facturées.

Explicite a cherché à mieux apprécier la portée de cette dernière composante. Globalement, on retiendra que :

- le périmètre de gestion de la branche inclut les activités patrimoniales (charges de 130M€) et laisse apparaître une **perte de gestion de -76 M€** ;
- au périmètre **comptable**, les charges d'intéressement et participation (30M€) et des charges holding (40M€), en principe imputables à DGEP, sont comptablement supportées par la Holding, ce qui permet d'obtenir un résultat comptable de la branche (y compris activités patrimoniales) **négligeable** ;
- **vis-à-vis des filiales**, des charges de holding diverses (non enregistrées dans les comptes de la branche) d'environ 60M€ sont présentées (hors activités patrimoniales) afin de conduire à un **résultat affiché négligeable**.

Les ressources humaines

- Si l'effectif Contrat à Durée Indéterminée présent dans l'UES continue de croître, **cette croissance des CDI est concentrée sur les effectifs Cadres alors que les effectifs ETAM en CDD (Contrat à Durée Déterminée reflétant une charge de travail réelle) ne cessent de croître**, sans que ceux-ci soient, de manière significative, embauchés à l'issue de leur CDD. Ceci implique un effort perpétuel de formation des CDD par les personnels statutaires.
- Si grâce à la politique de recrutement, l'âge moyen des effectifs ne croît que faiblement, **la part des tranches d'âge de plus de 55 ans ne cesse de croître alors que celle des tranches d'âge intermédiaire est stable voire baisse (45-49 ans)**. Il y a un réel défi lié simultanément à la pyramide des âges et à la volonté de développement mondial des ressources humaines.
- Si le **budget formation** connaît une croissance de plus de 50%, cette croissance semble plus due à un assouplissement des critères d'imputation. On notera la communication par l'employeur du nombre d'heures de formation par stagiaire, donnée depuis longtemps demandée par la Commission Formation Emploi du CCE.

Les rémunérations et les dispositifs de retraite

La présentation d'Explicite a mis en évidence une vaste **incohérence dans les imputations comptables** de la masse salariale. Explicite n'a dès lors pu mener une analyse sérieuse de ces différents éléments. M. Melin a précisé que l'imputation comptable de la paie devra être effectivement réalisée lors de l'exercice 2008. Cette analyse n'a de sens que si elle est effectuée également sur les exercices antérieurs.

Explicite indique que malgré de nombreuses demandes, de plus en plus précises, à l'employeur, celui-ci n'a pu fournir des éléments permettant d'analyser l'assiette de la dotation aux comités d'Entreprise. Bruno Henri le regrette : la dotation de fonctionnement (0,2%) est calculée sur une assiette dont la définition a été définie par la réglementation et la jurisprudence. Il devrait être possible pour le Comité d'Entreprise de l'examiner : l'assiette ne se réduit pas à l'assiette de la DADS et doit inclure des composantes du compte 641. M. Melin précise qu'au vu de ces points, il devrait être possible de communiquer des informations complémentaires.

Enfin en ce qui concerne les retraites, Explicite n'a disposé d'informations éparses de la part de l'employeur que dans les deux jours précédant la présente réunion de la Commission Economique, et qu'en l'occurrence il n'est pas possible de présenter d'informations à la Commission Economique. Bruno Henri précise que ces questions d'ordre économique (impact comptable des charges et engagements de retraite) et sociaux (nombre de bénéficiaires répartis entre actifs et inactifs) sont légitimes pour le CCE.

Enfin, les aides publiques, exonérations et crédits fiscaux s'ils ont fait l'objet d'exemples dans certains cas (crédit recherche), n'ont pas été présentés de manière synthétique.

4 - CCE UES AMONT TOTAL DES 10 et 19 MARS 2008

CCE du 10 mars 2008

Avis du CCE UES Amont Holding Total sur la nouvelle organisation de la Direction Générale :

Cet avis explique dans quelles conditions le CCE a été informé et puis comment il s'est exprimé sur la réorganisation de la Direction Générale.

Le texte de cet avis, qui a été adopté par 8 voix pour et 5 contre, a été diffusé sous forme de tract par le SICTAME.

Vous en trouverez le texte complet en page 32 des présents cahiers.

CCE du 19 mars 2008**Avis des élus SICTAME-UNSA sur le projet d'accord relatif au déblocage anticipé de la participation en 2008 :**

« Le déblocage anticipé de la participation, dans une limite de 10 000 € nets, est permis par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

Ce déblocage, total ou partiel, ne peut être effectué qu'en une seule fois, avant le 30 juin 2008.

Le déblocage des sommes placées en actions de l'entreprise ou en compte courant bloqué (CCB) nécessite, semble-t-il, la conclusion d'un accord.

Les sommes concernées par un tel déblocage relèvent des accords participation du 30 juin 2006 et du 30 juin 2003.

Dans ces conditions, pourquoi ne pas présenter, comme cela avait été prévu au départ, des projets d'avenants à ces 2 accords au lieu de présenter un projet d'accord spécifique qui, de plus, oublie de citer l'accord participation de 2003 ?

Le déblocage anticipé de la participation, présenté par le Gouvernement comme un moyen d'améliorer le pouvoir d'achat, entame en fait l'épargne des salariés, en les incitant à dépenser plus tôt ce dont ils auraient disposé plus tard.

Il faut traiter ce problème de pouvoir d'achat à la base. En effet, depuis de nombreuses années, le pouvoir d'achat des salariés souffre d'un partage inéquitable de la valeur ajoutée des entreprises, qui bénéficie de plus en plus aux actionnaires et aux équipes dirigeantes et de moins en moins aux salariés eux-mêmes. Une telle possibilité de déblocage anticipé serait moins nécessaire si les politiques salariales des entreprises étaient plus équitables et assuraient un meilleur partage de la valeur ajoutée.

Ce même phénomène s'observe chez Total, qui pratique une politique salariale malthusienne, tant pour ce qui est des augmentations générales que des augmentations individuelles. Le dernier accord salarial a aggravé la situation, en accentuant l'individualisation et en ignorant la réalité de l'inflation.

Les élus SICTAME-UNSA actent les 2 procédures distinctes prévues à l'article 3 du projet d'accord pour les fonds gérés par Axa d'une part et les avoirs en CCB d'autre part. Comment, dans ces conditions, les salariés concernés par ces 2 types d'avoirs pourront-ils débloquer les sommes en une seule fois ?

Ils actent positivement la prise en charge des frais de déblocage par l'entreprise.

Ils actent, cependant, que dans la liste des signataires potentiels, à savoir les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés concernées, il manque une organisation syndicale : le SICTAME-UNSA !

Ils dénoncent le fait que le SICTAME-UNSA n'a pas été convié à la négociation de ce projet d'accord, tout comme il n'a pas été associé à la négociation des accords intéressement et participation de 2006, alors qu'il a négocié et signé les accords d'intéressement et participation de 2003. Comment expliquer, si ce n'est par des artifices manœuvriers et peu respectueux de l'expression des salariés, que le SICTAME était habile à négocier en 2003 mais ne l'est plus en 2006 ou en 2008 ? Une telle régression dans le dialogue social et les régressions du contrat social observées par ailleurs sont inacceptables !

Dans ce contexte et pour les raisons exposées ci-avant, les élus SICTAME-UNSA donnent un avis négatif sur le projet de protocole présenté.

De plus, afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, ils demandent :

- *la réouverture des négociations salariales ;*
- *l'amélioration sensible des dispositifs d'intéressement et participation ;*

l'attribution d'actions gratuites à tous les salariés, dont beaucoup, à ce jour, ne peuvent accéder au capital de l'entreprise qu'en prenant un risque financier non négligeable, comme le rappelle utilement l'évolution actuelle des marchés boursiers ».

5 - LA VIE DE L'UNSA

Par Benoît CLERGEAT

CNE : LE GOUVERNEMENT A DÉCIDÉ DE SUIVRE LES RECOMMANDATIONS DE L'OIT

Déclaré non conforme à la convention 158 de l'OIT, le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) est enterré par le projet de loi sur la modernisation du marché du travail.

Dès l'entrée en vigueur de la loi, qui devrait intervenir avant l'été, tous les CNE seront requalifiés en CDI.

Entré en application en 2005, ce contrat n'a pas relancé l'emploi dans les petites entreprises, selon un rapport de la DARES. Il était utilisé pour tester plus longtemps les salariés et se prémunir d'une baisse éventuelle d'activité. L'UNSA peut comprendre les problèmes que rencontrent les petites entreprises et les très petites entreprises, mais leurs difficultés ne pourront pas se régler par le biais d'un contrat très précaire proposé à des jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi.

C'est donc sans regret que l'UNSA approuve la disparition du CNE.

L'UNSA AUDITIONNÉE SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Annoncée comme l'un des chantiers prioritaires de l'année 2008, la réforme de la formation professionnelle est engagée. Le Conseil d'Orientation de l'Emploi (COE) a été chargé de clarifier les objectifs et les priorités de la réforme. Au sein du COE, un groupe de travail présidé par Pierre Ferracci, Président du groupe Alpha, élabore un rapport qui sera remis fin mars au Gouvernement. Dans ce cadre, le COE a auditionné le jeudi 6 mars les organisations CFTC, CFDT, CGT, MEDEF, UNSA, UNAPL, CGPME.

Jean-Claude TRICOCHÉ a indiqué que l'UNSA ne peut se satisfaire d'une situation marquée par trop d'inégalités d'accès à la formation, notamment pour les personnes qui sont les plus fragiles, les plus soumises à la précarité du travail, les plus éloignées de l'emploi.

Pour l'UNSA, la réforme doit avoir comme priorité la formation des personnes non qualifiées ou insuffisamment qualifiées, qu'elles soient jeunes entrant sur le marché du travail, salariées ou demandeurs d'emploi. La réforme doit s'accompagner d'une politique d'aide à l'emploi privilégiant la qualification de l'emploi et des personnes, en cohérence avec la stratégie européenne de Lisbonne.

Pour anticiper les besoins en compétences, rendre effectif le droit à la formation tout au long de la vie et répondre aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires, l'UNSA a fait six propositions

d'amélioration du système de formation professionnelle :

- Sécuriser les parcours professionnels dès la formation initiale,
- Anticiper les besoins en compétences,
- Créer un compte individuel de temps de formation,
- Renforcer la mission d'accompagnement des OPCA,
- Négocier sur la formation dans l'entreprise,
- Piloter et agir en région.

ALAIN OLIVE RENCONTRE NICOLAS SARKOZY

Dans le cadre des rencontres avec les dirigeants syndicaux, le Président de la République, Nicolas Sarkozy a reçu le secrétaire général de l'UNSA, Alain Olive, le jeudi 13 mars.

HAUT CONSEIL POUR L'AVENIR DE L'ASSURANCE MALADIE (HCAAM) : UN AVIS CONTROVERSÉ SUR LES ARRÊTS MALADIE MAIS NOVATEUR SUR LES PENSIONS D'INVALIDITÉ !

Le HCAAM a rendu le 28 février un avis sur les arrêts maladie qui a suscité des réserves de l'UNSA. Cet avis part, en effet, du postulat que l'enveloppe financière consacrée aux arrêts maladie doit rester constante. Ce préalable, ajouté au constat de la faible indemnisation des arrêts de longue durée, amène la majorité du HCAAM à proposer une diminution de la prise en charge des arrêts maladie de courte durée.

Cette proposition a soulevé notre opposition dans la mesure où elle revient, comme pour les franchises que nous condamnons, à faire payer les malades pour d'autres malades. Cette conception est contraire à l'idée qui doit toujours être au centre de la notion de solidarité : solidarité des bien portant vis-à-vis des malades.

On notera, avec étonnement, que cette partie de l'avis n'a pas soulevé d'objections de la part de la CGT et de la CFDT (FO et la CFTC s'abstenant).

Par contre l'UNSA a soutenu la deuxième partie de l'avis sur les pensions d'invalidité. Constatant leurs faibles montants, le HCAAM a souhaité leur réévaluation et a indiqué qu'il serait pertinent de reprendre au fond le problème de la cohérence entre les statuts des pensionnés d'invalidité d'une part, des invalides titulaires de la carte d'invalidité et des personnes handicapées d'autre part.

AU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS DES 4 ET 5 MARS 2008

Ce Comité exécutif a été dominé par un débat approfondi sur la position de la Confédération européenne des syndicats (CES) suite aux jugements de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) dans les affaires Viking et Laval. Pour la CES, l'idée de l'Europe sociale en a pris un coup et les institutions européennes doivent agir rapidement pour réparer les dégâts.

La décision de Nokia de délocaliser son usine de Bochum en Allemagne pour l'implanter en Roumanie requiert aussi une réaction, notamment une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.

Dans son propos introductif, John Monks, secrétaire général, a insisté sur l'importance de la manifestation organisée en Slovénie, le 5 avril, pour une augmentation des salaires. Il est revenu sur la crise économique et financière qui touche l'Europe et sur les présidences slovène et française de l'Union européenne, ainsi que sur la nécessité de préparer les élections du Parlement européen de juin 2009. Enfin, il a souligné la nécessité d'assurer le succès en Europe de la journée d'action sur le travail décent du 7 octobre organisée par la Confédération syndicale internationale.

Le Comité exécutif s'est prononcé sur des questions essentielles pour l'avenir de l'Europe. Il en est ainsi de l'Agenda social européen, du Marché unique pour l'Europe du 21^{ème} siècle et du budget européen pour l'après 2013.

D'autres sujets ont également retenu son attention. Ainsi, la CES a répondu à la 2^{ème} phase de consultation des partenaires sociaux lancée par la Commission européenne sur la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale, sur l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail et sur la révision de la directive portant sur les comités d'entreprise européens.

Le Comité exécutif a examiné les propositions législatives de la Commission rassemblées dans le « paquet changement climatique et énergie », ainsi que sur la proposition de règlement visant à réduire les émissions de CO² des voitures neuves.

Il a approuvé une note présentant le suivi de l'analyse conjointe des partenaires sociaux du marché du travail européen.

A propos de la situation au Proche Orient, le Comité exécutif a adopté un communiqué qui demande le respect du droit international et un retour aux négociations de paix.

L'UNSA partage les analyses et soutient les positions prises par le Comité exécutif.

SOMMET SOCIAL EUROPÉEN : L'EUROPE SOCIALE EST UNE NÉCESSITÉ

L'Europe a besoin d'une vraie dimension sociale. La réussite de l'Europe au plan économique et environnemental est essentielle, mais sa réussite au plan social l'est tout autant. Tel est le message que la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a adressé au sommet social européen du 13 mars dernier qui précédait le Conseil européen de printemps. Compte tenu de la composition tripartite du sommet, la CES a réaffirmé ses positions en direction des chefs d'État et de gouvernement, de la Commission et de l'organisation patronale européenne.

Il est évident qu'au cours de la décennie écoulée, la dimension sociale a été mise de côté. L'Europe s'est mobilisée pour la réussite économique et plus récemment pour l'environnement. Or pour atteindre ses objectifs, la stratégie de Lisbonne doit reposer sur ces trois piliers que sont l'économique, le social et l'environnement.

L'Europe sociale n'est pas une option mais une nécessité. Les droits sociaux fondamentaux ne sont pas des droits de deuxième catégorie inféodés au marché. Les dirigeants européens doivent en être convaincus et le traduire dans les faits.

L'Union européenne (UE) doit développer l'acquis social européen et progresser impérativement pour les travailleurs intérimaires, le temps de travail et les comités d'entreprise européens.

La CES est revenue sur les arrêts de la Cour de justice européenne dans les affaires Laval et Viking où par deux fois les syndicats ont perdu. Face à l'intégration croissante de l'Europe et à la multiplication des mouvements transfrontaliers de travailleurs et d'entreprises, le mouvement syndical doit pouvoir lutter pour empêcher tout dumping social.

Les lignes directrices intégrées qui orientent la stratégie de Lisbonne doivent privilégier la qualité de l'emploi et la lutte contre le travail précaire. Les contrats à durée indéterminée doivent rester la règle.

Les mesures législatives relatives au climat et à l'énergie proposées par la Commission européenne constituent une avancée majeure pour lutter contre les changements climatiques, mais les conséquences sur la situation sociale et sur l'emploi doivent être prises en compte. La CES propose la création de programmes de transition de nature à anticiper, gérer et financer les changements structurels en matière d'emploi. L'UE doit veiller à la nécessité de conserver une base industrielle en Europe.

L'UNSA partage totalement les positions de la CES mais constate que le Conseil européen se contente

d'attendre avec intérêt la proposition de la Commission concernant un agenda social renouvelé. Aussi, elle demande à la France, qui va présider l'UE au second semestre de cette année, de mettre la dimension sociale au cœur de l'Europe.

**RETRAITES COMPLÉMENTAIRES :
L'UNSA APPROUVE MAIS DEMANDE UNE RÉ-
FORME**

Au vu de la réalisation de 1,46% du point de retraite complémentaire ARRCO, arrêté par les gestionnaires du régime ARRCO, l'UNSA salue la prise en compte d'un niveau d'inflation de l'ordre de 1,85% pour 2008, dans le calcul de cette revalorisation, mais regrette que celle-ci ne soit pas fondée sur une réforme de fond du mécanisme de revalorisation des retraites complémentaires.

En outre, l'augmentation de 3,4% du coût d'achat d'un point de retraite complémentaire ARRCO se traduira, une fois de plus, par une baisse du rendement, c'est-à-dire par une diminution de la pension perçue pour un même montant de cotisations versées.

L'UNSA demande donc que soient revues les modalités d'équilibre des régimes ARRCO et AGIRC, ainsi que le système de revalorisation des prestations servies.

**LA HALDE POURSUIT SES ACTIONS EN FAVEUR
DU DIALOGUE SOCIAL POUR COMBATTRE LES
DISCRIMINATIONS**

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) ont organisé un colloque intitulé « Normes et dialogue social : des leviers d'action pour agir contre les discriminations dans l'entreprise » au Conseil économique et social le 21 février 2008.

L'objet de ce colloque était de contribuer à la mobilisation des acteurs de l'entreprise dans la lutte contre les discriminations, et notamment à celle des partenaires sociaux, à travers la présentation de nouveaux outils de diagnostic et de suivi proposés par l'OIT et la HALDE, et par un encouragement au dialogue social.

L'UNSA a participé à ce colloque aux côtés de la CFDT, la CGT, la FO, la CFTC, la CGC, le MEDEF et l'UPA. 197 personnes y ont assisté : directeurs des ressources humaines, représentants d'organisations syndicales et patronales, administrations, associations, presse.

Lors de ce colloque la HALDE et l'OIT ont présenté plusieurs recommandations aux partenaires sociaux et au gouvernement destinées à renforcer leurs engagements en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : pleine utilisation par les

représentants du personnel de leurs pouvoirs d'action contre les discriminations, mise en place par les entreprises de dispositifs d'alerte interne, appliquer les obligations de négociation prévues par la loi et, au-delà, s'engager dès aujourd'hui en faveur de négociations globales de promotion de l'égalité.

Le groupe permanent de la HALDE, dont l'UNSA sera membre, va poursuivre ses actions en faveur du dialogue social pour combattre les discriminations et pour promouvoir l'égalité.

**LA CRISE FINANCIÈRE NE DOIT PAS SERVIR
D'ALIBI**

L'UNSA a participé à la Conférence organisée conjointement par l'OCDE et le FMI le 17 mars à Paris sur les réformes structurelles en Europe. Au cours de celle-ci sont intervenus John Monks, Secrétaire général de la CES, et John Evans, Secrétaire général de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Dans l'ensemble, les discussions ont fait l'apologie des réformes en laissant de côté la question de leurs contenus pour se focaliser sur la meilleure façon de les faire passer auprès des citoyens surtout quand elles visent à privatiser, à déréguler les marchés et à réduire les mécanismes de protection collective.

L'UNSA, comme la CES et le TUAC, constate que les décideurs économiques ne peuvent plus nier l'évidence. La grave crise financière américaine et ses prolongements économiques auront de fortes répercussions en Europe et sur la zone euro. Mais, les problèmes soulevés doivent être traités au moyen des instruments politiques appropriés. Ainsi, les difficultés liées à la baisse de la demande doivent être essentiellement résolues grâce à des politiques qui visent à la renforcer. La perte de contrôle du capitalisme financier doit trouver sa solution dans une réglementation des marchés financiers.

La crise ne doit pas servir d'alibi pour engager des réformes structurelles qui se traduiraient par une nouvelle précarisation du marché du travail et des droits des travailleurs, ce qui ne ferait qu'aggraver l'insécurité et bloquer toute possibilité d'évolution. En revanche, elle requiert notamment une intervention sur les marchés des changes afin de stabiliser l'euro, une réduction des taux d'intérêt et une relance des investissements publics afin de stimuler la demande intérieure.

UN RAPPORT DU BIT SUR L'EMPLOI DES FEMMES

D'après le récent rapport du Bureau International du Travail, intitulé « Les Tendances mondiales de l'emploi des femmes - mars 2008 », le nombre de femmes qui travaillent a augmenté de presque 200 millions au cours de la décennie écoulée, pour atteindre 1,2 milliard en 2007, contre 1,8 milliard d'hommes. A cette époque, 36,1% des femmes travaillent dans l'agriculture (34% pour les hommes) et 46,3% dans les services (40,4% pour les hommes).

Dans l'ensemble, le rapport constate que les politiques destinées à améliorer les chances pour les femmes de participer sur un pied d'égalité au marché du travail commencent à porter leurs fruits. Mais eu égard à la lenteur des changements, les disparités demeurent importantes. La plupart des régions ont encore un long chemin à parcourir pour réaliser l'intégration économique pleine et entière des femmes, et utiliser à sa juste valeur ce potentiel inexploité pour le développement économique.

Pour le BIT, les femmes ont plus de risques que les hommes d'être confinées dans des emplois à faible productivité, mal rémunérés et vulnérables, sans protection sociale, ni droits fondamentaux ni possibilité de s'exprimer. D'autre part, si davantage de femmes ont accès à l'enseignement, l'égalité dans l'éducation est une réalité encore bien lointaine dans certaines régions.

Si le nombre de femmes sans emploi s'est accru, passant de 70,2 à 81,6 millions au cours des dix dernières années, le rapport montre la persistance des inégalités entre hommes et femmes au travail. La part des femmes dans l'emploi vulnérable (travaillant soit à leur propre compte, soit comme travailleuses familiales non rémunérées plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré) a régressé de 56,1% à 51,7% depuis 1997. D'après le BIT, le fardeau de la vulnérabilité pèse toujours davantage sur les femmes que sur les hommes, en particulier dans les régions les plus déshéritées du monde.

Pour le BIT, les sociétés ne peuvent pas se permettre d'ignorer le potentiel que recèle le travail féminin pour réduire la pauvreté. Elles doivent trouver des manières innovantes de faire plier les barrières économiques, sociales et politiques. Placer les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes sur le lieu de travail n'est pas seulement une question de droit, c'est aussi notre intérêt.

PRUD'HOMALES 2008 : UN SCRUTIN DÉCISIF

Éditorial d'Alain OLIVE dans l'UNSA-Magazine n°106

Notre Conseil national qui s'est tenu les 19 et 20 mars a lancé la campagne des élections prud'homales, élections qui se tiendront le mercredi 3 décembre 2008.

Chacun le sait, ces élections vont revêtir cette année une importance toute particulière et rarement les enjeux auront été aussi déterminants.

Certes, il s'agit avant tout d'élire des juges qui vont trancher les conflits du travail, mais en cette période où se discute la question de la représentativité syndicale, les élections prud'homales sont, de fait, l'indicateur majeur qui mesure l'influence respective et l'audience de chaque organisation syndicale. En effet, c'est le seul scrutin où tous les salariés peuvent voter.

Au moment où j'écris ces lignes, nul ne sait si les négociations entre partenaires sociaux sur la représentativité syndicale vont aboutir. Cela paraît peu probable tant les points de vue paraissent éloignés. En cas d'échec, la main reviendra au gouvernement.

Quelques réflexions sur cette négociation. Dans un pays aux relations sociales apaisées, il n'aurait pas été absurde, d'entendre le point de vue de l'UNSA. Ce n'est pas se hausser du col que de penser que, sans l'émergence de l'UNSA, l'arrêté de 1966 aurait encore de beaux jours devant lui et l'on ne débattrait pas aujourd'hui de son abrogation. Mais c'est ainsi. Ce type de comportement est un anachronisme de plus.

Après plusieurs séances de négociation, l'évidence saute aux yeux. Il s'agit autant d'une négociation sur la représentativité syndicale que d'une négociation sur la recomposition syndicale impulsée par la CGT et la CFDT qui voudraient voir le syndicalisme français se recomposer autour de deux pôles. Un pôle à dominante protestataire autour de la CGT, un pôle à dominante réformiste autour de la CFDT.

Cette conception trop manichéenne à nos yeux, ne correspond plus à ce qu'est devenu le syndicalisme français.

Pour arriver à leurs fins, la CGT et la CFDT ont imaginé un mode de scrutin, qui s'apparente à une usine à gaz, et dont la mise en œuvre aurait pour première conséquence de laminer les « petites » organisations et signerait de fait leur disparition.

Comme l'a dit fort justement le représentant de l'une des confédérations à la sortie d'une séance de négociation : « nous - entendez par là les partenaires sociaux - n'avons pas vocation à désigner du doigt les organisations syndicales qui devraient mourir ».

Cette prétention à la recomposition syndicale, vieux serpent de mer du syndicalisme français, se heurte à la réalité : le pluralisme syndical. Et si ce pluralisme syndical est une fiction, à la CFDT et à la CGT d'en

apporter la preuve, en démontrant leur capacité de rassemblement. Ce que jusqu'à présent, elles n'ont pas fait.

Car la seule question qui vaille est la suivante : la re-composition syndicale doit-elle être avant tout affaire de volonté, de libre adhésion à une ligne syndicale et à un projet ou doit-on la régler de façon bureaucratique en jouant sur le mode de scrutin ?

Pour nous, la réponse est claire : toute re-composition forcée signerait l'échec non seulement de ceux qui l'auraient initiée mais affaiblirait considérablement l'ensemble du syndicalisme français.

Au regard de ces enjeux, les élections prud'homales prennent un tout autre relief.

Ce qui se joue là, c'est le paysage syndical de demain. L'UNSA y prendra toute sa place.

6 - TRIBUNE LIBRE

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Tremblez béarnais !

Samedi 1er mars 2008 à 22h43, la station sismologique d'Arette¹ a enregistré une secousse d'une magnitude de 3,6 sur l'échelle de Richter.

L'épicentre de ce séisme a été localisé sur le Bassin de Lacq. La secousse a été ressentie dans les communes de Mourenx à Arzacq via Arthez-de-Béarn.

Dans le bassin, les trois dernières secousses d'une magnitude de 2,8, 2,55 et 2,8 avaient été enregistrées le 9 janvier 2008.

1 - Le 13 août 1967 à 23h et 7 minutes, un violent séisme ébranle le village d'Arette² et le détruit à 80 %. Le séisme d'Arette d'une magnitude de 5,8 est le plus violent ressenti en France depuis celui de Provence du 11 juin 1909.

Le village détruit renaît en Arette-La Pierre Saint Martin (64570) grâce en partie à la participation de l'Etat selon le décret n° 67747 de septembre 1967. Dans la foulée l'INSU³ crée en 1978 ... le centre sismologique d'Arette dont le réseau sismologique comprend 9 stations réparties de la Vallée d'Ossau aux Arbaïlles (pays Basque) et connectées à Arette.

2 - Arette (Arèta) est situé au cœur de la vallée du Baretous, aux confins du Béarn, entre la vallée d'Aspe, à l'est et la Soule, à l'ouest et bordé au sud par la Vallée de Roncal (frontière espagnole).

3 - INSU : Institut National des Sciences de l'Univers dépendant du CNRS

Pourquoi je vous précise cela ?

Simplement pour vous faire connaître une coutume locale multiséculaire.

Le 13 juillet 1375, un traité de paix est signé entre Barétounais et Navarrais mettant un terme à une espèce de vendetta pyrénéenne née d'un conflit entre 2 bergers se déclarant l'un et l'autre propriétaires de la même source d'eau (fontaine du Pic d'Arlas). Après quelques années de tueries pour l'honneur, est tombée la sentence arbitrale d'Anso, réglant les conflits pastoraux de voisinage franco-espagnol et condamnant les Barétounais à payer, à perpétuité, tribut de 3 génisses de 2 ans aux Navarrais.

Et depuis, tous les ans, le 13 juillet, maires et élus d'Arette, alcades et élus d'Isaba, les 3 génisses et le public se retrouvent en pleine montagne, autour de la borne frontière 262 pour exécuter la sentence et payer « tribut des 3 vaches » au cours de la cérémonie du Roncal et ce, encore de nos jours et sans doute pour longtemps encore !

C'est sans doute le plus ancien traité d'Europe encore en vigueur ! Ca valait le coup d'en parler, non ?

Certains de nos collègues actifs ou retraités font cette sortie, tout comme d'aucuns skient sur le domaine de la Pierre Saint martin (1 700m d'altitude) et comme d'autres rampent sous terre dans les galeries du gouffre de la Pierre Saint martin (profondeur 1 342 m) ou dans la salle de la Verna (profondeur 728 m), la plus grande salle du monde dit-on !

7 - COURRIERS ÉMIS EN FÉVRIER/MARS 2008

Courrier adressé le 26/02/2008 à M. C. de Margerie (DG de Total SA) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) et B. Butori au sujet d'une demande de rendez-vous

Monsieur le Directeur Général,

Suite aux contacts pris par Bernard Butori auprès de votre secrétariat puis de M. Guillaume Ropars, nous vous confirmons notre demande de vous rencontrer, à une date à votre convenance, en vue d'échanger sur les questions économiques, financières et sociétales intéressant notre entreprise ou toute autre question que vous voudriez aborder.

Pour cette rencontre, nous souhaiterions être accompagnés de deux autres personnes, en principe MM. Benoît Clergeat et Bruno Henri.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de notre considération distinguée.

Courrier adressé le 4/3/2008 à M. Y. Marniquet (Directeur Etablissement Total France) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) au sujet de l'utilisation NTIC

Monsieur le Directeur d'Etablissement,

Par la présente, nous souhaitons attirer votre attention sur les problèmes d'utilisation NTIC rencontrés par la section SICTAME-UNSA de Total France Siège, problèmes dont M. Patrick OBRÉ vous a informé à plusieurs reprises.

A l'heure actuelle, la section SICTAME-UNSA ne peut utiliser aucun des moyens informatiques mis à sa disposition et ce depuis le début de l'année, à l'inverse des autres syndicats qui disposent d'un compte, d'une messagerie liée et ont la possibilité de développer un site internet.

Vous comprendrez qu'il convient de mettre très rapidement un terme à cette situation et donner définitivement la pleine disposition de ses moyens informatiques à notre section syndicale de Total France.

Par ailleurs, nous vous faisons part également de notre souhait de vous rencontrer à une date à votre convenance pour faire plus ample connaissance. Pour cette rencontre, je souhaiterais être accompagnée d'une délégation de notre section syndicale de Total France ainsi que du Coordinateur SICTAME-UNSA, Bernard BUTORI.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur d'Etablissement, l'expression de nos salutations distinguées.

8 - TRACTS DIFFUSÉS EN MARS 2008

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

13 mars 2008



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org
**Le 8 mars 2008****c'était la Journée Internationale des Droits de la Femme**

*Mais quelle est la place des femmes dans l'entreprise ?
(Exemple de l'UES Amont - Etat des lieux au 31/12/2006)*

1/ RÉPARTITION DE L'EFFECTIF GLOBAL : 7 169 SALARIES

- **Répartition ETAM / Cadres :**
ETAM 37%, Cadres 63%, soit un rapport de 1,7
- **Salariés Hommes / Salariées Femmes :**
Hommes 70,2 % / Femmes 29,8 %, soit un rapport de 2,3
- **Salariés ETAM Hommes / Femmes :**
Hommes 48 % / Femmes 52 % (dont une majorité > 29 ans)
- **Salariés Cadres Hommes / Femmes :**
Hommes 83 % / Femmes 17 % soit un rapport de 4,9
- **Répartition des effectifs :**
Hommes ETAM 18 % / Femmes ETAM 19 %
Hommes Cadres 52 % / Femmes Cadres 11 %

2/ NIVEAUX HIÉRARCHIQUES CCNIP

- 11 % des femmes se situent à un coefficient compris entre 230 et 290
- 14 % des hommes se situent à un coefficient compris entre 290 et 380
- 2,5 % des femmes se situent à un coefficient 460
- 8,3 % des hommes se situent à un coefficient 460
- 1,7 % des femmes se situent à un coefficient 560
- 9 % des hommes se situent à un coefficient 560

Les hommes se situent plutôt à des coefficients > 290, les femmes en dessous.

Les écarts sont de l'ordre de 1 femme pour 4 hommes.

3/ TYPES D'EMPLOIS

79 % des emplois à temps partiel sont des femmes

Les fonctions exercées :

22 % Assistantes / Secrétaires
13 % RH
12 % Finance
10 % Géosciences
43 % Divers

Soit un rôle traditionnel des femmes dans la famille, choisi ou subi !

Les femmes exercent en majorité des métiers traditionnellement féminins et traditionnellement moins "cotés"

4/ RÉMUNÉRATIONS

Rapport des rémunérations Hommes/Femmes :

	2004	2005	2006
ETAM	1,11	1,1	1,11
CADRES	1,31	1,32	1,35

Peu d'évolution en termes d'écart de rémunération, tant pour les Cadres (et dans le mauvais sens !) que pour les ETAM.

UNE EVIDENCE : PEU D'EVOLUTION

- 1/ La place des femmes parmi les cadres reste réduite (*1 femme pour 5 hommes*).
- 2/ Les femmes sont majoritairement des ETAM de plus de 29 ans et de coefficients inférieurs (entre 230 & 290) à ceux des hommes (entre 290 & 380).
- 3/ Aux coefficients 460, 560 et au-delà, les femmes deviennent très nettement minoritaires.
- 4/ Les femmes conservent un rôle familial (*temps partiel*) et professionnel (*types d'emplois*) très traditionnel.
- 5/ Les écarts importants de rémunération hommes/femmes perdurent.

DES CONCLUSIONS ET DES QUESTIONS

- 1/ L'effort d'embauche de jeunes femmes diplômées ne transforme pas radicalement la situation générale.
- 2/ Qu'en est-il de la vie de ces jeunes femmes tenues de travailler sur un modèle conçu au masculin ?
- 3/ De nombreuses femmes ETAM de plus de 29 ans n'évoluent pas et ont peu de chances d'évoluer (*3 cadrations pour 689 femmes ETAM en 2007, contre 3 cadrations pour 264 hommes sur la même période*)
- 4/ Le rôle traditionnel de la femme dans la famille et dans le travail est-il un choix ou une voie tracée ? Le manque de perspectives n'induit-il pas un manque d'implication et non l'inverse ?
- 5/ Les formations, postes et expériences professionnels des femmes sont-ils correctement évalués ?
- 6/ La situation est-elle due aux formations initiales ? Aux formations en cours de carrière ? Aux déficits de postes ?
Ou... à la tradition ?

Le déséquilibre professionnel régit tous les aspects de la vie : valeur sociale, image de soi, développement personnel, gestion de la vie familiale, motivation, indépendance et sécurité financières, montant de la retraite, etc...

DES SOLUTIONS ?

Une nouvelle loi (2006-340 du 23/03/06) et sa circulaire viennent renforcer l'égalité professionnelle avec comme objectif d'**éliminer les écarts de salaire en 2010** en agissant sur la formation, (*clé de l'évolution de carrière*), la négociation avec les partenaires sociaux pour définir des mesures supprimant les écarts de salaires et prévoyant des augmentations de salaires pendant les grossesses et des sanctions en cas de discriminations.

Le SICTAME-UNSA demande :

- La suppression de toute mesure pénalisant les femmes du fait de leurs grossesses, maternités et charges de famille.
- La reconnaissance pour les hommes (*cadres compris*) de leurs charges familiales en favorisant le congé de paternité, en limitant les freins au temps partiel, en ouvrant des congés pour enfants malades dans les mêmes conditions que pour les femmes. De cette façon, les hommes pourraient s'investir davantage dans la sphère familiale sans être pénalisés. Ceci contribuerait à rétablir l'équilibre et à sortir des schémas traditionnels.
- D'admettre pour tous l'idée de rythmes de carrière discontinus et fonction des cycles de vie. Ceux qui ont consacré du temps à la famille doivent pouvoir reprendre une évolution de carrière quel que soit leur âge.
- La reconnaissance des niveaux de diplômes et de l'expérience professionnelle dans la filière administrative comme dans la filière technique.
- L'étude sérieuse de réelles possibilités d'évolution pour les femmes ETAM.
- L'équilibre des métiers (*masculiniser la filière administrative et féminiser la filière technique*).

Et... revoir le bien-fondé des traditions ?

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA TOTAL
La Défense: Bureau 4E41 Tour Coupole ou Bureau 41 à Galilée ; Pau : Bureau F16 CSTJF, à Lacq : local SICTAME
Ou téléphonez : 01.47.44.61.71 ou 01 41 35 75 93 à Paris, 05.59.83.57.89 à Pau, 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM.....Prénom.....

Société :

Lieu de travail :

Tél :



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org


8 mars 2008 : C'était la journée internationale des droits des femmes

La place des femmes chez TIGF

où comment concilier le principe de la parité avec les réalités d'une entreprise de profil industriel et technique

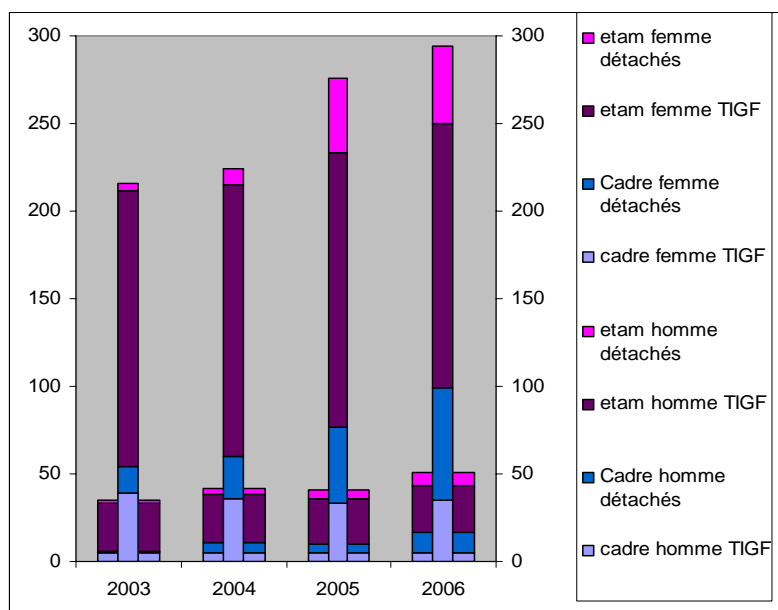
Les constats :

EFFECTIF : 14,8% de femmes sur l'effectif total de TIGF !

Malgré la féminisation des dernières embauches sur la population des détachés, le nombre de femmes chez TIGF reste peu important et le déséquilibre entre les hommes et les femmes est toujours criant.

Bilans sociaux 2003, 2004, 2005 et 2006

En analysant plus finement, on tombe rapidement encore sur l'effet du rôle traditionnel des femmes dans la société.



Femmes par direction

(organigramme de novembre 2007)

	%	Total
SG	64,7%	17
DF	56,3%	16
DHSEQ	30,0%	10
DSI	27,3%	11
DG	25,0%	4
DDC	22,2%	27
DOP	3,8%	261

Les femmes sont les mieux représentées dans les services support et les métiers traditionnellement féminins des filières administratives. La population de TIGF reflète la réalité de la sous-représentation des femmes dans les métiers techniques observée au niveau national et international.

TEMPS PARTIEL : L'impact du rôle traditionnel des femmes dans la famille se retrouve encore également dans ces chiffres. 78 % des agents à temps partiel sont des femmes ! 73% pour les OETAM et 100% pour les cadres. Des temps partiels choisis ou subi pour ces femmes à qui incombe l'importante responsabilité des enfants.

temps partiel	Cadre Hommes	Cadres Femmes	OETAM Hommes	OETAM Femmes	Total
statut TIGF	0	2	4	9	15
détachés	0	1	0	2	3
TOTAL	0	3	4	11	18

(Bilan social 2006)

Les effets du temps partiel sur la retraite : En temps partiel, les cotisations retraite sont réduites d'autant et en conséquence, le montant de la retraite en fin de carrière. Cet effet peut être acceptable pour un temps partiel de courte durée, il devient important sur de plus longues durées. Il est reconnu au niveau national que cela constitue pour les femmes, majoritairement concernées par le temps partiel, une **inégalité flagrante en termes de retraite, ce qui amplifie d'autant plus l'inégalité observée sur le niveau des rémunérations entre les hommes et les femmes.**

A TIGF, grâce au SICTAME, les dispositions de l'**accord sur le temps partiel** signé le 11/01/2006 prévoit la possibilité de cotisation à taux plein avec prise en charge de la totalité des cotisations patronales par TIGF. Cette disposition permet d'**éviter des retraites trop diminuées** pour les personnes (majoritairement des femmes) du fait de leur décision de limiter leur temps de travail pour se rendre disponible pour leur famille. Malgré cette avancée non négligeable, il est clair que la direction ne souhaite pas encourager le temps partiel (suppression du versement à taux plein des indemnités chauffage-logement) et ne fait qu'augmenter la disparité homme-femme concernant l'accès au temps partiel.

LA REMUNERATION :

La rémunération est un autre indicateur d'inégalité entre les hommes et les femmes :

Rapport des rémunérations homme/femme statut TIGF

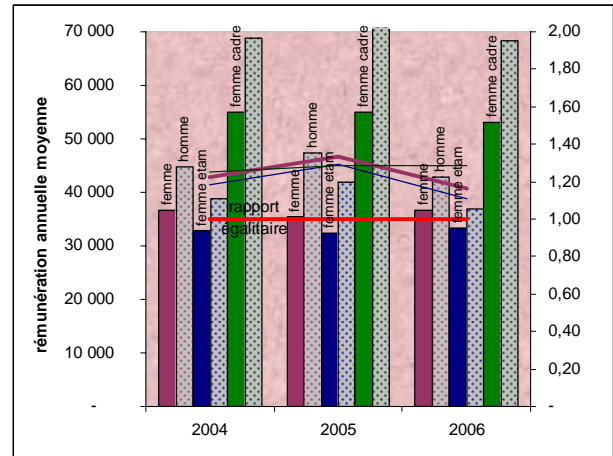
	2004	2005	2006
total	1,23	1,33	1,17
OETAM	1,18	1,29	1,11
Cadre	1,25	1,29	1,29

Bilan social 2006 (voir graphique ci-contre)

Ce rapport ci-dessus évolue positivement pour les femmes oetam mais stagne à un niveau très déséquilibré pour les femmes cadres. Bien que ces chiffres soient à pondérer avec la population détachée, on peut percevoir nettement l'effet du *plafond de verre** qui limite l'accès des femmes aux meilleures rémunérations

LE PLAFOND DE VERRE* :

Malgré les premiers effets de la politique de diversité du groupe, la **proportion de femme en poste à responsabilités chez TIGF est de 11,1%**, c'est peu et en nette régression par rapport à leur représentation sur l'effectif global de 14,8%.



	Hommes	Femmes	Total	%
Directrices/teurs	5	1	6	16,7%
N-1managers	17	3	20	15,0%
Chefs d'entité	26	2	28	7,1%
Total	48	6	54	11,1%

Basé sur l'organigramme de novembre 2007

* on utilise l'expression "plafond de verre" pour nommer cette espèce de frontière invisible matérialisée par le fait que les femmes n'accèdent que rarement aux positions les plus élevées dans la hiérarchie et aux positions d'autorité.

DES SOLUTIONS A TIGF :

Une **nouvelle loi** (2006-340 du 23/03/06) et sa circulaire vient renforcer l'égalité professionnelle avec comme objectif d'**éliminer les écart de salaire en 2010** en agissant sur la formation, (clé de l'évolution de carrière), la négociation avec les partenaires sociaux pour mettre des mesures supprimant les écarts de salaires, les augmentations de salaires pendant les grossesses et des sanctions en cas de discriminations.

Concrètement, à TIGF, l'ouverture d'une négociation est prévue dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur l'Emploi le 8 avril 2008 pour l'examen en détail de la situation des femmes de l'entreprise et la mise en place de mesure pour éliminer les écarts de salaires.

Le SICTAME demande :

- **La suppression de toute mesure pénalisant les femmes du fait de leur grossesse, maternité et de leur charge de famille** (élimination de l'effet maternité sur les salaires)
- **la reconnaissance aux hommes de leur charge familiale** en maintenant la rémunération complète pendant le **congé de paternité**, en limitant les freins à l'**accès au temps partiel**, en ouvrant des **congés pour enfants malades** dans les mêmes conditions que les femmes en laissant les possibilités de **récupération**. Les hommes qui le souhaitent pourraient s'investir davantage dans la sphère familiale et cela contribuerait à rétablir un peu l'équilibre entre les hommes et les femmes quant à la charge familiale, (à sortir des rôles traditionnels)
- **La reconnaissance des niveaux de diplômes** dans la filière **administrative** de la même façon que pour la filière technique
- **La participation de l'entreprise dans la garde des enfants**, notamment en cas de formation ou de déplacement des parents. La mise en place de CESU (Chèque Emploi Service Universel) à TIGF, déjà demandé par le CE est une solution.
- **Une incitation à rééquilibrer les métiers** (masculiniser la filière administrative et féminiser les filières techniques) :
 - en interne** : en sensibilisant le personnel pour supprimer les inégalités, promouvoir et accompagner les changements de métiers et aider à la gestion de carrière,
 - et en externe** : en accueillant des stages de découverte de l'entreprise des collèves, en participant à des forums de métiers des collèves, ou à des conférences dans les écoles...

Votre opinion nous intéresse :

La disparité homme/femme à TIGF, quel est son impact pour vous et comment l'éliminer ?

*Prochaine permanence, **jeudi 13 mars à 12 heures** au local syndical avenue Dufau à Pau.*

*Pour toutes informations sur le SICTAME à TIGF, contactez **Frédérique Braguier** (05 59 02 16 24)*



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Réorganisation de la Direction Générale

Avis du CCE UES Amont Holding Total

Adopté, en réunion du 10 mars 2008, par 8 voix pour et 5 voix contre

« Le 12 février 2008, par notes internes et publication sur l'intranet de Total, ont été annoncées une réorganisation de la Direction générale ainsi qu'une série de nominations dans les différents postes créés ou remaniés par cette réorganisation, tout cela à effet du 1^{er} mars 2008.

La veille, cette réorganisation avait été annoncée à différents responsables syndicaux, dont au moins un avait soulevé la question de l'information et consultation préalables du CCE UES Amont Holding.

Le Secrétaire de notre CCE, informé en même temps que l'ensemble du personnel, a aussi soulevé la nécessité d'une information et consultation préalables du CCE.

Alors qu'une réunion du CCE avait déjà été programmée pour le 28 février 2008, afin d'examiner les projets de résolutions pour l'Assemblée générale des actionnaires de Total de mai 2008, la Direction accepta de mettre à profit cette réunion pour y inscrire à son ordre du jour une information, non pas sur la nouvelle organisation, mais sur « les changements de rattachement au sein de la Direction Générale », sans toutefois accepter qu'il y ait consultation du CCE.

Lors de cette réunion, une résolution fut adoptée pour mandater le Secrétaire du CCE « afin d'obtenir qu'il soit procédé à la consultation de leur CCE sur la nouvelle organisation de la Direction Générale et obtenir qu'il soit sursis à la mise en place de cette nouvelle organisation tant que l'obligation d'information et de consultation de leur CCE n'aura pas été totalement satisfaite ».

Le lendemain, 29 février, certains demandèrent à la Direction d'effectuer cette consultation pour éviter le développement d'un contentieux. Le lundi 3 mars, la Direction répondit et proposa la tenue d'une réunion du CCE pour le 10 mars en vue d'obtenir le « recueil d'avis du CCE sur les changements de rattachement au sein de la Direction Générale ».

Les élus actent l'évolution des positions de la Direction ; ils actent également qu'il a été sursis à la mise en place de la nouvelle organisation avec suspension de toute communication à ce sujet.

Cependant, il ne s'agit pas, pour les élus, de se prononcer uniquement sur de simples « changements de rattachement au sein de la Direction Générale » comme indiqué à l'ordre du jour de la présente réunion, mais bien de se prononcer sur une « nouvelle organisation » comme indiqué sur tous les supports de communication de la Direction de la Communication.

Cette nouvelle organisation se traduit, notamment, par :

- la suppression de la Direction Stratégie et Evaluation des Risques (DSER),
- la création d'un Secrétariat Général.

Par ailleurs, les élus déplorent qu'il ait fallu développer un rapport de forces pour parvenir au respect des prérogatives du CCE en matière d'information et consultation sur un tel projet d'organisation. Cette péripétie est d'autant plus incompréhensible que le DRHC, qui est censé être le mieux placé pour connaître le droit social et devrait en être aussi le garant, est au cœur de cette réorganisation. Cette réorganisation vise, en effet, à regrouper sous la responsabilité de l'actuel DRHC, nommé à cet effet Secrétaire Général, « l'ensemble des fonctions qui sont au cœur de la responsabilité sociétale de l'entreprise ». La responsabilité sociétale doit s'exercer avec la même intensité tant en interne qu'en externe.

On peut d'ailleurs s'interroger sur le bien-fondé de cette réorganisation : est-elle faite pour mieux répondre aux aspects sociétaux, dont la responsabilité finale relève de la Direction générale, ou en fonction des personnes et de leur appétence pour telle ou telle fonction ?

L'analyse détaillée du peu d'informations remises sur la nouvelle organisation met en évidence les points suivants :

- les fonctions RH et Communication, auparavant regroupées au sein de la DRHC sous le contrôle de son Directeur, apparaissent dissociées mais restent en fait sous le contrôle de la même personne qui devient Secrétaire Général ;
- la fonction RH s'éloigne ainsi d'un cran de la Direction Générale ;
- les fonctions RH et Communication restent sous une tutelle commune, qui maintient le doute, sur l'utilisation de la politique RH aux simples fins de communication, comme l'ont encore démontré les annonces qui ont suivi les dernières négociations salariales.
- la Direction de la Stratégie remonte d'un cran, en étant désormais rattachée au Directeur Général et après avoir intégré la Direction de l'Intelligence Economique, pour devenir la Direction de la Stratégie et de l'Intelligence économique.
- En revanche, la Direction du Développement Durable et de l'Environnement quitte la DSER supprimée, pour être rattachée au nouveau Secrétariat Général.
- On peut s'étonner du traitement différencié de ces deux directions, qui s'avèrent toutes deux stratégiques et devraient être rattachées au Directeur Général, à moins que le développement durable, tout comme la fonction RH, soit d'abord considéré comme faire valoir de la communication.
- La Direction Juridique remonte d'un cran et rapporte au Directeur Général.
- La DSIT, après la suppression de DSER, rapporte au Directeur Financier.
- La question du rattachement de ces deux directions au nouveau Secrétariat Général se pose, en raison du caractère transverse de leurs activités. A-t-elle été examinée ?
- La Gestion des Dirigeants, auparavant rattachée au Directeur Général, descend d'un cran et dépend, à présent, du Secrétaire Général, qui prend ainsi une responsabilité et une influence significatives sur chacun des dirigeants. On peut s'interroger sur la pertinence d'une telle évolution de nature à accroître encore plus l'opacité des pratiques de la société sur les rémunérations des dirigeants, alors que les principes de bonne gouvernance recommandent que le suivi des rémunérations des dirigeants et mandataires sociaux soit assuré directement par le Conseil d'administration et que les agences de notation de gouvernance apprécient déjà peu les pratiques actuelles de Total en la matière.
- l'Audit reste toujours très éloigné de la Direction Générale et encore plus du Conseil d'Administration, dont il pourrait éventuellement dépendre pour garantir au mieux son indépendance. De plus, l'Audit, censé contrôler les autres fonctions, telles les Achats, se trouve placé sous une tutelle commune avec ces fonctions, ce qui n'est pas le gage de la meilleure indépendance.
- Les élus s'étonnent que la nouvelle organisation n'ait pas été mise à profit pour remédier à cette problématique de l'indépendance de l'Audit ; mais que, au contraire, elle aggrave la situation de ce point de vue, puisque désormais l'Audit se trouve sous la même tutelle que la Paye, la Communication et RH. Au fait, ces dernières années, les fonctions Achats, RH dont la Paye et Communication ont-elles été auditées ?

Dans ce contexte et pour toutes les raisons exposées, tant pour ce qui relève de la forme que du fond, les élus émettent un avis négatif sur la réorganisation de la Direction générale, telle que présentée. »

Pour toute information, n'hésitez pas à nous contacter :

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

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

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71), Bureau F16 CSTJF à Pau (05.59.83.57.89), ou SICTAME à Lacq (05.59.92.28.47)

NOM.....Prénom..... Lieu de travail :

Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME

(ou/et)

Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL

BULLETIN D'ADHESION

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

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

MATRICULE.....

ENTITE.....

VOUS ETES ACTIF : Coordonnées professionnelles

A - Vous êtes en METROPOLE

SOCIETE.....

BUREAU.....

ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site)
.....

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

e-mail.....

B - Vous êtes en EXPATRIATION

FILIALE.....

Adresse complète de la filiale.....
.....

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

e-mail.....

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

Votre métier (en toutes lettres).....

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

VOUS ETES ACTIF OU INACTIF : Coordonnées personnelles

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

ADRESSE PERSONNELLE.....
.....

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

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

ADRESSE EMAIL :

.....@.....

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

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

SIGNATURE

Fait à, le.....

SICTAME-UNSA TOTAL :

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