



LES CAHIERS DU SICTAME

Août - Septembre 2008

SOMMAIRE

* L'Éditorial	Page 2
* Élections prud'homales du 3 décembre 2008	Page 3
* La vie des sections	
Paris UES Amont	Page 4
Paris Total France Siège	Page 9
PAU UES Amont	Page 13
TIGF	Page 15
* CCE du 12 septembre 2008	Page 17
* Commission retraités du CCE du 16 septembre 2008	Page 18
* Réunion des délégués de la Fédération Nationale de la Mutualité Française du 18 septembre 2008	Page 18
* CREA : la Cour de Cassation donne raison au SICTAME	Page 21
* Tribune libre : les lois successorales des 3 décembre 2001 et 23 juin 2006 (1 ^{ère} partie)	Page 24
* La vie de l'UNSA	Page 28
* Courriers envoyés en août-septembre 2008	Page 31

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

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

Pères gardez vous à droite, gardez vous à gauche mais gardez la Sécu !

Nos gouvernants ayant, en cet été très orageux, laissé planer de lourdes menaces sur la Sécu, voici qu'ils sortent de leur pharmacopée, une pilule légère à avaler, le 24^{ème} plan de redressement de la Sécurité sociale qui, en 3 ans, doit combler le trou creusé depuis 30 ans.

Trou estimé à 4,1 milliards d'euros selon certains et à 9 milliards d'euros pour d'autres et une fois de plus, le déficit accumulé sera transféré à la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale) et par conséquent mis à la charge des générations futures !

Au placard les lourdes menaces (sans doute momentanément) qui impacteraient les plus démunis d'entre nous :

- la réduction des remboursements des ALD (Affections Longues Durées telles sida, cancer, diabète, ...)
- la baisse du ticket modérateur (part d'une consultation restant à la charge du patient), heureusement car qu'auraient fait les 8 % de français qui n'ont aucune mutuelle ?

Ceci, pour nous faire croire que ce plan « Robin des Bois » n'aurait aucune incidence sur le pouvoir d'achat du pékin de base; c'est le plus riche (mutuelle, assurance privée) qui va payer pour le plus pauvre! Comme à Sherwood !

Bon vous l'avez saisi, ce n'est pas le gouvernement qui va augmenter les « cotizes », mais les mutuelles et les assurances ... ; la merguez est épicée et dure à avaler, il va falloir forcer (avec modération quand même) sur le Boullaouane !

Voulant instaurer un financement solidaire de l'assurance maladie, l'état impécunieux ira donc chercher dans la poche de tiers en taxant, en 2009, le chiffre d'affaires des complémentaires santé afin d'apporter un milliard d'euros, environ, à l'assurance maladie car d'après nos gouvernants ces organismes se portent bien.

Pourquoi, parce qu'il y a de plus en plus d'ALD prises en charge à 100 % par l'assurance maladie et donc à 0 % par les complémentaires santé.

Souvenez-vous lorsque certains retraités du groupe Total, affiliés au régime minier ont demandé à quitter la MIP, c'était pour la même raison, les « miniers » étant pris en charge à 100 % par leur régime, la MIP ne faisait aucun complément donc, tout bénéf pour elle sur les remboursements de cette population qui cotisait au même titre que les autres adhérents de statut Total et cela sans aucune subvention de Total.

Et bien le gouvernement vient de découvrir ce que nous avons compris il y a quelques années ... nous étions là aussi des pionniers ! Quoique la méthode gouvernementale vient d'être rôdée à la TV en remplaçant les revenus de la pub par une contrainte financière sur la téléphonie. Cela va devenir une mauvaise habitude de faire appel au privé !

Bon enfin, d'après les ministres concernés, « le patient ne doit être en aucun cas perdant ; aucune de nos mesures ne porte sur les assurés ».

- Sauf que les assurances privées viennent de faire savoir qu'elles feraient payer plus cher aux consommateurs leurs complémentaires santé. Un bémol cependant, la Mutualité Française est moins abrupte car ayant une vocation sociale, elle s'engage à ne pas prévoir d'augmentations pour 2009, mais au-delà ...
- Et sauf que la contribution demandée aux mutuelles puis répercutée sur les cotisations impactera plus les retraités qui au contraire des salariés ne bénéficient pas de déduction fiscale.

Que cache ce montage Etat/mutuelle et assurances ?

Ces organismes devraient être associés à la gestion de la sécurité sociale !

Cela servira-t-il à combler le trou de la Sécu ? Mais enfin, pourquoi ce déficit n'arrête-t-il pas de croître d'année en année et de plan en plan et pourquoi le gouvernement ne répond-il pas à cette interrogation car, la réponse est de sa responsabilité politique

Et les syndicats là dedans, voient-ils venir oui ou non une privatisation de la protection sociale ?

Le SICTAME, quant à lui, veille au grain !

Une bonne nouvelle pour finir, l'Etat fera un geste en épongeant les 400 millions d'euros d'intérêts que la Sécu paye actuellement.

A suivre...

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES DU 3 DÉCEMBRE 2008 ABSTENEZ-VOUS DE VOUS ABSTENIR !

S'abstenir c'est :

Ne pas choisir,

Laisser d'autres décider à votre place,

Renforcer un pouvoir patronal exorbitant,

Tordre les règles démocratiques en diminuant de fait la prépondérance des syndicats majoritaires,

Affaiblir l'action syndicale en lui manifestant un intérêt moindre que les employeurs s'empressent d'analyser comme un désaveu.

Voter c'est :

Prendre position,

Engager sa responsabilité, en toute liberté et en pleine conscience,

Manifester sa confiance à un syndicat,

Sanctionner les organisations syndicales dont l'action ne sert pas les intérêts communs,

Donner à la représentation des salariés les forces nécessaires à son action,

Prendre parti dans un débat qui vous concerne car chacun a sa propre responsabilité dans le laminage des acquis sociaux que nous avons connu ces dernières années, les options prises par les uns et les autres ayant bien évidemment contribué à le créer.

Le **SICTAME** s'est largement et régulièrement exprimé sur ce sujet et il assume pleinement les orientations de son action.

Votez UNSA, c'est soutenir le SICTAME et l'aider dans son combat ainsi que dans la défense de vos intérêts.

Construire l'avenir sans oublier le passé est aujourd'hui une priorité. Celle-ci s'inscrit dans un contexte général où chacun s'exprime, propose, prend parti.

Pour cela, **VOTER**, est un acte essentiel.

Le 3 décembre, soutenez l'action du SICTAME

VOTEZ UNSA !

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - PARIS UES Amont

Comité d'Établissement du 30 septembre 2008

Par Christian CASSIER

- **Compte rendu d'activités**

Suite à la demande des élus concernant la création d'un module de formation sur le rôle des Instances Représentatives pour les nouveaux embauchés, la Direction propose qu'une information soit faite à l'Auditorium en cas de besoin.

La Direction annonce qu'elle fera preuve de souplesse vis-à-vis des demandes tardives de rachat de RTT.

- **Rapport des Présidents de Commission**

Les élus décident, à l'unanimité, à compter de 2009, de ne plus subventionner l'aide à la rentrée scolaire des enfants d'impatriés ; les frais de scolarité étant déjà pris en charge par la société.

- Famille

Dans un souci d'harmonisation, les appartements en multi-propriété gérés par le CE Siège UES Amont Total ne seront plus traités hors plafond général.

- Achats

La distribution des cadeaux aux salariés aura lieu les 18 et 19 décembre de 10h à 17h. Il n'y aura aucune distribution après cette date.

- Solidarité

Une mission d'aide à la scolarité au Bénin a été acceptée.

- **Fixation du prix de vente des 4 appartements du Clos de la Ricarde**

Les élus mandatent le Secrétaire pour procéder à la mise en vente des 4 appartements du Clos de la Ricarde et signer le mandat de vente aux 3 agences retenues à la Croix Valmer selon les prix déterminés par le CE.

15 votants : 10 voix pour - 1 contre - 4 abstentions.

Délégués du Personnel du 25 septembre 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

Droit Individuel à Formation (DIF)

Les quelques salariés qui ont pu exercer une partie de leur DIF ont pu constater qu'une journée de formation facturée 7 heures par les organismes de formation est décomptée pour 7 heures 36 minutes (7,60 h) de leur DIF.

Un tel dérapage ne peut se justifier pour la plus grande partie du personnel de l'UES Amont Holding. Les cadres sont au forfait jour quel que soit le temps de travail dans la journée. Les non-cadres qui ont choisi l'horaire variable peuvent parfaitement avoir des journées de 7 heures de travail et d'autres de 8 heures 12 minutes pour aboutir à une moyenne de 7 heures 36 minutes.

Sur les 80 heures de DIF, ce dérapage de comptabilisation fait perdre le droit à un jour de formation :

$80 \text{ h} / 7 \text{ h/j} = 11,43 \text{ jours, soit } 11 \text{ jours}$

$80 \text{ h} / 7,6 \text{ h/j} = 10,53 \text{ jours, soit } 10 \text{ jours.}$

Les journées de formation durant généralement substantiellement moins que les 7 heures facturées, il serait plus simple de décompter les journées de formation pour 6 heures 40 minutes, ce qui permettrait d'aboutir à un nombre entier de jours de formation par année d'acquisition de DIF : 20 heures/an de DIF = 3 jours de formation par an.

La Direction peut-elle confirmer que la pratique de décompter les journées de formation pour 7,60 heures au lieu de 7 heures a bien été abandonnée, et est-elle disposée à aller vers une comptabilisation de 6 h 40 min, plus simple et plus conforme à la réalité ?

Réponse : La durée des journées de formation peut varier en fonction des organismes ou des stages ; c'est la raison pour laquelle un salarié qui part en formation une journée est considéré comme ayant fait sa journée de travail (soit 7 heures et 36 minutes). Il n'y a pas de raison de comptabiliser différemment les heures de formation classiques et les heures de formation en DIF. Cependant, certains organismes externes offrent des packages DIF de 3 jours affichant explicitement 20 heures. Il appartient alors dans ce cas au salarié et au responsable formation de s'entendre pour décompter 20 heures juste.

Rachats de jours RTT

Le paragraphe 6 « Régime fiscal et social » de la note d'administration n° 01-2008 « Rachat de jours RTT » du 29/08/08 stipule : « Le paiement de jours de Repos RTT peut conduire à dépasser la durée annuelle légale du travail de 1607 heures pour les OETAM et le plafond annuel de 218 jours pour les cadres. Les exonérations sociales et fiscales prévues par la loi TEPA du 21 Août 2007 sont alors appliquées. »

Régime fiscal :

Nous comprenons que les jours RTT rachetés par les cadres sont intégralement soumis à l'impôt sur le revenu. En ce qui concerne les OETAM, les premiers 4,5 jours seront fiscalisés, les 3,5 jours suivants ne le seront pas. L'employeur peut-il confirmer cette interprétation ?

Réponse : La Direction confirme cette interprétation (applicable dans le cas d'un rachat de 8 jours). En théorie, un cadre qui rachèterait avant un changement d'affectation plus de 11 jours de RTT pourrait bénéficier de l'exonération TEPA. Le cas reste néanmoins très hypothétique.

Régime social :

La note EP « Le travail en dépassement d'horaire, la loi TEPA » du 28/5/2008 » (voir EP Net>RH) précise : « A la rémunération des heures non soumises à l'impôt sur le revenu s'appliquent :

- . une réduction des cotisations salariales plafonnée à 21,50 % effectuée de manière globale et sans incidence sur les droits à retraite et aux prestations chômage du salarié ;
- . une déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,5 €/heure (applicable aux seules heures supplémentaires) »

Question : Que signifie la première phrase sur le montant brut versé au salarié ? Ou très pratiquement, quel est le taux de cotisation salariale applicable à ces montants de rachats de RTT par rapport à un taux de cotisation salariale normal ?

Réponse : Cela signifie que s'agissant des OETAM, ceux-ci bénéficient d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour la part des jours de RTT rachetés se situant au-delà de la durée légale annuelle. Il y a une réduction de cotisation salariale plafonnée à 21.50% pour un rachat supérieur à 4.5 jours.

Question : L'employeur envisage-t-il la possibilité pour le salarié de racheter des jours de RTT pour versement dans un Compte Epargne Temps ?

Réponse : Il n'existe pas à ce jour de Compte Epargne Temps au niveau de l'Amont/Holding.

Question : La Direction peut-elle préciser dans quelles conditions les salariés de la holding sont informés des modalités du travail en dépassement d'horaire ? Ou plus simplement, pourquoi les salariés de la holding n'ont-ils pas facilement accès à la note EP susvisée ?

Réponse : Le chemin d'accès de cette note est le map / exploration production / pratique / administration / en savoir plus / Contrat France / Règles communes / Note d'Administration sur le rachat de RTT.

Médaille du travail et primes d'ancienneté

Grâce aux nombreuses questions des élus SICTAME-UNSA (questions DP n°19 d'avril 2006, n°14 de mai 2006, n°10 de juin 2006, n°21 de juillet 2006), l'employeur a mis à jour le 1^{er} septembre 2006 la note d'administration n°02/2002 et enfin ouvert la possibilité aux salariés d'adosser leurs primes d'ancienneté Groupe (20, 30 et 40 ans pour le régime CCNIP - 35 ans était déjà adossée à la médaille du travail) normalement soumises aux charges sociales et fiscales à l'attribution de la médaille d'honneur du travail, et de cette manière d'exonérer de charges cette prime (au bénéfice également de l'employeur).

Dans le cas où le salarié adosse sa prime d'ancienneté Groupe à une médaille du travail, risque-t-il de ne pas pouvoir l'adosser lors de la prime d'ancienneté suivante ?

Les modalités restent à préciser : afin de bénéficier de l'exonération de manière rétroactive, il est nécessaire de présenter copie du diplôme d'attribution ou à défaut le récépissé de la demande de médaille. Sachant qu'il n'existe que deux promotions par an, quelles sont les conditions de délais de remise à l'employeur du document pour bénéficier de cette exonération rétroactive de charge sociales ? Même question pour l'exonération fiscale ?

Au vu d'un cas récent où le courrier d'attribution de la prime d'ancienneté laisse le salarié responsable des démarches d'obtention de la médaille du travail, quelle est l'aide effective que peut apporter l'employeur pour l'obtention de la médaille du travail, telle qu'envisagée dans la réponse DP n°43 d'octobre 2007

« Sur demande formulée par le salarié auprès de son correspondant du personnel, TOTAL, en tant qu'employeur, peut effectuer les démarches en lieu et place du salarié pour lui permettre d'obtenir la Médaille du Travail qui récompense une activité professionnelle de 20, 30, 35 ou 40 années en France ou à l'étranger (...). » ?

Pour toutes ces questions, les réponses sont-elles différentes pour les salariés Elf EP ?

Réponse : La prime d'ancienneté groupe est exonérée de charges si elle est adossée à la médaille du travail. Le récépissé de dépôt du dossier en mairie suffit à prendre en compte l'exonération afin de s'affranchir du délai effectivement long de traitement du dossier (sachant que le diplôme devra être ultérieurement fourni au CORPER).

La médaille du travail ne peut être adossée qu'à la prime d'ancienneté Groupe de 35 ans (mais en tout état de cause les primes d'anciennetés versés pour les 20, 30 ou 40 ans d'activité peuvent également être défiscalisés). Il en va de même pour les salariés ELF EP.

Les règles applicables sont donc les mêmes quelle que soit la société juridique d'appartenance du salarié (TOTAL S.A ou ELF EP) mais les branches peuvent avoir des pratiques différentes en terme de gestion administrative (ex : aide aux démarches du salarié ; remise de médaille....)

Médaille du travail

Une nouvelle note d'administration informe les salariés que désormais pour les salariés de statut ELF EP la prime allouée pour les médailles du travail sera alignée sur celle des salariés de statut TOTAL SA.

Est-ce un alignement par le haut ?

N'est-ce pas une modification du statut du mineur ?

Les Organisations syndicales ne doivent-elles pas donner leur avis ?

Réponse : Les primes liées à l'ancienneté du personnel Elf EP ne sont pas prévues par le Statut du Mineur, mais par une note d'administration.

Les procédures en matière de primes d'ancienneté Groupe pour le personnel Elf EP et Total SA ont été harmonisées. En particulier, une prime d'ancienneté Groupe de 35 ans, d'un montant de 1600 euros, a été créée au bénéfice du personnel Elf EP. Par ailleurs, les dispositions Total SA prévoyant, pour les salariés ayant acquis 35 ans d'ancienneté professionnelle, la possibilité de bénéficier du versement de la prime 35 ans au prorata de l'ancienneté acquise dans le Groupe, ont été étendues au personnel Elf EP.

Aide putative apportée au salarié par l'employeur pour l'adossement de la prime d'ancienneté à la médaille du travail

L'employeur a omis de répondre à une partie de la question DP n°15 de juillet 2008.

Au vu d'un cas récent où le courrier d'attribution de la prime d'ancienneté laisse le salarié responsable des démarches d'obtention de la médaille du travail, quelle est l'aide effective que peut apporter l'employeur pour l'obtention de la médaille du travail, telle qu'envisagée dans la réponse DP n°43 d'octobre 2007 ? Précisons d'ailleurs que cet adossement s'effectue autant pour le bénéfice du salarié que celui de l'employeur, tous deux exonérés de charges sur cette prime lorsqu'elle est affectée à la médaille du travail.

Réponse : Comme indiqué dans la réponse à la question 13, les pratiques des branches sont différentes. A l'EP, le salarié qui souhaite déposer une demande de médaille d'honneur du travail auprès de la Mairie ou de la Préfecture s'adressera à son correspondant de personnel pour obtenir un certificat de travail pour la constitution de son dossier.

Il fournira une copie du diplôme ou tout document attestant du dépôt du dossier à son correspondant de personnel qui lui fera bénéficier de l'exonération de cotisations et d'impôt sur le montant de la prime.

Pour la Holding et le Trading Shipping, Pour les 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans d'ancienneté Groupe, les correspondants du personnel adressent un dossier "demande de médaille d'honneur du travail" aux salariés concernés qui doivent le remplir et le retourner pour envoi à la préfecture dont ils dépendent, et règlement de la prime.

Évolution du régime de cessation anticipée d'activité (CAA)

La note d'administration DGEP N° 01/2008 « Modalités d'exercice des droits à cessation anticipée d'activité du personnel Total SA anciennement Elf EP » annexe un formulaire sur lequel doit s'effectuer la demande de départ en retraite précédé d'une période de cessation anticipée d'activité (CAA).

Sur ce formulaire, et avec un préavis d'un an au moins avant le départ en CAA, le salarié doit valider par sa signature la décision de sa date de départ en retraite, pour lequel accusé de réception doit être fourni par la Direction ainsi que sa pleine connaissance des dispositions de la note :

« En prévision de ma cessation anticipée d'activité, je vous prie de bien vouloir accuser réception de ma décision de départ en retraite »

« signature du demandeur

précédée de la mention manuscrite « ayant pris connaissance des dispositions de la note d'Administration DGEP n° 01-2008 » »

Pour un salarié dont le départ en retraite est possible après le 30 avril 2009, les conditions dans lesquelles il pourra liquider ses retraites complémentaires (montant de l'abattement sur la valeur du point) lorsqu'il pourra bénéficier de sa retraite de base de la Sécurité Sociale à taux plein ne sont pas encore connues, et ne le seront qu'après les négociations AGIRC-ARRCO devant débiter à la fin de cette année.

Question : A - Lorsque la société demande au salarié de s'engager sur sa date de départ en retraite avec un préavis aussi long (pouvant aller jusque 4 ans, puisque la durée max de la CAA est de 3 ans), s'est-elle assurée au préalable que la salarié a été informé du risque important qu'il court dans la mesure où il ne connaît pas le montant de la partie principale (retraites complémentaires) de sa pension ? Si oui, comment ?

Réponse : La législation peut en effet évoluer au cours de la période qui s'étend de la date de début du préavis à la date de départ en retraite. Au moment de leur engagement, les salariés contactent obligatoirement les services RH compétents. A cette occasion, ils sont systématiquement informés du fait que la législation est susceptible d'évolutions.

Question : B - Pourquoi une information écrite sur ce risque n'est-elle pas fournie au salarié sur cette note dont le salarié doit reconnaître avoir pris connaissance ? (celle-ci ne fait mention que du taux plein de la retraite de base de la Sécurité Sociale, ce qui peut prêter à confusion dans l'esprit des salariés dans la mesure où les taux pleins de la retraite de base et des complémentaires étaient liés dans les précédents dispositifs de mise à la retraite.

Réponse : Les salariés sont systématiquement informés par les services RH compétents du fait que la législation peut évoluer.

Question : C - Hormis une certaine facilité administrative pour la DRH et de fait un transfert de risque vers le salarié, quelle est la raison du préavis d'un an pour la demande de CAA, alors que le préavis légal pour un départ à la retraite à l'initiative du salarié est de 2 mois ?

Les règles d'application de la CAA étant modifiées après la 1/1/2010, et la date de départ étant désormais laissée au choix du salarié, pourquoi ne pas aligner le préavis de départ en CAA sur celui d'un départ en retraite normal (sans CAA) ?

(Une note de réglementation de décembre 1996 sur la CAA par Elf EP précisait d'ailleurs :

« 8. Préavis de départ

La mise en oeuvre des présentes dispositions est subordonnée, préalablement à la Dispense d'Activité, au respect du préavis statutaire prévu pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans le cadre des dispositions (légalles ...). »).

Réponse : Ce préavis est nécessaire à la gestion de carrière et à la hiérarchie afin de trouver une solution de remplacement satisfaisante. Cette période permet également au salarié de solder ses congés avant son départ en CAA.

Question : D - Si les nouveaux accords Agirc-Arrco ne permettent plus la retraite complémentaire sans abattement dès 60 ans et le régime de base à taux plein, (hypothèse probable selon certains articles de presse), le salarié ayant signé le formulaire de la note d'Administration DGEP n° 01-2008 pourra-t-il modifier sa date de départ en retraite afin de bénéficier d'une retraite complémentaire sans abattement ?

Réponse : Un point sera fait dès lors que le contenu des nouvelles dispositions sera connu.

Modalités de cessation anticipée d'activité (CAA) Total, Total passerellisé et Elf EP

L'évolution de la législation fait apparaître des différences de plus en plus importantes dans les modalités d'application de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA) « Elf EP » 'pré loi Fillon' et de la CAA « TOTAL » 'post loi Fillon', en particulier pour une retraite après le 1/1/2010.

Cependant pour ce qui concerne les droits à CAA, le contrat « passerelle » fait seulement état de la quantité de jours au moment du passage :

« ... la situation des droits à cessation anticipée d'activité de Mr X est de x jours calendaires »

Par contre aucune indication ni document annexe ne sont fournis pour préciser les modifications du cadre réglementaire et légal lors du passage des droits CAA « Elf EP » en CAA « TOTAL ».

Question : A - Quel est le document définissant l'ensemble des dispositions relatives à la CAA « TOTAL » ?

Pourquoi n'est-il pas annexé au contrat passerelle puisqu'il modifie de façon significative les dispositions relatives à cette CAA ?

Réponse : Les dispositions relatives à la CAA des salariés ayant pris la "passerelle" sont définies dans la note d'administration DGEP N° 01/2008 « Modalités d'exercice des droits à cessation anticipée d'activité du personnel Total SA anciennement Elf EP ».

Les salariés concernés par ces dispositions peuvent consulter cette note sur l'Intranet EP - Pratique - EP Siège.doc.

Question : B - Toutes les dispositions antérieures (hors celles relatives aux éléments salariaux propres au statut) de la CAA « Elf EP » sont-elles maintenues ? En particulier le § 7.1 de la note de réglementation de la CAA EP/P/PER/PRE/PS/N° 428 du 31 décembre 1996 :

« 7. Démission de l'agent avant la date prévue de liquidation de ses retraites

7.1 Dans le cas où un agent en Dispense d'Activité manifesterait le désir de démissionner avant la date de liquidation de ses droits à la retraite, il lui serait versé sous forme de capital, et en un seul règlement, le solde de la Garantie de Ressources résultant de l'application des présentes règles, calculé par rapport à la date initialement prévue de sa radiation des effectifs ».

Réponse : Cette clause n'a pas été maintenue.

Rappel de la question du SICTAME-UNSA du 31 juillet 2008 sur la mise en disponibilité du PERCO pour les retraités

Les textes législatifs (Loi n°2003-775 du 21/08/2003) sont clairs : au moment du passage en retraite, les avoirs que le salarié détient au titre du PERCO deviennent disponibles, sans que le nouveau retraité ait à en demander le remboursement, puisque de droit « les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ en retraite ». Malgré cette exigence, les avoirs PERCO des retraités apparaissent sur Noee comme non disponibles.

Bien que dans le pavé "Vos données personnelles", la situation du porteur de parts soit correctement renseignée "Retraite", ses avoirs PERCO n'apparaissent pas dans la liste des avoirs disponibles s'il souhaite saisir une demande de remboursement.

Par ailleurs, la lecture des modalités de déblocage d'avoirs indisponibles figurant sur Noee indique qu'un événement ne peut donner lieu qu'à un seul déblocage anticipé, ce qui prouve une fois de plus que dans le cadre du PERCO, la retraite n'est pas un cas de déblocage, mais la mise en disponibilité des sommes.

Face à cette non-conformité d'Axa Epargne Entreprise (Axa-EE), un retraité qui souhaitait mettre ses avoirs PERCO en disponible, s'est vu proposer par Axa-EE de demander le remboursement d'une part sur chacun des fonds, ce qui, selon Axa, aurait dû provoquer la mise en disponibilité du restant des parts. En fait, malgré cette opération ad hoc, les avoirs PERCO de ce retraité apparaissent toujours comme indisponibles.

La Direction pourrait-elle s'assurer que cette situation ubuesque et non conforme à la loi cesse définitivement dans les plus brefs délais, sauf à ce que les retraités concernés se retournent contre l'Employeur pour exiger le remboursement des moins-values que ces non conformités et délais créent en entravant la liberté de cession des parts ?

Réponse : Il y a eu une erreur d'AXA : il faut mettre les avoirs en disponibilité lorsque un porteur de parts est en Retraite. La possibilité de mise en disponible des avoirs est actuellement en cours de test.

Rappel de la question du SICTAME-UNSA du 31 juillet 2008 sur le placement de l'intéressement et de la participation des retraités dans le PERCO

Les nouveaux retraités et préretraités reçoivent des fiches d'option d'investissement de leur intéressement et de leur participation où leurs choix sont singulièrement restreints. Il ne leur est pas possible de verser leur quote-part de participation en compte courant bloqué. En outre, il ne leur est pas possible de verser leur intéressement et leur participation dans le PERCO.

Or, à la première lecture de l'article L.3334-7 du Code du travail et de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, ces restrictions introduites par l'employeur paraissent non conformes à la réglementation.

Par exemple, la circulaire susvisée précise dans le dossier - PPESV PERCO, Fiche 2 - Le PERCO : conditions de mise en place, mode d'alimentation, III - Alimentation, A - Versements volontaires (dont l'intéressement), dernier alinéa : « Les retraités et préretraités ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements dans un plan d'épargne pour la retraite collectif dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite. Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise. »

Quand la Direction adressera-t-elle un correctif à la fiche d'option permettant aux nouveaux retraités et préretraités de transférer leurs versements de participation et d'intéressement du PEGT vers le PERCO (montant versés immédiatement disponibles avec fiscalité réduite) quand, faute de mieux, ils ont été contraints de les verser dans un des fonds du PEGT (donc bloqués 5 ans avec très peu de cas de déblocage anticipé) soit de les percevoir immédiatement et être fiscalisés en conséquence ?

La Direction est dispensée de répondre comme elle l'a fait à tort lors de la dernière séance de DP à Pau qu'« il n'y a pas d'intérêt pour le retraité à faire figurer l'option PERCO puisque ces versements ne donnent pas lieu à abondement », réponse spacieuse qui élude toute la problématique de disponibilité partielle ou totale précédemment décrite.

Réponse : Sur le fond, nous maintenons la réponse faite précédemment, l'article 2 du Titre II de l'Accord de Groupe du 29 septembre 2004 ne permet pas aux nouveaux retraités de verser leur dernier intéressement/participation dans le Perco. La fiche d'option actuelle est sur ce point conforme à l'accord collectif.

2.2 - PARIS - TOTAL France Siège

Election du secrétaire du CHSCT le 8 septembre 2008

Par Noëlle SPITERI

On se souvient que les grands électeurs (élus CE et DP) se sont réunis le 17 juillet afin d'élire les 9 membres titulaires formant le Comité d'Hygiène Sécurité Conditions de Travail de l'Etablissement de Paris (voir le compte rendu qu'en a fait Régis Barle dans les Cahiers du SICTAME de juin-juillet 2008, pages 11 et 12). Le CHSCT nouvellement élu s'est donc réuni pour la première fois le 8 septembre 2008 afin d'élire son secrétaire et son secrétaire adjoint. Voici les résultats :

Poste de secrétaire du CHSCT :

- candidat CFE-CGC Jérôme Kerferche 5 voix Elu
- candidat CFDT Jacques Tercerie 4 voix
- candidat SICTAME sans

Poste de secrétaire adjoint du CHSCT :

- candidat CFE-CGC sans
- Candidat CFDT sans (dépitée ?)
- Candidat SICTAME Isabelle Rouseau 5 voix Elue
4 votes blancs

Nous félicitons Isabelle Rousseau, élue SICTAME, pour son élection au poste de Secrétaire adjointe du CHSCT. Préalablement à l'élection des 2 secrétaires, Patrick Obré, représentant syndical SICTAME-UNSA auprès du CHSCT et Isabelle Rousseau ont fait la déclaration suivante au nom du syndicat :

Déclaration du SICTAME-UNSA en début de mandature CHSCT TOTAL France Siège 2008 - 2010

« Ce jour, s'ouvre la nouvelle mandature 2008-2010 du CHSCT Siège Total France, avec l'élection de ses Secrétaire et Secrétaire Adjoint.

Le SICTAME-UNSA dispose à présent d'un élu à ce CHSCT, les autres élus étant répartis à égalité entre la CFE-CGC et la CFDT.

Pour le SICTAME-UNSA, le choix des candidats aptes à assurer le Secrétariat du CHSCT doit se faire en tenant compte des objectifs poursuivis ».

Patrick Obré passe la parole à Isabelle Rousseau, qui énonce le programme du Sictame-Unsa pour la nouvelle mandature CHSCT :

« Pour nous, l'objectif essentiel est celui d'un CHSCT au service des Salariés, notamment en matière de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, l'exigence minimale est celle du respect de la loi (les références des articles du Code du Travail que nous citons ci-après sont celles d'avant la recodification de 2008).

*Concernant les **Ordres du jour**, ceux-ci doivent être élaborés en concertation, a minima par les « Secrétaire et Secrétaire-Adjoint »,*

*Il ne doit pas être fait obstacle à la convocation de **CHSCT Extraordinaires** ; lorsque cette demande émane d'au moins deux élus : la convocation est obligatoire et l'employeur ne peut se faire juge de la demande (art. L.236-2-1 du Code du Travail).*

*Concernant les **PV de réunions**, il faut respecter le **Formalisme légal** (art. R 236-11), à savoir qu'un projet de PV soit toujours soumis aux participants, pour modifications et compléments éventuels et qu'aucune censure ne soit apportée aux modifications et compléments demandés (par leurs auteurs et pour leurs seules interventions faites en séance).*

***L'Approbation des PV** doit être systématiquement le premier point des Ordres du Jour*

*La **Publicité des PV** doit être faite via l'Intranet, comme c'est le cas des PV de CE et DP.*

*Concernant le **Registre des Dangers Graves et Imminents**, il faut obtenir la preuve (jamais fournie) de l'existence de ce document légal obligatoire (art. L.231-9) et prévoir dans tous les Ordres du Jour son examen avec le suivi des actions menées.*

*Pour ce qui est du **Document Unique d'évaluation des risques**, il faut en obtenir les suivis et mises à jour au moins annuelles ; ce document légal étant obligatoire (art. R.230-1, Circ. DRT 2002-6) et s'assurer de sa mise à disposition auprès du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail.*

*Concernant les **Inspections du CHSCT**, il faut prévoir a minima à tous les CHSCT Ordinaires une inspection des locaux et installations (art. L.236-2-3^{ème} alinéa) et y associer chaque fois que possible les délégués du personnel intéressés.*

*Pour la **Formation des élus du CHSCT**, il faut obtenir la formation de tous les élus (art. L236-10), aucune formation n'ayant été réalisée dans les mandats précédents, et envisager la formation simultanée des représentants syndicaux.*

Par ailleurs, il s'agit d'obtenir un partenariat de tous les acteurs du CHSCT associant les Représentants des salariés, la Direction et les Services sociaux (Médecine du travail et Consultantes sociales), pour rendre plus efficace la « Prévention des Risques ».

Dans cet état d'esprit, il semble essentiel d'obtenir :

- **l'Enregistrement des échanges lors des réunions du CHSCT**, comme cela se fait dans de nombreuses autres instances sociales du Groupe, avec la retranscription des débats par une société extérieure.

- **la Participation de principe des « Remplaçants »** : et d'obtenir communication par la Direction du protocole d'accord de Juillet 2003 afin de clarifier la mission des remplaçants.

- **le Développement de la « Cellule Harcèlement Moral »** et en particulier :

- identifier les dysfonctionnements à l'origine de la mise en sommeil de cet outil de prévention unique dans le Groupe Total au service du CHSCT,

- procéder à son renouvellement,

- associer tous les syndicats et en priorité ceux ayant un élu,

- **lui rattacher une nouvelle instance « Prévention du stress / Pénibilité au travail »** dont les modalités de fonctionnement restent à définir (groupe de travail à constituer) et compléter en conséquence l'inventaire des risques et leur prévention dans le « Document Unique » conformément à un récent accord national Patronat / Syndicats.

- **l'Accès à une veille juridique CHSCT organisée à cet effet.**

La CFE-CGC nous a déclaré partager les objectifs précités.

C'est pourquoi le SICTAME-UNSA soutiendra le candidat présenté par la CFE-CGC au poste de Secrétaire et présentera un candidat à la fonction de Secrétaire adjoint afin de participer pleinement à l'action du CHSCT dans le respect des objectifs précités ».

Délégués du personnel du 23 septembre 2008

Par Isabelle ROUSEAU

Plan de départ « DACAR » et « télé-travail »

Les salariés s'interrogent sur les nouveaux compléments apportés au dispositif « *Dispense d'Activité Choisie Avec Reprise Possible* », en particulier sur les nouvelles possibilités de « Télé-travail ».

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelles sont pour l'essentiel ces nouvelles possibilités ?
- Comment seront traités dans ces nouvelles possibilités les éventuels « accidents du travail » ?

Réponse : Le télétravail constitue une modalité d'exécution du contrat de travail.

Dans le cadre du dossier d'adaptation de l'organisation de la Direction Marketing France et suite à une demande des membres du CCE de l'UES Aval, le télé-travail a été mis en place dans des cas limités pour des collaborateurs de l'Etablissement Direction Régionale Sud-Est.

Les personnes ayant adhéré au dispositif DACAR sont, par définition, dispensées d'activité. Elles ne peuvent donc être en situation de télétravail.

Plan de départ « DACAR » et accès aux restaurants d'entreprise de la Défense et Nanterre

Des informations contradictoires circulent sur ce sujet :

- Dispensés d'activité, donc toujours aux « Effectifs », les salariés en DACAR bénéficieront clairement des activités des CE dont ils sont originaires. Cela a été confirmé à plusieurs reprises,
- Mais d'autres informations semblent les exclure des restaurants d'entreprise (sauf à être « invité » semble-t-il). Pourtant ces restaurants sont clairement un monopole des CE (dont la gestion est déléguée en ce qui nous concerne à la Direction).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelle est la réalité de la situation actuellement projetée ?
- Si ce projet d'exclusion était actuellement envisagé, les partenaires sociaux peuvent-ils revoir ce problème ?

Réponse : Les salariés optant pour le dispositif DACAR bénéficieront, à la demande, d'un accès au restaurant d'entreprise sans participation de l'employeur.

DACAR et maintien dans l'emploi des personnes ayant refusé le DACAR

Les salariés n'ayant pas levé l'option de départ dans le cadre du DACAR s'interrogent sur les modalités de leur maintien dans l'emploi, soit que leur poste d'origine est supprimé soit qu'ils étaient déjà sans affectation.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Y a-t-il des dispositions particulières en faveur de ces salariés afin qu'ils poursuivent leur carrière dans des conditions normales ?

Réponse : Les salariés n'ayant pas adhéré au dispositif DACAR poursuivront leur carrière au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Prise des congés à l'occasion des départs en retraite

De nombreux salariés nous alertent sur les contraintes que veulent leur imposer les services du personnel à l'occasion de leur départ en retraite : obligation de solder TOUS leurs congés avant leur départ.

L'inquiétude des salariés est bien de savoir si, dans l'impossibilité de le faire, ces droits sociaux sont perdus (ce que semblent sous-entendre les fortes pressions exercées par les services du personnel).

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Le droit du travail ne prévoit-il pas qu'à l'occasion du départ en retraite les congés non exercés seront alors payés (comme pour les autres formes de départ de l'entreprise) ?
- Quelles sont de façon précise les traitements des différentes formes de congés (CP, RTT, congés retraite,) éventuellement non exercés à l'occasion des départs en retraite ?
- Les services du personnel pourraient-ils être sensibilisés à une information plus complète et objective des salariés à l'occasion de leur départ en retraite ?

Réponse :

1) Lors d'une mise à la retraite par la société, les congés payés acquis doivent obligatoirement être pris. Les congés en cours d'acquisition sont quant à eux payés s'ils n'ont pas pu être exercés (*NDLR : en fait, le salarié mis à la retraite n'a aucune obligation de prendre les congés en cours d'acquisition et il peut en demander le paiement*). Ces informations sont précisées aux salariés dans les courriers qui leurs sont adressés à cette occasion.

Le solde de jours RTT n'est pas payé mais les salariés peuvent dorénavant les racheter dans les conditions définies par la note d'administration n°01-2008 du 29 août 2008.

Le congé de fin de carrière prévu par l'article 313 de la CCNIP doit être utilisé avant le départ à la retraite. Ce congé ne donne pas lieu à indemnité compensatrice lorsqu'il n'est pas utilisé.

2) Lors d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié, l'intéressé n'a pas l'obligation de solder ses congés acquis. Ceux-ci font l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

Déménagement au Spazio et réaménagement de la tour Michelet A

De nombreux salariés s'interrogent sur les modalités pratiques concernant le déménagement au Spazio et sur l'impact des nouveaux arrivants sur le site de Michelet A.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelles sont précisément les dispositions prises au cours du dernier CHSCT pour procéder au déménagement ? Peut-on communiquer la liste des correspondants ?
- L'information circule que les besoins individuels sont recensés 30 jours avant : quid des personnes absentes ?
- Comment s'informer des projets de réaménagement de la tour Michelet A ? Une liste de correspondants est-elle également disponible ?

Réponse : Le Comité d'Etablissement, le CHSCT de l'Etablissement Siège de Total France ainsi que les salariés concernés ont été et sont informés de ces questions.

Plan de souscription d'actions à l'actionnariat Total

Certains retraités nous ont fait savoir qu'ils n'avaient pas reçu la brochure relative au plan de souscription d'actions à l'actionnariat Total et n'ont par conséquent pas pu souscrire.

Les Élus SICTAME demandent à la Direction :

- Le fichier des retraités est-il bien actualisé ?
- Peut-on proposer des solutions de rattrapage aux retraités intéressés ?

Réponse : Avant chaque campagne d'augmentation de capital, l'ensemble des fichiers et procédures administratives sont contrôlés par le Département de la Holding en charge de cette campagne en liaison avec les correspondants filiales et les prestataires concernés.

2.3 - PAU UES Amont

Compte rendu de l'AG des adhérents et du Conseil de Section du 19 septembre 2008

L'**Assemblée Générale des Adhérents** de la section de Pau s'est tenue le 19 septembre en présence du Coordinateur et Délégué Syndical Central Bernard Butori. Après un point sur l'année écoulée, l'AG a procédé à l'élection de 4 adhérents qui remontent au Conseil de Section en tant que représentants des Adhérents. Sont membres de droit du Bureau Central de part leurs fonctions de Vice Président de la Section et/ou élus au CCE en 2007 : Jean Michel Baleix, Benoît Clergeat, Catherine Peter et Lyonel Rousseau.

Elle a été suivie d'une réunion du **Conseil de Section** qui a procédé au renouvellement de son bureau, désormais composé de :

Vice Président Section de Pau :	Philippe Cousson
Vice Président Adjoint :	Jean-Michel Baleix
Secrétaire :	Benoît Clergeat
Secrétaire Adjoint :	Jean-Michel Prigent
Trésorier :	Catherine Peter
Trésorier Adjoint :	Martine Lauillé

En outre, ont été élus au Bureau Central par le Conseil de Section du 19 septembre 2008 : Martine Lauillé, Bernard Séraissol, Céline Tibi et Jacques Vittori.

Délégués du personnel du 18 septembre 2008

Par Céline TIBI

Rôle de la commission paritaire de conciliation (CPC)

Il apparaît que les avis très largement favorables émis par la Commission Paritaire (8 voix «pour» sur 10) concernant des dossiers solidement argumentés n'ont pas été suivis par la Direction.

Même si l'avis de la CPC n'est que « consultatif », cette attitude ne constitue-t-elle pas un désaveu des membres de la CPC et en particulier de la délégation représentant l'employeur dans cette commission ?

N'est-elle pas contraire aux comportements visant à « fédérer tous les collaborateurs du Groupe » et définis dans la « Total Attitude » ?

Réponse : Les membres de la Commission Paritaire peuvent émettre un avis favorable suivant le mode de la majorité relative, après examen du dossier et audition des parties concernées. Cet avis n'est en effet pas systématiquement suivi par la Direction. Ceci ne constitue pas un "désaveu", il s'agit de la règle normale du fonctionnement de cette "institution". Cette Commission est en effet une commission de conciliation dont l'objet est d'entendre les arguments de chacun des intéressés avant décision par la Direction.

Congé sabbatique avant CAA

Est-il possible de prendre un congé sabbatique juste avant une Cessation Anticipée d'Activité ? Y a-t-il un impact financier à connaître et à prendre en compte au préalable ?

Réponse : Le salarié a la possibilité de prendre un congé sabbatique avant son départ en CAA. La durée de ce congé doit être pris en compte pour le calcul de la date de départ en CAA.

La rémunération du salarié durant la période de CAA est calculée sur la base de son dernier salaire d'activité.

Pendant le congé, le salarié ne cotise plus aux divers régimes de retraite obligatoires dans l'entreprise (Sécurité sociale, ARRCO/AGIRC et RECOSEP). Afin de continuer à acquérir des trimestres de Sécurité Sociale, sous réserve qu'il n'exerce pas d'activité rémunérée pendant son congé, le bénéficiaire peut adhérer individuellement à l'assurance volontaire de la Sécurité Sociale pour le risque vieillesse.

Le salarié souhaitant prendre un congé sabbatique peut se rapprocher du service Gestion des Retraites pour plus d'informations.

Accès piétons site

Depuis l'installation des badgeuses à l'entrée, les piétons ne peuvent rentrer et sortir que par le coté poste de garde. Du coup, ceux qui viennent de l'arrêt de bus par exemple, sont obligés de traverser toute la largeur de l'entrée.

Une entrée piétons est-elle prévue du côté opposé au poste de garde (coté arrêt de bus) ?

Réponse : Le projet d'une entrée piétons supplémentaire sera réalisé très prochainement.

Voyages de pré-affectation

La note RHCI/ADM 08-024 "Voyage de pré-affectation" prévoit pour le collaborateur un voyage dans son futur et nouveau pays d'affectation dans le but :

- de se familiariser avec l'environnement local,
- de mettre en oeuvre les différentes démarches administratives telles que recherche d'un logement, commande d'un véhicule, inscriptions scolaires nécessaires à une installation et une intégration rapides sur le nouveau lieu d'affectation."

Pourquoi les célibataires civils ou géographiques sont-ils écartés de cette possibilité ? Ceux-ci n'ont-ils pas droit comme un collaborateur marié à :

- se familiariser à l'environnement local ?
- mettre en oeuvre les différentes démarches administratives telles que recherche d'un logement, commande d'un véhicule, nécessaires à une installation et une intégration rapides sur le nouveau lieu d'affectation?"

D'autant que les RAPMI prévoient que si le conjoint est empêché, le salarié marié peut effectuer le voyage de pré-affectation seul. Quelle différence y a-t-il entre un salarié marié sans son conjoint et un célibataire civil ou géographique effectuant un voyage de pré-affectation seul ?

Les élus SICTAME-UNSA demandent les raisons de cette discrimination entre un salarié marié ou un salarié célibataire civil ou géographique ?

Réponse : L'objectif du voyage de pré-affectation est de permettre au salarié et à son conjoint de se familiariser avec l'environnement local, de s'intégrer plus rapidement dans le pays d'affectation.

Le bénéfice du voyage de pré-affectation est réservé au Résident en famille afin de lui permettre de mettre en œuvre, avec son conjoint, différentes démarches administratives adaptées à la situation familiale telles que recherche d'un logement, inscriptions scolaires des enfants.

Maternité et expatriation

Les élus du SICTAME UNSA vous demandent à quelle réglementation une salariée expatriée enceinte est-elle soumise en matière de congés maternité ? Les RAPMI ne prévoyant rien, il semble que les dispositions qui s'appliquent (en matière de durée du congé maternité, prolongation éventuelle du congé pour allaitement...) sont celles du Code du Travail Français.

En ce qui concerne les voyages de la jeune femme pour suivi médical, du père et des autres enfants éventuels à la naissance du bébé, la date limite de voyage retour en France avant accouchement imposée par la compagnie aérienne notamment, les RAPMI ne prévoyant rien non plus, quelles sont les règles qui s'appliquent ?

De la même façon, Les futurs pères expatriés qui disposeraient aussi d'un droit à congé paternel de 11 jours s'ils étaient basés en France, sont-ils également soumis à la réglementation Française en la matière ?

Réponse : Les dispositions prévues par le Code du Travail en matière de congé de maternité s'appliquent aux salariées affectées en mobilité internationale.

De plus, les salariées bénéficient du maintien de la rémunération mobilité internationale pendant 16 semaines. Au-delà, lorsque la durée légale du congé de maternité est supérieure à 16 semaines (naissances multiples...), la rémunération est maintenue, à l'exception de la majoration géographique et de l'indemnité du coût de la vie.

Si l'accouchement de la salariée est prévu se dérouler en France, la date de retour en France est fixée en liaison avec sa hiérarchie en fonction de l'état de santé de la salariée et des délais imposés par la compagnie aérienne. Le congé de maternité est souvent accolé à des périodes de congés annuels.

De même, les salariés expatriés bénéficient du congé de paternité de 11 jours prévu par le Code du travail.

Paternité

La CCNIP et le Statut du Mineur prévoient tous deux un certain nombre de jours d'absence autorisée pour une salariée dont l'enfant serait souffrant, sur présentation d'un certificat médical.

Cette disposition n'est accordée que pour les mères de famille, ce qui crée une indéniable discrimination à l'égard des pères de familles. Les élus SICTAME-UNSA demandent que ces dispositions prévues pour les mères de famille soient étendues aux pères de famille.

Réponse : La majoration de congés pour enfant(s) à charge prévue par la réglementation Total SA pour les mères de famille s'étend aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants.

Les autorisations d'absence prévues dans la réglementation Elf EP pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans peuvent être accordées par la hiérarchie directe au parent (mère ou père) de l'enfant. L'absence doit être justifiée par la production d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du parent au chevet de l'enfant.

Tribunes de l'EP et anonymat

Une hôtesse d'accueil présentait une liste d'émargement aux collaborateurs venus assister à la Tribune de l'E.P du 4 septembre ("Le nouveau calculateur haute performance de l'EP"). Durant tout l'exposé, lors de chaque arrivée tardive, elle faisait compléter la liste par le retardataire.

Les élus SICTAME UNSA vous demandent à quoi et à qui sert cette liste d'émargement comprenant nom, prénom, entité ?

Pourquoi indiquer dans l'information de l'Etablissement de Pau (ci-dessous) que "ces Tribunes sont ouvertes à tous" et, dans le même temps, établir une liste des participants ?

Réponse : Les listes d'émargement ne sont pas systématiques. Leur but est de mesurer l'audience et d'établir une liste pour une enquête satisfaction suite à la conférence. Le destinataire de ces listes est le Département Communication Interne.

2.4 - TIGF

Par Frédérique BRAGUIER

• Faits marquants

Signature le 30 septembre 2008 d'un avenant concernant une adaptation de la grille d'emploi des répartiteurs ; c'est la touche finale de la crise des postés de fin 2007 et cela résout les revendications sur l'harmonisation et la revalorisation de ce métier

• Réunion CE du 16 septembre 2008

Activités société : fin de la plainte d'Altergaz contre TGP et TIGF ; projet arrivée du Medgaz par Fos ou par la zone TIGF ; GRTGaz est déterminé à se passer de TIGF. Deux groupes de travail sont constitués dont un sans TIGF.

Visite de F. Viaud, DRH du groupe le 1^{er} octobre.

Réponse sur le recours à la sous-traitance non prévu dans le projet "réorganisation DOP" présenté au CE l'an dernier (tourné fin de mois, jambonnage). M Delamarre a indiqué que toutes les expériences de sous-traitance sont arrêtées aujourd'hui pour faire un retour d'expérience (traitement des DICT, relevé des compteurs). DOP réfléchit en groupe de travail pour l'extension de la sous-traitance

Organisation Cellule Poste de Livraison : répartition des tâches avec le ST méthode et changement de prestataire (beaucoup moins cher).

Avis orientation plan de formation 2009 : pôle formation en création au Secrétariat Général. La politique formation est prévue pour 2010 en attendant en plus des formations métiers et habilitations, elle se polarise sur le soutien au management - l'avis sera donné en octobre.

Avis réorganisation du secrétariat général : pour le domanial, avis positif. Attention à garder une compétence technique, pour les RH avis positif. Pour les moyens et organisation, avis négatif sur la disparition d'un interlocuteur « lien social » en particulier pour les retraités.

Le calife à la place du calife : à l'occasion de son départ, M. Hiegel a invité les IRP le 16 septembre à un lunch à la Palmeraie. Le SICTAME comme les autres OS ont apprécié le geste. Le CE a remis un cadeau au nom des IRP et du personnel à M. Hiegel (1 escapade gastronomique à deux dans le sud-ouest).

Mme Monique Delamarre prendra ses fonctions de Directrice Générale et elle sera remplacée par Dominique Pageault dans ses fonctions de Directeur Opérations. Mme Delamarre, en poste depuis 2 ans chez TIGF, connaît donc bien la maison, ses problématiques et ses enjeux. Le SICTAME a eu l'occasion de féliciter la nouvelle future directrice.

- **Agenda social fixé en réunion du 5 septembre 2008**

- Élargissement du CHSCT aux entreprises extérieures pour le site Seveso de Lussagnet suite au décret du 19/05/08
- Démarrage des négociations sur la GPEC : 4 rendez-vous fixés entre octobre et décembre.
- NAO salaires : 19 décembre et 9 janvier 2009
- Regroupement des CHSCT 29 janvier et 12 février 2009
- NAO emploi : 19 mars 2009
- Égalité Professionnelle : 9 avril 2009
- Droit syndical : à fixer

- **Délégués du Personnel du 4 septembre 2008**

Rachat RTT : Pour les salariés TSA et TEP, la note tant attendue concernant les possibilités de rachat des RTT vient d'être publiée sur le MAP. Jusqu'à 8 jours de rachat !

Pour les salariés TIGF, la direction vient de faire connaître sa position en DP et en réunion paritaire la semaine dernière : pas de rachat de RTT, ceux qui feraient une demande, se la verraient refuser !

François Viaud (DRH Total) et Thomas Fell (DRH et Com. de DGEN) ont visité TIGF le 1^{er} octobre.

Au programme : visite de la répartition transport et 1 heure d'entretien avec les OS.

La note d'administration concernant la cessation anticipée des postés détachés à TIGF vient d'être diffusée

Les nouveaux badges permettent sous condition de validation l'accès au CSTJF entre 11h30 et 14h30, autres horaires à demander individuellement.

L'accès à la Tour Coupole avec les badges TIGF est en discussion avec la sûreté de la Tour.

La réorganisation de la DOP suit son cours après le GMR de Bordeaux, celui de Toulouse vient de débiter au 1^{er} septembre 2008 dans de nouveaux locaux à Colomiers, celui de Bordeaux est prévu pour 15 décembre (joyeux Noël !)

Les IK ne seront revalorisés qu'en début d'année.

Des oreillettes seront distribuées à tous ceux qui ont des téléphones portables à la demande des DP pour diminuer les risques liés aux ondes.

La mise en place d'un abri vélo sur le côté du bâtiment de Dufau est en discussion avec la Mairie puisque le terrain lui appartient et qu'elle veut installer son propre mobilier urbain.

Encore des plaintes sur le confort des EPI et leur qualité antistatique qui seront examinées par la commission EPI qui se réunit en septembre.

3 - CCE DU 12 SEPTEMBRE 2008

Déclaration du SICTAME-UNSA à propos du projet d'accord de transformation de la CREA en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire : [Cette déclaration a été jointe au courrier adressé à F. Viaud par le SICTAME le 29 septembre 2008 (voir page 31 de ces cahiers)]

« Les élus actent que la transformation de la CREA - qui est une Institution de Retraite Supplémentaire (IRS) - en IGRS (Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire), avant la date du 31 décembre 2008, est imposée par la loi du 23 août 2003 et son décret d'application du 26 décembre 2007 ; à défaut de quoi la CREA serait dissoute.

Pour ce faire, il a été présenté dans les différents comités d'entreprise des sociétés adhérentes, lorsqu'ils existent, un projet d'accord sur la transformation de la CREA en IGRS.

A ce titre, une première information a été délivrée en CCE UES Amont Total du 1er juillet 2008 et l'ordre du jour de la présente réunion prévoit la consultation du CCE sur ce projet d'accord.

Les élus actent que le SICTAME, pourtant signataire de l'accord cadre pour la consolidation du régime de retraite supplémentaire Elf Aquitaine du 28 février 1995 et qui, à ce titre, a fourni nombre d'administrateurs, a été écarté des élections de renouvellement du Conseil d'administration depuis mars 2004.

Le projet d'accord collectif présenté ce jour sur la transformation de la CREA en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire prévoit notamment :

- la création d'une commission paritaire composée d'une part de représentants des directions des entreprises adhérentes et d'autre part de représentants des syndicats, à raison de 4 représentants et 2 suppléants par syndicat ayant participé à la négociation ;*
- la désignation et non plus l'élection des administrateurs du collège des participants, à raison de 2 administrateurs titulaires et 2 suppléants par syndicat ayant participé à la négociation de l'accord collectif.*

En conséquence, les élus demandent que :

- l'ensemble des syndicats présents dans l'une ou l'autre des entreprises adhérentes soit associé à la négociation de l'accord collectif dont le projet leur est soumis ce jour ;*
- les membres représentant le collège des participants au Conseil d'administration et à la Commission paritaire soient désignés par les syndicats présents dans les entreprises adhérant au dispositif, en fonction du poids électoral constaté pour ces organisations syndicales lors des élections des comités des différentes entreprises ayant adhéré au dispositif, en ligne avec les récentes évolutions législatives portant rénovation de la démocratie sociale.*

Les élus SICTAME ne donneront donc d'avis positif que si les demandes précitées sont intégrées dans le projet de protocole.

Ceci étant, les élus SICTAME demandent à la Direction d'assurer la pérennité de l'institution CREA ainsi que la totalité de ses engagements.

Enfin, les élus SICTAME notent que, si les retraites à prestations définies ont cessé d'être alimentées pour la majorité des salariés, elles ont, en revanche, été maintenues pour les salariés gagnant plus de huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

Les élus SICTAME demandent que analyse, réflexion et négociation soient engagées pour imaginer les systèmes de retraite supplémentaire assurant des niveaux de retraite corrects pour ceux qui en ont véritablement besoin ».

4 -COMMISSION RETRAITÉS DU CCE DU 16 SEPTEMBRE 2008

Par Céline TIBI

Quelques chiffres 2008

Sur 6 599 catalogues, 595 demandes ont été formulées, et 357 personnes sont parties (260 voyages, 97 en séjours) soit 5 %. Coût moyen d'un voyage en 2008 : 1 123 euros, 599 euros participation agent, 524 euros participation CCE soit un budget global de 136 240 euros.

Séjours :

- Il y a eu peu de refus sur les séjours (25 %) ce qui prouve que l'offre correspond à la demande.
- On garde les mêmes séjours clés en main (transport compris) ou classiques (sans transport) en pension complète avec animation car ils ont très bien marché et ont été plébiscités ; un séjour à Cogolin, un en Alsace (remplace celui du Puy de Dôme, à Murol un peu moins bien noté que les 2 autres) et un autre à Trégung (Bretagne)
- Voir pour l'année prochaine, un séjour de 15 jours ou 8 jours selon budget à Saint Jean de Luz ou environs Socoa chez Maeva ou Azureva ; début Septembre ou Fin Juin.
- La Croisière sur le Rhin a bien plu (petit budget).
- Vienne, l'hôtel Restaurant présentait un problème. A ne pas renouveler.

Budget de 140 000 euros l'an dernier.

Petit Problème : le premier « wagon » des AFC qui vont passer retraités va arriver début 2009.

Il faut compter sur une augmentation de la population des retraités plus rapide que la normale, de combien ? 500 personnes ?

Destinations envisagées pour 2009 (lancement appel d'offres) :

- Ouest américain : circuit 15 jours
- Réunion + Maurice : combiné 15 jours
- Thaïlande : circuit 12 jours
- Croisière Méditerranée adriatique en novembre : 8 jours avec forfait 2 ou 3 excursions incluses
- Italie du sud (Rome, Pise, Vatican) : circuit 8 jours.
- Maroc : circuit 8 jours villes impériales
- Croisière fluviale, Rhin ou Nil selon budget : 8 jours
- Train villes européennes, Prague, Vienne, Budapest au départ de Pau : 8 jours
- Turquie : circuit 12 jours dont 3 farniente bord de mer
- Grèce hôtel club : 8 jours avec 2 excursions minimum incluses

Examen des offres le 20 octobre lors de la prochaine réunion. Il pourra y avoir des ajustements sur les prévisions ci-dessus.

5 -RÉUNION DES DÉLÉGUÉS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE DU 18 SEPTEMBRE 2008

Par Dominique CHASSEGUET

Dans le cadre de la confusion médiatique que vous avez certainement observée pendant l'été sur la manière pour le gouvernement de résorber le déficit abyssal de l'assurance maladie obligatoire, le Président de la FNMF Jean-Pierre Davant et son Comité Directeur, ont décidé d'informer largement leurs organismes affiliés i.e. les délégués des mutuelles de toutes les régions afin de s'expliquer sur le Protocole qu'il a été amené à signer le 28 juillet 2008 avec les Ministres de la Santé : Roselyne Bachelot et du Budget : Eric Woerth.

A cette réunion pour la région francilienne, étaient inscrits 431 délégués représentant une centaine d'organismes. Nous étions 8 membres de la MIP dont le Président Dominique Desvaux.

A la suite de la signature de ce Protocole, de nombreux articles ont paru dans les presses régionale et nationale entre fin juillet et début septembre.

Trois sujets importants nous ont été présentés avec pour chacun d'eux un débat animé par Didier Gaboriaud Président de la FMP (Mutualité Francilienne)

Ce sont dans l'ordre de la présentation :

1 - Projets gouvernementaux sur la santé et l'assurance maladie

2 - Projets de modifications des Statuts de la Mutualité Française dans le but de la rendre plus réactive. Il est vrai que les statuts actuels ne correspondent plus à la réalité du terrain. (6000 mutuelles en 1992, environ 600 actuellement)

3 - L'organisation du Congrès de Bordeaux de Juin 2009

L'objectif principal de cette réunion, la 7^{ème} et avant dernière pour toute la France, était de présenter des éclaircissements et de justifier la signature du Protocole du 28 juillet 2008 évoqué ci-dessus. L'occasion était donnée d'explicitier les motifs de la réforme statutaire proposée par le Comité Directeur.

J.P. Davant évoque sa rencontre avec le Président de la République N. Sarkozy, effectuée au printemps accompagné d'une délégation: « Vous êtes le leader incontesté en matière de complémentaire santé » leur a-t-il dit (pas que cela ont-ils répondu), je veux que vous me fassiez des propositions pour la refonte du système de santé.

Nous lui avons mentionné que ne voulions pas renouveler notre expérience de 2004, où nous avons fait des propositions à M. Douste-Blazy, dont peu ont été retenues. On sait ce qu'il est advenu de cette pseudo réforme.

Nous avons tenu à évoquer les erreurs récentes (franchises, etc.) et surtout avons mentionné notre opposition à toute réforme qui démantèlerait l'assurance maladie pour la transférer aux complémentaires.

Nous avons bien dit qu'il ne fallait pas laisser augmenter le déficit (il est annoncé ces jours-ci à 15 milliards d'€) pour le transférer aux générations futures et que, l'augmentation de la CSG et surtout la suppression des exonérations de charges de cotisations seraient actuellement la moins mauvaise solution.

Le constat fait par notre délégation et nous le connaissons tous : toutes les décisions remontent au « château ».

A la suite de cette entrevue, à la fin du printemps, début de l'été, nous avons assisté à toute une série de ballons d'essais lancés par plusieurs ministres qui dans tous les domaines en sont depuis longtemps coutumiers.

D'abord Martin Hirsch qui lance le 1^{er} ballon : la solution c'est le « bouclier sanitaire » - i.e. les assurés paient au 1^{er} centime jusqu'à un certain plafond évidemment révisable. Au-delà du plafond le remboursement se fait à 100 %.

Oukase pour le mouvement mutualiste, qui y voit la mort du mutualisme car rien n'empêchera les assurés de se désengager de leur complémentaire puisque la cotisation serait peu différente de la franchise et que le gouvernement pourra même modifier à sa guise. M.H ajoute, cela marche très bien en Allemagne. « Oui mais.... Nous ne sommes pas des allemands »

« Mon commentaire : il est amusant de constater que pour nos gouvernants, tout marche mieux ailleurs que chez nous. Jamais ils ne se posent la question de savoir si ce ne sont pas précisément eux qui sont responsables de tous ces dysfonctionnements. Dans les pays d'Europe du Nord les gouvernants ne s'octroient pas les mêmes privilèges et ils sont moins nombreux que les nôtres mais fermons la parenthèse »

J.P. Davant retourne le raisonnement :

1 - Dans les landers, le remboursement est meilleur que la Sécurité Sociale en France

2 - En Allemagne, il n'y a pratiquement pas de dépassement d'honoraires et tous les tarifs sont opposables. En France depuis 5 ans, on observe un dépassement des dépenses d'honoraires de 67 % y.c. à l'hôpital public, ce qui représente 2 milliards d'€/an (10 % des honoraires des professionnels de santé)

Sans tarif opposable, le calcul de la franchise sera complètement faussé.

Le « bouclier sanitaire » semble abandonné (pour combien de temps) mais M. Hirsch n'a pas été convaincu de nos arguments.

2^{ème} ballon lancé par Roselyne Bachelot qui demande au Directeur de la Caisse Nationale d'assurance maladie M. Frédéric Van Roekeghem de lui faire des propositions consistant à ne plus rembourser une partie des dépenses des malades ALD (affections de longue durée) vignette bleue 35 % à leur charge. L'économie est évaluée à 250 M€, une goutte d'eau. FNMF y est aussi totalement opposée car si l'on démantèle le système des ALD, on supprime la prise en charge des personnes de plus en plus malades. La Mutualité avait d'ailleurs demandé que dans ce système des ALD, soit mis en place un protocole d'amélioration du suivi médical du patient avec une EVOLUTION DU PAIEMENT DES PROFESSIONNELS DE SANTE (suivi médical linéaire ≠ du paiement à l'acte). Elémentaire mais le lobby médical est tenace.

Le gouvernement a finalement retiré cette proposition puis, comme naissent les fleurs, un 3^{ème} ballon est lancé: et si on transférait la totalité des dépenses d'optique et dentaires aux complémentaires. FNMF pense que l'on ne démedicalise pas des secteurs où sont détectées beaucoup de maladies. Nouvel échec.

Fatigués de tous ces refus, les protagonistes jettent temporairement l'éponge :

Bachelot/Woerth : « puisque vous refusez tout, nous attendons vos propositions ».

Mais c'est méconnaître l'hôte du « château » qui envoie son limier Raymond Soubie son conseiller spécial pour les affaires sociales qui appelle J.P. Davant et lui propose la signature d'un Protocole.

Après consultation de son Comité Directeur et à l'unanimité, la FNMF décide de le signer pensant qu'il est mieux d'être partie prenante plutôt qu'à l'extérieur des négociations qui seront dès lors tripartites.

Le gouvernement s'engage :

- 1 - mise en place de négociations tripartites -
- 2 - limitations des dépassements d'honoraires
- 3 - meilleure prise en charge des maladies chroniques
- 4 - évolution des modes de rémunérations des professionnels de santé
- 5 - accès « anonymisé » aux données de remboursement pour les mutuelles.

C'est une étape plus que jamais nécessaire à la modernisation de notre système de santé.

La Mutualité Française veillera à ce que ces mesures soient concrétisées dans la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 sous peine de mobiliser les 38 millions de français (18 millions d'adhérents) qui lui font confiance. Il n'est plus question pour la FNMF de céder devant les corporatismes et les idéologies passésistes.

La suite.....à l'Assemblée Nationale.

Cette intervention du Président, la plus longue était bien la raison de cette urgente convocation.

La discussion sur l'évolution des Statuts à la suite de la présentation faite par Jean Philippe Huchet a mobilisé quelques intervenants spécialement ceux des petites mutuelles car le Conseil d'Administration passerait de 108 à 40 ce qui ne peut se faire sans en « éliminer » un certain nombre de représentants de plusieurs d'entre elles mais qui permettra un meilleur fonctionnement et surtout une plus grande réactivité.

Le Président fait remarquer qu'on ne peut faire l'économie d'une réforme car depuis une quinzaine d'années, la concentration (non initiée par la fédération) s'est accélérée :

- les 5 premières représentent 30 % des mutualistes
- les 10 premières 50 %
- les 20 premières 60 % et
- les 50 premières ≤ 80 %.

Pour une meilleure gestion cette concentration a été souhaitée par les mutuelles mais n'a jamais été réclamée par la Fédération.

Le Président s'est cependant engagé à faire établir un règlement intérieur de la Fédération pour s'assurer que les propositions importantes du Conseil National des Mutuelles (réunion 2 fois par an) soient bien reprises par le Conseil d'Administration.

Un calendrier a été présenté :

- Sept 2008 : débats, contributions des groupements, suggestions, etc.
- Oct 2008 : intégration de ces contributions et validation du texte soumis à l'AGE
- Déc 2008 : AGE
- /2009 : AG avec les nouveaux statuts.

Enfin a été évoqué très rapidement le Congrès de Bordeaux de juin 2009.

Les prochains mois risquent d'être particulièrement animés et J.P. Davant ne cache pas qu'en cas d'échec des négociations (le gouvernement aura été un menteur), il mettrait à exécution son plan de mobilisation des assurés mutualistes.

6 - CREA : LA COUR DE CASSATION DONNE RAISON AU SICTAME

Une nouvelle victoire pour le SICTAME dans son combat pour la représentativité : l'arrêt de la Cour de cassation du 16 septembre 2008 relatif à la CREA

Le SICTAME a été interdit d'élections CREA (Caisse de retraite Elf Aquitaine) en 2004 sous prétexte de sa prétendue non représentativité.

Il a alors engagé une action en justice pour faire reconnaître son bon droit.

Débouté en 1ère instance puis en appel, le SICTAME a engagé un pourvoi en cassation.

Par son arrêt du 16 septembre 2008, la Cour de cassation donne raison au SICTAME et casse l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 25 janvier 2007.

Cet arrêt, qui s'appuie notamment sur le préambule de la Constitution, est d'une importance particulière en matière de représentativité.

Ceci explique qu'il ait rapidement fait l'objet d'analyses et notamment :

- d'une dépêche de l'AEF du 24 septembre 2008, sous le titre : "**Une disposition conventionnelle ne peut exiger une représentativité à un niveau plus large que le champ qu'elle couvre**"
- et d'un article dans la rubrique Jurisprudence de Liaisons sociales du 2 octobre 2008, sous le titre : "**Un accord ne peut priver un syndicat représentatif de droits accordés aux autres**".

En dépit de cet arrêt de la Cour de cassation, la Direction a répondu négativement aux courriers que nous lui avons adressés et refuse toujours d'associer le SICTAME au suivi et à la gestion de l'institution CREA (nous y reviendrons).

Une conséquence capitale de cet important arrêt est que la Direction de Total ne peut plus imposer une condition de représentativité plus large que la représentativité au périmètre concerné par la négociation ou le dialogue.

Or c'est ce qu'elle faisait jusqu'à présent pour mieux exclure le SICTAME de la négociation et du dialogue social.

En effet, la direction introduisait systématiquement une condition de représentativité au niveau du Groupe Total ou au niveau national pour des négociations ou des thématiques concernant un périmètre réduit par exemple au seul périmètre pétrole ou à celui encore plus réduit des seules UES Amont et Aval.

La Direction continue de dénier au SICTAME toute représentativité au niveau Groupe ou au niveau national (ce que nous contestons), mais, **suite à l'arrêt CREA**, elle ne peut plus utiliser cet argument pour exclure le SICTAME de la négociation ou du dialogue social à un périmètre différent où la représentativité SICTAME ne peut être contestée, ce qui est notamment le cas au périmètre pétrole.

C'est donc, en principe, la fin d'une partie des discriminations exercées par la Direction à l'encontre du SICTAME et des entraves apportées à son action.

Comme quoi, la Constitution française, que nous avons souvent invoquée auprès de la Direction, a du bon. Dommage qu'il ait fallu aller jusqu'en Cour de cassation pour faire respecter nos droits constitutionnels et que la Direction accepte l'évidence de notre représentativité.

Le SICTAME se félicite de cette amélioration de la démocratie sociale au sein de Total, même si elle s'opère sous la contrainte de la loi.

Il n'en reste pas moins que nombre d'accords conclus, ces dernières années, entre la Direction et les autres syndicats comportent cette clause illégale qui impose des conditions de représentativité groupe ou nationale pour un périmètre plus réduit et qu'il conviendra que la Direction y mette bon ordre.

Il n'en reste pas moins que le SICTAME reste toujours exclu, par des artifices que nous avons déjà dénoncés, des instances de dialogue telles que le Comité de groupe, le Comité européen ou de celles qui se sont substitué aux Comités de branche.

Nous espérons que la Direction saura se montrer à présent plus proactive en matière de dialogue social et saura enfin donner au SICTAME toute la place qui doit lui revenir au sein du groupe.

Nous vous tiendrons au courant des évolutions et des progrès que nous pourrons observer en ce domaine.

Vous trouverez ci-après le texte de l'arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 septembre 2008.

Pour en savoir plus et vous remémorer la genèse de cette affaire, nous vous renvoyons à l'article paru dans les Cahiers du SICTAME de mars 2004, en page 9 : "**Des nouvelles de la CREA**", que vous pouvez retrouver sur notre site internet (rubrique Communication, les Cahiers, Archives).

Rendu de la Cour de Cassation en audience publique du 16 septembre 2008 :

La Cour de Cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par le syndicat des ingénieurs cadres, techniciens agents de maîtrise et employés de Total Fina Elf - Sictame, dont le siège est Centre scientifique et technique Jean Féger, avenue Larribau, 64018 PAU

Contre l'arrêt rendu le 25 janvier 2007 par la cour d'appel de Versailles (1^{re} chambre, 1^{re} section), dans le litige l'opposant :

1^{er} : à la caisse de retraite Elf Aquitaine CREA, dont le siège est Tour Coupole, 2 place de la Coupole, La Défense 6, 92400 Courbevoie

2^{er} : à la CFE-CGC, dont le siège est 63 rue du Rocher, 75008 Paris

3^{ème} : M. J.Y. H

4^{ème} : au syndicat SPIP-CGC, dont le siège est 64 rue Taitbout, 75009 Paris

5^{ème} : Mme V.P. / 6^{ème} : M. S. L / 7^{ème} : M. A.L / 8^{ème} : M. C. R / 9^{ème} : M. S. C / 10^{ème} : M. C. H / 11^{ème} : M. G. D / 12^{ème} : M. L. D / 13^{ème} : M. L. D / 14^{ème} : M. J. L / / 15^{ème} : Mme B. C / 16^{ème} : M. P. M / 17^{ème} : M. D. D

18^{ème} : au syndicat CGT Total Elf EP Holding, dont le siège est Centre Jean Féger, avenue Larribau, 64018 Pau Cedex

19^{ème} : à la Fédéchimie CGT-FO, dont le siège est 60 rue Vergniaud, 75013 Paris

20^{ème} : à la Fédération chimie énergie CFDT, dont le siège est 47-49 avenue Simon Bolivar, 75019 Paris

21^{ème} : à la Fédération de la chimie mines textiles énergie CFTC, dont le siège est rue Ampère, BP 114, 93203 Saint Denis Cedex

22^{ème} : à la Fédération nationale CGT des industries chimiques, dont le siège est 263 rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil

23^{ème} : M. M. A. / 24^{ème} : M. J.C. A / 25^{ème} : M. C. C / 26^{ème} : M. C. F. / 27^{ème} : M. J.Y. L

28^{ème} : au syndicat général Force ouvrière des personnels des mines et assimilés, dont le siège est 7 passage Tenaille, 75014 Paris

29^{ème} : M. P. P.

Défendeurs à la cassation :

La COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 24 juin 2008, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Béraud, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Chauviré, Mmes Morin, Perony, MM. Linden, Moignard, Lebreuil, conseillers, MM. Funck-Brentano, Leblanc, Mmes Grivel, Bobin-Bertrand, Martinel, Divialle, Pécaut-Rivolier, Darret-Courgeon, conseillers référendaires, M. Duplat, premier avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, les observations de Me Haas, avocat du syndicat des ingénieurs cadres techniciens agents de maîtrise et employés de Total Fina Elf-Sictame, de la SCP Peignot et Garreau, avocat de la caisse de retraite Elf Aquitaine CREA, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique qui est recevable comme étant de pur droit :

Vu les alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et l'article L. 133-2 devenu l'article L. 2121-1 du code du travail ;

Attendu que si des dispositions conventionnelles peuvent prévoir que lors de l'exercice de prérogatives subordonnées à une condition de représentativité, les syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations reconnues représentatives au plan national interprofessionnel n'auront pas à faire la preuve de leur représentativité, elles ne peuvent interdire aux syndicats non affiliés à l'une d'elles de prouver leur représentativité dans le cadre où ils entendent exercer les prérogatives qui y sont attachées ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que lors de l'élection des membres du conseil d'administration de la caisse de retraite Elf Aquitaine devant se dérouler le 3 mars 2004, cette dernière a refusé la liste de candidats présentée par le syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et employés de Total Fina Elf, Sictame-Unsa, au motif que depuis la désaffiliation de ce syndicat de la CFE-CGC en novembre 2002 et de son affiliation subséquente à une confédération non représentative au plan national, il n'était plus représentatif ;

Attendu que pour débouter le syndicat de ses demandes tendant à la prise en considération de la liste de candidats qu'il avait présentée et, pour le cas où les élections auraient eu lieu, à leur annulation, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article 6 des statuts de la caisse les candidats représentant le personnel étant élus sur des listes présentées par « les organisations syndicales représentatives au niveau national », seuls les syndicats affiliés aux cinq confédérations représentatives au plan national sont autorisés à présenter des candidats et que tel n'était plus le cas du syndicat Sictame-Unsa au moment de l'élection ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 janvier 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles, remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée :

Condamne la caisse de retraite Elf Aquitaine CREA aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer au syndicat des ingénieurs cadres techniciens agents de maîtrise et employés de Total Fina Elf - Sictame la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize septembre deux mille huit.

7 - TRIBUNE LIBRE

Dans le cadre des cycles de conférences autour des retraités, des veufs ou veuves, des personnes dépendantes, le CIAPA 64 (Centre d'Information et d'Aide aux Personnes âgées) a invité Maître Dupin, Notaire honoraire, à faire deux conférences.

En voici la teneur. Le texte sera produit sur plusieurs mois. Le SICTAME vous en souhaite une bonne lecture.

Les lois successorales des 3 décembre 2001 et 23 juin 2006 dans la continuité du Code Civil

La définition française de la succession

La matière des successions recouvre des mécanismes juridiques très complexes qui ont pour fonction de résoudre les interrogations que pose aux vivants la mort d'un de leurs proches, pour savoir précisément quels sont leurs droits sur ses biens. Mais le décès signifie aussi la vacance des biens du défunt et la rupture de ses relations avec ses contractants : fournisseurs, salariés, créanciers, débiteurs et autres...

La loi successorale doit permettre à l'héritier d'entrer en possession des biens du défunt en toute sécurité, tout comme à l'ex-contractant du défunt de reprendre ses relations contractuelles avec l'héritier en ayant une parfaite connaissance des droits et obligations de chaque partie.

Si l'on prend le terme général de succession, il peut être entendu sous un double sens. Au sens premier, il signifie la transmission des biens d'une personne décédée à une ou plusieurs personnes vivantes, qui sont ses héritiers ; mais passant du contenant au contenu, le terme de succession signifie aussi les biens eux-mêmes qui font l'objet de la transmission successorale.

Si l'on approfondit cette dualité d'approche, on devine le choix qui s'offre aux différentes législations successorales : ou la transmission se fera de personne à personne ou elle portera uniquement sur les biens laissés par le défunt ; d'un côté, on aura la succession « à la personne » et de l'autre la succession « aux biens ».

La solution du Droit français de la succession « à la personne » permet à l'héritier d'appréhender immédiatement les biens héréditaires et d'être considéré, grâce à la rétroactivité de l'option, comme investi, dès le décès, de la propriété des biens successoraux.

Il s'agit en réalité d'une fiction juridique qui évite toute vacance ou solution de continuité entre le décès et le début du fonctionnement des règles successorales, de sorte que, même si l'héritier n'a pas pris la possession immédiate des biens du défunt, ce qui est le plus généralement le cas, la loi estimera qu'il avait le droit de le faire et qu'en conséquence cette possibilité équivaut à une réalité.

En Droit français, on hérite donc d'un patrimoine, c'est-à-dire d'un ensemble d'avoirs et de charges qui était rattaché à la personne du défunt et qui échoit à la personne de l'héritier, celui-ci ayant néanmoins la possibilité de n'accepter la succession qu' « à concurrence de l'actif net », selon l'appellation de la loi du 23 juin 2006 qui a remplacé l'ancienne expression de « *bénéfice d'inventaire* ».

En Droit français la transmission successorale s'effectue du patrimoine du défunt à celui de l'héritier, c'est-à-dire de la personne du défunt à celle de l'héritier, alors qu'en Droit anglo-saxon on n'hérite jamais directement. Tous les biens et intérêts qui appartiennent à une personne décédée sont dévolus non pas aux bénéficiaires eux-mêmes de la succession, mais à un intermédiaire représentant le défunt, qui est soit l'exécuteur nommé dans le testament, soit, s'il n'y a pas de testament, un administrateur désigné par ordonnance de justice.

Dans une première phase, dite d'administration, la mission de cet intermédiaire sera de liquider la succession en payant les impôts et les dettes du défunt et d'exécuter les legs, pour arriver à obtenir un solde net qu'il distribuera dans une seconde phase entre les différents bénéficiaires du testament ou de la succession légale.

Dans cette approche, ce sont les biens qui représentent l'élément primordial, car c'est pour les administrer qu'existe ce personnage de l'exécuteur ou de l'administrateur qui représentera le défunt avant la remise des biens aux héritiers. En droit anglais, le problème immédiat posé par le décès n'est donc pas un problème de droits héréditaires consistant à déterminer la ou les personnes auxquelles les biens du défunt vont se trouver rattachés, mais un problème de succession vacante qui revient à constater l'existence de biens qui n'ont plus de maître.

A la conception française de la continuité assurée de personne à personne, qui devient problématique quand on se trouve en présence de plusieurs héritiers, et davantage encore lorsqu'il existe un passif à diviser entre les héritiers, la conception anglaise substitue la continuité assurée non par les personnes mais par les biens et le principe de l'unité d'administration de ces biens par l'exécuteur ou l'administrateur qui dégagera, après mise au net, un solde définitif représenté par les éléments concrets qui seront réellement disponibles et transmissibles à l'héritier.

Tout se passe comme s'il s'agissait de régler une faillite en vue de la répartition d'un solde net aux créanciers. Du reste, cette notion de faillite vient d'entrer incidemment dans notre droit successoral, puisque les mécanismes de la nouvelle procédure de l' « *acceptation de la succession à concurrence de l'actif net* » se rapprochent du droit des procédures collectives qui règle en France les défaillances d'entreprises.

Telles sont les premières réflexions venant à l'esprit lorsqu'on examine les problèmes soulevés par une succession ; dans tous les cas, le décès provoque un vide sur le plan affectif et un hiatus au niveau juridique. Les différents systèmes juridiques comblent ce vide, de manière plus ou moins appropriée, mais la mort et ses suites restent des moments décisifs de la vie juridique des particuliers.

Première partie : organiser la transmission successorale

La liberté d'organiser sa succession

Nous avons célébré en 2004 le bicentenaire de la naissance du Code Civil. Sous l'Ancien Régime, les traditions successorales de la France se divisaient entre le Nord et le Midi. Les coutumes du Nord étaient généralement plus égalitaires que les coutumes du Midi. Dans le Midi, les coutumes privilégiaient le testament et elles donnaient la liberté au père de famille de favoriser son aîné pour le mettre en mesure de continuer l'exploitation de la propriété de famille.

Tel était le cas de nos coutumes pyrénéennes où l'étroitesse des vallées limitait la surface des terres et des pacages disponibles de telle sorte que chaque exploitation était tout juste capable de pourvoir aux besoins d'une famille.

En raison de ces conditions de vie très difficiles, les fors du Béarn s'appliquaient, pour une simple raison de survie, à « *proscrire le partage égal des biens entre les enfants, car si l'un d'eux avait eu la maison, l'autre la grange, l'autre les prés, c'était la ruine de la propriété par l'impossibilité absolue de son exploitation. Il fallait donc mettre entre les mains d'un seul la charge du domaine* », comme l'écrivait Jean Loustalot-Forest dans sa thèse de doctorat en Droit.

Les mêmes motivations existent toujours dans les familles rurales, mais le père de famille peut avoir aussi d'autres raisons de vouloir organiser librement sa future transmission successorale ; il peut vouloir, par exemple, donner une certaine sécurité financière à son conjoint survivant ou tenir à assurer l'avenir d'un enfant handicapé en demandant à ses autres enfants de consentir à des sacrifices ; le père de famille doit donc prendre des dispositions qui ne découlent pas automatiquement de la loi mais dont il doit savoir dans quelles limites elles sont permises ou prohibées.

Ce souci de l'avenir est particulièrement vif chez le chef d'entreprise qui veut pérenniser l'existence de son entreprise en la laissant entre les mains de l'enfant qu'il a choisi et qu'il est prêt à avantager pour parvenir à ce résultat.

Ces quelques exemples illustrent l'alternative que doit résoudre le père de famille au soir de sa vie : soit faire acte d'autorité en organisant de son vivant sa succession au moyen d'une donation-partage, soit risquer le couperet du partage égalitaire qui interviendra après son décès non préparé. Les héritiers seront alors obligés de vendre les biens si l'on n'arrive pas à constituer pour chaque héritier des lots égaux « *de même nature et valeur en meubles et immeubles* », comme le prescrivent les dispositions impératives du Code Civil de 1804 qui a consacré partiellement dans les partages successoraux la poussée égalitariste de la Révolution française

Le compromis du Code Civil

Le Code Civil a cherché à réaliser un compromis entre les traditions de l'Ancien Régime et les lois de combat de l'An II sur les successions, en tâchant de concilier la succession légale et la succession testamentaire.

En réaction contre les traditions de l'Ancien Régime, le Droit Révolutionnaire avait imposé une égalité rigoureuse entre les descendants et il avait même interdit au père de famille de tester au profit d'un héritier en ligne directe, de peur que, par le biais d'un testament, il soit encore en mesure de faire « *un aîné* », la faculté de tester n'étant possible qu'au profit d'un étranger à l'hérédité.

C'est Cambacérès qui a imaginé la solution de compromis qui laisse une marge de liberté au père de famille en graduant la quotité disponible en fonction du nombre d'héritiers ayant droit à une réserve dans la succession, soit : la moitié des biens du de cujus en présence d'un enfant, le tiers avec deux enfants et le quart en présence de trois enfants ou plus, les enfants du défunt étant avec les ascendants les seuls héritiers qui ont droit à une réserve dans le Code Civil de 1804. De plus, le Code Civil a rétabli la liberté de tester au profit d'un héritier et le père de famille a donc retrouvé le droit d'avantager de la quotité disponible l'enfant qui reprend la propriété, soit un tiers ou un quart en plus, suivant le nombre d'enfants.

On trouve l'illustration du compromis recherché par le Code Civil dans le texte original de l'article 832 relatif au partage, qui, tout en recommandant « *dans la formation et la composition des lots, d'éviter autant que possible de morceler les héritages et de diviser les exploitations* », prescrit « *de faire entrer dans chaque lot, s'il se peut, la même quantité de meubles et immeubles ayant même nature et valeur* ».

Cette recherche de compromis continuera à figurer dans le Code Civil jusqu'à la loi du 23 juin 2006, qui supprimera définitivement ce paragraphe de l'article 832, à l'occasion de la récente réforme des successions et des libéralités. Mais les termes du Code Civil de 1804 auront inspiré la pratique des partages pendant deux siècles, confirmant, si besoin était, l'adage de Montesquieu selon lequel « *une bonne loi est une vieille loi* ».

Effectivement, au lieu de faire table rase du passé, comme l'ambitionnait la Convention jacobine, qui aurait horrifié Montesquieu en voulant délégitimer les anciennes coutumes pour faire advenir un homme nouveau au moyen d'une loi successorale strictement égalitaire, les rédacteurs du Code Civil jugèrent que les lois révolutionnaires étaient trop en avance sur les mœurs de leur temps, et en particulier la loi du 12 Brumaire An II sur les enfants naturels qui leur accordait les mêmes droits qu'aux enfants légitimes.

Le modèle familial du Code Civil est donc en adéquation avec les mœurs de la majorité des Français de l'époque ; il est fondé sur le mariage et il fonctionne sous l'autorité hiérarchique du mari qui exerce la puissance maritale sur sa femme et la puissance paternelle sur ses enfants. Les enfants légitimes succèdent à leur père sans distinction relative à leur sexe ou à leur qualité d'aîné ou de cadet, tandis que l'enfant naturel ne recueille que le tiers de la portion héréditaire qu'il aurait eue s'il avait été légitime. De son côté, la femme se trouve frappée d'incapacité par le fait même d'entrer dans les liens du mariage, ce qui équivaut pour elle à une quasi tutelle de son mari pendant toute la durée de son union. Ce privilège de la masculinité disparaîtra progressivement du Code Civil, mais il ne froissait pas l'opinion majoritaire de l'époque, en dehors

des protestations de quelques féministes, et notamment de l'auteur de la Déclaration des Droits de la Femme qui disparaîtra sous la Terreur.

Le Code Civil « constitution civile de la France »

Pendant les 150 premières années de son existence, le Code Civil a connu une période relativement calme, malgré une vie constitutionnelle mouvementée riche de 4 républiques et de plusieurs monarchies, en sorte que le Code Civil a pu apparaître durant cette période comme une véritable Constitution Civile de la France, grâce à sa stabilité.

Le Droit successoral notamment ne connut que des inflexions mineures, la règle de l'égalité successorale entre les enfants s'est en effet rapidement et définitivement imposée, sous réserve du problème de la sincérité relative des partages ruraux dans nos régions...

Les deux premières inflexions du Droit successoral sont survenues sous la III^e République, elles sont les suivantes :

La première inflexion concerne le conjoint survivant :

On imagine mal que l'usufruit du conjoint survivant n'a été institué que par une loi du 9 mars 1891, très postérieure au Code Civil. En effet, selon les termes du Code de 1804, le conjoint n'était qu'un successeur irrégulier, placé au dernier rang des successibles, juste devant l'Etat, qui n'hérite que lorsqu'il n'y a pas d'héritier à quelque degré que ce soit.

Toujours influencé par l'Ancien Droit, le Code a privilégié l'intérêt des familles d'origine des époux sur celui du ménage ; aussi le conjoint survivant ne recevait-il dans le Code Civil, à défaut de testament, aucun droit sur la succession de son époux prédécédé, lorsqu'il venait en concurrence avec des enfants ou avec des collatéraux du défunt.

Il faudra d'après discussions parlementaires pour que l'article 767 du Code Civil soit modifié en 1891 et qu'il accorde enfin au conjoint survivant d'un époux décédé sans testament un usufruit du quart des biens en présence d'enfants et de la moitié des biens quand il n'y avait pas d'enfants.

Mais il faut reconnaître que les époux ont toujours eu la faculté de disposer entre eux d'une quotité disponible spéciale en présence d'enfants, comme de se gratifier réciproquement de la totalité de leurs biens en cas d'absence d'héritiers réservataires, c'est-à-dire de descendants ou d'ascendants.

La seconde inflexion du Droit successoral remonte au Décret-Loi du 17 juin 1938, qui a institué l'attribution préférentielle en modifiant pour la première fois l'article 832 du Code Civil, déjà cité. Cette première version de l'attribution préférentielle ne touchera que la petite exploitation agricole familiale, mais son succès a été immédiat et se poursuit encore de nos jours.

La méthode de l'attribution préférentielle consiste à soustraire l'exploitation agricole aux règles ordinaires du partage pour l'attribuer à un indivisaire préféré aux autres, qui sera le conjoint survivant ou tout héritier membre de l'indivision désireux poursuivre l'exploitation.

Tout au long du XIX^e siècle, Le Play avait dénoncé le Code Civil comme étant « *la machine à hacher les sols* » et, par voie de conséquence, la cause de la dépopulation, car il incitait les familles rurales à faire un enfant unique, faute de pouvoir « *faire un aîné* ».

Ce courant conservateur fut rejoint par certains républicains et par les catholiques sociaux, désireux d'aider les familles d'ouvriers et de paysans à accéder à la propriété sans risquer de voir leurs efforts anéantis par des partages successoraux ruineux.

Une loi du 30 janvier 1894 avait déjà autorisé pour les habitations à bon marché le maintien dans l'indivision et même la transmission intégrale au conjoint ou à l'un des enfants de la maison individuelle occupée par les époux au moment du décès.

Ces premières expériences encouragèrent les gouvernements des années 30 à aller beaucoup plus loin dans la remise en cause des règles du Code Civil sur les partages successoraux. Paradoxalement, la réforme, souhaitée depuis toujours par les conservateurs, fut engagée à l'époque du Front Populaire dans le cadre de la politique nataliste et sociale chargée de lutter contre la dénatalité et l'exode rural, en améliorant la situation des héritiers et du conjoint survivant désireux de continuer l'exploitation.

C'est donc à l'approche de la guerre de 1940 que le Décret-Loi du 17 juin 1938 autorisa le conjoint survivant ou tout héritier participant effectivement et personnellement à l'exploitation, à solliciter auprès du tribunal soit le maintien dans l'indivision, soit l'attribution préférentielle, pour tous les fonds agricoles, sous la condition de ne pas dépasser une valeur de 200.000 F (de l'époque). L'entière propriété familiale allait donc pouvoir être attribuée au seul cohéritier exploitant, moyennant le versement d'une soulte en argent aux autres cohéritiers équivalant à leur part en nature.

Dérogeant aux règles habituelles du partage, cette demande dite « *de droit* » doit être présentée auprès du tribunal, mais elle ne peut pas être rejetée par celui-ci quand il s'agit d'une exploitation d'une surface inférieure à un certain minimum. Bien plus, l'attribution préférentielle réservée jadis aux petites exploitations agricoles a été étendue par la loi du 19 décembre 1961 et par plusieurs lois successives d'abord aux exploitations agricoles sans limitation de taille, puis aux entreprises commerciales, industrielles ou artisanales exploitées ou non sous forme de société, et enfin à la propriété ou au droit au bail du local d'habitation occupé par les époux au jour du décès ; selon les cas, l'attribution préférentielle est de droit ou facultative pour le tribunal.

Pour compléter l'attribution préférentielle, le Code de la Famille du 29 juillet 1939 institua un contrat de travail à salaire différé permettant de défalquer des soultes éventuelles dues à ses cohéritiers un pécule fictif en faveur de celui qui continuait l'exploitation agricole, pour lui tenir compte des années de travail effectuées gratuitement sur l'exploitation familiale.

Ces deux législations continuent d'avoir un large succès, car elles sont toujours en application et la Réforme des successions du 23 juin 2006 vient de regrouper dans le Code Civil les nombreux cas d'attributions préférentielles, en les maintenant sous le contrôle du juge, qu'elles soient facultatives ou de droit.

Malgré l'incompatibilité qu'il y avait toujours eu entre l'attribution préférentielle et l'obligation de partager en nature, les termes de l'ancien article 832 ont continué à figurer jusqu'à nos jours en tête des dispositions concernant l'attribution préférentielle qui constituaient la suite de ce même article.

Prenant acte de l'évolution progressive de notre Droit, il est désormais inscrit dans le Code Civil, depuis la loi du 23 juin 2006, que « *l'égalité dans le partage est une égalité en valeur* » (art. 826 al. 1er).

Suite dans les prochains cahiers

8 - LA VIE DE L'UNSA

Par Benoît CLERGEAT

L'UNSA n'a pas accepté que les malades en ALD soient déremboursés !

Comme chaque année avant l'été, le conseil de la CNAMTS doit faire au gouvernement des propositions d'équilibre des comptes de l'assurance maladie.

Ces propositions s'inscrivent dans le cadre de la préparation du projet de loi de financement de la sécurité sociale 2009 que le gouvernement doit présenter en septembre.

Cette procédure est celle prévue par la loi de réforme de l'assurance maladie de 2004.

Tirant prétexte de la forte progression du nombre de malades en ALD (affections de longue durée, pris en charge à 100%), le directeur de la CNAMTS propose au conseil de ne plus prendre en charge à 100% les médicaments à faible indication, à vignette bleue, mais de les rembourser à 35% comme pour les autres patients.

L'UNSA n'accepte pas ce nouveau déremboursement qui va frapper les plus démunis qui, étant à 100%, avaient renoncé à une complémentaire santé.

L'UNSA refuse cette logique du toujours moins qui frappe les assurés sociaux alors que pour les médecins, c'est toujours plus, notamment de dépassements d'honoraires.

S'il peut être utile d'examiner la problématique des ALD, ce ne peut pas être par ce petit bout de la lorgnette, mais plutôt en examinant l'ensemble de la prise en charge, des conditions de l'accession en ALD jusqu'au parcours de soins, au respect de bonnes pratiques, en passant par le mode de rémunération des professionnels de santé.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA a refusé la mesure de déremboursement lors du conseil de la CNAMTS qui s'est tenu le 26 juin 2008.

Participation de l'UNSA aux travaux du Club « Le Management de la Diversité » de l'ANVIE

L'UNSA, représentée par Saïd Darwane, conseiller national est intervenue, aux côtés de Jean-François Amadiou, directeur de l'Observatoire des Discriminations et d'Anne Roumier, DRH adjoint d'Eau de Paris, au séminaire organisé par le Club « Le Management de la Diversité » de l'ANVIE (Association nationale pour la valorisation interdisciplinaire de la recherche en science de l'homme et de la société auprès des entreprises) le 19 juin 2008. Étaient présents à ce séminaire les DRH et les responsables RH des entreprises : France Télévision, Thomson SA, SNCF, Groupe Danone, La Poste, Gaz De France, MACIF, Renault, Total Sa, Bayer Cropscience Sa et Air France.

Le séminaire a abordé la question des initiatives prises par plusieurs entreprises de négocier des accords en matière de diversité, les actions mises en œuvre à la suite de ces accords et le bilan qui pourra être tiré en matière de recrutement, formation et gestion de carrière, les difficultés rencontrées lors de la préparation ou de la négociation de l'accord ainsi que la nécessité de valoriser et d'approfondir les actions déjà réalisées.

Pour l'UNSA, la diversité des ressources humaines constitue aujourd'hui un enjeu à la fois économique et de société. En effet, la nécessité d'identifier de nouveaux viviers de recrutement accroît l'importance pour les entreprises de refléter une société diversifiée et de tirer parti des talents existants parmi l'ensemble des salariés.

D'après une enquête de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) réalisée en septembre 2007, 161 des 253 entreprises interrogées ont déclaré avoir conclu des accords ou être en cours de négociations avec les organisations syndicales sur des thématiques ayant trait à la prévention des discriminations et la promotion de la diversité. Si l'UNSA considère que c'est un mouvement encourageant même s'il ne concerne majoritairement que deux critères (égalité homme/femme et handicap) qui font l'objet d'une prescription légale, prévoyant des sanctions si l'obligation de négocier n'est pas respectée, il reste qu'au-delà de l'effet d'annonce la mise en œuvre concrète manque dans ces accords.

Discriminations : les délais de prescription sont réduits à cinq ans

La loi portant réforme de la prescription en matière civile a été publiée au journal officiel du 18 juin 2008. Cette loi modifie les règles applicables en matière de prescription, telles qu'elles figurent notamment dans le code civil : réduction du nombre et de la durée des

délais de la prescription extinctive (la durée de la prescription, auparavant fixée à trente ans, est réduite à cinq ans).

La loi modifie également les règles de prescription de l'action en réparation du préjudice résultant de discriminations au travail, en réduisant de trente ans à cinq ans la durée du délai pour agir en justice en cas de discrimination à l'encontre d'un salarié ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une formation.

Selon ce texte, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination interdite par le code du travail se prescrira par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination (c'est-à-dire, selon un arrêt récent de la cour de cassation, lorsque le salarié a pu en prendre la mesure, par exemple grâce à la communication par l'employeur des éléments de comparaison nécessaires).

Cette loi soulève une vive crainte de l'UNSA, notamment en matière de discriminations au travail, et demande le maintien du délai de 30 ans pour éviter tout risque d'injustice. La durée de cinq ans est insuffisante pour rétablir les faits d'une discrimination, qui est par nature diffuse et masquée. L'expérience a démontré qu'en matière de discrimination syndicale ou homme/femme dans le déroulement de carrière, par exemple, nécessite un retour sur une période de plus de dix ans pour pouvoir établir la preuve.

Pour le Comité exécutif de la CES, l'Europe doit changer de cap

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), dont l'UNSA est membre, s'est réuni les 24 et 25 juin derniers à Bruxelles. Il s'est prononcé pour la poursuite du processus de ratification du Traité de Lisbonne, mais tire à nouveau la sonnette d'alarme. L'Europe fait actuellement fausse route. Elle doit changer de cap.

Le Comité exécutif adresse un avertissement solennel aux chefs d'États et de gouvernements, à la Commission et au Parlement européen : « Vous pouvez mieux faire et vous devez mieux faire ! Montrez que vous pouvez protéger et renforcer l'Europe sociale et l'Europe en général ».

Le 'non' au référendum irlandais, la décision des États membres d'adopter une révision très négative de la directive sur le temps de travail, ainsi que l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire « Commission européenne contre Luxembourg » qui donne une nouvelle fois la priorité aux règles du marché et de la concurrence sur les droits des travailleurs, ont été au centre des débats. La proposition de directive « retour », votée par le Parlement européen, s'en prend outrageusement aux migrants illégaux. Elle manque singulièrement

d'humanisme et augure mal du Pacte européen pour l'immigration en préparation.

La situation européenne est grave. Le rejet du Traité de Lisbonne par les Irlandais fait resurgir la crise institutionnelle et, de plus en plus, l'Europe des marchés semble dominer l'Europe sociale. En outre, selon les analyses des organisations syndicales, dans pratiquement tous les pays, les gouvernements imposent des politiques de régression sociale.

Ceci dans un contexte économique difficile marqué par la crise financière, par une augmentation des produits de première nécessité et du prix du pétrole qui touche en premier lieu les foyers modestes.

Face à cette situation, le Comité exécutif revendique : un protocole pour le progrès social afin d'établir une fois pour toutes la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les règles du marché et de la concurrence ; une révision positive de la directive sur le temps de travail ; un renforcement de la directive sur le détachement des travailleurs ; l'adoption dans les meilleurs délais de la directive sur le travail intérimaire.

Dans le droit fil du succès de l'euro-manifestation de Ljubljana, il a été décidé de poursuivre l'offensive en faisant pression sur les institutions européennes et nationales, en multipliant les initiatives à l'occasion de la journée mondiale pour le travail décent du 7 octobre ; en organisant une manifestation européenne lors de l'examen en seconde lecture de la directive sur le temps de travail.

Consultez le site « l'UNSA et l'Europe » sur la page d'accueil du site UNSA, ou directement sur : <http://europe.unsa.org/>

Un nouvel agenda social européen qui n'est pas à la hauteur de la situation

L'UNSA partage l'affirmation du Président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, selon laquelle : « La dimension sociale de l'Europe n'a jamais été aussi importante qu'aujourd'hui ». C'est pourquoi l'UNSA estime que le nouvel agenda social, présenté par la Commission le 2 juillet dernier, n'est pas à la hauteur de la situation. Certaines mesures annoncées vont dans le bon sens. Il en est ainsi de l'initiative pour renforcer la lutte contre les discriminations, ainsi que celle visant à investir dans les personnes, à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à acquérir de nouvelles compétences. La révision de la directive sur les comités d'entreprise européens reste toutefois insuffisante. Quant à la proposition de directive sur les soins de santé transfrontaliers, elle ne se préoccupe que de la liberté de dispenser des services au sein du marché intérieur, au risque de miner la solidarité et d'accroître les inégalités dans l'accès aux soins.

Certes, le domaine social incombe pour l'essentiel aux États membres mais il est indéniable que l'Union soutient et complète l'action de ces derniers dans un certain nombre de domaines dont la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité entre hommes et femmes, l'intégration des personnes exclues du marché du travail. D'ailleurs, le pouvoir législatif européen et les partenaires sociaux ont adopté un ensemble de normes qui constitue l'acquis social communautaire et participe au modèle social européen. Le social n'est pas seulement un coût, il est aussi et avant tout un investissement qui permet d'assurer l'effort de justice, de solidarité, de cohésion sociale et territoriale indispensable à la recherche de la compétitivité économique. En cela, il est un des piliers de la stratégie de Lisbonne.

Or, depuis des années, le social est négligé. Dernièrement encore, les États membres se sont mis d'accord sur une modification de la directive temps de travail extrêmement négative. De son côté, la Cour de justice des Communautés européennes dans les arrêts Laval, Viking, Rüffert et « Commission européenne contre Luxembourg » a donné systématiquement la priorité aux règles du marché et de la concurrence sur les droits des travailleurs.

Cette réalité alimente la déception des citoyens à l'égard de l'Europe comme en attestent les référendums en France, aux Pays-Bas et en Irlande.

Avec la CES, l'UNSA tire la sonnette d'alarme et demande aux institutions européennes ainsi qu'aux États membres de changer de cap.

La Présidence française de l'Union européenne qui va conduire les discussions sur le nouvel agenda social, doit entendre cet appel. Il est juste de déclarer que l'année 2008 doit être l'année du redémarrage de l'Europe sociale. Mais il ne suffit pas de le dire, il faut le faire.

L'allocation de rentrée scolaire modulée en fonction de l'âge de l'enfant

Le conseil d'administration de la CNAF a approuvé l'allocation de rentrée scolaire modulée en fonction de l'âge de l'enfant.

L'allocation de rentrée scolaire (ARS), versée sous condition de ressources aux familles aux revenus modestes qui ont des enfants scolarisés de 6 à 18 ans, est désormais modulée en fonction de l'âge de l'enfant (6-10 ans : 272,59.euros, 11-14 ans : 287,59 euros, 15-18 ans : 297,59 euros).

Tout en exprimant la satisfaction de voir qu'aucun élève ne subisse une diminution du montant de son ARS par rapport à 2007, l'UNSA regrette la faiblesse des montants destinés aux jeunes de 11 à 14

ans et de 15 à 18 ans et souhaite que la modulation devienne une réalité plus forte en 2009.

Pratique : pour connaître les conditions d'attribution de l'allocation de rentrée scolaire, les Caf proposent

deux services d'information : le 0 820 25 25 25 et le site internet des Caf : www.caf.fr.

9 - COURRIERS ENVOYÉS PAR LE SICTAME EN AOUT-SEPTEMBRE 2008

Courrier adressé le 11/09/2008 à M. Ch. De Margerie (Directeur Général de Total SA) par M.C. Vivier (Président du SICTAME-UNSA) B. Butori (Coordinateur du SICTAME-UNSA) au sujet de la négociation sur l'égalité hommes/femmes

Monsieur le Directeur Général,

Par tract de la CGT diffusé ce jour et intitulé « **Rentrée sociale 2008** », nous apprenons que doit débiter le 3 octobre une négociation sur l'égalité Hommes/Femmes.

Le SICTAME-UNSA n'a, à aucun moment, été informé de l'ouverture prochaine de cette négociation.

Or, la thématique de l'égalité Hommes/Femmes a été abordée lors des négociations annuelles obligatoires et les accords signés notamment au niveau des UES Amont et Aval prévoient explicitement que :

« Une négociation interviendra au cours du 1^{er} semestre 2008 sur l'égalité professionnelle au sein des UES Amont/Holding et Aval, au vu des résultats intermédiaires ou définitifs de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle. Cette négociation sera précédée de réunions d'un groupe de travail constitué pour étudier et approfondir les résultats des rapports sur la situation comparée des hommes et des femmes. »

Le 1^{er} semestre 2008 étant à présent bien écoulé, le SICTAME-UNSA demande à savoir ce qui a pu être fait ou ce qui est prévu concernant le groupe de travail et la négociation précitées.

Il réitère sa demande, maintes fois formulée, de participer au groupe de travail et à la négociation en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

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

NDLR : nous n'avons pas eu de réponse à ce courrier, mais nous avons été conviés à un groupe de travail égalité hommes/femmes dont la première réunion s'est tenue le 3 octobre 2008

Courrier adressé le 29/09/2008 à F. Viaud (DRH Total SA) par M.C. Vivier (Président du SICTAME-UNSA) B. Butori (Coordinateur du SICTAME-UNSA) au sujet de la transformation de la CREA - Association du SICTAME

en pièces jointes, la déclaration faite par le SICTAME-UNSA lors du CCE du 12/09 ainsi que l'arrêt de la cour de cassation (cf. page 17 et 21 des présents cahiers)

Monsieur le Directeur,

Par décision du 16 septembre 2008, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 25 janvier 2007, qui déboutait le SICTAME de ses demandes tendant à la prise en considération de la liste de candidats qu'il avait présentée pour l'élection du Conseil d'administration de la CREA (Caisse de retraite Elf Aquitaine) de mars 2004.

L'arrêt, dont vous trouverez copie ci-jointe, est motivé par le fait que la cour d'appel a violé les alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et l'article L.133-2 devenu l'article L.2121-1 du code du travail.

Nous avons, à plusieurs reprises, y compris dans nos courriers au Président Desmarest, appelé au respect de nos droits constitutionnels et nous ne pouvons que nous réjouir de cet utile rappel de la Constitution.

Cet arrêt est la reconnaissance de la validité des principes que nous avons exposés, soutenus et prônés comme garants de la qualité de l'action syndicale.

Pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, la CREA doit évoluer et se transformer en IGRS d'ici la fin de l'année.

A cette fin, un projet d'accord sur la transformation de la CREA en IGRS a été présenté pour information et consultation dans les comités d'entreprises des sociétés concernées.

Les dispositions de ce projet d'accord tendent à écarter le SICTAME de la Commission paritaire ainsi que du Conseil d'administration (désigné et non plus élu) qui gèreront l'institution.

Vous trouverez, ci-joint, l'avis émis par les élus SICTAME du CCE UES Amont Total sur ce projet d'accord et leur demande pour que l'ensemble des syndicats présents dans les entreprises adhérentes soient associés à la négociation de ce protocole et que la représentation de ces syndicats dans la commission paritaire et le conseil d'administration se fassent en fonction du poids électoral de chacun, en ligne avec les récentes évolutions législatives portant rénovation de la démocratie sociale.

Écarter le SICTAME-UNSA de la gestion de la CREA, après l'avoir écarté du processus d'élection de son conseil d'administration, serait contraire aux principes constitutionnels que la cour de cassation vient de rappeler par son arrêt.

Le protocole d'accord, dont le projet a été présenté dans les CE, ne sera mis à la signature qu'à la fin du mois d'octobre. Il est donc encore temps d'en modifier le texte pour le rendre conforme aux principes constitutionnels et nous vous demandons de faire le nécessaire pour qu'il en soit ainsi.

Ceci étant, nous réaffirmons notre volonté de voir perdurer l'institution CREA et de tout faire, en lien avec l'ensemble des partenaires sociaux, pour en assurer la pérennité.

En vous remerciant par avance de votre attention et de votre action, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de nos salutations distinguées.

Courrier adressé le 30/09/2008 à Mme S. Gibert (DRH/RS) par B . Butori (DSC SICTAME-UNSA) au sujet de la négociation sur l'égalité hommes/femmes

(en pièce jointe, le courrier adressé à M. Ch. De Margerie le 11/09/2008 sur le même sujet)

Madame,

Par tract du 11 septembre 2008, la CGT annonçait le début de négociations sur l'égalité Hommes / Femmes pour ce 3 octobre 2008.

Le SICTAME-UNSA, n'ayant pas été informé de l'ouverture prochaine de telles négociations, écrivait le jour même au Directeur Général de l'entreprise pour savoir ce qu'il en était et rappelait sa demande de participer au groupe de travail et à la négociation en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, tels que prévus dans les accords salaires 2008.

A ce jour, nous n'avons pas reçu de réponse à ce courrier.

En revanche, nous avons reçu votre courrier du 29 septembre avec l'intitulé rappelé ci-dessus en objet, par lequel vous nous 'confirmez' (sic) « que le 1^{er} groupe de travail relatif à la préparation de la négociation salariale hommes - femmes aura lieu le vendredi 3 octobre 2008 » et vous nous annoncez une seconde séance pour le 22 octobre.

Votre courrier appelle de notre part plusieurs interrogations :

- s'agissant d'un 1^{er} groupe de travail, cela signifie qu'il en est prévu d'autres : pouvez-vous nous préciser combien de groupes de travail sont prévus et sur quelles thématiques ?
- à quel moment et avec qui ont été convenues les dates de réunion des 3 et 22 octobre de ce 1^{er} groupe de travail ?
- à quel moment et avec qui ont été définis les groupes de travail et le formatage des délégations syndicales à « 3 personnes par organisation syndicale pour l'UES » ?
- si d'autres dates ont été convenues pour tel ou tel groupe de travail, nous vous demandons de nous en informer dès à présent.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, l'assurance de mes salutations distinguées.

NDLR : nous n'avons pas reçu de réponse à ce courrier