



# LES CAHIERS DU SICTAME

## Octobre - Novembre 2008

### SOMMAIRE

* Éditorial	Page 2
* La vie des sections	
Retraités	Page 4
Paris UES Amont	Page 6
Paris Total France Siège	Page 10
PAU UES Amont	Page 18
* CCE UES AMONT 25 novembre 2008	Page 20
* Conseil Syndical SICTAME-UNSA des 15 et 16 octobre 2008	Page 20
* Conseil de Surveillance AXA Génération Solidaire du 13 octobre 2008	Page 21
* Commission retraités du CCE du 7 novembre 2008	Page 22
* AGIRC - ARRCO	Page 23
* Tribune libre	Page 25
* Courriers envoyés en octobre-novembre 2008	Page 28
* Tracts distribués en octobre-novembre 2008	Page 32

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

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

-----

**BONNE ANNÉE !**

*A toutes et à tous, ainsi qu'à vos familles et vos proches,  
nous souhaitons une année 2009 la meilleure possible  
avec bonheur, santé et de multiples satisfactions.*

*L'équipe du SICTAME-UNSA, avec vous, continuera son travail et ses efforts  
pour que demain soit toujours meilleur qu'aujourd'hui et qu'hier.*

## Hedwige, Edwige, Edvige

Ben mon colon, j'ai failli confondre Sainte Hedwige<sup>1</sup> avec la sulfureuse Edwige<sup>2</sup> puis avec le satanique fichier Edvige<sup>3</sup> !

Je le dis voirement<sup>4</sup> ce fichier me mettait les chocottes. Non pas pour moi, qui y suis déjà référencé en tant qu'ancien élu de la République, puis militant syndicaliste, mais pour tous ces gens, jeunes ou vieux, qui n'ont pas payé leur contravention pour avoir contrevenu aux règles du code de la route et qui traîneront cette 'infamie' toute leur vie !

Parce que le droit d'oubli, hein, on l'oublie souvent ! Alors, le 16/10/08, à la Sainte Hedwige/Edwige, les anti-Edvige sont descendus dans la rue pour faire reculer cette atteinte à notre liberté car le flicage dans notre bonne démocratie commence à être lourd. Tenez, et je le tiens, d'un parent, lorsque vous allez assister à un meeting politique, à un concert de gens plus ou moins engagés, les inspecteurs des renseignements généraux notent le maximum de plaques minéralogiques des voitures garées à proximité du lieu de rassemblement pour savoir à peu près, certes, mais quand même, qui assiste à la manif !

Et, jusqu'où cela va-t-il se nicher ? Savez-vous pourquoi, à Paris, les militants anti-Navigo<sup>5</sup> manifestent ? Ils craignent d'être 'tracés', 'étudiés', 'fliquéés' car la puce installée dans le 'pass' est susceptible de porter atteinte à la vie privée et au profilage des individus à leur insu. Cette dernière recueille en effet toutes les informations sur les déplacements des usagers, mais la CNIL a donné son accord à la RATP, à condition que ces données ne soient utilisées que pour lutter contre la fraude !

---

<sup>1</sup> Sainte Hedwige

Belle sœur du roi de France, Philippe Auguste, qui devient moniale à la fin de sa vie.

Imaginez qu'elle soit fichée dans EDVIGE, que trouverions nous dans la « section étranger » dans la fiche familiale de Sainte Edwige (en fait Hedwige) et de ses sept enfants ?

Rien à dire sur ses parents, elle est la fille de Berthold III d'Andechs-Meran, comte du Tyrol et prince de Carinthie et d'Istrie, et d'Agnès de Misnie.

Bons renseignements aussi sur son mari, à 18 ans, elle a épousé Henri Ier, quoique son nom de guerre « le Barbu » ait pu éveiller quelques soupçons, bien que sa famille soit honorablement connue depuis des générations, duc de Silésie, qui deviendra en 1232 duc de Cracovie, roi de Pologne, passons.

Son dossier est classé à compter de la mort de son mari en 1238, Hedwige s'est retirée au couvent des Cisterciennes de Trzebnica qu'elle avait fondé en 1202 et où elle décèdera le 14/10/1243.

Par contre, là où le bât blesse, c'est au sujet des fiches de ses sept enfants. Ficher les parents, certes, mais leur progéniture ! Tout était pourtant à craindre car Hedwige et son époux auraient vécu d'une manière très pieuse et Hedwige aurait eu une vie exemplaire, aidant les nécessiteux, s'occupant des SDF, leur distribuant, ainsi qu'à l'église, ses biens avec une prodigalité douteuse et marchant pieds nus en toute saison.

Je vois bien qu'Elisabeth a poursuivi la tradition, elle est sainte Elisabeth de Hongrie. Gertrude, sa fille, n'inquiète pas trop, elle dirigeait le couvent de Trzebnica. Henri le Pieux, tué sur le champ de bataille. Mais les autres ? Une lacune inadmissible.

Une brèche scandaleuse dans l'ordre public polonais du XIII<sup>ème</sup> siècle dont on a vu, peu après, les conséquences néfastes.

Heureusement qu'EDVIGE permettra surtout de ficher dès l'âge de 13 ans les mineurs susceptibles de porter atteinte à l'ordre public ».

(Blog de Serge Portelli, magistrat, Vice-président du Tribunal de Paris).

<sup>2</sup> Edwige

Pourquoi 'sulfureuse' ? Parce que celle à qui je pense, Edwige Caroline Cunati, née à Vesoul en 1907 a quand même tenu les rôles de Lucrece Borgia (Abel Gance en 1935), de la femme de Ponce Pilate dans Golgotha (Julien Duvivier en 1935).

<sup>3</sup> Edvige

C'est l'acronyme de « Exploitation Documentaire et Valorisation de l'Information GEnérale ».

<sup>4</sup> voirement

D'une manière vraie. Vocabulaire tombé en désuétude mais que l'on trouve dans le livre de Pierre Pelot « C'est ainsi que les hommes vivent ». Bouquin que m'a obligeamment prêté ma copine Catherine afin que je m'instruisisse !

<sup>5</sup> Navigo

La RATP ayant programmé la disparition de la carte Orange, elle essaie, depuis 2006, de la remplacer par le « pass Navigo » (la vente des billets à l'unité doit cesser en 2011). Mais la télébilletique a du mal à se mettre en place, le public est très réticent (20 minutes du 11/06/2008)

Bon, pour prendre de la hauteur, pour dominer ce sujet du suivi policier de l'individu, je vous propose ici, de faire une petite dictée concoctée par Michel Courot<sup>1</sup> et qui cadre bien avec le thème de l'édito. Allez, à vos écritoires :

« Le Grand Frère Le portable de mon amie avait péri de mort violente. Non qu'il fût usagé, mais elle l'avait jeté, par la vitre ouverte de sa voiture, en visant le massif d'asphodèles d'un rond-point hanté par les gendarmes. Ce n'est que plus tard qu'elle l'avait rappelé par inadvertance ; étrangement, il avait répondu, ayant, prétendait-il, un message à transmettre.

Cependant, chu sur la chaussée, il était subitement devenu muet, écrasé sous les tonnes d'un camion si terne qu'on l'eût à peine remarqué dans le flot tourbillonnant de rutilants poids lourds. Mais son trépas n'était pas passé inaperçu, et déjà un commando de télécoms l'avait repéré et récupéré, avide d'en ausculter la mémoire...

Lorsque, dans le train qui vous emporte vers Genève, ou vers Bruxelles, vous êtes brusquement extraite de votre demi-sommeil par la sonnerie, stridulante ou wagnérienne, de votre mobile, ne soyez pas étonnée : vous venez de franchir la frontière, et l'on vous gratifie d'un 'bienvenue en Suisse (ou en Belgique)'. Histoire de vous rappeler que l'on vous a immédiatement identifiée. Et quand vous déambulez dans la foule des quidams paraissant soliloquer, la main plaquée contre le temporal, comme victimes d'une soudaine otalgie<sup>2</sup>, vous vous surprenez à imaginer, s'étirant au-dessus de chacun d'eux, les filandres virtuelles par le canal desquelles leurs logorrhéiques<sup>3</sup> propos, anodins ou confidentiels, sont dûment enregistrés dans les arcanes insoupçonnés d'un inquisitorial réseau.

Mais il y a pis encore : vous vous réjouissez, grâce au GPS<sup>4</sup> qui équipe votre fiacre, de n'avoir plus à héler le cocher pour l'inviter à suivre les méandres des ruelles qui vous conduisent en quelque endroit secret, vers lequel un fil d'Ariane vous eût jadis guidée. Mais prenez garde si votre époux habite dans les hautes sphères ! Traqué par les antennes et les satellites, le bovarysme<sup>5</sup> fait partie, de nos jours, des passe-temps périlleux ...

Quant à moi, je n'ai pas encore cédé à la psychose du Grand Frère, celui qu'Orwell<sup>6</sup> appelait « Big Brother », et nul diktat ne m'enjoint de brancher ma webcam sur la Toile. Ne cherchez pas mon blog(ue), vous n'y trouveriez qu'odes, rondeaux et ballades susurrés en italique. Foin du GP, s'il ne m'aide pas, malheureux candidat, à localiser la place de l'y dans un parterre d'amaryllis, ou dans un triptyque flamand peint par Van Eyck, ni celle de l'h dans une fleur de rhétorique. Et si j'admire les vues aériennes, rapprochées à zoom que veux-tu, qu'Internet nous dispense, j'y déplore l'absence de ces isohypses<sup>7</sup> ouvragées dont les arabesques ornaient nos cartes géographiques. Et puis ... vous pouvez y découvrir votre home, et celui de vos pairs.

Mais qui vous dit qu'un moderne Asmodée<sup>8</sup> n'en a pas déjà soulevé le toit, pour y surprendre vos ébats ? »

Alors, combien de fêtes ??? Peu importe, le principal est de participer et d'ailleurs, à ce propos n'oubliez pas de participer aux élections prud'homales du 3 décembre prochain et ne faites pas de faute, votez bien, votez utile, votez SICTAME, votez pour l'UNSA !

---

<sup>1</sup> Michel Courot

Dico d'Or 1995 qui a concocté cette dictée parue dans le livre « Les mots qui me font rire » de Jean-Loup Chiffet.

<sup>2</sup> otalgie : douleur subite, plus ou moins intense, de l'oreille

<sup>3</sup> logorrhéique : flot de paroles inutiles

<sup>4</sup> GPS : Global Positioning System

<sup>5</sup> bovarysme : souvent employé pour définir l'état de frustration né de la faille entre les aspirations d'un individu et sa condition

<sup>6</sup> George Orwell : écrivain anglais, créateur du prix Orwell. Chaque année Privacy International et ses partenaires décernent, dans une quinzaine de pays, des prix Orwell « Big Brother Awards » aux institutions, sociétés ou personnes s'étant distinguées par leur mépris du droit fondamental à la vie privée ou par leur promotion de la surveillance et du contrôle des individus.

<sup>7</sup> Isohypse : (en cartographie/topographie) : courbe de niveau

<sup>8</sup> Asmodée : démon de la Bible

## 2 - VIE DES SECTIONS

### 2.1 - Retraités

Par Jean-Claude BRÉGAIL

#### Le Conseil Syndical du SICTAME-UNSA-TOTAL

Le Président de la Section Retraités vous a représenté au Conseil syndical des 15 et 16 octobre 2008 à l'Hôtel Best Western Caliceo à Saint Paul Les Dax.



Et bien représenté !

Que pensez-vous de ma trombine croquée par l'humoriste de Caric'Artists, Jean-Paul Vomorin ?

Il est vrai que je ne pouvais pas lutter face à notre charmante présidente !

Pour la petite histoire, tous les présents à notre Conseil syndical ont eu droit à leur 'portrait à charge'.



J'ai aussi payé de ma personne au cours des jeux basques en sciant un bout de bois avec notre DSC. C'est un exercice pour lequel il faut être en phase si on veut que la scie pénètre.



C'est un peu dommage que ces jeux se soient déroulés en nocturne mais, compte tenu de la richesse de l'ordre du jour, la journée de travail s'est achevée à 19h00.

Aussi, même s'il a fallu réduire le temps de récupération, les jeux n'ont pas pu se dérouler avant 20h30.

Mais c'était quand même agréable de participer à ces jeux dans les jardins de l'hôtel, avec un temps clément et un apéritif roboratif.

Nous n'avons, collectivement, pas failli : que ce soit au passe-partout, au lever d'enclume, au portage des seaux de lait, au lancer de la botte de paille et au lever de la botte de foin !

Bon, mais avant le ludique, nous avons travaillé.

D'abord, nous pouvons nous féliciter de la Présence de Jean-Paul Tripogney, Président national de l'UNSA Retraités dont l'intervention a retenu l'attention de tous les présents. Ceci est d'autant plus intéressant que les actifs ont été très participatifs sur les sujets abordés. Ces thèmes avaient été développés lors de la Journée d'études de l'UNSA Retraités le jeudi 9 octobre 2008 sur :

« Si la perte d'autonomie survient » qui était déclinée en 2 points :

- la perte d'autonomie et le maintien à domicile,
- la perte d'autonomie et l'accueil en maison de retraite.

En conclusion de cette intervention, il faut savoir ce qui, probablement, nous attend : la personne âgée doit choisir :

- soit maintien à domicile, même si à terme, il faut être conscient que vers 88 ans (en moyenne), il faudra terminer notre vie en EHPAD, voire en soins palliatifs !
- soit directement en EHPAD (coût mensuel moyen, dans le public, selon les structures, de 1 700 € à 2 600 €)

Mais il faut, tant que cela est possible, privilégier le maintien à domicile !

Ensuite j'ai présenté la Section et surtout, la vie de la section. La manifestation principale a été la mise en place avec l'aide du CIAPA (Comité Départemental d'Information et d'action en faveur des Personnes âgées), de la Causerie sur « S'informer et débattre des droits des malades et à la fin de vie ».

J'ai comme projet de démultiplier cette causerie à Paris et ce avec l'aide du Secrétaire du CE/EEP Total de Paris, Christian Cassier.

Au niveau de la Région, la Section a en projet, avec l'APETRA et peut être Total/Pau, la mise à jour du fascicule « Démarches du Conjoint survivant » et nous avons aussi à l'étude un autre projet de causerie ...sur la douleur, peut être !

En conclusion, nous espérons que nos collègues actifs, qui font valoir leurs droits à la retraite, cotiseront au SICTAME-Retraités.

A l'année prochaine, au prochain Conseil ....

- Jean-Paul Vomorin est illustrateur graphiste qui a entre autres beaucoup collaboré avec le BRGM pour produire des BD (éditions BRGM à Orléans) sur la vie première de notre planète : la planète protégée, la première colonie, l'empire des dinosaures, les mutants du Cénozoïque, la planète menacée, l'astre des terriens. Il pratique aussi la caricature, le dessin d'ambiance, etc ...
- Caric'Artists : cette société, gérée par Valéry Munch, fédère plusieurs artistes de la caricature qui peuvent intervenir comme lors de notre Conseil Syndical (pour en savoir plus, connectez-vous à [www.caricartists.com](http://www.caricartists.com)).

## GDF

Certains agents, anciens de la SNPA, Elf ont des difficultés avec GDF.

Depuis la privatisation, dossiers perdus, facturation annuelle, facturation n'intégrant pas le taux préférentiel, etc.

Si vous êtes dans ce cas, contactez immédiatement le service client de GDF dont les coordonnées sont sur votre dernière facture et contactez, au CSTJF, Mme Nadine Verdu-Larrieu, au Service spécialisé « retraites et retraités ».

## Amiante

Actuellement, la CARMI du SO diligente une enquête, auprès de tous les anciens salariés adhérents à la Sécurité Sociale des Mines, afin de pouvoir faire un suivi post-professionnel des agents ayant été exposés à l'amiante pendant leur activité professionnelle.

Pour les agents dépendant de la SSM (CARMI du SO), répondez à ce questionnaire et si vous ne le recevez pas, demandez-le à Mme Brigitte Boudou (05 61 63 23 13) ou écrivez au 66 allées Jean Jaurès, BP 7130, 31071 Toulouse.

Pour les agents dépendant de la Sécurité Sociale Générale, contactez votre médecin traitant tout en vous renseignant aussi auprès de l'ANDEVA (Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante).

## 2.2 - PARIS UES Amont

### Comités d'Établissement des 28 octobre et 28 novembre 2008

Par Christian CASSIER

- **Compte rendu d'activités**

Le service médical et la direction envisagent de mettre à disposition, sur initiative du service médical, des vacances de psychologue.

Le lancement et un déploiement de Total Attitude auront lieu les 7, 8 et 9 janvier 2009 dans les trois immeubles Tours Coupole, Michelet et Spazio.

A la demande des élus CE d'avoir une réduction sur l'achat de panneaux solaires, la Direction s'est rapprochée de la Direction Gaz et Energies Nouvelles et les salariés devront s'orienter vers Tenesol.

- **Commission Famille**

Les locations hors enveloppe multi-propriétés ont été redonnées en gestion directe à Maeva.

- **Commission Voyages**

Certaines modifications concernant les voyages liberté ont été apportées pour 2009 : le sous-plafond passe de 80 à 70 % : 12 voix pour et 1 voix contre. Le nombre de destinations est réduit (de 15 à 11).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les salariés ont le choix d'opter soit pour les chèques SNCF, soit pour un voyage liberté en France. Le cumul des 2 formules ne sera plus autorisé. Une note récapitulative des principales mesures 2009 modifiant les règles figurant dans le catalogue le Voyageur 2009 sera mise sur internet.

- **Commission Sports et Loisirs**

Les voyages sportifs : la commission rappelle qu'un seul voyage est autorisé par an et par section. Il sera subventionné à hauteur de 50 %, limité par l'enveloppe et accessible aux inscrits de la section participant à l'activité sportive du voyage. Chaque projet de voyage devra être validé par la commission.

- **Commission Culturelle**

Afin de recentrer l'offre des chèques culture sur des produits culturels, la commission propose de réduire le nombre maximum annuel de chèques de 8 à 4 carnets de 100 € et de porter de 3 à 4 le nombre maximum annuel de carnets de chèques lire.

Les élus se prononcent favorablement sur cette proposition.

- **Point sur la crèche d'entreprise « les Petits Bonheurs »**

Une présentation de cette crèche a été faite. Le questionnaire émis auprès des parents montre que la crèche donne entière satisfaction aux parents.

- **Budget : prévision de clôture 2008 et budget 2009**

Après présentation par l'équipe comptable de la prévision de clôture 2008 et du budget 2009, les élus les approuvent à l'unanimité par 15 voix pour.

- **Point sur l'immobilier : vente de Gripp**

Les élus se prononcent pour la résolution permettant la vente des deux lots 476 et 477 avec un acte définitif et paiement au 31/12/2008, ainsi que la mise en vente immédiate avec droit de préemption à l'acheteur du lot 478 sur une période de deux ans jusqu'au 31/12/2010, par 13 voix pour, 1 contre et 1 abstention.

*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*

### **Temps partiel**

A la signature de leur avenant de travail à temps partiel, les salariés ont pu opter pour un maintien des cotisations sociales sur la base de leur rémunération à temps plein. La part de cotisations relative au différentiel de rémunération entre le salaire réel "temps partiel" et le salaire reconstitué "équivalent temps plein" étant pris en charge par l'employeur, et ce pour une durée maximum de 3 ans.

Au terme de ces 3 ans, les salariés restant à temps partiel peuvent opter pour un maintien de leur niveau de cotisations sur cette base temps plein, mais la part de cotisations relative au différentiel de rémunération est dès lors à la charge intégrale du salarié (part salarié ET part patronale).

Les salariés concernés doivent connaître l'impact financier généré par ces nouvelles cotisations et ainsi faire leur choix en toute connaissance de cause.

Ces éléments chiffrés ne sont pas calculables par les salariés et les seuls éléments fiables devraient être ceux fournis par le service paye.

Un salarié ayant fait une demande de simulation auprès de son CORPER s'est vu répondre que ce dernier : "n'est pas en mesure de répondre à la demande, ne pouvant pas utiliser en l'état le simulateur de paie mis à disposition"... Le CORPER a ajouté : "qu'il semblerait qu'il faille le re-paramétrer pour le calcul des cotisations au-delà des 3 ans de temps partiel".

Et ce dernier de conclure qu'il "fait remonter la demande à sa hiérarchie.... espérant pouvoir répondre dans les meilleurs délais".

Si la réponse est pour le moins surprenante, elle est surtout inacceptable car la Direction ne peut s'affranchir d'informer les salariés sur leurs éléments de rémunération. En parallèle, on ne peut que s'interroger sur les conditions de travail des CORPER.

Dans ces conditions, comment les salariés peuvent-ils disposer des éléments comparatifs entre les 2 options offertes et faire un choix en parfaite connaissance de cause ?

**Réponse :** Il existe différentes formules de travail à temps partiel. Le maintien de l'assiette des cotisations sur un équivalent temps plein est facultatif et les modalités de prise en charge du surplus de cotisations sur le supplément d'assiette sont précisées dans l'accord du 14 octobre 2005.

Ces situations étant particulières, elles sont traitées au cas par cas. Le salarié doit s'adresser à son CORPER qui s'appuie en cas de besoin sur les services RH ad hoc.

### **Bornes d'approvisionnement des badges**

Est-il possible de remettre en service la borne de rechargement des badges qui se trouvait dans le hall d'entrée ?

**Réponse :** De nouvelles bornes ont été installées plus ergonomiques à l'emploi et plus rapide dans le traitement, et dans ce cadre il n'a pas été jugé utile d'en redéployer 3 comme précédemment compte tenu du taux d'utilisation de ces machines. Par ailleurs, nous vous informons qu'il est actuellement en cours de finalisation une étude portant sur les approvisionnements des comptes de restaurant par un système @rechargement.

### **Rechargement des badges**

Dans sa précédente réponse, la Direction a indiqué qu'« est actuellement en cours de finalisation une étude portant sur les approvisionnements des comptes de restaurant par un système @rechargement ».

Que signifie @rechargement : rechargement par carte bancaire via Internet des comptes de restaurant avec la seule entrée de l'Identifiant Global Groupe (IGG) ?

**Réponse :** Il s'agira bien de rechargement possible par carte bancaire via internet des comptes de restauration. Une communication complète sera faite à ce sujet le moment venu.

### **Distributeurs de timbres et de coupons et billets RATP**

Qui est chargé de réapprovisionner le distributeur de titres de transport RATP ? Des salariés ont dû, à plusieurs reprises, appelé le n° indiqué sur l'appareil pour demander ce réapprovisionnement.

**Réponse :** Le réapprovisionnement du distributeur en question est assuré exclusivement par la Société Point de repère. Nous allons demander à ce fournisseur de veiller au bon approvisionnement de cette machine. Nous vous rappelons que pour toutes réclamations, il y a lieu de privilégier les appels auprès du 16, qui en la matière, garantit toute la traçabilité des réclamations jusqu'à la résolution du problème.

#### **Distributeurs RATP et carnets de timbres RATP au rez-de-dalle**

Sachant que le distributeur du rez-de-dalle est géré par la conciergerie, serait-il possible de faire apposer sur l'appareil une information indiquant de s'adresser à celle-ci pour le réapprovisionnement.

**Réponse :** Nous allons étudier cette possibilité.

#### **Accès des retraités aux bâtiments du siège de La Défense**

Les retraités de l'UES Amont Holding peuvent demander un badge qui leur donnera accès à la Tour Coupole les lundis, mardis, jeudis et vendredis de 11 h 30 à 15 h 00.

La Direction n'a pas autorisé l'accès à la Tour Coupole le mercredi au prétexte que ce jour là les bureaux du Comité d'Établissement sont fermés. Or, les retraités n'ont pas pour unique but d'accéder aux bureaux du CE. Ils peuvent participer aux activités du CE et il se trouve que des activités sont aussi organisées le mercredi. Les retraités sont donc empêchés de participer à ces activités du mercredi. Comment la Direction justifie-t-elle cet excès de rigueur ?

Autre anachronisme. Les associations de retraités ont actuellement leur bureau au rez-de-chaussée du bâtiment Galilée :

- Bureaux RD 123, RD 124, RD 126, RD 127 pour l'AGRST
- Bureau RD 002 pour l'AREP

Comment la Direction justifie-t-elle le fait que les retraités soient empêchés d'accéder aux bureaux de leurs associations puisque leur badge ne leur permet pas d'accéder au complexe Michelet - Galilée ?

**Réponse :** Il s'agit de deux situations distinctes :

Les retraités de l'établissement Siège de l'UES AMONT HOLDING peuvent accéder aux bureaux du CE aux jours et heures de permanence du CE. Ils ne peuvent avoir accès à la Tour en dehors de ces jours et heures car ils ne peuvent participer aux activités proposées par le CE dans la Tour ; celles-ci étant réservées aux actifs.

Pour les retraités adhérents aux associations de retraités, ils disposent d'un badge leur donnant accès aux bureaux du Siège Social de l'association.

#### **Télé-travail**

La société a-t-elle engagé une réflexion sur le télé-travail et les cas de figure pour lesquels ce système pourrait être envisagé ? Est-il prévu d'en discuter avec les organisations syndicales et si oui sous quelle forme ?

**Réponse :** Il n'y a pas de politique en matière de télétravail mais des réflexions de la Direction sur ce mode d'aménagement du temps et lieu de travail. A ce jour et comme indiqué en CFE du CE de Paris, certaines personnes présentant notamment des difficultés de déplacement ont bénéficié à titre exceptionnel d'un aménagement d'horaire et de lieu de travail mais il s'agit de situations particulières pour lesquelles une solution particulière a été nécessaire et donc mise en oeuvre.

#### **Panneaux lumineux du niveau restaurant d'entreprise**

Depuis quelques jours, nous avons constaté la disparition du panneau lumineux informant des réunions se tenant à l'auditorium et en salles de congrès A et B.

Quelle est la raison de cette disparition ? Ce panneau sera-t-il remplacé par un autre moyen d'information ?

**Réponse :** La mise à jour des informations communiquées par ce panneau s'effectuait par système aujourd'hui obsolète et pour lequel il n'était plus possible d'assurer de maintenance. Ce système a donc été abandonné et le panneau enlevé.

#### **Locaux cafétérias dans les étages**

Lors de réunions précédentes, plusieurs demandes avaient été faites concernant la mise en place de signalisation et/ou d'information diverses : rappel du 16 en cas de dysfonctionnements des machines, indication des étages proches équipés de distributeurs de confiseries et bouteilles d'eau, installation de tablettes permettant de poser les gobelets...

Ces idées ont-elles été retenues par la Direction ? A ce jour, rien n'a été installé.

**Réponse :** C'est en cours en ce qui concerne la pose de petites affichettes indiquant : "En cas de dysfonctionnement merci d'appeler le 16". En ce qui concerne la fourniture de tablettes manquantes dans les locaux boissons, ces installations seront effectuées début de l'année prochaine.

## Date et modalités d'information des salariés et retraités de l'évolution des cotisations (sur)complémentaires MIP

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2009, encore en discussion parlementaire prévoit la hausse de la taxe dite CMU de 3,4% sur les cotisations mutuelles.

Cette hausse des taxes s'ajoutera à l'évolution annuelle des dépenses de santé remboursées par les complémentaires santé (en général de 3,5 à 4%).

La MIP a d'ores et déjà annoncé les hausses TTC au 1<sup>er</sup> janvier 2009 de ses cotisations pour les surcomplémentaires santé Extra (+3%) - sauf Extra 3 avec +5% - et Supra (+4%). Les adhérents ont été informés de la hausse de leurs cotisations.

- La lettre les informant de la hausse de cotisation de leurs surcomplémentaires présente un montant agrégé et ne détaille malheureusement pas les montants de cotisations par surcomplémentaires santé (particulièrement pertinent pour les cotisants à Extra et Extra3). Serait-il possible que la MIP fournisse à l'avenir une information de l'évolution des cotisations de leurs surcomplémentaires par grille et non de manière agrégée afin que les adhérents puissent le cas échéant choisir en toute connaissance de cause d'abandonner, le cas échéant, une de leurs grilles de remboursement surcomplémentaire au vu de l'évolution prévisible des tarifs ?

Par ailleurs, la révision contractuelle au 1<sup>er</sup> avril 2009 des cotisations de la complémentaire obligatoire MIP Confort pour les actifs et des complémentaires MIP Confort / MIP Sérénité n'est pas encore connue.

A quelle date et comment l'ensemble des salariés et les retraités adhérents seront-ils informés de l'évolution des cotisations de leurs complémentaires santé ?

### Réponse :

1. La Direction rappelle que les garanties individuelles sont du seul ressort de la MIP.

2. Les éventuelles révisions des cotisations des grilles de prestations de l'accord Complémentaire Santé seront examinées comme d'habitude à la réunion de la Commission de surveillance de la Complémentaire Santé, qui se tiendra courant mars 2009.

### Billets SNCF 1<sup>ère</sup> classe

Lors d'un déplacement professionnel, une salariée s'est trouvée obligée de voyager (pour un trajet de plusieurs heures) sur un strapontin situé à l'entrée du wagon de première classe, aucune autre place disponible ne lui étant proposée par le contrôleur (d'autres voyageurs étant par ailleurs debout dans les couloirs). En effet sur son billet, qu'elle n'a eu entre les mains que la veille de son départ, figurait « place selon disponibilité ». Etonnée de cette formulation, elle s'était renseignée et entendu répondre qu'il suffisait de demander au contrôleur et que ce dernier trouvait toujours une place. Cette situation soulève plusieurs questions :

La SNCF pratique donc de manière évidente le surbooking. L'Agence qui a fourni le titre de transport ne peut l'ignorer : la Société Total autorise-t-elle de telles pratiques ?

Si oui, n'engage-t-elle pas sa responsabilité vis-à-vis des salariés concernés ? De telles conditions de voyage peuvent être facilement acceptées par un personnel jeune et en pleine forme physique. Ce peut être beaucoup plus choquant dans d'autres cas.

Outre le fait que cela représente une dépense non en relation avec la prestation, que se passerait-il si le ou la salariée mal installé(e) dans un couloir ou sur un strapontin était victime d'un freinage brutal entraînant une blessure ?

**Réponse :** Sur certains trajets et à certaines heures (pour la 1<sup>ère</sup> classe uniquement) la SNCF décide de manière unilatérale, et donc sans consulter ses clients, de vendre effectivement un peu plus de billets que de places existantes en comptant sur les annulations pour remplir ses trains. Tout ceci relève de la seule responsabilité de la SNCF, les clients, même s'ils relèvent de grands comptes, devant se plier à cette décision.

Lors de la réception de confirmation de la réservation envoyée par mail par l'agence (entre 48h et 72H après envoi de l'OM) la mention "place selon disponibilité" si nous sommes dans le cas de figure ci-dessus, apparaît clairement et le voyageur a ainsi le choix de :

- Choisir un autre horaire avec une réservation sans condition
- Demander une place ferme en seconde classe avant le départ
- Ne rien faire et prendre ainsi le risque de voyager sur un strapontin ou de devoir voyager en seconde classe si disponibilité.

Dans le cas d'une surréservation le coût du billet est légèrement moindre.

Dans la pratique, les voyageurs trouvent souvent de la place mais cela n'est effectivement pas garanti.

Dans ce genre de situation et de manière générale, le Bureau des voyages conseille systématiquement aux voyageurs de le contacter afin d'apporter la solution la plus adaptée à la situation.

## Carte American Express Corporate et carte Visa Total

Le Groupe vient de lancer à grand renfort de communication sa propre carte de crédit en s'alliant à Visa. Lors de leurs missions, les collaborateurs utilisent une carte American Express Corporate. Contrairement aux cartes Visa, la carte American Express Corporate :

- n'est pas acceptée partout

**Réponse :** AMEX s'engage à faire accepter la carte quand on leur signale les endroits qui ne la prennent pas.

- ne permet pas d'effectuer de retrait d'argent liquide dans les ATM (notamment à l'étranger)

**Réponse :** Il suffit de demander un code d'accès pour pouvoir retirer du cash dans les agences AMEX, et autres banques dans le monde (voir le MAP)

Pour pallier ces "manques" de la carte American Express Corporate, le Groupe rembourse au collaborateur le coût de sa carte Visa personnelle (montant plafonné).

Le Groupe envisage-t-il d'attribuer aux collaborateurs en déplacements nationaux et internationaux des cartes Visa Total qui pourraient être Visa Corporate et supprimerait l'utilisation peu pratique de l'American Express Corporate ?

**Réponse :** En ce qui concerne la carte VISA TOTAL, sa préconisation relèverait d'une politique groupe qui n'a pas été déclinée à ce jour.

## 2.3 - PARIS - TOTAL France Siège

### Comité d'Établissement du 23 octobre 2008

Par Noëlle SPITERI

#### • Projets de réorganisations Aval

→ Deux projets présentés : Organisation Siège du Raffinage et Organisation DSI (Informatique).

→ Positions SICTAME-UNSA : Sur intervention du SICTAME, aucun avis n'a été rendu :

- Informatique : Le SICTAME a maintenu sa position constante « *Inutilité de la Commission Emploi si les projets présentés au CE n'ont pas fait l'objet au préalable d'un examen en Commission spécialisée* ». Le projet doit donc passer en Commission et sera réexaminé lors d'un prochain CE.
- Raffinage : Au même argument du SICTAME s'est rajouté un autre argument défendu par la CFE-CGC : « *Ce projet impacte d'autres établissements, il doit donc être traité en CCE* ».

#### • Remplacement à la « commission restaurant »

La Présidente actuelle (Martine Bernard / CFE-CGC) ayant de gros problèmes de santé (la Commission n'a pas été réunie depuis presque une année), il fallait élire un suppléant jusqu'à son retour.

En préparatoire, la CFE-CGC avait demandé au SICTAME de bien vouloir accepter cette Présidence.

Malheureusement, l'après-midi, la plupart des élus CFE-CGC étaient absents (habitude désolante de ces représentants du personnel) : c'est un représentant CFDT qui a été élu.

Lot de consolation : Un représentant SICTAME a été élu à l'unanimité à la suppléance pour la Commission Centralisée Restauration (Amont + Aval).

#### • Questions diverses posées par le SICTAME-UNSA

→ Transfert progressif de 1500 salariés à Nanterre (« Le Spazio ») :

Notre question avait pour but d'informer les élus (et le personnel avec le PV du CE) des dangers constatés par le CHSCT :

- La Direction impose aux salariés d'emménager au milieu d'un chantier en pleins travaux : Tous les élus CHSCT se sont plaints de cette situation constatée lors de la visite. Aucun n'a eu le courage de se joindre au SICTAME-UNSA pour une désignation d'expert (possibilité d'un vote en CHSCT extraordinaire si demande faite par deux élus CHSCT : il n'y a que l'élue SICTAME),

- Le SICTAME a été seul à prendre ses responsabilités : notre élue CHSCT, Isabelle Rousseau, a donc eu ce courage (pour placer l'employeur face à toutes ses responsabilités) : inscription dans le document légal obligatoire « *Registre des dangers graves et imminents* »,
- Le SICTAME a de plus été seul à relayer l'action du CHSCT en CE : notre élue CE, Noëlle Spiteri a donné lecture de l'inscription au registre pour qu'elle figure au PV du CE :

« Salariés exposés au danger : prioritairement les salariés installés dans les bureaux des étages 3 et 4.

Date de l'alerte orale au Chef d'Etablissement : le jeudi 9 octobre 2008 à l'issue de la visite sur place

Description du danger grave et imminent encouru :

- *Nuisances olfactives se traduisant par un air pollué, vicié à l'intérieur du bâtiment aux étages visités. En outre, en l'absence de fenêtres pouvant s'ouvrir, la ventilation et le renouvellement de l'air s'effectuent uniquement par le système de climatisation, lui-même en cours de réglage à l'arrivée des premiers salariés le 6 octobre 2008,*

- *Risque accru de propagation de l'air vicié par les gaines de ventilation pendant les travaux menés sur les étages 1, 2 et 5.*

*Causes : Odeurs provenant de peintures, solvants, colles, revêtements de sol, mobilier neuf ... liées aux travaux de second œuvre en cours d'achèvement lors des premiers emménagements de salariés. Il n'y a pas eu de temps d'attente entre la fin des travaux et l'arrivée des premiers salariés.*

*Travaux intérieurs en cours de réalisation aux étages 1, 2 et 5 et en voie d'achèvement aux étages 3 et 4 ».*

→ Transfert des locaux syndicaux :

Avec l'abandon de la Tour Galilée (et le transfert à Nanterre), Total ne peut plus conserver le « Restaurant Club » (invitations professionnelles) situé à Galilée.

Cette restauration doit donc retourner (comme avant l'occupation de la Tour Galilée) dans la partie reliant la Tour Galilée à la Tour Michelet ..... où se situent actuellement les locaux Syndicaux !!

Cette question avait donc pour but de relayer l'inquiétude du SICTAME : ne pas être **une fois de plus victime de discrimination syndicale** (notre syndicat, représenté à l'Aval grâce à un deuxième tour lors des élections professionnelles de 2006, avait alors été clairement discriminé pour l'attribution des locaux et panneaux syndicaux).

Suite à la convocation des Organisations Syndicales, le SICTAME a été l'avant dernière O.S reçue à ce titre par le Chef d'établissement. Un résumé SICTAME de la réunion lui a été adressé et notre élue CE en a donc donné lecture pour l'information de tous :

*« Les représentants du SICTAME-UNSA ont été informés par le Chef d'établissement lors de la réunion sur le transfert des locaux syndicaux, de sa décision d'attribuer ces locaux selon une règle connue de lui seul « Premier arrivé - Premier servi » (La CFDT, la CFE-CGC, la CGT et la CFTC ont pris les meilleurs emplacements, en particulier en termes de visibilité pour les salariés).*

*Cette règle est contradictoire avec le principe d'égalité, pourtant retenu pour les surfaces (38 M2 pour tous) et constitue de plus une discrimination syndicale à l'égard du SICTAME puisqu'il n'a pas été informé de ce principe d'attribution.*

*Par principe, le SICTAME-UNSA demande donc que ces locaux syndicaux soient attribués par tirage au sort entre l'ensemble des syndicats ».*

Remarque : Pour le « fun », on peut noter la persévérance du Chef d'établissement dans le paternalisme habituel de la DRH : réellement surpris par la réaction du SICTAME et pour tenter d'arranger les choses il s'est proposé de contacter la CFDT pour un tirage au sort avec le seul SICTAME !! ..... Nous attendons avec curiosité la suite.

**UN OBJECTIF COMMUN : UN VERITABLE CHSCT AU SERVICE DES SALARIES**

→ Prévention des risques professionnels

→ Amélioration des conditions de travail

**UNE EXIGENCE MINIMALE COMMUNE : LE RESPECT DE LA LOI**

**Ordres du jour** : toujours élaborés en concertation, a minima par les « Secrétaire et Secrétaire Adjoint »,

**CHSCT Extraordinaires** : à la demande de l'une ou l'autre des parties et chaque fois que nécessaire, au moins un élu des deux parties permettra la convocation d'une réunion extraordinaire (Sur toute demande de réunion extraordinaire émanant d'au moins 2 élus - art. L.236-2-1<sup>1</sup> *convocation obligatoire et l'employeur ne peut se faire juge de la demande*),

**Rédaction des PV** : document légal obligatoire (art. R 236-11)<sup>1</sup> pourtant non réalisé à ce jour : un projet sera toujours soumis aux participants, pour modifications et compléments éventuels. Aucune censure ne sera apportée aux modifications et compléments demandés (par leurs auteurs et pour leurs seules interventions faites en séance).

**Approbation des PV** : systématiquement retenue en premier point des Ordres du Jour.

**Publicité des PV** : obtenir, comme pour les CE / DP, la publication sur l'Intranet.

**Registre des Dangers Graves et Imminents** : obtenir la preuve (jamais fournie) de l'existence de ce document légal obligatoire (art. L.231-9)<sup>1</sup> et prévoir dans tous les Ordres du Jour son examen avec le suivi des actions menées.

**Document Unique d'évaluation des risques** : obtenir les suivis et mises à jour au moins annuelles de ce document légal obligatoire (art. R.230-1, Circ. DRT 2002-6)<sup>1</sup> et s'assurer de sa mise à disposition du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail.

**Inspections du CHSCT** : prévoir a minima à tous les CHSCT Ordinaires une inspection des locaux et installations (art. L.236-2-3<sup>ème</sup> alinéa)<sup>1</sup>. Associer chaque fois que possible les délégués du personnel intéressés.

**Formation des élus du CHSCT** : obtenir la formation de tous les élus (art. L236-10)<sup>1</sup>, aucune formation n'ayant été réalisée dans les mandants précédents. Envisager la formation simultanée des représentants syndicaux.

**UNE AMBITION PARTAGÉE : UN PARTENARIAT DE TOUS LES ACTEURS DU CHSCT**

Aucune règle écrite, aucun texte codifié, ne permettront une « Prévention des risques » s'il n'y a pas un véritable partenariat réunissant les Représentants des salariés, la Direction et les Services sociaux (Médecine du travail et Consultantes sociales).

C'est un état d'esprit et quelques objectifs d'actualité nous serviront de guide :

**Prise de notes lors des réunions du CHSCT** : Obtenir, comme dans de nombreuses autres instances sociales du Groupe, une prise de note par la Direction,

**Participation de principe des « Remplaçants »** : Il est illusoire de penser que les « Remplaçants » actuels peuvent valablement participer aux réunions si c'est uniquement de façon aléatoire lorsque des absences hypothétiques sont constatées → Obtenir, comme dans toutes les instances CE / DP, que les remplaçants puissent participer à toutes les réunions (sans droit de vote hors remplacement et de façon facultative),

<sup>1</sup> références avant recodification 2008

**Relance de la « Cellule Harcèlement Moral » :** Un mauvais fonctionnement semble à l'origine de la mise en sommeil de cet outil de prévention unique dans le Groupe Total. Notre objectif commun : identifier les causes de ces dysfonctionnements - trouver un consensus pour y remédier - procéder au renouvellement de cet outil au service du CHSCT - associer tous les syndicats et en priorité ceux ayant un élu.

**Inventer et promouvoir un nouvel outil de « Prévention du Stress » :** Un récent accord national Patronat / Syndicats sur ce sujet doit nous inciter à compléter (comme pour le « Harcèlement Moral ») l'inventaire des risques et leurs préventions dans le « Document Unique ». Notre objectif commun : *Créer une cellule de « Prévention du Stress » dans le même esprit que la « Cellule HM ».*

### Délégués du personnel des 21 octobre et 25 novembre 2008

Par Isabelle ROUSEAU

Point sur les questions précédentes :

- Rechargement des cartes « Navigo » : Avancement du dossier avec la RATP ?

**Réponse :** Cette question ne devrait malheureusement pas trouver une issue positive dans la mesure où la RATP nous a indiqué ne pas être en mesure d'installer ces bornes de rechargement dans une Entreprise.

- SPAZIO / Panneaux d'affichage sociaux (DP-CE-CHSCT-Inspection du Travail) : situation actuelle (suite à la concertation annoncée avec les partenaires sociaux) ?

**Réponse :** Un courriel a été envoyé aux représentants des Organisations Syndicales et aux secrétaires des institutions représentatives du personnel concernées en vue d'organiser une présentation des implantations  $\mu$  envisagées pour les panneaux d'affichage dédiés aux Organisations Syndicales, aux Comités d'Établissement, aux CHSCT et aux délégués du personnel.

- Nouvelles instances sociales à SPAZIO : La Direction peut-elle décider unilatéralement la création d'un nouvel établissement « Social », à l'occasion « des prochaines élections professionnelles devant intervenir au cours du second semestre 2009 » ?

**Réponse :** Comme indiqué à l'occasion de la dernière réunion de Délégués du personnel, la Direction n'a pas créé au SPAZIO d'Établissement Social. La création de cet Établissement relèverait d'une négociation entre la Direction et les organisations syndicales.

### **Nouvelles dispositions du code du travail**

Les salariés s'interrogent sur les nouvelles dispositions retenues par le code du travail, notamment en matière de rupture du contrat de travail.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Une information générale des salariés est-elle prévue et les différents documents sociaux seront-ils actualisés en conséquence (« Guide social » par exemple) ?
- Concernant le nouveau dispositif prévu en matière de « Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée » : cette nouvelle procédure peut-elle être à l'initiative du salarié et à qui doit-il alors s'adresser ?

**Réponse :** Les évolutions du Code du travail ne donnent pas lieu à une information générale des salariés.

La Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ouvre désormais la possibilité à un employeur et un salarié de conclure une rupture conventionnelle du contrat de travail. Dans le cadre d'une procédure encadrée par des entretiens, la signature de cette convention, soumise pour validation à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, permet de formaliser le commun accord de l'employeur et du salarié de mettre un terme au contrat de travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail s'accompagne du versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement et permet l'accès aux prestations de l'assurance chômage.

La Direction précise que ce mode de rupture a vocation à rester exceptionnel et que la voie naturelle pour un collaborateur souhaitant malheureusement quitter l'entreprise demeure la démission.

### **Création d'un nouvel « établissement » à Nanterre**

Une note de nomination parue le 15 septembre sur l'intranet indique « A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, Françoise CRISTINA-LOBLEIN, ... est nommée Chef d'établissement SPAZIO ».

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Cette création d'un nouvel établissement correspond-elle à une décision unilatérale de la Direction ou résulte-t-elle d'un accord passé avec les partenaires sociaux ?
- Quand seront constituées les nouvelles instances sociales (CE / DP / CHSCT) correspondant à ce nouvel établissement ?

**Réponse :** Le terme Établissement comporte plusieurs acceptions. La nomination évoquée porte sur celle d'Établissement au sens physique et non au sens social. Les nouvelles instances sociales du SPAZIO seront mises en place à l'issue des prochaines élections professionnelles devant intervenir au cours du second semestre 2009.

#### **Confirmations des nouvelles affectations à Nanterre**

Des salariés ayant été informés verbalement de leur nouvelle affectation à Nanterre (immeuble SPAZIO) nous font part de leur étonnement de ne pas en avoir encore reçu la confirmation officielle par courrier.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Une confirmation officielle du nouveau lieu de travail est-elle bien prévue ?
- Si oui, dans quel délai les salariés devraient-ils recevoir leur confirmation ?

**Réponse :** L'emménagement au SPAZIO constituant un changement des conditions de travail et non une modification des contrats de travail, une information écrite spécifique n'est pas prévue.

#### **DIF**

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés de disposer d'un crédit d'heures utilisable pour des actions de formation professionnelle à leur initiative. L'information disponible sur l'intranet précise que la formation demandée doit être en lien avec les métiers de TOTAL ou de la branche pétrolière.

Des salariés ont remarqué que les formations suivies sont imputées sans leur accord exprès sur leur DIF : seule une mention sur la lettre de notification de la formation envoyée au salarié indique que « sauf avis contraire de sa part, les formations pourront être mises en œuvre dans le cadre de son Droit Individuel à la Formation ». Pourtant, la mise en œuvre du DIF relève normalement de l'initiative du salarié.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Y a-t-il une possibilité pour suivre une formation sans lien avec les métiers de Total dans le cadre du DIF ? Si oui, dans quelles conditions ?
- La mise en œuvre du DIF à l'initiative du salarié et l'accord exprès de ce dernier, et non plus tacite, peuvent-ils être envisagés ? Peut-on mettre en place un formalisme approprié ? (Sur l'intranet, le lien vers le formulaire de demande de DIF est inactif).

**Réponse :** En application de l'article 4.4 de l'accord du 9 décembre 2004 relatif à la Formation Professionnelle au sein de la Branche de l'Industrie du Pétrole, le Droit Individuel à la Formation s'inscrit dans le cadre d'actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et de l'industrie pétrolière. Le formulaire relatif à la demande de DIF est accessible sur l'Intranet Remark (Intranet RH / Onglet La Formation au RM / Rubrique Demande de Droit Individuel à la Formation). A son initiative, ce formulaire de demande est rempli par le collaborateur et remis par ce dernier à son responsable formation.

#### **Négociation sur l'emploi des seniors**

La loi prévoit d'imposer des pénalités aux entreprises qui n'auraient pas conclu avant le 1/10/10 un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- L'entreprise a-t-elle entrepris de telles négociations ? Si oui, où en sont-elles ?

**Réponse :** Il ne s'agit pas de salariés âgés mais de seniors.

Le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009 est actuellement en discussion devant le Parlement. Les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont susceptibles d'amendements et d'évolutions. L'obligation de négociation et son contenu seront étudiés dans ce nouveau cadre. A ce jour, la pénalité envisagée par ce projet de Loi s'appliquerait à compter du 1er janvier 2010 et non du 1er octobre 2010.

#### **Distribution d'actions gratuites**

Le SICTAME-UNSA demande depuis plus de trois ans une distribution d'actions gratuites à l'ensemble du personnel à hauteur du quart de la rémunération brute annuelle de chacun.

Total dispose des autorisations nécessaires de l'assemblée générale des actionnaires.

Les conditions de marché actuelles permettraient d'attribuer un nombre accru d'actions et d'accroître l'espérance de plus-value pour chacun.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- A quel moment la Direction compte-t-elle mettre en œuvre cette attribution d'actions gratuites qui va dans le sens souhaité à la fois par les actionnaires et par les instances gouvernementales et répond ainsi aux principes de bonne gouvernance d'entreprise ?

**Réponse :** Un dispositif mixte d'attribution de stock-options et d'actions gratuites a été mis en place par Total dès 2005 et renouvelé en 2006, 2007 et 2008.

Ce dispositif a été conçu comme un outil de motivation individuel et de développement de l'actionnariat salarié.

Ce dispositif est destiné à un nombre important de salariés : le nombre global de bénéficiaires est ainsi passé de 7 300 personnes en 2005 à 7 840 en 2006 puis 8 600 en 2007.

Depuis 2005, le renouvellement des salariés bénéficiaires est significatif :

- En 2006, renouvellement de 46% de la population concernée par rapport à 2005.
- En 2007, renouvellement de 45% de la population concernée par rapport à 2006 et renouvellement de 30% de la population concernée par rapport à 2005 et 2006.

La base d'attribution a par ailleurs été considérablement élargie et l'augmentation du nombre de bénéficiaires a été réalisée au profit de l'ensemble des catégories de personnel (Cadre et OETAM).

### Pictogrammes au Spazio

Des salariés ayant visité le site du Spazio nous ont fait part de leur étonnement face aux pictogrammes des toilettes qui représentent Einstein pour les toilettes messieurs et Marilyn Monroe pour les toilettes dames !

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Le choix a-t-il été fait par la Direction ou par un prestataire ? Raisons de ce choix ?
- En réponse à la remarque des salariés, est-il possible de modifier les pictogrammes actuels ?

**Réponse :** Face aux réactions suscitées par le choix des pictogrammes retenus pour la signalisation des toilettes au SPAZIO, la Direction a pris la décision de changer ces pictogrammes par des modèles plus neutres.

L'intervention sera effectuée dans les prochaines semaines.

### Modifications unilatérales des « niveaux de postes » (Classification HAY)

Des salariés nous font part de leur étonnement d'avoir reçu de leur hiérarchie la notification unilatérale d'une nouvelle classification de leur poste de travail.

Cela, sans concertation ou prise en compte d'éléments nouveaux (activités inchangées).

Entre autres exemples, des salarié(e)s de la Direction A chats :

- Sont passés du « Niveau 11 » au « Niveau 12 »,
- Pendant que dans le même temps et pour des activités sensiblement identiques d'autres salariés passaient du « Niveau 14 » au « Niveau 12 ».

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- De telles variations aléatoires ne valident-elles pas le sentiment général sur la subjectivité de telles appréciations et sont-elles bien « raisonnables » ?
- Ces cotations en « Niveaux de Postes » ont-elles une relation avec les rémunérations et leurs possibilités d'évolution ?
- Si oui et en cas de baisse de « Niveau HAY », les conditions contractuelles de rémunération ne sont-elles pas remises en cause ?

**Réponse :** Un poste confié à un collaborateur est un élément de l'organisation de la structure. Il correspond à un moment de l'histoire de cette structure. Il n'est donc pas forcément pérenne et peut évoluer selon les objectifs et le contexte.

Le classement des postes est une nécessité pour permettre de rendre plus explicite les organisations dans des ensembles plutôt complexes. Ce classement permet également d'apprécier les exigences de compétences, l'ampleur et le degré de prises d'initiatives et le niveau des responsabilités.

L'évaluation des postes permet d'opérer un classement. Elle est régulièrement actualisée notamment lors des ajustements des organisations.

Dès lors qu'il est validé, le niveau de poste est porté à la connaissance du collaborateur par sa hiérarchie notamment lors de l'EIA. Le niveau du poste est une information pour le salarié lui permettant de situer le poste qu'il occupe dans l'organisation. Il n'est en aucun cas un jugement de valeur.

Un changement de poste n'entraîne pas systématiquement un changement de niveau. Les réévaluations opérées peuvent générer, quant à elles, un changement de niveau de poste, à la hausse comme à la baisse.

Le passage d'un poste d'un niveau N à N-1 ne comporte aucune modification des conditions de rémunération pour le titulaire (coefficient, salaire, classification...).

### Signification juridique de la signature de son EIA par un salarié

Les salariés nous font régulièrement part de l'insistance des hiérarchies pour obtenir la signature des salariés, même en cas de désaccord profond : « *votre signature ne fait que reconnaître que l'entretien a bien eu lieu* ». Des salariés nous alertent en nous signalant que dans certaines jurisprudences (Prud'hommes et Juridictions d'appel), il a été retenu que la signature du salarié valait acceptation des griefs notifiés par la hiérarchie.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Cette jurisprudence est-elle bien confirmée ?
- Si oui ne faudrait-il pas supprimer cette exigence et cette présentation erronée ?

**Réponse :** Nous n'avons pas connaissance de la jurisprudence évoquée. L'entretien individuel annuel est un temps de dialogue privilégié entre le collaborateur et sa hiérarchie. Dans la mesure où le support de l'EIA comporte une zone au sein de laquelle le collaborateur peut apporter les commentaires qu'il souhaite formuler librement, la signature de l'EIA ne signifie pas que celui-ci l'accepte mais uniquement qu'il a participé à l'entretien.

### Mutuelle santé obligatoire / crainte d'une forte augmentation des cotisations

Les médias se sont fait l'écho des nombreux facteurs qui vont obliger les « mutuelles santé » à revoir en 2009 leurs tarifs à la hausse, dans des proportions jamais vues jusqu'ici :

- La « LFSS » (Loi de Financement de la Sécurité Sociale) et « l'ONDAM » (Objectif National de Dépenses Santé de l'Assurance Maladie) qui en découle veulent limiter la hausse des dépenses de santé à +3,3%. L'expérience des années précédentes amène à penser que la hausse réelle sera supérieure de 1 point soit : + 4,3 %,
- Pour limiter dans ces conditions le déficit déjà prévu, les mutuelles seront ponctionnées, au titre de la CMU, d'une taxe de 5,9 % au lieu de 2,5 % l'année précédente (donc + 3,4 % en valeur absolue et + 236 % en évolution relative !!!!),
- La hausse des remboursements de la MIP à ses adhérents est elle-même régulièrement supérieure à l'inflation (hausse de + 4 à 5 % attendue pour 2008 et sans doute plus en 2009 avec l'amélioration de certaines garanties),
- Enfin les « réserves prudentielles » des mutuelles doivent, à la suite de nouvelles réglementations, être revues à la hausse (ces sommes très importantes permettent de garantir les remboursements de la MIP en toutes circonstances), alors qu'elles ont sérieusement baissé avec l'effondrement des marchés financiers.

C'est donc une hausse de + 8 à + 10 % que redoutent les salariés pour leurs cotisations « MIP BASE » en 2009.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelle sera la hausse réelle des cotisations MIP BASE en 2009 (globales, c'est-à-dire « employeur + salarié ») ?
- Comment se répartiront les hausses respectives « à charge salarié » et « à charge employeur » ?
- S'il y a inégalité dans les répercussions de ces fortes hausses, quelles en sont les raisons ?
- Les partenaires sociaux ont-ils demandé une négociation sociale pour étudier toutes les possibilités de limiter ces hausses à la charge des salariés ?
- Si ce n'est pas le cas, la Direction peut-elle prendre l'initiative d'une telle négociation ?

**Réponse :** La garantie MIP BASE est une garantie proposée par la MIP. Elle est du seul ressort de la MIP.

La grille de prestations de l'accord Complémentaire Santé signé le 12 juillet 2007 est la grille appelée Confort.

La répartition de la cotisation sur cette grille de prestations est précisée à l'article 3.4.2. de l'accord Complémentaire Santé. Les éventuelles révisions des cotisations des grilles de prestations de l'accord Complémentaire Santé seront examinées comme d'habitude à la réunion de la Commission de surveillance de la Complémentaire Santé qui se tiendra courant mars 2009.

## Réclamations relatives à l'épargne salariale

De nombreux salariés se plaignent de dysfonctionnements de plus en plus fréquents du gestionnaire AXA, dans la gestion de leur épargne salariale.

A titre d'exemple (mais de nombreux autres cas nous ont été rapportés) : lors de la journée du VENDREDI 10 OCTOBRE, la quasi-totalité des opérations (rachats de parts, arbitrages, ...) ne s'est pas réalisée selon les règles en vigueur :

- Les opérations de rachats ou de cessions pour arbitrages transmises avant 12 Heures ont bien été réalisées sur les cours de clôtures (effondrement des marchés financiers ce jour là),
- Par contre, les opérations de placements ou d'achats-arbitrages (remplacement des parts vendues sur le cours de vendredi soir) ont été effectuées sur les cours de clôture du LUNDI 13 OCTOBRE (forte hausse des marchés financiers ce jour là),
- Les préjudices ont donc été importants pour les salariés, alors que les règles de gestion de l'épargne salariale sont claires et protectrices : tous les ordres transmis avant 12 H doivent être exécutés sur les valeurs de clôtures sur les marchés financiers.

Les rares salariés qui se sont aperçus de ces dysfonctionnements (inutile de répéter que les documents relatifs à l'épargne salariale sont devenus rigoureusement incompréhensibles pour un salarié « normal ») :

- Se sont vus répondre de la part des correspondants AXA « *effectivement, cette journée du 10 octobre a connu de nombreux problèmes* »,
- Tout en devant attendre 3 semaines pour obtenir la confirmation officielle de la prise en compte de leur réclamation,
- Pour obtenir seulement au bout d'un mois un relevé sans aucune mention de la rectification, dans lequel seuls les experts en décryptage ont pu constater la rectification opérée.

Tous les autres salariés (donc la quasi-totalité), victimes de ces dysfonctionnements, n'ont eu aucune rectification du préjudice qu'ils ont subi.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Comment s'expliquent ces dysfonctionnements ?
- Les conseils de surveillance chargés de représenter les salariés auprès de la Direction et d'AXA ont-ils été informés de ces problèmes et de l'ampleur des préjudices subis par les salariés ?
- Les Conseils de Surveillance et la Direction ont-ils demandé à AXA de rectifier toutes les opérations défectueuses, même en l'absence de réclamations des salariés qui en ont été victimes ?
- A quelle date expire le mandat de gestion qui a été confié à AXA ?
- Les Conseils de Surveillance ont-ils la possibilité de changer le gestionnaire de l'épargne salariale ?
- De telles remises en cause ont-elles déjà été envisagées par certains des Conseils de Surveillance des fonds de placement de l'épargne salariale ?

**Réponse :** Un "Questions-réponses" a été récemment mis en ligne dans le Map de l'Intranet et reprend les réponses aux principales questions qui sont parvenues à la Direction. Ce Q&R continuera à être enrichi en fonction de la pratique. Le dysfonctionnement du mois d'octobre 2008 concernant les arbitrages est en cours de résolution par AXA. Les porteurs de parts concernés vont recevoir un courrier d'AXA avec un relevé des régularisations effectuées sur leurs comptes.

## Accès handicapés

Les navettes pour le site du Spazio ne sont pas accessibles actuellement aux personnes handicapées.

De même, une fois l'accès de Galilée condamné, les salariés à mobilité réduite se trouveront en difficulté pour rejoindre la Tour Michelet.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Qu'est-il prévu pour ces salariés qui auront besoin de se rendre sur le site du Spazio ?
- Comment se fera l'accès de la tour Michelet pour les salariés handicapés après la fermeture de Galilée (moyen d'accès actuel) ?

## Réponse :

1. Le service de navettes entre le SPAZIO et Michelet a été mis en place très récemment et les opérations d'emménagement sur ce site ne sont à ce jour pas closes. Les adaptations nécessaires de ce service seront étudiées à l'issue de ces opérations.
2. La Direction renouvelle sa réponse faite à l'occasion de la réunion des délégués du personnel du mois d'août 2008 : Après la fermeture de Galilée, les personnes PMR en fauteuil pourront accéder à l'Esplanade en utilisant l'ascenseur repéré MICHELET 1 (Parking de Galilée). Par cet ascenseur, il faut gagner la terrasse TOTAL puis prendre la direction du SOFITEL (Passage sous un porche). Depuis le SOFITEL, prendre l'itinéraire équipé de plans inclinables pour circuler sur l'Esplanade.

## Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle homme/femme

Des salariés s'interrogent sur les mesures prises par la Commission Centralisée sur l'Egalité Professionnelle Homme/Femme qui s'est tenue le 18 novembre.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- A l'issue de cette réunion, des mesures ont-elles été retenues ? Lesquelles ?
- Quel dispositif permet de veiller actuellement à l'égalité professionnelle homme/femme au sein de l'entreprise ?
- De quel recours dispose le salarié qui s'estimerait lésé ?

**Réponse :** La Direction rappelle que la Commission Égalité Professionnelle émane du CCE de l'UES Aval. Cette commission étudie le rapport portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette commission restitue ses travaux au seul CCE. La prochaine réunion du CCE est prévue les 9 et 10 décembre prochain.

La Direction n'a donc pas à faire un compte rendu des travaux de cette commission aux Délégués du personnel. Le salarié ayant des interrogations sur son dossier individuel peut interroger son gestionnaire de carrière.

## 2.4 - PAU UES Amont

### Compte rendu des Délégués du Personnel des 17 octobre et 20 novembre 2008

Par Céline TIBI

#### *Parking CSTJF*

De nouveaux bâtiments sont construits régulièrement sur le site du CSTJF et le nombre de places de parking est notoirement insuffisant ; lorsqu'on arrive après 9h, il faut souvent ressortir du site pour se garer, et souvent sur un trottoir ou en bordure d'une route !

Les places de parking à l'intérieur du site sont pour leur part très éloignées des nouveaux bâtiments, ce qui peut être sain quand il fait beau, mais pose problème en cas de froid ou de pluie. D'autre part, les grandes zones de pelouse face à l'entrée et tout autour des immeubles sont très agréables mais certaines d'entre elles pourraient être employées à des fins de stationnement.

Pour toutes ces raisons déjà évoquées maintes fois de pénurie de parking, des salariés pourraient se garer au bas du tout nouvel immeuble EB, le long du bâtiment. Non pas devant la porte d'entrée, dans la zone de travaux, mais le long du trottoir, n'occasionnant ainsi aucune gêne.

Les élus SICTAME UNSA vous demandent de matérialiser quelques nouvelles places de parking au pied du bâtiment EB. Les élus SICTAME UNSA vous demandent quelles sont les solutions que vous envisagez à ce problème récurrent de stationnement sur le site, et à quelle échéance ?

**Réponse :** Cette question a été plusieurs fois posée. Il est vrai que quelques places de parking ont disparu avec le projet immobilier mais encore une fois, sous réserve d'accepter de marcher un peu, il y a toujours de la place pour se garer dans la zone du bâtiment DA ou entre le L3 et le X.

Pour des raisons de sécurité (cf. l'incendie du bâtiment C) et l'agrément des hébergés, il n'est pas envisagé de convertir davantage les abords immédiats des bâtiments en parking.

A l'issue de la construction du EC (été 2009), il est prévu d'implanter un parking supplémentaire dans la zone (derrière le EC). Rappelons aussi que la très relative restriction du nombre de place de parking peut constituer une incitation au covoiturage ou à l'utilisation des transports en commun et favorise ainsi le développement durable. Notons aussi que nous sommes en train de construire un parking à l'extérieur du CSTJF dont nous espérons qu'il contribuera à mettre fin au parking sauvage observé sur les trottoirs.

A noter: le mardi 14 octobre à 15h25: 107 places de parking étaient inoccupées à l'intérieur du CSTJF.

#### *Accès CSTJF*

Suite à la diffusion de la note DGEP/DDP/PAU-HR/2008-443 ayant pour objet 'l'accès des personnes au CSTJF', le SICTAME UNSA voudrait quelques précisions, concernant le point 1.5 Visiteurs :

« En vertu du classement du centre en ERR, les visites de ressortissants étrangers doivent faire l'objet de l'accord préalable du Chef d'établissement ou du Chef de Département Sécurité-Environnement-Sureté».

Si le terme « Ressortissants étrangers » englobe toutes les nationalités ou s'il y a des exceptions ?

Existe-t-il un formulaire spécifique de « demande d'accord préalable du chef d'Établissement » et où peut-on le trouver ?

Y a-t-il un délai minimum à prévoir entre l'émission de la demande d'accord préalable et le retour de la réponse ?

**Réponse :** Il n'y a actuellement pas d'exception à la notion de ressortissant étranger.

Un imprimé de déclaration des visiteurs est disponible dans l'Intranet Établissement.

Il est conseillé de le transmettre par fax ou par mail au Département SES quelques jours avant la visite (2 à 3 jours). Cette pratique permet de raccourcir les formalités d'accès au site.

### **Accès CSTJF des élus hors des jours d'ouverture**

Suite à la diffusion de la note « accès des personnes au CSTJF » de Monsieur T. Renard le 18/9/2008, quelques questions complémentaires sont encore en suspens :

Les élus DP sont-ils bien dans la liste des personnes ayant un accès permanent au centre comme le prévoit leur mandat ?  
De la même façon, les élus CE et les élus CHSCT ont-ils un accès permanent au Centre ?

**Réponse :** Ces élus sont autorisés à accéder au site en dehors des heures ouvrées, le poste de garde dispose d'une liste des titulaires de mandats concernés.

### **Crise financière et faillite institutions bancaires**

Certains salariés sont préoccupés par le risque de crédit portant sur leurs avoirs. L'employeur confirme-t-il que si la valorisation des parts et les actifs du FCP subit de plein fouet la crise financière, la faillite éventuelle des différentes sociétés de gestion (AXA IM, Crédit Agricole AM, Natixis) ne crée aucun risque sur la détention effective des parts et des actifs des FCP ? Pouvez-vous préciser les textes légaux et réglementaires pertinents ?

**Réponse :** Il est utile de rappeler que les avoirs sont détenus par les porteurs de parts chez le dépositaire et non par la Société de gestion.

La sécurité des actifs des FCP est assurée par différents textes légaux et réglementaires qui prévoit une totale ségrégation entre les avoirs des porteurs de parts des OPCVM d'une part et les actifs des différents intervenants dans la gestion de ces OPCVM d'autre part (société de gestion, dépositaire, teneur de comptes).

### **Cours de l'action sur fond de crise**

Au vu de l'actualité financière internationale, certains Salariés sont préoccupés par le niveau de prix des actions versés sur les plans d'épargne groupe.

Pour ceux qui doivent débloquer des actions pour des projet immobiliers en cours, par exemple, serait-il possible de prévoir ou de faciliter l'accès à des prêts de façon à ne pas avoir à vendre ces actions à prix bradé en attendant la remontée des cours ?

**Réponse :** Il n'est pas prévu de mettre en place un dispositif supplémentaire.

### **Salariés cadres et salariés cadrés**

Lors d'un entretien avec un responsable carrière, un collaborateur s'est entendu dire que son niveau de salaire était dans la moyenne des ingénieurs « cadrés » appartenant au même NP (niveau de poste) que lui, et inférieur à celle des ingénieurs « de souche ».

Les élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction si elle confirme que des directives existent recommandant la pratique d'une différenciation au sein d'un même NP selon « l'origine » de ses cadres en les classant séparément tout au long de leurs carrières, et en les traitant différemment pour leur rémunération post-cadrage en 2 catégories : les cadres et les cadrés ?

**Réponse :** La politique de rémunération est appliquée à tout le monde sans différenciation. Elle tient compte du NP, de la performance et du potentiel du salarié.

### **Don du sang : retraités refoulés au poste de garde**

Un certain nombre de retraités (dont certains avaient reçu une convocation de l'Établissement Français du Sang) se sont vus cette fois-ci refuser l'accès au site le matin du don du sang (4 novembre dernier). Or vous n'êtes pas sans connaître la criante pénurie de sang qui existe sur le département.

S'agit-il d'une décision récente de refuser l'accès au retraités pour le don du sang ou d'une erreur ?

Les élus du SICTAME-UNSA vous demandent d'autoriser un accès exceptionnel aux retraités dans le cadre du don du Sang organisé par le Service Médical 5 fois par an.

**Réponse :** Les retraités peuvent accéder au Centre dans les mêmes conditions que les visiteurs à l'exception de l'accès pour les activités sociales et culturelles qui suit la même procédure que pour les familles des salariés. La collecte de sang à laquelle il est fait référence est réservée aux personnes hébergées au CSTJF et ne concerne pas les retraités.

Les retraités qui souhaitent répondre rapidement à la pénurie de sang, peuvent le faire tous les jours à l'Établissement Français du Sang de Pau.

### Participation de l'employeur à la cotisation MIP pour des futurs retraités

Le dossier MIP pour les futurs retraités précise la participation de l'ancien employeur aux cotisations à la MIP des retraités partant entre le 1<sup>er</sup> avril 2008 et le 31 mars 2009. Pourriez vous nous indiquer quelle sera cette participation pour les futurs retraités partant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009.

**Réponse :** Conformément à l'accord Complémentaire santé du 12 juillet 2007, la participation société peut être modifiée. Sa revalorisation est fonction notamment des éventuelles revalorisations des cotisations qui seront examinées comme d'habitude à la réunion de la Commission de surveillance de la Complémentaire Santé, qui se tiendra courant mars 2009.

### 3 - CCE DE L'UES AMONT DU 25 NOVEMBRE 2008

Lors de cette réunion le projet d'accord sur la GPEC a été présenté et le SICTAME s'est exprimé ainsi :

#### Position des élus SICTAME UNSA sur le projet d'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

*« Depuis presque un an, un travail conséquent a été fourni sur cet accord de la part de toutes les parties. De nombreux points ont été discutés et certains ont pu évoluer dans le bon sens ; les élus du SICTAME UNSA considèrent que le projet d'accord issu des réunions avec la Direction est une bonne base pour continuer la réflexion sur tous ces sujets.*

*Cependant, il y a des améliorations à apporter dans plusieurs domaines et les élus du SICTAME UNSA resteront vigilants à l'évolution des discussions et négociations sur ces différents sujets, en particulier :*

- *le choix des métiers sensibles et les actions proposées par la Direction plus spécialement pour aider les salariés en difficulté dans ces métiers ;*
- *le rôle des interlocuteurs RH et en particulier des Gestionnaires de Carrière qui doivent obtenir les moyens de répondre à l'ensemble des tâches qui leur sont attribuées ;*
- *la gestion de la mobilité qui doit rester dans l'intérêt de l'Entreprise mais aussi du salarié ;*
- *la cadrage qui doit être possible en dehors de toute discrimination ;*
- *la gestion de la deuxième partie de carrière qui, après le bilan de la population concernée proposé dans l'accord, devra donner lieu à des propositions pratiques ;*
- *la mise en place de la Commission de suivi et l'implication des partenaires sociaux dans les discussions et les orientations ;*

*Par ailleurs, comme demandé plusieurs fois en négociation, les élus du SICTAME-UNSA souhaitent que soit mis en place un plan de communication sur cet accord GPEC, à destination des salariés.*

*Les élus du SICTAME UNSA donneront un avis favorable au projet d'accord GPEC tel que présenté aujourd'hui par la Direction ».*

### 4 - CONSEIL SYNDICAL DES 15 ET 16 OCTOBRE 2008 À SAINT-PAUL-LÈS-DAX

Le Conseil Syndical annuel du SICTAME-UNSA s'est tenu les 15 et 16 octobre à Saint Paul-Lès-Dax, connu pour la vertu thérapeutique de ses boues, rappelée humoristiquement ci-après. Nous vous renvoyons aussi au compte rendu qu'en a fait Jean-Claude Brégail au niveau de la section Retraités (voir page 4)

Ce rendez-vous annuel a réuni plusieurs dizaines de militants du SICTAME qui ont fait le point des dossiers en cours et ont débattu des problématiques et perspectives à venir.

Ce Conseil a été l'occasion d'accueillir plusieurs responsables de l'UNSA qui ont apporté des éclairages intéressants sur différents sujets et notamment :

- Jean Grosset, Secrétaire Général, qui a traité des évolutions législatives notamment sur la représentativité syndicale et de la question du rapprochement UNSA-CGC
- Françoise Loustau-Lasplaces, Secrétaire Départementale UNSA 64, qui est intervenue sur les élections prud'homales
- Jean-Paul Tripogney, Président de l'UNSA Retraités, qui a fait le point sur la journée d'étude « si la perte d'autonomie survient »

Parmi les invités également, Jean-Pierre Yonnet, Président de ORSEU qui a fait un exposé sur les activités de Orseu et Explicite, qui rappelle, conduit aussi des missions d'expertise pour le CCE de l'UES Amont.

Parmi les points traités lors de ce Conseil, citons notamment l'actualité syndicale et sociale : élections Aval en 2009 et Amont en 2010, le fonctionnement du SICTAME, les négociations en cours ou à venir

Enfin, en prévision du départ à la retraite annoncé en fin d'année de notre Présidente, Marie-Claire Vivier, le Conseil Syndical a élu le futur Président du SICTAME : c'est donc Pierre Thiam qui est appelé à succéder à Marie-Claire Vivier dans cette fonction d'ici la fin de l'année.

Merci à tous les militants qui ont fait de ces deux journées un succès et ont permis de tracer la voie pour l'année à venir.



## 5 - CONSEIL DE SURVEILLANCE AXA GÉNÉRATION SOLIDAIRE DU 13 OCTOBRE 2008

Par Marc JACQUEMIN

Suite aux désignations de membres, effectuées par les différents comités d'entreprise, dont le CCE UES Amont Total, c'était la première fois que des représentants du SICTAME-UNSA étaient appelés à participer à la réunion de ce conseil de surveillance. C'est à ce titre que j'ai participé à la réunion du 13 octobre 2008 où je représentais Philippe Cousson et Bruno Henri également membres de ce conseil.

A cette réunion beaucoup de représentants d'Axa dont M. Picharles qui rappelle les règles de représentation des 876 entreprises : 2 membres salariés et 1 membre de la direction par entreprise, soit un potentiel de 2628 personnes ; le président du conseil ne peut être qu'un représentant des porteurs de parts, qui est amené à signer le PV qui relate les discussions et décisions et dont la rédaction est déléguée à AXA. M. Picharles annonce que 207 pouvoirs sont portés présents, que M. Jean-Marc Maringe, gérant présentera l'évolution économique suivi d'un exposé de Mme Béatrice Bayo, France Active (financier solidaire pour l'emploi).

M. Suir de GSK est désigné président à mains levées, sans décompte, par les seuls présents. En fait les représentants de porteurs de parts présents n'étaient que neuf !

M. Picharles, nous informe que le changement de l'outil de gestion a amené à changer le règlement, qu'il nous faut informer les salariés, que l'investissement sur ce fonds est fait pour des périodes de 8 ans, qu'il faut éviter les arbitrages, qu'habituellement en complément des 10 % de solidaire les 90 % restant sont placés en monétaire. Chez AXA 5 à 7% de cash, tout autant placé en solidaire, mais qu'un gros % du restant est placé en actions. Pour expliquer l'importance des frais, 1,40 %, il est noté la difficulté du suivi et de la gestion du fonds Axa Génération Solidaire. La performance peut être comparée au MSCI Europe (frais inclus). Le volume suite à la montée en charge de ce fonds fera baisser le point mort. Jusqu'à présent la direction de Total a refusé de prendre en charge les 1,40 % de frais.

Le passage de l'outil ORIAL à NOEE, partagé par Axa, la Société Générale, la BNP, HSBC qui portent 50% de l'épargne en France.

Ajournement du 1<sup>er</sup> point des résolutions qui visait à introduire une représentation des groupes. La proposition n'est pas assez avancée et sera revue.

Amélioration recommandée par l'AMF, positionnement d'un cut-off le vendredi et valorisation quotidienne.

L'expression des droits de vote en assemblée générale des sociétés dont le fonds est actionnaire est déléguée au gestionnaire, qui vote selon les préceptes du CIES sur la gouvernance, la rémunération, le développement durable, le management de l'entreprise. Il résulte que sur les votes de l'exercice passé, 60% des votes ont eu lieu avec généralement un vote contre ou abstention sur les points a) Augmentation de capital, b) Rémunérations par stock options ou avec décotes, c) Mesure anticipées, d) Proposition comme administrateur indépendant à la présidence du conseil de rémunération ou du comité d'audit.

Nous avons demandé à recevoir les résolutions et les orientations des votes aux AG Solidaires, pour cela nous avons remis nos adresses de messagerie électronique sur la feuille de présence.

A la demande de positionner le fonds par rapport aux autres fonds solidaire en Europe. La réponse est impossible car le fonds est vraiment géré particulièrement et donc incomparable.

A la demande de remise aux membres du conseil de surveillance de la documentation du type de la revue Alternatives Economique et de son hors série « Les placements éthique et solidaire », sans réponses.

Mme Béatrice Bayo nous a présenté FRANCE ACTIVE, (M. Christian Sautter en est le président) 10 millions d'encours, 125 interventions en fonds propres, dont 35% au minimum sont investis dans le solidaire, 80% des sociétés aidées survivent après 5 ans, chacune d'entre elles requiert 30 à 40 heures d'aide par an. Elle nous fait part qu'Axa et le fonds Génération Solidaire sont investis seulement à hauteur de 6% alors que la SIFA l'est à hauteur de 7 à 8%. Axa répond que c'est pour une facilité de gestion, mais qu'en moyenne sur l'année 6 à 7% sont investis en Solidaire. Mme Béatrice Bayo est prête sur un appel de notre part, à venir présenter sa société au sein de Total. Elle nous a remis sa carte de visite, le site web de sa société est <http://www.franceactive.org>.

Au vu de ces résultats, l'ensemble des participants a demandé que ce % soit réhaussé.

L'intervenant de l'année prochaine sera un autre représentant d'une société aidée.

## **6 - COMMISSION RETRAITES DU CCE DU 7 NOVEMBRE 2008**

**Par Céline TIBI**

Le budget 2008 (140 K€) est en nette progression par rapport au budget 2007 (101 K€).

Malgré cela, la demande des retraités, que ce soit pour les séjours ou pour les voyages est en forte hausse cette année.

### **1 - Budget 2009**

L'augmentation des tarifs des voyages, ainsi que le passage en janvier 2009 de 500 AFC au statut de retraités ont amené la commission à proposer une augmentation du budget 2009 de 140 k€ à 160 k€.

De plus, ayant constaté pour l'année 2007 la baisse du plafond de subvention de 1 150 € à 1 000 €/personne, la commission demande de remettre ce plafond à 1 100 €/pers.

En résumé : budget séjours : 40 k€ + voyages : 160 k€

### **2 - Choix des séjours 2009**

Le séjour « classique » :

Afin de changer la destination habituelle, Hossegor, dont le nombre de participants stagnait en 2007 et 2008 à 14 participants, un appel d'offres va être lancé pour Arcachon, en séjour de 7 ou 15 jours, 20 participants, en septembre. Ce séjour ne devant pas être trop éloigné de Pau et Lacq puisque les retraités s'y rendent par leurs propres moyens.

Les séjours clés en main :

- a) Trégunc : du 28 juin au 5 juillet, par AZUREVA, 30 personnes.
- b) Ramatuelle : du 20 au 27 juin, par TOURISTRA, 754 € /pers transport inclus.
- c) Appel d'offres : destination la Dordogne ou reprendre Murol comme en 2008.

### 3 - Choix des voyages 2009

Voyages longs courriers :

- a) Côte Ouest : BIBA en mai ou juin prix : 2 504€/pers. 14 jours, 40 personnes.
- b) Thaïlande : Thomas Cook en octobre prix : 1 810€/pers. 12 jours, 40 personnes.
- c) Réunion + Île Maurice : Cette destination n'a pas été retenue en raison du prix trop élevé.

Croisière Méditerranée : Thomas Cook fin juin, prix : 1 500€/pers. 8 jours, 40 personnes.  
(Bateau en service en décembre 2008, prix promotionnel.)

Italie du Sud : Verdie, en septembre, prix : 1 291€/pers. 8 jours, 40 personnes.

Maroc : Terres Evasion, en juin, prix : 1 095€/pers. 8 jours, 40 personnes.

Turquie : Thomas Cook, en juin, prix : 1 390€/pers. 12 jours, 40 personnes.

Grèce : BIBA, fin juin, prix : 1 092€/pers. 8 jours, 40 personnes.

Pour info : le catalogue 2009 paraîtra en janvier 2009.

### 7 - AGIRC - ARRCO

La crise financière et l'effondrement des bourses fragilisent les systèmes de retraite par capitalisation, comme c'est le cas aux États-Unis. Ils amènent aussi des interrogations sur les effets que cette crise peut avoir sur les régimes AGIRC et ARRCO en France. Nous reproduisons ci-après une dépêche de l'AEF du 17 novembre 2008 qui rapporte le point de vue exprimé par Jean-Jacques Marette, Directeur Général du GIE AGIRC - ARRCO

AEF Dépêche n°104635 Lundi 17 novembre 2008

## Les gestionnaires de l'Agirc relativisent les pertes en Bourse du régime de retraite complémentaire des cadres

Le numéro de "La Tribune" du 17 novembre 2008 fait état d'une chute des produits financiers de l'Agirc de 600 millions d'euros en Bourse "et en déduit que la retraite des cadres est "fragilisée" par ce résultat. Jean-Jacques Marette, directeur général du GIE Agirc-Arrco, relativise cette perte au regard des excédents réalisés par l'Agirc les années précédentes. Il avance les arguments d'une présentation comptable "quelque peu trompeuse" de la réalité et le principe selon lequel, en Bourse, "tant qu'on n'a pas vendu, on n'a rien perdu".

Ainsi que l'explique le quotidien économique, l'Agirc, régime de retraite complémentaire des cadres, s'attendait à 500 millions d'euros d'excédents financiers sur des réserves se montant à 12,5 milliards d'euros. Compte tenu de la crise boursière, il ne réalisera pas cet objectif et devra, au contraire, inscrire 100 millions d'euros de débit au passif. En terme de "pertes" sur les produits financiers, c'est ce chiffre qu'il faut retenir.

Ce recul de 600 millions d'euros de produits financiers est à rapporter aux quelque 17 milliards d'euros de prestations qui seront versés par l'Agirc en 2008. Ensuite, relève Jean-Jacques Marette, "on s'intéresse aujourd'hui aux 600 millions d'euros de pertes mais personne ne s'est intéressé aux 600 millions d'excédents réalisés ces trois dernières années par le régime". De fait, le solde cumulé reste à ce jour très largement positif. Sur les dix dernières années, la performance moyenne annuelle des fonds placés dans les réserves est de 5,61% en dépit des crises de 2001 et 2002.

Enfin, compte tenu du recul du CAC 40 depuis le mois de janvier 2008 (-55%), le résultat de l'Agirc est "loin d'être catastrophique". La cause en revient à l'exposition en actions des investissements, de 24% seulement, contre 76% en obligations dont 70% en emprunts d'État. On signalera à cet égard que l'Arrco (régime complémentaire des salariés), avec un taux d'exposition de 27% "actions" et 73% "obligations", fera sans doute un peu moins bien. En tout état de cause, il s'agit dans les deux cas de "placements de père de famille" validés par les conseils d'administration et les organismes de contrôle. Signe de "bonne gestion", l'allocation d'actifs depuis 1999 a été de 30% "actions" et 70% "obligations". L'exposition "actions" s'était donc réduite ces derniers mois.

### RÉSERVES PEU IMPORTANTES, PERTES LIMITÉES

Cela dit, le caractère relatif des pertes des régimes Agirc et Arrco doit aussi s'apprécier au regard des pertes très substantielles subies par les régimes de retraite en capitalisation à cotisations définies, fait-on valoir. Aux États-Unis, le chiffre de 2 000 milliards de dollars de pertes a été avancé pour les quinze derniers mois, soit le cinquième des actifs accumulés. Aux Pays-Bas, on a parlé de 150 milliards d'euros déjà perdus avant l'été. Dans ces pays où les retraites en capitalisation assurent une part importante du revenu de remplacement des salariés en retraite, la seule solution consiste à reporter l'âge de la retraite.

Rien de tel en France. Les sociétés d'assurances n'afficheront que des pertes limitées sur la partie "actions" des placements de l'assurance vie dédiée à la retraite puisqu'elles prennent peu de risques en plaçant les deux tiers de l'épargne qui leur est confiée en obligations. Dans les régimes en répartition, qui ne font des réserves qu'à dose homéopathique pour "lisser" les difficultés à venir, le montant des pertes est "très limité". Ce que confirment les chiffres.

En fait, la vraie question que pose aujourd'hui la crise financière serait la suivante: longtemps, on a dit et expliqué que, sur le long terme, donc sur les investissements retraite, le meilleur placement est celui des actions. Ce vieux principe est-il toujours valable dès lors que les titres boursiers entre 2000 et 2008 ont perdu la moitié de leur valeur? Pour le FRR (Fonds de réserve pour les retraites), plus fortement exposé au risque et victime lui aussi de la chute des cours, comme pour les régimes Agirc-Arrco, il y a là un vrai motif d'interrogation pour l'avenir.

## 8 - TRIBUNE LIBRE

*Nous publions ci-après, la suite du cycle de conférences de Maître Dupin, notaire honoraire dans le cadre du CIAP A 64, relatives aux retraités, veufs ou veuves et personnes dépendantes.*

### **Le printemps *consulaire* des lois 1964-1977 ou les 9 soeurs du Doyen Carbonnier**

Après un siècle et demi de stabilité, le temps était venu de réformer le Code Civil pour mettre le Droit civil en accord avec l'évolution des moeurs.

Dès le 7 juin 1945, un décret du Gouvernement Provisoire avait mis en place une Commission de révision du Code Civil qui publia son projet en 1953. Mais le travail de préparation ne put aboutir dans les textes qu'à partir des années 60.

Au lieu de construire sur une table rase, les législateurs ont choisi, pour réformer le Droit civil, d'insérer leurs réformes successives dans le plan du Code de 1804, en sorte que la numérotation des articles du Code a été maintenue grosso modo, grâce à ce souci de conserver l'architecture générale de la construction juridique de 1804.

Malgré ses nombreuses retouches, le Code Civil est le dernier survivant des Codes napoléoniens qui a réussi à traverser deux siècles en sauvant l'essentiel de l'esprit qui animait ses rédacteurs.

C'est pour cette raison que le Doyen Carbonnier, décédé en 2003, qui a été l'inspirateur de ces réformes, a pu être qualifié de 5ème rédacteur du Code Civil et que la période de la Ve République correspondant à ces réformes a pu être qualifiée de printemps *consulaire* des lois, en souvenir du régime qui a vu la naissance du Code Civil.

Les deux réformes de cette période qui exercent toujours une influence directe sur la matière successorale sont les suivantes :

- la réforme des régimes matrimoniaux de 1965,
- et la réforme des liquidations successorales de 1971.

### **La réforme des régimes matrimoniaux de 1965**

#### **- Observation préliminaire**

Il faut observer en premier lieu qu'il existe une certaine confusion dans l'esprit du public entre le régime matrimonial et le régime successoral.

En effet, quand deux jeunes époux se marient, ils attachent peu d'importance à leur régime matrimonial et ils égarent facilement leur contrat de mariage s'ils en ont contracté un, aussi ignorent-ils généralement quel régime matrimonial, ils ont choisi et en quoi peut consister leur régime.

Normalement, le rôle pratique du régime matrimonial consiste à déterminer ce qui appartient à chacun des deux époux à titre personnel et ce qui leur appartient par moitié.

Sur ce point, les critères sont différents selon qu'il y a régime de communauté ou régime séparatiste, le principe étant qu'en régime de séparation de biens tout ce qui a été acheté par un époux seul pendant le mariage lui appartient en propre, tandis qu'en communauté, tout bien, meuble ou immeuble, même acquis séparément par chaque époux pendant le mariage, est censé appartenir aux deux époux par moitié.

Pendant la durée de leur mariage, les époux n'auront en principe pas besoin de se préoccuper de leur régime matrimonial. C'est au premier décès qu'il sera nécessaire de faire le tri entre ce qui est propre à chaque époux et ce qui appartient aux deux époux par moitié. Pour déterminer à qui revient tel ou tel bien, il faudra alors étudier soit les termes du contrat de mariage, s'il y en a un, soit les articles du Code Civil relatifs au régime légal de communauté, s'il n'y a pas de contrat.

Une fois le régime matrimonial des époux ainsi liquidé et la part du défunt déterminée, on arrive à la succession proprement dite, et il s'agira alors d'appliquer soit les dispositions testamentaires, soit la loi successorale.

### - Fin de l'immutabilité du régime matrimonial

La réforme de 1965 a permis à la femme de se libérer de la tutelle de son mari pour la gestion de ses biens personnels, tout en obligeant son mari à recueillir sa signature pour les actes de disposition des biens de communauté, qu'il pouvait effectuer jusque là sans la signature de sa femme.

Il s'agit d'une étape très importante dans l'accession de la femme à l'égalité avec son mari pour la gestion des biens du ménage. Mais cette réforme a eu aussi une incidence sur le plan successoral, ce qui a ajouté encore à la confusion entre le régime matrimonial et le régime successoral.

En effet, jusqu'en 1965, le régime matrimonial choisi volontairement ou non par les époux lors de leur mariage était définitif pour toute la durée de leur union, en vertu du sacro-saint principe de l'immutabilité du régime matrimonial.

Désormais, « après deux années d'application du régime matrimonial, conventionnel ou légal, les époux pourront convenir, dans l'intérêt de la famille, de le modifier, ou même d'en changer entièrement, par un acte notarié qui sera soumis à l'homologation du tribunal de leur domicile », selon les termes du nouvel article 1397 du Code Civil dans sa rédaction de 1965, modifiée par la loi du 23 juin 2006 qui a supprimé l'homologation judiciaire, sauf en cas d'opposition des créanciers ou des enfants majeurs.

Le changement de régime matrimonial a connu une fortune exceptionnelle car depuis lors, chaque année, plusieurs milliers de couples, 20 000 par an ces dernières années, choisissent de changer de régime matrimonial soit pour adopter la séparation au lieu de la communauté, soit majoritairement pour adopter la communauté universelle avec clause d'attribution au survivant, cette disposition étant très avantageuse pour le survivant, qui ne sera pas considéré comme héritier mais comme propriétaire du bien dès l'origine, comme le défunt lui-même.

En conséquence, grâce à l'adoption de la communauté universelle et à la condition qu'il n'existe pas d'enfants non issus des deux époux, le survivant va devenir au décès le seul propriétaire de tout l'actif propre au défunt ou commun aux époux, sans avoir à acquitter aucun droit de succession.

Toutefois l'attrait fiscal de la communauté universelle a été diminué par la loi TEPA du 21 août 2007, puisque tous les droits de succession qui étaient dus jusque là par le conjoint survivant sont supprimés.

Il faut ajouter que la communauté universelle a toujours été désavantageuse pour les enfants issus du mariage des deux époux, car ceux-ci, faute de recevoir une quotité quelconque de la succession du premier décédé, vont perdre de ce fait le bénéfice de l'abattement auquel ils auraient eu droit lors de ce premier décès. Les droits qu'ils auront à payer lors du décès du survivant seront en effet plus importants que s'ils avaient reçu l'avoir total de leurs père et mère divisé en deux successions et bénéficié ainsi d'un double abattement.

Mais le problème le plus important de la communauté universelle concerne le cas où les époux n'ont pas d'enfants. Dans ce cas, tous les biens du ménage vont passer au deuxième décès entre les mains de la famille du survivant, alors que telle n'aurait peut-être pas été l'intention des deux époux, d'autant qu'on ne connaît jamais à l'avance l'ordre dans lequel se produiront les décès.

Quand on n'a pas d'enfants, il est donc indispensable que le jour de la signature de la communauté universelle ou de la donation entre époux, dont l'effet est identique en cas d'absence d'enfants, chaque époux rédige son propre testament.

Dans ce testament chaque époux expliquera qu'il se place dans le cas où il survivrait à son conjoint et que, pour cette hypothèse, il décide de laisser l'ensemble des biens qu'il possédera à son décès aux personnes de son choix, faute de quoi le sort des biens du ménage risque de suivre une voie non désirée par les époux, notamment si le survivant ne dispose pas du temps nécessaire ou n'est plus en mesure, après le premier décès, de rédiger un testament. En outre, les deux époux peuvent décéder ensemble dans un même accident et l'ordre des décès devient alors totalement aléatoire, ce qui démontre les risques des successions intestat après signature d'une communauté universelle et la nécessité pour chaque époux de rédiger un testament.

## La réforme des liquidations successorales de 1971

L'égalité est l'âme des partages, mais pour parvenir à l'égalité, il ne suffit pas de partager les seuls biens existant au moment du décès dans le patrimoine du défunt : il faut aussi qu'y figurent tous les biens et les avantages dont certains héritiers du défunt ont déjà bénéficié de son vivant. C'est ce que prescrit dès l'origine du Code Civil l'article 843 qui stipule que :

« *Tout héritier venant à une succession doit rapporter à ses cohéritiers tout ce qu'il a reçu du défunt par donations entre vifs, directement ou indirectement* ». Telle est la définition légale du rapport dû à la succession par l'héritier au moment du partage.

Mais, dans l'article 832, le Code Civil avait oscillé entre deux modes de réalisation du partage, en ayant en vue l'exploitation agricole, qui était pratiquement le seul type d'exploitation existant dans la France rurale de 1804 :

- ou bien le donataire rapportera en nature le bien tel qu'il lui a été donné, pour le partager avec ses cohéritiers, dans le partage après décès de la succession du donateur,
- ou bien il rapportera simplement à ce partage la valeur du bien en offrant une somme d'argent à ses cohéritiers en contrepartie de leurs droits sur le bien qu'il a reçu en avancement d'hoirie.

Le rapport en nature conduit au morcellement de l'exploitation, faute de biens équivalents dans le patrimoine du défunt à mettre dans le lot de chacun des autres enfants ; à l'inverse, le rapport en valeur permet à l'exploitation agricole de survivre entre les mains du donataire, moyennant le versement de soultes en argent à ses cohéritiers.

L'innovation de la loi de 1938 a consisté à permettre à l'héritier exploitant d'opter pour le rapport en valeur à défaut de stipulation contraire contenue dans l'acte de donation. Ce système semblait devoir donner satisfaction aux différents intérêts en présence ; en effet, tout en procurant la sécurité au donataire de la propriété familiale, il garantissait leur juste part aux cohéritiers du donataire sous forme d'argent.

Aussi bien le système de la loi de 1938 aurait-il pu durer longtemps si la France n'avait pas connu immédiatement après le vote de la loi de 1938 la plus forte inflation de son histoire. L'égalité en valeur se révéla alors rapidement illusoire, étant donné que le rapport de la loi de 1938 était dû de la valeur du bien donné « à l'époque de la donation ».

Ainsi, le fils qui avait reçu par donation un bien quelconque (propriété agricole, immeuble ou fonds de commerce) juste avant ou pendant la guerre, le rapportait à la succession 20 ans ou 30 ans après, pour sa valeur à l'époque de la donation, ce qui représentait un chiffre ridicule à côté de l'augmentation considérable de la valeur du bien entre l'époque de la donation et l'époque du partage.

Face à l'injustice que subissaient les cohéritiers du donataire, il était nécessaire que le législateur intervienne, ce sera le souci de la loi du 3 juillet 1971, qui modifie l'article 860 du Code Civil et stipule : « *Le rapport est dû de la valeur du bien donné à l'époque du partage, d'après son état à l'époque de la donation.* »

Les cohéritiers du donataire bénéficient désormais de la plus-value purement monétaire acquise par le bien entre l'époque de la donation et l'époque du partage, en excluant de cette plus-value les améliorations apportées par le donataire au bien donné, puisque le bien est évalué d'après son état au jour de la donation.

Le changement de la règle d'évaluation est identique pour les donations préciputaires où le donateur avantage le donataire en imputant la donation sur la quotité disponible de sa succession. Dans ce type de donation, le calcul de l'indemnité de réduction due par le donataire s'effectue également d'après la valeur du bien au jour du partage. Le Code Civil a édicté en effet la réductibilité de ces donations dans les termes suivants : « *Les dons faits par préciput ou avec dispense de rapport ne peuvent être retenus par l'héritier venant à partage que jusqu'à concurrence de la quotité disponible : l'excédent est sujet à réduction* » (art. 844).

Puis la loi de 1971 a ajouté sous l'article 868 : « *Lorsque la réduction n'est pas exigible en nature, le donataire est débiteur d'une indemnité équivalente à la portion excessive de la libéralité réductible. Cette indemnité se calcule d'après la valeur des objets donnés à l'époque du partage et leur état au jour où la libéralité a pris effet.* »

Si l'égalité des partages a été sauvée, il faut reconnaître que les opérations de partage n'y ont pas gagné en simplicité. En particulier lorsque le donataire a amélioré le bien donné entre l'époque de la donation et l'époque du partage, il y a lieu nécessairement de procéder à une expertise qui trouve le plus souvent son issue au tribunal.

Comment déterminer en effet l'état du bien au jour de la donation, alors que de nombreuses années se sont écoulées ? Comment faire aussi la distinction entre l'entretien normal du bien, qui entre dans la valeur à partager, et les améliorations du bien dues au donataire, qu'il faut exclure au contraire de la valeur à partager ?

Un notaire, à moins qu'il ne fasse lui-même de l'expertise, ne pourra pas calculer les indemnités dues à la masse, mais il préférera sans doute recourir à une expertise indépendante, ce qui ne manquera pas d'augmenter sensiblement le coût des opérations de partage.

*Suite dans les prochains cahiers*

## 9 - COURRIERS ENVOYÉS PAR LE SICTAME EN OCTOBRE - NOVEMBRE 2008

**Courrier adressé le 7/10/2008 à MM. P. Terpolilli (DSC CGT) et C. Foulard (Coordinateur CGT) par B. Butori (DSC SICTAME-UNSA) au sujet des négociations salariales aux bornes de la Branche Pétrole et proposition de rencontre intersyndicale**

Chers collègues,

C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance de vos courriers des 26 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2008 cités en objet. Le SICTAME-UNSA partage votre analyse et votre constat ainsi que la nécessité de l'unité dans l'action pour défendre au mieux les intérêts des salariés.

A ce sujet et pour mémoire, vous trouverez ci-joint, le courrier adressé en avril 2006 aux coordinateurs syndicaux de Total pour « reconstruire l'unité intersyndicale ».

*(NDLR : voir Cahiers d'avril 2006, page 36)*

Ces dernières années, le SICTAME-UNSA a également proposé la tenue de réunions préparatoires intersyndicales préalables à la NAO mais s'est retrouvé dans ses réunions seul il y a 2 ans et avec la seule CFTC l'an dernier.

Nous sommes donc tout à fait favorables à la tenue de rencontres pour définir une plate-forme revendicative et les moyens de la promouvoir.

Avec l'assurance de mes amitiés syndicales.

**Courrier adressé le 13/10/2008 à M. Ch. De Margerie (Directeur Général de Total SA) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) et B. Butori (Coordinateur du SICTAME-UNSA et Vice-Président de l'AVAS) au sujet de la distribution d'actions gratuites**

Monsieur le Directeur Général,

Le désordre financier et économique actuel n'épargne pas Total. Son cours de bourse a dévissé et sa capitalisation boursière a fondu de 136 G€ en début d'année à moins de 80 G€ ce vendredi 10 octobre.

Cette dépréciation boursière fragilise l'entreprise et peut faire de Total une proie pour certains opérateurs, y compris des fonds nationaux, soucieux de s'assurer la maîtrise à bon compte de réserves d'hydrocarbures (abstraction faite de tous ses autres actifs, la capitalisation actuelle de Total valorise ses réserves à environ 7 \$ le baril).

Pourtant les résultats de Total n'ont jamais été aussi bons et laissent espérer un résultat net ajusté pour 2008 de 14 G€, en progression de 15 % sur celui de l'an dernier.

Dans ce contexte particulier, notre demande de distribution d'actions gratuites à tout le personnel, déjà formulée auprès du Président Desmarest par courrier du 10 mars 2005 et auprès de vous-même le 24 juillet 2007, trouve une résonance tout à fait particulière.

AVAS et SICTAME ont proposé que cette distribution à l'ensemble du personnel soit opérée en une ou plusieurs fois à hauteur du quart du brut annuel de chacun. Total a l'autorisation nécessaire des actionnaires pour l'opérer ; il suffit à présent d'en avoir la volonté politique.

Le personnel attend cette distribution, ainsi que le montrent les réponses obtenues à la pétition que nous venons de lancer et qui restera ouverte à la signature aussi longtemps que cette distribution n'aura pas eu lieu (vous trouverez ci-joint le tract AVAS-SICTAME relatif au lancement de cette pétition).

Cette distribution serait un signe fort envers le personnel pour mieux l'associer au devenir de l'entreprise et à ses résultats. Dans le contexte actuel, racheter des actions pour les distribuer aux salariés permet, tout en contribuant au soutien du cours, d'en distribuer davantage et d'accroître l'espérance de plus-value et d'améliorer ainsi le « retour au personnel ».

Ceux qui n'ont jamais pu souscrire aux augmentations de capital, faute de capacité d'épargne, deviendront actionnaires de l'entreprise et ceux qui ont souscrit à la dernière augmentation de capital, au prix de 44,40 € l'action, verront d'un bon œil cette distribution.

Pour l'entreprise, le développement d'un large actionnariat salarié associant l'ensemble du personnel, est un facteur de cohésion, de stabilité et de solidité.

Rien n'interdit, alors que le marché s'y prête, de lancer par ailleurs une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés qui a aussi l'avantage d'associer les anciens salariés, et cela dans des conditions d'attractivité et de sécurité améliorées comme nous le proposons dans le tract AVAS-SICTAME du 12 février 2008, que nous joignons également à la présente.

Dans l'attente d'une réponse favorable à notre demande, nous restons à votre disposition pour en discuter plus avant et vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 28/11/2008 à MM. F. Viaud (DRH Total SA) et G. Ropars (Directeur Relations Sociales) par B. Butori au sujet d'une réunion de travail prévue le 4 décembre 2008 : bilan accord salarial du 18 décembre 2007**

Messieurs,

Par courrier du 26 novembre, vous nous annoncez l'organisation d'une réunion de travail pour faire le bilan de l'accord salarial du 18 décembre 2007 et fixez la date de cette réunion au 4 décembre 2008. Ce choix de date s'est fait sans aucune concertation préalable. Or l'accord salarial du 18 décembre 2007 concerne à la fois des salariés relevant de la CCNIP et du Statut du Mineur.

Comme je l'ai signalé dès le 26 novembre, le 4 décembre - jour de la Sainte Barbe - est chômé pour les personnels Elf EP (Statut du Mineur). Choisir une telle date pour une telle réunion n'est donc pas très respectueux du contrat social des personnels Elf EP et témoigne du peu d'attention à leur égard.

Dans ces conditions, le SICTAME-UNSA ne participera pas à la réunion que vous avez programmée pour le 4 décembre.

Dans le cas où vous maintiendriez cette réunion, nous vous demandons de nous adresser tout document ou information qui pourrait être remis ou présenté lors de cette réunion.

Veillez agréer, Messieurs, l'assurance de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 28/11/2008 à M. G. Ropars (Directeur Relations Sociales) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) et B. Butori (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet de la transformation de la CREA - Association du SICTAME**

Monsieur,

**Votre courrier** du 27 octobre dernier, que vous avez adressé à Bernard Butori en qualité de Délégué Syndical Central SICTAME, en réponse à notre courrier du 30 septembre 2008 au Directeur Général Christophe de Margerie, **appelle de notre part les commentaires suivants** :

- 1) Dans votre courrier, vous considérez que *« la Cour de Cassation n'a pas pour autant reconnu la représentativité de votre syndicat au périmètre des entreprises adhérentes de la CREA. Elle a seulement considéré, au visa des articles 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article L 2121-1 du Code du Travail, que la Cour d'Appel de Versailles avait violé ces dispositions en ne recherchant pas quelle était la représentativité du SICTAME au jour du dépôt des candidatures ... »*.

Or :

- En 2003, la Direction de Total a écarté le SICTAME de la négociation du protocole concernant l'élection des administrateurs de la CREA ;
- Le 28 novembre 2003, la Direction de Total, via un de ses administrateurs désignés à la CREA, s'est violemment opposée au dépôt de la liste de candidats et de la profession de foi SICTAME pour les élections du Conseil d'administration

Ces seuls faits démontrent que la Direction ne s'est pas posé la question de la représentativité du SICTAME ou, si elle l'a fait, qu'elle s'est permis de juger de cette représentativité. Ce faisant, elle a donc violé les articles de la Constitution et du Code de travail cités par la Cour de Cassation dans son arrêt.

Or la capacité de la Direction de Total à juger de la représentativité du SICTAME n'est pas avérée ni légale. Rappelons que, en décembre 2002, Total avait contesté les listes déposées par le SICTAME pour les élections professionnelles de l'UES Amont (Total SA + Elf EP), sans toutefois empêcher le dépôt de ces listes. Les tribunaux avaient débouté et condamné Total et les électeurs avaient confirmé la représentativité du SICTAME en lui apportant plus du tiers des suffrages exprimés.

Total n'a pas voulu prendre ce risque avec les élections CREA et a donc préféré ne pas interroger les juges ni les électeurs. Elle a décidé d'exclure le SICTAME de ces élections, préjugant ainsi de sa représentativité et interdisant ainsi toute mesure de l'audience réelle du SICTAME au périmètre de la CREA.

Pourtant la charte éthique de Total comporte bien le respect des lois et règlements des pays où l'entreprise travaille. Comment, dans ces conditions, expliquer que Total se permette de ne respecter ni la Constitution française ni le Code du travail ?

- 2) La loi du 23 août 2003 et son décret d'application du 26 septembre 2007 imposent la transformation de la CREA en Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire (IGRS) et les nouvelles dispositions ne permettent plus l'élection du Conseil d'administration mais sa désignation.

Pour continuer d'exclure le SICTAME de la gestion de la CREA, la Direction de Total a imaginé pour la CREA un Conseil d'administration et une Commission paritaire dont les membres seront désignés par les syndicats ayant participé à la négociation d'un '*Accord sur la transformation de la CREA en IGRS*'. Total n'a pas invité le SICTAME à la négociation de cet accord, en violation des statuts de la CREA, interdisant ainsi au SICTAME de participer à la désignation des membres du Conseil d'administration et de la Commission paritaire.

Suite aux protestations du SICTAME et aux propositions qu'il a émises, vous dites avoir *« examiné la possibilité pour le SICTAME de participer à la fin de la négociation de l'accord ... au regard des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. A ce jour, le résultat de cet examen au périmètre des Sociétés affiliées à la CREA ne permet pas au SICTAME de prétendre à une représentativité égale ou supérieure à 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles »*.

Une fois de plus, vous vous permettez de juger. En effet, l'examen que vous dites avoir effectué est un examen unilatéral et non contradictoire, dont nous vous serions obligés de nous transmettre les éléments. Enfin, vous savez bien que le périmètre des participants au régime CREA diffère sensiblement de celui des sociétés adhérentes dont de nombreux salariés ne sont pas participants CREA ; a contrario, nombre de participants CREA se trouvent dans des sociétés non adhérentes, c'est en particulier le cas des nombreux anciens salariés Elf qui sont passés chez Total SA ; enfin une majorité de participants sont aujourd'hui retraités et ne sont plus salariés des sociétés adhérentes.

Or, pour négocier cet accord, Total impose aux syndicats une double condition de représentativité : une représentativité au niveau de la CREA et une au niveau d'un groupe de 6 sociétés dont 5 porteuses de personnel : Total France, Elf EP, Total EPF, TIGF et Total Lubrifiants. Cette double condition de représentativité, qui exige une représentativité plus large que celle de la CREA, est contraire à l'arrêt de la Cour de Cassation ainsi qu'aux statuts de la CREA.

Nous avons donc bien là un artifice pour exclure définitivement le SICTAME de la gestion de la CREA et cet artifice constitue une violation de nos droits constitutionnels.

3) Le projet d'accord de transformation de la CREA en IGRS a été présenté au CCE de l'UES Amont (Total SA + Elf EP).

Pour tenir compte de l'impossibilité d'élire à présent le Conseil d'administration de la CREA et de la loi portant rénovation de la démocratie sociale, le SICTAME a proposé que soit associé à la négociation du protocole tout syndicat présent dans les sociétés adhérentes et que les membres du Conseil d'administration et de la Commission paritaire soient désignés par ces syndicats en fonction de leur poids respectif mesuré lors des élections professionnelles.

Vous nous assurez « *que les partenaires sociaux ont bien noté les observations formulées* » par le SICTAME lors de la consultation du CCE.

Pour nous assurer de l'effet de cette prise de note, nous vous demandons de nous adresser la version signée du protocole dans sa forme finalement retenue, y compris ses annexes et notamment les 2 annexes qui manquaient lors de la présentation du projet en CCE, à savoir les annexes 2 et 5.

Dans cette attente, et compte tenu de tous les éléments exposés ci-avant, vous comprendrez que nous ne pouvons accepter les conclusions de votre courrier et que nous demandons à la Direction de revoir sa position.

En son temps, (voir notamment notre courrier du 26 octobre 2006), nous avons dénoncé (en vain) auprès du Président Thierry Desmarest les atteintes à nos droits constitutionnels.

**Nous en appelons aujourd'hui au Directeur Général Christophe de Margerie pour que de nouvelles atteintes ne soient pas portées à nos droits constitutionnels** et que notre syndicat soit associé au Conseil d'administration et à la Commission paritaire de la CREA, avec un droit identique à celui des autres syndicats.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de nos salutations distinguées.

**Courrier adressé le 01/12/2008 à M. Ch. De Margerie (Directeur Général de Total SA) par M.C. Vivier (Présidente du SICTAME-UNSA) et B. Butori (Coordinateur du SICTAME-UNSA) au sujet de la transformation de la CREA - Association du SICTAME (transmission du courrier ci-dessus)**

Monsieur le Directeur Général,

Veillez trouver, ci-joint, copie d'un courrier adressé à M. Guillaume ROPARS, en fin duquel le SICTAME en appelle à votre autorité pour qu'il soit mis un terme aux atteintes constitutionnelles portées à son encontre.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de notre considération distinguée.



## AVAS et SICTAME vous informent

*Un même combat et un même objectif : Une entreprise au service de l'homme*

### TOTAL dans la tourmente financière et économique

En février dernier, AVAS et SICTAME s'interrogeaient sur l'**augmentation de capital** qui allait être proposée aux salariés (et anciens salariés) de Total du 10 au 28 mars 2008, au prix de souscription de **44,40 €**.<sup>1</sup>

A cette époque, nous proposons **certaines possibilités**, non utilisées par Total, telles que : abondements ou effet de levier avec protection du capital, **pour rendre ces augmentations de capital plus attractives** et nous indiquions :

« **Bref, vous avez d'autres possibilités d'épargne que l'augmentation de capital qui s'annonce peu attractive !** ».

En réunion CCE UES Amont Holding Total du 15 avril 2008, le SICTAME proposait une résolution visant à faire appel à un expert indépendant pour identifier des solutions permettant de **sécuriser davantage et rendre plus attractives les augmentations de capital pour les salariés**. Cette résolution n'a pu être adoptée, car soutenue par les seuls 6 élus du SICTAME et rejetée par les 7 élus des autres syndicats. Mais il est encore possible de la représenter, les positions pouvant évoluer à la lumière des événements actuels.

Par ailleurs, depuis plus de 3 ans, **nous réclamons que les distributions d'actions gratuites soient faites à l'ensemble du personnel**. Pour soutenir cette revendication, **nous avons lancé une pétition**<sup>2</sup>.

Cette pétition, qui a déjà recueilli plusieurs centaines de signatures, restera ouverte à la signature aussi longtemps que la distribution d'actions gratuites à tous n'aura pas été obtenue. Si vous ne l'avez fait, rejoignez la pétition !

Depuis 2007, **le monde est entré dans une zone de turbulences financières et économiques**, dont nul ne peut dire quelles en seront la durée et l'intensité. La crise, partie des Etats-Unis avec les crédits subprime et leur titrisation, s'est étendue aux sphères financières et boursières et affecte à présent les économies réelles, provoquant l'entrée en récession de plusieurs pays. Cette crise est aussi le résultat d'un système économique qui a trop favorisé le court-termisme et la spéculation ainsi qu'un train de vie bâti sur le crédit incontrôlé et les déficits à tous niveaux.

D'où le paradoxe de ces gouvernements libéraux qui volent au secours d'entreprises privées et utilisent l'argent public pour nationaliser banques et entreprises et s'emploient à juguler la crise et à recréer les conditions de la confiance. La régulation de l'économie et du financier par le politique apparaît comme une nécessité à ceux qui, hier encore, en combattaient l'idée : il s'agit de rassurer et de limiter les dégâts, tant auprès des citoyens menacés de tous les maux de la récession et d'appauvrissement que des salariés menacés dans leur emploi et leur contrat social ou des épargnants qui risquent de beaucoup perdre.

**Notre société Total n'échappe pas à la tourmente**. Son cours de bourse, relativement erratique depuis plusieurs mois, a récemment dévissé pour passer sous les 40 € (avec un plus bas à 31,52 € le 10/10). L'activité du groupe n'est pas déconnectée de l'économie mondiale ; si la récession se propage et perdure, la demande finale en produits pétroliers et chimiques se trouvera réduite et cela affectera plus ou moins les résultats du groupe. Mais, rassurez-vous, Total est solide et n'est pas à la veille de déposer le bilan.

**Le danger** n'est pas là, il est dans la **faiblesse de la capitalisation boursière qu'entraîne un cours de bourse trop déprécié** et qui peut tenter d'éventuels prédateurs. N'oublions pas que nombre d'opérateurs, entreprises ou fonds souverains disposent d'importantes liquidités et qu'une période de crise boursière leur permet de faire leur marché à bon compte. C'est ainsi que Total, qui valait 136 G€ à fin 2007, n'en vaut plus que 95 G€ au cours de 40 € et 71 G€ au cours de 30 €.

Notez bien que, en cas de prise de contrôle de Total, le parachute qui protège nos dirigeants est encore plus doré (au delà des recommandations du MEDEF) mais que les salariés n'en sont pas pour autant mieux protégés.

A contrario, **Total** disposant de certains moyens financiers **peut aussi lancer des opérations pour renforcer son portefeuille de réserves** en hydrocarbures, y compris par la prise de contrôle d'autres pétroliers. C'est maintenant que Total risque de regretter les 28 milliards d'euros évaporés depuis 2000 en stériles rachats d'actions !

**en pages centrales :**

**L'évolution du Groupe en quelques chiffres !**

<sup>1</sup> Tract du 12 février 2008 : « AVAS et SICTAME vous informent *Augmentation de capital : quelle augmentation ?* », que vous pouvez retrouver sur les sites internet : [esop-avas.org](http://esop-avas.org) et [sictame-uns-total.org](http://sictame-uns-total.org)

<sup>2</sup> Cette pétition est accessible sur les pages d'accueil des sites internet d'AVAS et du SICTAME-UNSA

## L'évolution du Groupe en quelques chiffres

Nous avons actualisé le **tableau de bord** qui nous permet, en quelques éléments clés, de suivre l'évolution du Groupe Total depuis qu'il a absorbé PetroFina et Elf Aquitaine. A partir de 2005, ce suivi est aux normes IFRS.

	TotalFinaElf 2000	TOTAL 2003	2004	2005	2006	2007
<b>Eléments Financiers</b>						
Chiffre d'affaires annuel (G€)	115	105	123	143	154	<b>159</b>
- dont part pétrole (en %)	82	83	84	84	88	<b>88</b>
- dont part chimie (en %)	18	17	16	16	12	<b>12</b>
- dont part Europe (en %)	54	55	65	64	70	<b>70</b>
Résultat opérationnel ajusté (G€)	15	13	17	24	25	<b>23</b>
Résultat net ajusté (G€)	8	7	9	12	13	<b>12</b>
<b>Investissements nets (G€)</b>	5	6	7	10	10	<b>10</b>
<b>Versé à l'actionnaire (hors minoritaire)</b>						
	3,6	6,6	7,9	7	10,3 <sup>1</sup>	<b>6,3</b>
- dont dividendes (G€)	1,6	2,6	4,3	3,5	4	<b>4,5</b>
- dont rachat d'actions (G€)	2	4	3,6	3,5	4,1	<b>1,8</b>
<u>Frais de personnel (G€)</u>	6,5	6,2	6,1	6,6	5,8	<b>6,1</b>
Nombre d'actions (millions)	740	649	635	615	2 426 <sup>2</sup>	<b>2 396</b>
Capitalisation (G€)	117	96	103	130	133	<b>136</b>
<b>Eléments Opérationnels</b>						
<u>Amont</u>						
Réserves d'hydrocarbures (Mtep)	1 470	1 560	1 495	1 480	1 483	<b>1 431</b>
- dont part gaz (en %)	35	36	37	36	42	<b>45</b>
Production hydrocarbures (Mtep/an)	106	127	129	124	118	<b>120</b>
- dont production de brut (Mt/an)	73	83	85	81	75	<b>75</b>
Principale zone de production	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord	<b>Mer du Nord</b>
<b>Aval</b>						
Capacité de raffinage (Mt/an)	128	135	135	135	135	<b>130</b>
- dont part Europe (en %)	88	88	87	85	87	<b>88</b>
Quantité raffinée (Mt/an)	121	124	125	118	123	<b>121</b>
Nombre de stations-service	17 700	15 800	16 900	17 000	16 500	<b>16 500</b>
Vente de produits (Mt/an)	185	183	189	194	189	<b>193</b>
- dont part Europe (en %)	79	75	71	70	71	<b>69</b>
<b>Autres éléments</b>						
Nombre de pays d'implantation	120	130	130	133	> 130	<b>&gt; 130</b>
Effectifs	123 300	110 800	111 400	112 900	95 100 <sup>3</sup>	<b>96 400</b>

### Ce tableau est riche d'enseignements. Nous en soulignerons quelques-uns :

Depuis ses 2 OPE de 1999, le Groupe Total connaît, comme tous les pétroliers, une **conjoncture économique** particulièrement **favorable qui s'est encore singulièrement améliorée entre 2005 et 2008**, avec notamment :

<sup>1</sup> forte progression du « versé à l'actionnaire » : 10,2 G€ dont 2,3 G€ au titre de l'Apport/Scission d'Arkema. Nous utilisons dorénavant l'expression « versé à l'actionnaire » plutôt que l'expression « retour à l'actionnaire », qui laisse croire que l'actionnaire récupère ce qu'il a donné et occulte la valeur ajoutée par le personnel et tous ceux qui contribuent à la formation des résultats et à la valorisation de la société.

<sup>2</sup> 2 426 millions d'actions après la division par 4 du nominal (correspondant à 606 millions d'actions avant division)

<sup>3</sup> la forte baisse des effectifs est due à la sortie d'Arkema du périmètre du groupe Total. Arkema emploie 17 000 personnes et a réalisé un chiffre d'affaires de 5,7 G€ en 2006

- la poursuite de l'envolée du prix du baril et un cours moyen du baril de 72 \$ en 2007 (contre 65 \$ en 2006, 54 \$ en 2005 et 38 \$ en 2004). Cette envolée s'est poursuivie en 2008 jusqu'au record historique de 147 \$ en juillet, avant d'entamer un repli sous les 80 \$/bl en ce mois d'octobre 2008. Nul ne peut prédire de façon certaine l'évolution du cours du baril, mais l'époque du pétrole abondant et bon marché semble cependant révolue.
- le maintien à un très haut niveau des marges de raffinage : elles sont passées, en moyenne, de 32 \$ la tonne en 2006 à 43 \$ en 2007 et 49 \$ sur les 8 premiers mois de l'année 2008 (pour mémoire : 42 \$ en 2005 ; 33 \$ en 2004).

Cette conjoncture, toujours améliorée, a contribué au maintien à un haut niveau des résultats de Total et va conduire à de **nouveaux records historiques en 2008**, en termes de **chiffre d'affaires**, de **résultat opérationnel** et de **résultat net**. En effet, les résultats du **1<sup>er</sup> semestre 2008**, comparés à ceux du 1<sup>er</sup> semestre 2007, font apparaître un **chiffre d'affaires** et un **résultat net ajusté en progression respectivement de 21 % et 15 % !**

Tous les mois, Total continue de dégager un résultat net excédant le milliard d'euros !

En dépit de ces excellents résultats, **la capitalisation boursière de Total**, qui fin 2007 se rapprochait du plus haut historique de 140 G€ de septembre 2000, a fondu ces derniers temps pour retrouver son plus bas de début 2003 (85 G€) puis passer sous les 80 G€. Les 28 G€ de rachat d'actions depuis 2000 et les cessions d'actifs intervenues ont également contribué à cette évolution défavorable de la capitalisation, qui peut fragiliser l'entreprise.

**Les résultats opérationnels de l'entreprise sont bons**, marqués notamment dans l'Amont par l'arrivée à maturité d'importants projets qui permettent d'assurer (enfin !) une progression de la production.

**La croissance soutenue des productions n'est possible que s'il y a un renouvellement et croissance des réserves.**

Or, **Total**, comme tous les autres majors pétroliers, **peine à renouveler ses réserves**. En effet, les majors sont confrontés à l'appétence croissante des pays hôtes ainsi qu'à une concurrence accrue des compagnies nationales et des autres indépendants. Il leur est de plus en plus difficile d'accéder à la ressource minière ou ils n'y accèdent que lorsque la mise en valeur de cette ressource devient complexe et nécessite un savoir faire et des investissements importants ; c'est le cas notamment des schistes bitumineux, de l'offshore profond ou des zones inhospitalières.

Jusqu'à présent, Total a plutôt mieux résisté que les autres majors. **En 2007**, il obtient le meilleur score pour le **taux de renouvellement des réserves**, mais celui-ci **n'est que de 23 %** et ses **réserves baissent de 6 %**.

Depuis 2003, l'évolution des réserves prouvées développées et non développées de Total se caractérise par une baisse continue des réserves de liquides, compensée jusqu'en 2006 par une hausse continue des réserves de gaz.

Dans le même temps, la proportion liquide/gaz des productions de Total est passée de 65/35 à 55/45, illustrant **le poids croissant du gaz dans ses activités**.

Pour Total, comme pour les autres majors, **le principal défi est celui du renouvellement des réserves**. C'est donc l'indicateur avancé pour apprécier leur devenir et la réussite des stratégies et des moyens déployés à cet effet. Haute technicité et savoir faire sont des atouts pour accéder à la ressource minière ; l'association de pays hôtes au capital peut être un élément de la stratégie ; des acquisitions ciblées peuvent conforter le niveau des réserves.

Enfin, le modèle économique des majors pouvant être menacé à plus ou moins long terme, se pose aussi la question pour Total de l'adaptation de son modèle et celle de la recherche d'éventuels relais de croissance hors hydrocarbures : nucléaire, charbon, photovoltaïque, autres énergies, ... ? A nos dirigeants, en association avec le personnel et ses représentants, d'imaginer l'avenir pour que Total opère les bons choix aux bons moments.

**Il convient d'ailleurs d'améliorer les termes de l'association<sup>1</sup> entre le personnel, les actionnaires et les dirigeants.**

Il n'est pas normal que les salariés et les actionnaires se partagent surtout les risques, tandis que actionnaires et dirigeants se partagent surtout les profits. **Les termes du partage doivent être revus et améliorés.**

**Le moment est venu pour la Direction d'effectuer une attribution d'actions gratuites à l'ensemble du personnel à hauteur de 25% du salaire brut de chacun.** Elle pourra de plus proposer une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés mais dans des conditions d'attractivité et de sécurité améliorées comme nous l'avons déjà proposé. **Cela renforcera l'actionnariat stable de l'entreprise et permettra une meilleure association du personnel.**

Pour recevoir l'AVASCOPE, les Cahiers du SICTAME ou les Bulletins AVAS-SICTAME,

Téléphonez-nous : AVAS (01 41 35 92 21 ou 01 41 35 92 75) - SICTAME (01 47 44 80 19 ou 05 59 83 64 83) - ou Contactez-nous :

AVAS : Bureau 131, Galilée, 41 Espl. Ch. de Gaulle 92907 Paris La Défense ; avas@total.com - SICTAME : Bureau 4E41, Coupole, 92078 Paris La Défense

NOM et Prénom : Société : Lieu de travail (ou adresse) :  
 Souhaite recevoir gracieusement : AVASCOPE et/ou Cahiers du SICTAME et/ou Bulletins AVAS-SICTAME  
 Souhaite adhérer à : AVAS et/ou SICTAME-UNSA

<sup>1</sup> 'association' ou 'participation', au sens gaullien du terme (voir notre tract : « Des actions gratuites pour tous » en page d'accueil de nos sites)

## DES NOUVELLES DES CONSEILS DE SURVEILLANCE :

### CONSEILS de surveillance ACTIONS EUROPEENNES - OBLIGATIONS ET MONETAIRE

Nous n'avons pas encore eu l'occasion de communiquer sur les **résultats des élections de ces 2 Conseils de surveillance**, qui étaient les 2<sup>èmes</sup> du genre et sont **intervenues en novembre 2007** ; la 1<sup>ère</sup> remontant à janvier 2004.

Rappelons qu'il s'agit d'élections censitaires, c'est à dire que chaque électeur dispose d'un seul bulletin par fonds mais avec un nombre de voix fonction de la valeur totale de ses parts (exprimée en euros) dans le fonds. Entre 2004 et 2007, la participation des électeurs, exprimée en bulletins a baissé tout en restant supérieure à 30% des inscrits, mais elle est plus forte, exprimée en voix, et atteint 45% : les électeurs participent d'autant plus à ces élections qu'ils détiennent des avoirs plus importants, ce qui paraît assez naturel. Depuis 2004, le nombre d'inscrits s'est accru et par voie de conséquence le nombre de votants : près de 7000 votants en Actions européennes et plus de 6400 en Obligations-Monétaire. Ces élections, qui interviennent au niveau Groupe, sont donc significatives et le sont davantage que celles de 2004 qui avaient recueilli un peu plus de 4800 votants sur chacun des 2 conseils. Vous trouverez **ci-après les résultats de ces élections, exprimés en bulletins puis en voix** :

#### FCPE Actions européennes : 6 976 votes dont 6 909 exprimés

Liste	En Bulletins	Soit %	En Voix	Soit %
GISA	1 407	20,4 %	32 077 769	35,3 %
CFE-CGC	1 286	18,6 %	20 176 730	22,2 %
<b>AVAS-SICTAME</b>	<b>1 252</b>	<b>18,1%</b>	<b>17 742 592</b>	<b>19,5%</b>
CGT	1 066	15,4 %	5 170 500	5,7 %
CFDT	1 034	15,0 %	8 132 661	9,0 %
FO	551	8,0 %	4 137 977	4,6 %
CFTC	313	4,5 %	3 351 470	3,7 %
<b>Total</b>	<b>6 909</b>	<b>100,0%</b>	<b>90 789 699</b>	<b>100,0%</b>

La liste AVAS-SICTAME obtient 2 des 10 sièges à pourvoir (contre 1 seul en 2004)

#### FCPE Total Obligations et Total Monétaire : 6436 votes dont 6321 exprimés

Liste	En Bulletins	Soit %	En voix	Soit %
<b>AVAS-SICTAME</b>	<b>1 195</b>	<b>18,9%</b>	<b>15 867 412</b>	<b>21,1%</b>
GISA	1 170	18,5 %	24 188 888	32,2 %
CFE-CGC	1 110	17,6 %	15 337 126	20,4 %
CGT	1 009	16,0 %	4 821 257	6,4 %
CFDT	928	14,7 %	7 532 247	10,0 %
FO	561	8,9 %	4 282 337	5,7 %
CFTC	348	5,5 %	3 137 396	4,2 %
<b>Total</b>	<b>6 321</b>	<b>100,0%</b>	<b>75 166 662</b>	<b>100,0%</b>

La liste AVAS-SICTAME obtient 3 des 10 sièges à pourvoir (contre 2 en 2004) et arrive en tête en nombre de bulletins !

Les résultats de ces élections confirment l'audience croissante d'AVAS-SICTAME et la reconnaissance de ses efforts pour toujours mieux défendre les intérêts des salariés épargnants et de leur entreprise.

**Merci à tous ceux qui nous marquent leur confiance et nous soutiennent, par leur vote ou par d'autres voies.**

### CONSEIL de surveillance TOTAL ACTIONNARIAT FRANCE et AUTRES CONSEILS :

A ce niveau, il y a de nombreux problèmes de fond concernant tant la tenue de compte que les rôles joués par Total et par la société AXA.

Vous êtes nombreux à vous plaindre ; les problèmes de tenue de registre (Capeasi/Noee) ont fait l'objet d'une multitude de questions par les élus DP du SICTAME, auxquelles la Direction a pour l'instant refusé de répondre. Par ailleurs, le Conseil de surveillance du fonds Axa Génération solidaire ne fonctionne pas correctement.

Nous reviendrons plus longuement sur ces questions dans un prochain tract.

Le Conseil de surveillance du fonds Total Actionnariat France est désormais présidé par Bruno Henri (élu AVAS-SICTAME) ; suite au départ en retraite d'Alain Cabrera (élu IDEAS), qui était aussi élu SICTAME en DP et CE et qui joue à présent le rôle de représentant syndical SICTAME auprès des délégués du personnel UES Amont.



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# La nouvelle race des « séniors <sup>1</sup> » !...

### Que s'est-il passé depuis nos précédents tracts sur les retraites<sup>2</sup> de mars 2007 / avril 2007 / avril 2008 ?

En avril 2008, le SICTAME vous présentait les conséquences de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008, en particulier pour les salariés sous contrat Total SA dont le départ est possible entre début 2010 et fin 2013 (60 ans et taux plein) et pour lesquels les conditions de la période transitoire étaient alors supprimées.

Depuis, on a pu noter les faits marquants suivants :

- **25 juin 2008 : loi « portant modernisation du marché du travail »** qui, entre autres dispositions :
  - instaure un nouveau mode de rupture du CDI, différent du licenciement ou de la démission, appelé "**rupture conventionnelle**", supposant un accord du salarié et de l'employeur et ouvrant droit :
    - à une indemnité de départ, qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement
    - à l'assurance chômage, si la convention de rupture est homologuée.
 (*à fin octobre 2008, on recense en France 1 660 ruptures amiables de CDI*)
  - supprime du Code du travail, pour la détermination du montant de l'indemnité légale de licenciement, la distinction précédemment opérée en fonction de la nature, économique ou non, du licenciement.
- **18 juillet 2008 : Décret portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail :**  
**« Art. R. 1234-2.-L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »**

La situation qui existait avant l'entrée en vigueur (le 20 juillet 2008) de ce décret était la suivante:

- le code du travail (article R. 1234-2) prévoyait qu'en cas de licenciement pour cause personnelle, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans, il était ajouté un quinzième de mois par année d'ancienneté.
- En cas de licenciement pour motif économique, le montant de l'indemnité de licenciement était doublé.

La loi du 25 juin 2008 a supprimé cette distinction et le décret du 18 juillet 2008 a aligné « vers le haut » l'indemnité de licenciement, **doublant le montant de l'indemnité légale de licenciement allouée en cas de licenciement pour cause personnelle.**

- **Juillet 2008 :** les partenaires sociaux décident de prolonger l'accord sur les retraites complémentaires (qui devait prendre fin au 31 décembre 2008) jusqu'au **1er avril 2009 inclus**. Ils se laissent jusqu'à cette date pour conclure un nouvel accord sur l'Agirc, l'Arrco et sur l'Association pour la gestion des fonds de financement (AGFF, qui finance la retraite complémentaire sans abattement dès 60 ans). Le but de cette prolongation est de ne pas laisser dans l'incertitude les salariés qui doivent prendre leur retraite début 2009.
- Les négociations ne commenceront réellement qu'en décembre après les élections prud'homales (3 décembre 2008). Entre-temps le gouvernement aura clarifié la donne sur le régime général, et la représentativité syndicale aura été « actualisée ».
- **Septembre 2008 :** transmission aux partenaires sociaux d'un avant-projet de 13 articles devant figurer dans la **loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2009** concernant la retraite et l'emploi des séniors (détaillé ci-après)
  - Depuis avril 2008, le SICTAME n'a cessé de poser des questions à la Direction pour clarifier la situation de ceux devant – ou pouvant – partir en retraite entre le 2 avril et le 31 décembre 2009, et de ceux déjà engagés dans le dispositif CCNIP avec un départ possible (>60 ans et taux plein) au delà de cette date.

<sup>1</sup> Orthographe recommandée par le "rapport du conseil supérieur de la langue française"

<sup>2</sup> Vous pouvez nous demander ces tracts ou les retrouver sur le site du SICTAME-UNSA : [www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)

## Qu'y a-t-il dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2009 ?

**Le projet initial** (29/09/08), avant son passage à l'Assemblée nationale, **prévoit que :**

- **la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1er janvier 2010.** La Loi (antérieure) de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008 a déjà imposé la disparition complète à partir du 31 décembre 2009 des mises à la retraite d'office avant 65 ans, mais le PLFSS 2009 propose de faire disparaître complètement le principe de mise à la retraite par l'employeur (même à 65 ans et au delà) ainsi que l'explique la note ministérielle jointe : « *la décision du passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge* ».
- L'objectif affiché étant le maintien dans l'emploi, il est proposé une mesure qui doit avoir un impact important pour ceux désireux de développer d'autres activités après leur départ :
 

Les retraités pourront cumuler sans aucune restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle à partir de 60 ans (avec le taux plein) ou, à défaut, à partir de 65 ans, et ceci à compter du 1er janvier 2009.

Auparavant, le total des pensions et des nouveaux revenus professionnels devait être inférieur au dernier salaire perçu.
- Surcote : son taux sera porté par décret de 3 % à 5 % par année supplémentaire à compter du 1er janvier 2009 (il ne s'agit que du régime général, il n'y a pas de surcote pour les complémentaires).
- Enfin, pour inciter les employeurs du secteur privé à maintenir les séniors dans l'emploi : à compter du 1er janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés ou, à défaut, par un plan d'action, seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées par l'entreprise au cours des périodes au titre desquelles elle n'est pas couverte.
 

Cet accord ou ce plan, d'une durée maximale de trois ans, devra comporter :

  - un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
  - des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action, avec indicateurs chiffrés ;
  - des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

### **Passage à l'Assemblée Nationale :**

Comme indiqué ci-dessus, dans son projet initial, le gouvernement prévoyait l'interdiction, pour les employeurs, de mettre un salarié d'office à la retraite à partir de 65 ans, sans aucun plafond d'âge.

A la demande des entreprises qui envisageaient difficilement une prolongation indéfinie de leurs séniors, les députés fixent une limite à 70 ans pour réintroduire la possibilité de mise à la retraite par l'employeur.

Le 1<sup>er</sup> novembre, ils votent un amendement qui laisse "*la possibilité aux salariés qui le souhaitent de prolonger leur activité au-delà de 65 ans sous réserve d'en avoir préalablement manifesté l'intention auprès de leur employeur et dans la limite de cinq années*". Avant qu'un salarié n'atteigne 65 ans, l'employeur l'interrogera sur son intention de partir volontairement à la retraite. En cas de réponse négative, ou si l'entreprise a omis de l'interroger, elle n'aura pas le droit de le mettre à la retraite d'office. La procédure se répétera "les quatre années suivantes", donc jusqu'à 70 ans.

La mesure ne remet pas en cause le droit pour le salarié de partir à la retraite à 60 ans, ni le nombre d'années de cotisations exigées pour avoir une retraite à taux plein : 40 ans actuellement, 41 ans d'ici à 2012 ; mais à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, un employeur ne pourra plus se séparer unilatéralement d'un salarié avant 70 ans.

### **Conséquences du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2009**

Le PLFSS 2009 n'a pas terminé son parcours législatif, et c'est donc une analyse de l'état actuel connu qui est faite.

Certaines conséquences sont directes, suite à la suppression de possibilité de mise à la retraite d'office à 65 ans. Les salariés partant à la retraite ne percevront plus, dans la plupart des cas, l'**IMR (Indemnité de Mise à la Retraite, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et égale à l'indemnité de licenciement pour cause personnelle, par ex. 6 mois de salaire brut non fiscalisés ni socialisés pour 40 ans d'ancienneté)** qui est une indemnité légale significative au moment du départ, sauf à attendre ... 70 ans, avec un régime fiscal restant à préciser.

Avant cet âge, c'est le salarié qui demande son départ, ce qui réduit l'indemnité à l'**IDR seulement (Indemnité de Départ à la Retraite : 3 mois de salaire brut, fiscalisés et socialisés)**.

Sur le thème du maintien des séniors dans l'emploi, rendez-vous a été pris en 2009 avec la Direction pour négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés avec des objectifs chiffrés (pénalité : 1 % des rémunérations sans accord ni plan d'action !).

Mais cet accord fera-t-il que les règles du jeu soient pleinement appliquées : maintenir et motiver les séniors dans l'emploi jusqu'à 70 ans ?

Plus raisonnablement, on peut se questionner sur la stratégie qui sera utilisée par l'employeur pour inciter, ou contraindre, au départ les salariés considérés trop âgés. Les réactions de personnes du MEDEF, rapportées par la presse, sont révélatrices à cet égard : après une réunion sur le sujet qui *"a fait apparaître beaucoup de divergences, beaucoup de scepticisme... la mesure aurait en effet "un coût extrêmement cher pour l'employeur" contraint de licencier et serait de nature à "créer du conflit dans l'entreprise"... il ne faudrait pas qu'une telle disposition "génère des effets pervers"... et qu'on s'habitue à devoir négocier chaque départ dans l'entreprise"*.

Et si négociation, à quelles conditions? ... La loi « portant **modernisation du marché du travail** » fournit – à point nommé (!)- une possible solution avec la « rupture conventionnelle » (*voir page 1*) et son indemnité de départ qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, celle-ci étant depuis le décret du 18 juillet 2008 **le double de l'IMR antérieure**.

Alors, bénéficierons-nous de la possibilité de partir avec une indemnité doublée quand nous, et l'employeur, le souhaitons, en évitant l'effet « couperet » parfois douloureux de la retraite d'office ?

On peut envisager, avec une moindre dose d'optimisme, que se développera une gestion très « individualisée » : la rupture conventionnelle étant utilisée pour les « cas difficiles » ou, à l'inverse, pour des arrangements de faveur cependant que la plupart des autres salariés subiront une gestion de carrière « déflationniste »... les amenant progressivement à demander leur départ et ne percevoir que la seule IDR.

### **Quelle logique ?**

Sans être exempt de défauts, le système antérieur était bâti sur des règles qui étaient appliquées (*à peu près*) à tous. Pour le rééquilibrer et l'adapter à la démographie, il est sans doute nécessaire de le faire « glisser » progressivement en fonction de l'évolution de l'espérance de vie et de donner plus de souplesse aux choix individuels sur les dates de départ. Mais les effets de la « modernisation » de la loi et le mélange insidieux des genres, entre retraite et licenciement par « rupture conventionnelle », iront-ils dans ce sens ?

Le diable se cache dans les détails et met déjà à mal ce système, car si doubler l'IMR tout en la rendant impossible avant 70 ans va dans le sens de la politique de maintien « très long » dans l'emploi, encore faut-il que ce doublement et sa suppression soient synchrones.

Or le doublement s'applique à compter du 20 juillet 2008 (date d'entrée en vigueur du décret du 18 juillet 2008), tandis que la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1er janvier 2010.

Et entre-temps ? Cet entre-temps est celui des heureux élus, puisque les salariés de contrat Total partant à la retraite entre le 20 juillet 2008 et 1<sup>er</sup> avril 2009 (date de validité probable à ce jour de l'accord UFIP, puisque lié à l'accord Agirc-Arrco), verront **le montant de l'IMR+20 % (majoration de l'IMR de l'accord UFIP) doublé** en application de la loi ! Et ceux déjà partis depuis le 20 juillet recevront un « rappel » égal au montant IMR+20% déjà versé !

Nos collègues concernés auront du mal à comprendre que l'objectif de la loi est d'inciter au maintien dans l'emploi, mais cela ne gâchera pas leur plaisir ! Nous parviendrions mieux à le partager – reconnaissons-le – si la rupture n'était pas si forte, car cette brusque augmentation de 100% prélude une chute spectaculaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, et peut-être avant (2 avril 2009)... On le savait : les marchés sont devenus fous !

Et la volatilité à court terme est de plus en plus forte, car ceux partant entre le 2 avril et fin 2009 peuvent bénéficier de ce doublement ... ou tout perdre ! C'est selon... les résultats des négociations Agirc-Arrco !

### **Avant le 1er avril 2009 : nouvel accord sur l'Agirc, l'Arrco**

Comme prévu par l'accord de novembre 2003, des réunions paritaires ont eu lieu et des groupes de travail ont été constitués. Le MEDEF, se démarquant de l'accord de 2003 qui prévoit qu'« *une négociation interprofessionnelle s'ouvrira pour définir, avant le 31 décembre 2008, les modalités d'une intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO* », indiqués dans un rapport d'un groupe de travail : « *que l'intégration envisagée de l'AGFF dans l'Agirc-Arrco n'est plus d'actualité et qu'il faut donc y surseoir* ». Les motifs invoqués sont financiers, mais également politiques car l'intégration de l'AGFF signifierait la reconnaissance du principe de la retraite à 60 ans sans coefficient d'abattement, ce que n'a jamais accepté le patronat.

Mais devant la réaction des OS, le traitement du sujet a été reporté aux négociations en fin d'année 2008. Celles-ci vont être tendues et traiteront également d'une éventuelle fusion de l'Arrco et de l'Agirc. « *On ne pourra pas éviter le débat sur l'architecture des retraites complémentaires* », a prévenu le chef de file de la délégation patronale.

Quel pronostic faire ? Envisager l'hypothèse d'un glissement progressif de l'âge à partir duquel les retraites complémentaires pourront être liquidées sans abattement ? Le climat économique et social aura une influence forte sur le résultat final. Cependant un glissement, même minime, aura un impact direct sur les salariés dont le départ est prévu entre avril et décembre 2009 (date limite de validité des accords de branche), puisque l'avenant UFIP sur les retraites prévoit que « *L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié ... dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO* ».

## **Que faire, ou ne pas faire, d'ici fin 2009 ?**

Pour ceux déjà engagés dans le processus de l'avenant UFIP, la situation ne s'est pas éclaircie.

Le SICTAME a réagi devant l'insistance et le préavis excessif avec lesquels la Direction impose la formalisation de la décision de départ des salariés, sans que les conditions de ce départ ne soient connues.

En effet, concernant les « passerellisés », un formulaire a été annexé à la note d'administration DGEP N° 01/2008 : « *Modalités d'exercice des droits à Cessation Anticipée d'Activité (CAA) du personnel TOTAL anciennement ELF EP* ». 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 un accusé de réception doit être fourni par la Direction) ainsi que sa pleine connaissance des dispositions de la note.

Or cette note n'informe pas du fait que les conditions dans lesquelles le salarié pourra liquider ses retraites complémentaires ne sont pas connues.

D'autres questions ont été posées en réunions DP (Délégués du Personnel) par le SICTAME, notamment :

- sur la validité de l'engagement du salarié sur son départ si l'accord Agirc-Arrco n'est pas renouvelé ;
- sur les raisons d'un tel préavis d'1 an (alors que le préavis légal pour un départ à la retraite à l'initiative du salarié est de 2 mois, ou de 6 mois lorsque la société veut appliquer la mise à la retraite UFIP).

Par ailleurs, après le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les règles de la CAA sont modifiées et la date de départ est laissée au choix du salarié : pourquoi alors ne pas aligner le préavis de départ en CAA sur celui d'un départ en retraite normal ?

Sans réponses claires sur ces points, il importe, pour ceux s'engageant dans le dispositif pour les dates où l'incertitude existe (soit entre le 2 avril et 31 décembre 2009), de conditionner leur engagement de départ aux conditions des retraites complémentaires à ce moment là.

Pour ceux qui ont conservé leur contrat ELF EP, les avantages et inconvénients comparatifs par rapport à un contrat Total sont modifiés par les diverses lois. Il faut noter que, bien que conservant – ou améliorant – le compte de jours CAA, la « passerellisation » modifie le statut de la CAA et certaines dispositions de la « CAA Elf EP » ne sont pas maintenues. Un examen approfondi est donc recommandé en fonction des projets personnels.

Et pour tous les salariés (contrat Total et autres), il est nécessaire d'attendre le nouvel accord Agirc-Arrco.

## **Quelles sont les étapes à venir ?**

L'étape principale à venir est, toujours, la négociation Agirc-Arrco qui devrait débiter lorsque les élections professionnelles (prud'homales le 3 décembre) et la LFSS 2009 auront redéfini le nouveau paysage social.

Ensuite, au niveau de l'entreprise, un rendez-vous avec les organisations syndicales est programmé dans le courant du second trimestre 2009 : toutes les cartes devront alors être en mains.

Il s'agit d'un tournant dans l'histoire des relations sociales : conjugaison de l'émergence d'une démocratie sociale dans l'entreprise (jusqu'alors gelée par l'antique principe d'« irréfragabilité » de l'arrêté de 1966) et d'une chaîne de « déréglementations » qui ont fait surgir :

- une nouvelle population aux bornes imprécises: les séniors (ni jeunes, ni vieux) ;
- une nouvelle forme de rupture « conventionnelle » avec l'entreprise.

Tout en utilisant les possibilités de souplesse sur l'âge de départ offertes par la loi, la négociation doit compenser les manques et les excès flagrants de ces « déréglementations ».

Les objectifs sont clairs :

- fournir un cadre et des règles communes pour les fins de carrière dans l'entreprise afin d'en préserver la cohésion sociale. Offrir des conditions de départ aux salariés après 60 ans qui ne soient pas en régression, et en particulier reconstituer les conditions de départ pour ceux ayant initié le processus de l'avenant UFIP ;
- « ré-intégrer » les séniors en permettant une évolution de carrière « normale » pour ceux qui ont le souhait de poursuivre leur activité dans l'entreprise après 60 ans.

Mais pour négocier il faut la volonté des deux parties ! Pour cette étape déterminante, la DRH saura-t-elle se démarquer de la stratégie du « service minimum » à laquelle elle nous a habitués, ou, prenant la mesure des enjeux, proposera-t-elle un cadre et un contenu de négociations répondant aux objectifs ci-dessus ?

Dans ce dernier cas, le SICTAME-UNSA, 1<sup>er</sup> syndicat de l'Amont, actif dans l'Aval et à présent reconnu au niveau Pétrole, sera un partenaire attentif et vous tiendra informés des développements.

Pour vous représenter nous avons besoin de vos avis, de vos idées en toute liberté. Merci de nous les communiquer !

**Adresse courriel :** [sictame-uns@yahoo.fr](mailto:sictame-uns@yahoo.fr)

**BULLETIN D'ADHESION**

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

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

MATRICULE.....

ENTITE.....

<b>VOUS ETES ACTIF : Coordonnées professionnelles</b>	
<b>A - Vous êtes en METROPOLE</b>	<b>B - Vous êtes en EXPATRIATION</b>
SOCIETE.....	FILIALE.....
BUREAU.....	Adresse complète de la filiale.....
ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site) .....	.....
TEL..... FAX.....	TEL..... FAX.....
e-mail.....	e-mail.....
Votre CLASSIFICATION ou COEFFICIENT selon votre statut (CCNIP, Statut du Mineur).....	
Votre métier (en toutes lettres).....	
Votre famille professionnelle...../ Rythme de travail si différent de 100 %.....	

<b>VOUS ETES ACTIF OU INACTIF : Coordonnées personnelles</b>
SITUATION : OETAM ou CADRE ( <i>raier la mention inutile</i> )
ADRESSE PERSONNELLE.....
.....
CODE POSTAL..... VILLE.....
TEL..... DATE DE NAISSANCE.....
ADRESSE EMAIL : .....@.....

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

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

SIGNATURE

Fait à ....., le.....

SICTAME-UNSA TOTAL :

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