



LES CAHIERS DU SICTAME

Juin-Juillet 2009

SOMMAIRE

★ L'éditorial	Page 2
★ La vie des sections	
Retraités	Page 3
Paris UES Amont	Page 5
Paris Total Raffinage Marketing Aval	Page 9
TIGF	Page 12
TE&PF	Page 13
HUTCHINSON SNC - Chalette sur Loing	Page 15
★ Commission Expatriation du CCE UES Amont du 19 mai 2009.....	Page 16
★ Réunion préalable à la mise en place du Comité de Groupe.....	Page 30
★ Négociation Intéressement et participation 2009-2011.....	Page 32
★ Commission paritaire de conciliation OETAM des 22, 23 et 24 juin 2009.....	Page 34
★ CCE UES Amont du 10 juin 2009.....	Page 35
★ CCE UES Amont du 10 juillet 2009.....	Page 37
★ Assemblée générale Elf-Aquitaine du 4 juin 2009.....	Page 38
★ IPREA - Commission paritaire de surveillance.....	Page 39
★ PERCO-RECO SUP - Réunion du Comité de Contrôle du 23 juin 2009.....	Page 41
★ Conseil de surveillance du FCPE Total Actionnariat France du 9 juillet 2009.....	Page 42
★ Paru dans la presse : AGEFI.....	Page 42
★ Courriers envoyés en juin et juillet 2009.....	Page 45
★ Tracts distribués en juin et juillet 2009	Page 50

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

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

1 - L'ÉDITORIAL

Shadoks¹

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Je ne sais pas si les Shadoks se sont inspirés de la citation du troisième Président des Etats-Unis (1801-1809) donnée ci-dessous pour édicter un de leur principe de vie : « Pour qu'il y ait le moins de mécontents possible, il faut toujours taper sur les mêmes ! »

Letter to the Secretary of the Treasury Albert Gallatin, 1802:



"I believe that banking institutions are more dangerous to our liberties than standing armies. If the American people ever allow private banks to control the issue of their currency, first by inflation, then by deflation, the banks and corporations that will grow up around the banks will deprive the people of all property until their children wake-up homeless on the continent their fathers conquered."

Thomas Jefferson 1802

"Je pense que les institutions bancaires sont plus dangereuses pour nos libertés que des armées entières prêtes au combat. Si le peuple américain permet un jour que des banques privées contrôlent leur monnaie, les banques et toutes les institutions qui fleuriront autour des banques priveront les gens de toute possession, d'abord par l'inflation, ensuite par la récession, jusqu'au jour où leurs enfants se réveilleront, sans maison et sans toit, sur la terre que leurs parents ont conquis"

Mais leur devise est pleine de bon sens à ces Shadoks car, en ces mois du début de l'année ressurgissent les vieux démons de la 'pwofitasyon'², stigmatisés par le SICTAME qui, dans « Le SICTAME vous informe », a mis à la une : « *Toujours plus pour les actionnaires et toujours moins pour les salariés ou le Partage vu par TOTAL : la preuve par 3 !* »

Mais quelle est-elle cette loi du partage par 3

Et bien, un tiers pour les actionnaires, un autre pour l'entreprise et le troisième pour les salariés en oubliant le 'quatrième tiers' que l'Etat s'est déjà octroyé via l'impôt ! (C'est du Pagnol ... si l'Etat ne prend bien sûr qu'un tout petit tiers, mais d'après nos informations c'est plutôt pour le collège des salariés !). Cette répartition au tiers est un concept apparu dans les 1970 chez BSN et Dassault Aviation et bien qu'il soit plus compliqué à mettre en place chez Total³, rien n'empêche d'essayer ou même d'améliorer la répartition ; osons un 50/50 !

Mais pour en arriver là, il faudra lutter, alors pastichant les slogans des antillais :

« Ansanm nou ka lité, ansanm nou kè gannyé »

(Ensemble nous luttons, ensemble nous gagnerons).

Et, « Si on peut servir d'exemple à la planète 'TOTAL', plantons cette graine et arrosons là bien ! »

(Patrice Coqk dit Kok-La, joueur de gwo-fa (ancien tambour de libération des esclaves) et membre du collectif LKP : Liyannaj Kont' Pwofitasyon (Guadeloupe).

¹ Shadoks : apparus sur nos télés le 29 avril 1968, 52 épisodes de 2 à 3 minutes chacun se succéderont jusqu'en 1973. Cette série TV, dont l'auteur est Jacques Roussel et à qui Claude Piéplu a prêté sa voix, sera l'un des grands sujets polémiques en France avec des shadokophiles et des shadokophobes.

² Pwofitasyon : mot créole, parvenu en métropole à l'occasion de la grève générale qui a touché la Guadeloupe du 20 janvier au 4 mars 2009. Le Liyannaj Kont Pwofitasyon ou LKP (Alliance contre les profiteurs), est un collectif d'une cinquantaine d'organisations syndicales, associatives, politiques et culturelles de l'île à l'origine de cette grève. Certains ont accusé Total de faire de la pwofitasyon aux Antilles par l'intermédiaire de sa filiale SARA. Ce mot n'est pas facile à traduire : il peut signifier "profits abusifs" ; dans le langage courant, "pwofitasyon" désigne l'abus de pouvoir qu'un puissant exerce sur quelqu'un dont il sait déjà qu'il est plus faible que lui, pour le rendre encore plus subordonné.

³ Règle du 1/3 : utilisée avec un certain succès par Antoine Riboud chez BSN et par Serge Dassault chez Dassault Aviation parce que le socle de ces entreprises était très français ; mais chez Total, 80% des effectifs sont à l'étranger. Alors que faire ? Même si le MEDEF martèle que le profit est du ressort des actionnaires, les dividendes chez Total ont très fortement progressé et l'on voit que les salariés sont de plus en plus mis à l'écart du partage de la valeur ajoutée dans les entreprises. Tant sur le plan éthique que déontologique, les actionnaires ne peuvent plus vivre dans leur bulle, ils sont, eux aussi, parties prenantes de notre société !

Ou alors, en restant dans la logique Shadoks :

« Ce n'est qu'en essayant continuellement que l'on finit par réussir. Autrement dit : plus on rate, plus on a de chance que ça marche. »

Et, si nous réussissons, nous serons fiers comme des poux⁴ !

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - RETRAITÉS

Par Jean-Claude BREGAIL

Le Conseil Syndical du SICTAME-UNSA, tenu les 2 et 3 juillet à Bordeaux a été pour moi l'occasion de présenter la section Retraités. De son côté, Jean-Paul Tripogney, Président national de l'UNSA-Retraités est intervenu essentiellement sur les thèmes du pouvoir d'achat, de la santé et sur les actions de l'UNSA.

La section Retraités :

Notre section vit au rythme des entrées et malheureusement des sorties qui chez nous sont définitives et qui laissent souvent un conjoint dans le désarroi car, au-delà de la douleur de la disparition, il y a des démarches administratives à faire. C'est pour venir en aide à ces personnes que, en partenariat avec APETRA (Association des Anciens du Pétrole Elf et Total (Région Aquitaine)), la section a œuvré à la nouvelle édition du Livret 'Démarches du Conjoint survivant'. Je sais que plusieurs personnes ont trouvé là un bon guide aussi, il sera réactualisé, ne serait-ce qu'avec les coordonnées des Services sociaux de Paris (amont et aval), pour pouvoir être distribué à plus d'adhérents !

Le deuxième point important de notre activité concerne les dossiers des gens qui ont été, pendant leur vie professionnelle, exposés à l'amiante. Avec la CARMI-SO, la direction de TE&PF et le médecin du SST de Lacq, 170 dossiers d'agents ont été examinés afin de statuer sur un suivi médical éventuel.

Le troisième point pour lequel nous avons travaillé est la commémoration des 70 ans de la découverte du gisement de Saint-Marcet (le 14 juillet 1939). En partenariat avec APETRA et Total une plaquette commémorative d'une dizaine de pages a été créée. Un Cahier du Sictame spécial est en préparation, vous le recevrez après la commémoration officielle de cette découverte, ... probablement début septembre.

En projet, nous avons le 'montage', à Paris en collaboration avec le CE de Paris, d'une conférence avec un gériatre/gérontologue sur « S'informer et débattre des droits des malades et à la fin de vie » et d'autres actions sont à l'étude.

Concernant notre organisation, pour fonctionner au mieux, j'ai pensé qu'il serait bon que notre section ait un correspondant(e) à Paris. Marie-Claire Vivier a accepté ce rôle.

L'intervention de Jean-Paul Tripogney (Président national de l'UNSA-Retraités).

Ces 3 derniers mois la France a perdu 175 000 emplois. Y aura-t-il une reprise en 2010 ? Quoiqu'il en soit le pouvoir d'achat est catastrophique et il faut s'attendre à une diminution des revenus/salaires pour tous sauf pour les très, très hauts salaires ! Le déficit des ASSEDIC devient catastrophique, va-t-on réduire les allocations chômage.

Conséquences sur notre protection sociale : moins d'emplois → moins de cotisations → augmentation du déficit qui va atteindre 20 milliards d'€ en 2008 ! C'est un énorme problème. Le MEDEF ne veut pas entendre parler d'augmentation des cotisations et le gouvernement le suit, il faut donc s'attendre à moins de remboursements !

Quel sera l'impact de la loi Hôpital, ... territoire ? Personne ne sait statuer mais le lobbying (120 députés sont des professionnels de la santé) des médecins à l'Assemblée a déjà vidé cette loi d'une partie de son contenu : on ne parle plus du scandale des dépassements d'honoraires ni des déserts médicaux, quant au 5^{ème} risque sur la perte d'autonomie ... ?

⁴ Pourquoi pou ? Et bien parce que malgré les apparences le pou ne désigne pas l'insecte parasite mais, le 'poul' ou le 'pouil', c'est-à-dire le coq. Et quoi de plus fier en effet que ce symbole de la France, ce Gallus, (Gallo en latin) que l'on a assimilé à la Gaule.

Face à cela (et à bien d'autres choses comment réagir ?). Malgré des manifestations de grande ampleur menées par les 5 grandes centrales des anciens irréfragables + la FSU + l'UNSA + Solidaires qui agissent depuis 6 mois dans l'unité totale en présentant des revendications communes, pas de réaction du gouvernement ! Idem pour les actions des retraités qui sont regroupés au sein d'une U.C.R (Union Confédérale de Retraités) qui regroupe les 5 + FGR + UNSA Retraités et qui demandent une relance économique basée sur l'augmentation du pouvoir d'achat. Tout le monde se heurte à la sourde oreille du patronat et à un refus obstiné du gouvernement.

Les retraités ne pouvant se satisfaire du 1 % d'augmentation (0,6% pour 2008 et 0,4% pour 2009) une action spécifique retraités est retenue ; sans doute avant la semaine bleue.

A une question très pertinente sur les aides :

-Quelles sont les aides pour placer en maison ad hoc, une personne dépendante qui est sans ressource et sans famille ?

-Cas embarrassant car rien n'est prévu si ce n'est l'A.P.A (Allocation pour les Personnes Agées qui est grosso modo plafonnée à 600 €/mois) et un intervenant a été très clair ... elles finissent dans un mouvoir ! Cela se passe tous les jours comme cela dans notre France de 2009 !

La rentrée sociale !

La situation comptable de la Sécurité Sociale ne diffère pas de celle des autres comptes publics.

La Crise est passée par là.

Après un déficit de 10 milliards d'euros en 2008, la loi de financement de la Sécurité Sociale 2009 prévoyait un nouveau déficit de 10,5 milliards d'euros.

Nous dépassons les 20 milliards d'euros, 22 milliards si on y intègre le Fonds de Solidarité Vieillesse (FDS), qui était en excédent de 800 millions d'euros en 2008 et pour lequel on prévoit un déficit de 2,1 milliards en 2009.

La dégradation est donc de 12,7 milliards d'euros par rapport à 2008.

A titre indicatif, la prévision 2010, toutes choses égales par ailleurs, serait de 30 milliards d'euros.

Cette dégradation s'explique massivement par des pertes de recettes dues, pour l'essentiel, à la très forte révision à la baisse de la masse salariale.

La loi de financement partait d'une hypothèse de hausse de 2,75%, nous sommes passés à une hypothèse de baisse de 1,25% soit une perte de recettes de l'ordre de 8 milliards d'euros.

Un autre facteur est lié à l'absence de la hausse de cotisation retraite qui était prévue lors du vote de la loi de financement pour un montant estimé à 1,7 milliard d'euros en 2009. Rappelons nous, le chômage devait baisser et donc entraîner une diminution des cotisations que devait compenser une hausse des cotisations retraites.

La encore, la crise est passée par là.

Parmi les dossiers de la rentrée : retraite, famille, solidarité ...

La branche maladie passe d'un déficit 2008 de 4,4 milliards d'euros à 9,4 milliards.

La branche famille de -300 millions à -2,6 milliards d'euros.

Et, la branche retraite de -5,6 milliards d'euros à -7,7 milliards d'euros. Proportionnellement le déficit de cette branche augmente moins que les autres du fait d'un transfert du FDS, d'où le déficit de 2,1 milliards de celui-ci. Une autre cause réside dans une moindre augmentation des pensions que prévue due à la révision à la baisse de l'inflation pour quelques 800 millions d'euros.

Les trois ministres, Roselyne Bachelot, Nadine Moreno et Eric Woerth ont indiqué que cette situation étant conjoncturelle, il fallait attendre de voir la fin de crise pour étudier le financement de ces déficits !

Concernant l'Assurance maladie, le gouvernement entend lutter contre les 'abus' en matière d'arrêts de travail, les indemnités journalières versées augmentant de 6,7% en glissement sur les 4 premiers mois de 2009.

Concernant les retraites.

-la réflexion sur les avantages conjugaux et familiaux est à l'ordre du jour. Le fait nouveau est que, au titre de l'égalité hommes/femmes, les hommes doivent pouvoir en bénéficier.

-autre thème demandé par le Gouvernement au COR (Conseil d'Orientation des Retraites) c'est la réforme systémique du calcul des pensions. En clair, quelles seraient les conséquences d'un basculement d'un système par années de cotisations à un système par points comme pour les Caisses complémentaires ? C'est le MEDEF qui est à l'origine de cette demande. C'est aussi le MEDEF qui est à l'origine du débat sur l'âge de départ à la retraite que le gouvernement vient de relancer.

Concernant les allocations familiales.

Un rapport a été demandé au député Yves Bur concernant le financement des allocations familiales. C'est un vieux débat qui ressurgit car le financement est assuré à 60% par les employeurs. En effet, ceux-ci paient une cotisation de 5,4% sur les salaires soit environ 32 milliards d'euros. D'entrée de jeu on peut constater que la politique de la famille est bien du ressort de l'Etat, que c'est celui-ci qui décide des allocations versées, de leur montant et des conditions de leur versement. Il s'agit bien d'une politique de la nation qui doit ressortir de la solidarité nationale et donc de l'impôt.

Cette affirmation posée, il reste de nombreuses difficultés à surmonter :

-comment trouver dans le budget de l'Etat, 32 milliards d'euros ?

-est-il légitime que les partenaires sociaux restent gestionnaires de fonds qui n'auraient plus de rapport avec les salaires ?

En période de crise et de forts déficits des régimes sociaux, ne conviendrait-il pas de réorienter ces cotisations vers d'autres régimes que les allocations familiales plutôt qu'à diminuer d'autant les charges patronales ? Et s'il y a diminution des charges patronales qu'y aura-t-il en contre partie ?

(Extraits de 'Quoi de Neuf dans la Protection Sociale n°10' - article de François Joliclerc, Secrétaire National de l'UNSA.)

La pension de réversion majorée de 11,1 % en janvier 2010

Par Patrick GICQUEL

Les personnes de plus de 65 ans qui ont une faible retraite auront la bonne surprise de voir leur pension de réversion majorée de 11,1 % au 1er janvier 2010.

Pour en bénéficier, il faut que la somme de la retraite personnelle perçue et de la pension de réversion du conjoint disparu n'excède pas 2 400 € par trimestre au 1er janvier 2010.

Cette majoration sera due à partir du premier jour du mois suivant la date à laquelle les conditions d'attribution sont remplies.

Décrets n° 2009-788 et 2009-789 du 23 juin 2009, JO du 25.

2.2 - PARIS UES AMONT

2.2.1- Comité d'Établissement du 23 juin 2009

A - Approbation du procès-verbal et des minutes de la réunion du 26 mai 2009

Le procès-verbal et les minutes de la réunion du 26 mai 2009 sont approuvés à l'unanimité. A la demande des élus d'une présentation sur les modalités de mise au départ à la retraite, la direction précise que celle-ci aura lieu en CCE après décision en comité exécutif début juillet.

B - Compte rendu d'activités

- stages sur la Total Attitude à l'EP : les stages ont été adaptés et se poursuivent.

- que faire quand le 48000 est indisponible ? Soit s'adresser à l'assistance dé clic, soit regarder les incidents communiqués par la DSIT sur le MAP, soit contacter le correspondant informatique holding.

- fréquentation d'Ecotidien : depuis janvier, 4.000 clics par mois évolution des achats—et une fréquentation plus importante en mai 7.600 clics. globaux de papier : à ce jour, 6.500 ramettes de papier A4 de moins qu'en 2008.

- afin d'informer et de sensibiliser les salariés à l'utilisation de leur téléphone mobile professionnel, à compter de septembre 2009, la DSIT transmettra mensuellement aux salariés détenteurs d'un téléphone portable professionnel les éléments concernant les offres souscrites, un rappel des conseils d'utilisation et un rapport individuel de la consommation globale.

- le déploiement de VISION débutera en juillet à la Holding. Des formations de 4 heures seront organisées. La direction souligne la nécessité de les suivre. Dans le cadre de ce poste VISION, une règle va être mise en place de suppression automatique des courriels et de leurs documents joints au bout de 90 jours. Suggestion est faite aux salariés d'archiver leurs messages.

- Reporting sécurité groupe du mois de mai 2009 : 2 décès de salariés TOTAL lors d'un séminaire à Chamonix. La Direction Industrielle et la Direction des Ressources Humaines réfléchissent aux recommandations à faire dans le cadre de l'organisation de séminaire.
- Depuis le 1er juin 2009, les visites médicales des expatriés ont lieu au sein du service médical Siège.

C - Rapports des Présidents de Commission

Commission Enfance/adolescence du 11 juin 2009 :

- une plaquette de présentation des activités de la commission sera diffusée prochainement
- la commission souhaite que les classes transplantées des classes maternelles bénéficient à compter de la rentrée scolaire des subventions.

Commission culturelle du 17 juin 2009

- atelier d'écriture : Mme BELLAHA remplace Mme MUSLIN
- Comédie Française : Mme SAHUQUET remplace Mme MUSLIN

Commission Famille

- La commission a entamé une réflexion sur les succès et les non succès des voyages proposés.

Commission Logement du 15 juin 2009

- 4 logements ont été présentés, 2 logements ont été attribués :

D - Avis du CE de Paris sur le projet de mise à la retraite d'un délégué du personnel titulaire

Après avoir entendu le délégué du personnel titulaire, les élus émettent un avis favorable à l'unanimité sur son départ en retraite.

E - Dossier VLJ/GRIPP : point du CE de Paris

Les élus du CE refusent les modalités de location avant achat transmises par le gérant de la S.C.I. « les 4 Saisons » à Gripp et maintiennent leur souhait d'une vente ferme.

F - Point sur l'immobilier du CE de Paris

Les élus mandatent, par 11 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention, le secrétaire ou le trésorier du CE pour poursuivre l'action entreprise avec un architecte concernant le site de la Croix Valmer et déposer une demande de permis de construire, tout en soulignant que l'obtention de celui-ci ne préjugera d'aucune décision future.

G - Proposition d'une nouvelle convention entre le CE de Paris et le CCE

Afin de finaliser cette nouvelle convention, il est proposé aux élus de prendre position sur certaines questions préalables, listées lors du CE de mai 2009. Certaines de ces questions sont mises au vote, d'autres reportées à des CE ultérieurs.

H - Questions diverses

- Un élu souhaite connaître l'évolution de la masse salariale et des dotations du site de Lacq d'ici à 2013. La question sera posée par le secrétaire du CCE au secrétaire du CE de Lacq.
- La direction informe le CE qu'elle fera parvenir un courrier au secrétaire et aux membres du bureau pour préciser sa position et ses réserves quant aux prêts accordés par le CCE figurant dans le bilan du CE. Les élus attendent ce courrier pour prendre position, mais considèrent que la gestion des prêts est de la responsabilité des trésoriers.

2.2.2 - Comité d'Établissement du 7 juillet

- Revalorisation du QAF pour 2010 :

Chaque année le QAF est réévalué en fonction de deux points, soit une réactualisation, comme ce fut le cas avec la suppression de l'abattement des 20 % au niveau du fisc, soit une revalorisation générale moyenne en fonction des salaires issus de la NAO.

La proposition faite par le CCE est celle d'une augmentation des tranches QAF appliqué dans les trois CE, de 2,5 % pour l'année 2010.

La proposition d'une augmentation des tranches QAF de 2,5 % pour l'année 2010, appliquée dans les trois CE est mise au vote des élus.

Vote favorable à l'unanimité (15 votants).

- Proposition de convention entre le CE de Paris et le CCE

Un exemplaire a été envoyé au secrétaire du CE de Pau et du CE de Lacq afin qu'ils soient parfaitement informés des décisions prises par le CE de Paris.

Ce sujet sera mis à nouveau à l'ordre du jour des CE de la rentrée.

Résolution adoptée à l'unanimité des élus.

2.2.3 - Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail

Par Didier DELCOURT

Compte rendu de réunion constitutive du 8 juillet 2009 :

La réunion était consacrée à l'élection du secrétaire du CHSCT et du ou des éventuel(s) secrétaire(s) adjoint(s).

A - Élection du secrétaire du CHSCT

Monsieur Didier Delcourt, seul candidat, a été élu secrétaire du CHSCT.

(5 voix pour et 2 abstentions)

Vote fait en l'absence de madame Moisant qui est arrivée pour le deuxième vote.

B - Élection des secrétaires adjoints

Les membres du CHSCT ont souhaité qu'il y ait deux secrétaires adjoints. Madame Moisant et Monsieur Krasnopolski sont les deux seuls candidats.

Madame Moisant (6 voix pour et 2 abstentions) et Monsieur Krasnopolski (unanimité) ont été élus secrétaires adjoints du CHSCT.

2.2.4 - Délégués du Personnel du 18 juin : questions des élus du SICTAME-UNSA Par Didier DELCOURT

EIA 2009 Les élus du SICTAME demandent à la Direction si elle peut faire un point aux délégués du personnel sur le déroulement des EIA 2009 et si elle a de bons retours des directions suite à ses recommandations qu'elle a aussi exprimées en 2008 devant les élus ? Dans le cas contraire, quelles sont les actions que compte mener la Direction pour atteindre le respect des règles ?

Réponse : Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel

RESI Les élus du SICTAME demandent à la Direction, à l'issue de la campagne des Réexamens des Situations Individuelles, si elle peut nous communiquer le nombre de dossiers déposés ainsi que le nombre de dossiers qui ont reçu une réponse favorable ?

Réponse : cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel mais des instances dédiées CSAP ou CPC.

Enquête transports sur le site RH Groupe Nous sommes tous soucieux des problèmes de transport que nous subissons quotidiennement. Une enquête a été mise en place sur le site de la RH Groupe.

La Direction peut-elle nous éclairer sur le choix de l'origine du questionnaire (MEDEF Nord) ? Est-ce que cette voie permettrait à Total d'avoir plus de poids sur l'État et les organismes qui le représentent dans le département des Hauts de Seine ou bien est-ce un effet du MEDEF envers les salariés de la Défense ?

Réponse : cette enquête accessible à tous les salariés de la Défense a pour objectif de permettre aux salariés qui le souhaitent de pouvoir s'exprimer sur leurs conditions de transports.

Présence d'OGM Les élus du SICTAME demandent à la Direction s'il est prévu de mentionner la présence d'OGM dans les produits servant à la confection des plats, desserts, entrées et proposés aux salariés à la cantine ? Nombre de personnels sont vigilants au niveau de leur santé physique.

Réponse : Nous avons toutes les garanties d'Eurest que les denrées quelles qu'elles soient ne doivent comporter aucune présence d'OGM. L'emploi de ces produits est contractuellement proscrit.

Défloconnage du passage de la Coupole

La Direction peut-elle informer les salariés sur l'évolution des pourparlers des commerçants du passage Coupole avec l'EPAD sur le désamiantage qui dure depuis plusieurs années ?

Réponse : Ce point a été abordé lors de la réunion du dernier CHSCT, le 12 juin.

D'après l'EPAD, les travaux ne commenceront pas avant le début de l'année 2010 et pourront être encore repoussés compte tenu des négociations avec les commerçants qui semblent avancer difficilement.

Droit à l'information individuelle des actifs sur leur retraite et IGRS IG-CREA

a) Les élus du SICTAME demandent à la Direction si la transformation de la CREA en IGRS (Institution de Gestion des Retraites Supplémentaires) a eu pour effet de la soumettre à l'obligation d'information périodique individuelle mentionnée ci-dessus ?

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a renforcé le droit à l'information individuelle des actifs sur leur retraite.

Ce renforcement se traduit, entre autres, par l'envoi périodique d'un Relevé de situation individuelle, document récapitulant les droits obtenus dans les différents régimes de retraite (de base et complémentaire) dont l'assuré a relevé au cours de sa carrière.

La Direction compte-t-elle mettre en place cette information périodique pour les salariés qui bénéficiaient de la CREA (statut du mineur) ?

b) Dans le cas où la réponse de la Direction est positive, la Direction peut-elle nous indiquer ce qui a été prévu par l'IG-CREA pour informer périodiquement les ayants droits en activité de leurs droits potentiels ?

Dans le cas contraire, quelle est la procédure -individuelle ou collective- permettant d'obtenir une estimation actualisée des droits potentiels des actifs à l'IG-CREA ?

Nous rappelons que la dernière "Estimation des droits potentiels" a été envoyée aux ayants droits entre 1999 et 2001 (en francs, donc) et qu'aucune information individuelle n'a été fournie par la CREA ou l'IG-CREA depuis lors.

Réponse : Le régime de retraite CREA n'est pas concerné par le relevé de situation individuelle institué par la loi du 21 août 2003 (article 10).

Nous rappelons que le régime CREA, n'est pas un régime institué par le statut du mineur.

2.2.5 -Délégués du Personnel du 16 juillet questions des élus du SICTAME-UNSA par Didier DELCOURT

- **Information des nouveaux embauchés** Les élus du SICTAME-UNSA demandent à ce que la Direction intègre dans le cursus d'accueil des nouveaux embauchés, appelé "stage de connaissance du Groupe", une présentation des IRP. Tant la Direction que les OS, sont conscientes des obligations légales de ces instances et du vote des salariés. Cette démarche devrait tendre vers une bonne pratique et sensibiliserait les nouveaux embauchés aux activités collectives et à l'importance de participer à la désignation de leurs représentants.

Réponse : Cette question est à l'étude.

- **Assurance vie des salariés** Les élus du SICTAME-UNSA demandent à qui doit s'adresser un salarié qui désire modifier sa désignation de bénéficiaire (clause type ou particulière) d'assurance vie du Groupe ?

Réponse : L'imprimé à envoyer à l'URRPIMMEC se trouve sur l'Intranet (le map/les RH/prévoyance santé/prévoyance décès).

- **Bulletins de salaires** Les élus du SICTAME-UNSA demandent à la Direction quelle est la justification de faire apparaître les primes d'intéressement et de participation sur les bulletins de paie des salariés et au niveau du Brut comme s'il s'agissait d'éléments du salaire ? Pourquoi ces primes n'apparaissent-elles pas sur un document spécifique ? Ces sommes n'ont pas en effet la nature de salaire.

Réponse : La Direction confirme que la prime d'intéressement et les quotes-parts de participation ne sont pas des éléments de salaire, au même titre que les indemnités remboursant les frais professionnels qui peuvent figurer eux aussi sur les bulletins de paie.

En cas de placement de ces sommes, elles ne sont pas soumises à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu. En revanche, elles sont soumises à CSG / CRDS via des rubriques de paie différentes de celles relatives au salaire.

La visibilité est donc garantie en identifiant chacun de ces montants par des rubriques différentes sur le bulletin de paie.

- **REA** Les élus du SICTAME-UNSA souhaitent savoir auprès de qui les salariés doivent s'adresser afin d'obtenir leur situation de droits CREA.

Réponse : Il est rappelé que les salariés concernés ont tous reçu une estimation de leurs droits potentiels CREA calculés au 31 décembre 1994 (date de fermeture du Régime CREA).

Les sociétés adhérentes à l'IG-CREA communiquent sur l'évolution du taux de revalorisation des droits potentiels CREA par les supports qui leur paraîtront les plus adaptés (par exemple via les DP).

A titre indicatif, le coefficient de revalorisation des droits potentiels arrêtés au 31 décembre 1994 s'élève à 1,31709 au 1er janvier 2009. Ce coefficient est appliqué à la valeur estimée de l'allocation CREA calculée au 31 décembre 1994.

Pour une question particulière les salariés concernés s'adressent à leur correspondant retraite, qui si nécessaire, fera suivre aux services de l'IG-CREA en charge de la gestion administrative du Régime CREA.

- **Climatisation** Conditions de travail : des salariés de la Tour Coupole se plaignent de plus en plus du mauvais fonctionnement de la climatisation des bureaux. La température, mesurée par les intéressés, avoisine en pointe les 30°C et en moyenne 28°C dans leur bureau. Malgré les appels successifs au 16 et le déplacement d'une personne de l'assistance, la situation ne s'améliore pas.

Ceci se passe bien sûr plus fréquemment dans les bureaux partagés par plusieurs personnes et qui contiennent plus de matériel informatique que dans un bureau commun.

Les élus du SICTAME-UNSA demandent à la Direction de répondre aux demandes justifiées des salariés et faire exécuter les travaux ou aménagements nécessaires au bon fonctionnement des installations avant la fin de cet été.

Voir réponse à la question 13.

Réponse à la question 13 : La répétition de températures élevées pendant plusieurs jours consécutifs avec de faibles baisses de température la nuit a généré des problèmes de production au niveau de la société Enertherm qui a la concession exclusive pour fournir en eau glacée la majorité des tours de la Défense, dont la nôtre, en complément de notre production propre. La climatisation de l'ensemble de la tour est constituée par 3 sources : une source extérieure (Enertherm), une production propre et des cuves de stockage dont le remplissage est effectué la nuit par les 2 sources précédentes. Lors d'épisodes chauds, nous devons disposer de toutes les sources pour arriver à maintenir la température dans l'ensemble du site y compris les data-centers en sous-sols, et nous ne disposons pas de marge de manœuvre. Tout problème sur le réseau de distribution comme ceux rencontrés au 7ème étage et au 8ème étage au début de cette période chaude, génèrent une hausse de température dans les locaux concernés, hausse que nous ne pouvons résorber qu'au bout de plusieurs jours et à condition de disposer de nouveau de toute la puissance.

La concentration de matériel informatique dans les zones de bureau a toujours été déconseillée par les moyens généraux qui ont adapté au mieux une installation existante à l'évolution et la multiplication rapide des outils informatiques.

Par ailleurs, des modifications de l'installation sont en cours sur les installations de production pour disposer de puissance supplémentaire, des progrès ont d'ores et déjà été obtenus, d'autres sont attendus pour l'été prochain.

2.3 -TOTAL RAFFINAGE MARKETING AVAL PARIS

Délégués du Personnel du 26 Juin 2009 questions des élus du SICTAME-UNSA Par Isabelle ROUSEAU

- **Rachats de trimestres / Demandes effectuées avant mars 2008** Une note DRHC du 7 avril 2005 avait mis en place un dispositif d'aides de la société aux salariés désireux de racheter des trimestres de cotisations retraite, leur permettant ainsi un départ anticipé. La loi de financement de la sécurité sociale du 21 décembre 2007 avait rendu inopérants ces dispositifs pour les départs en retraite devant intervenir à compter du 1^{er} janvier 2010 (suppression des possibilités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur).

Une note DRHC du 29 février 2008 avait donc mis fin au dispositif d'aides au rachat de trimestres à partir du 1^{er} mars 2008, pour des départs en retraite après 2009. Le problème se posait donc pour les dossiers de salariés traités avant mars 2008 et la note DRHC du 29/2/2008 prévoyait un examen particulier de ces dossiers « *compte-tenu des évolutions légales encore à venir, dans le courant du second trimestre 2009* ».

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Cet examen a-t-il bien été réalisé ?
- Quelle a été la réponse apportée ?
- A quelle date les salariés concernés recevront-ils leurs réponses personnelles ?

Réponse : L'examen de situation annoncé par la note DRHC du 29 février 2008 et les dispositions prévues pour les départs à la retraite à compter du 1er janvier 2010 seront traités à la rentrée.

- **Rachats de trimestres / Possibilités après 60 ans** Cette possibilité était jusqu'ici interdite. Mais une délibération de la HALDE (autorité contre les discriminations), en conformité avec les dispositions européennes, a demandé au gouvernement d'abroger cette disposition d'âge discriminatoire.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Le décret d'application permettant désormais ces rachats de trimestres après 60 ans est-il bien paru ?
- Sur ces nouvelles bases, la société pourrait-elle être amenée à revoir des possibilités d'aide aux salariés éventuellement intéressés ?

Réponse : La réglementation a en effet été modifiée pour permettre aux salariés de plus de 60 ans de racheter des trimestres de cotisations.

Le Groupe ne prévoit pas de mettre en oeuvre de dispositif d'aide à ces rachats.

- **Contrôles spots des frais de transport** Les frais de transport en commun font l'objet de contrôles ponctuels de la part de l'employeur. Ces contrôles peuvent porter sur de longues durées : plus de 6 mois, parfois à cheval sur deux années civiles. En pratique, les abonnements ne posent pas de difficultés. En revanche, il est plus hasardeux de retrouver plusieurs mois après la preuve de l'achat de carnets de tickets utilisés lors de semaines incomplètes par exemple.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Combien de temps les salariés doivent-ils conserver les justificatifs ?
- Peut-on rappeler aux salariés la nécessité de conserver l'ensemble des justificatifs sur la période requise.

Réponse : Le contrôle actuellement déployé au sein de l'Etablissement s'opère dans le cadre de la note d'administration sur les trajets Domicile - Lieu de travail qui prévoit que :

La prise en charge par l'employeur du ou des titres de transport est exonérée des cotisations URSSAF et non imposable, sous réserve que les conditions précitées soient remplies et contrôlées par l'employeur régulièrement. Pour ce faire, la Direction :

- fera compléter par les salariés une fois par an, une attestation sur l'honneur confirmant l'utilisation des transports en commun et/ou d'un service public de location de vélos ;
- s'assurera par des contrôles «spots» que les versements effectués par la société sont justifiés.

Il est rappelé que, pour satisfaire à un éventuel contrôle de l'Administration, les justificatifs des dépenses d'abonnement devront être gardés par le salarié durant quatre ans (année en cours et les trois années précédentes).

En outre, sur l'attestation sur l'honneur que remplit le salarié la première fois qu'il demande le remboursement, est bien précisé, avant la signature du salarié, que :

Je m'engage à :

- signaler sans délai par ce formulaire tout changement de moyen de transport ou de type d'abonnement.
- conserver et présenter à tout contrôle effectué par la Société les titres de transports utilisés pendant l'année en cours et les trois années précédentes.

En l'absence de ceux-ci, la Société se réserve la possibilité de suspendre la participation aux frais de transport et d'effectuer une reprise des montants versés à tort. A noter par ailleurs, que l'administration fiscale et la Sécurité Sociale seront en droit de procéder à des redressements sur les trois dernières années plus l'année en cours, les conséquences étant à la charge des intéressés."

La Direction en profite pour rappeler que l'achat de carnets de ticket n'est pas prévu par cette note pour être remboursé. Il est bien question d'un "titre de transport (annuel, mensuel ou hebdomadaire).

- **Procédure d'obtention de la médaille du travail** La prime d'ancienneté groupe est défiscalisée et exonérée de cotisations sociales à condition de déposer un dossier en mairie.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- ce dossier est-il constitué à l'initiative du salarié ? A quelle date ?
- comment le salarié est-il informé de la procédure à suivre ? Est-il contacté individuellement par les RH de Total ?

Réponse : Dès lors que leur ancienneté Groupe est connue par la DRH, les salariés potentiellement concernés sont contactés par mail par les services centraux. Ils sont invités à se rapprocher des services du Chef d'Etablissement pour ouvrir un dossier de demande de reconnaissance d'ancienneté.

Pour les 35 ans, il est obligatoire d'ouvrir un dossier de Médaille d'honneur du travail. C'est la condition sine qua non pour percevoir la prime correspondante dans les conditions d'exonération fiscale sociale.

Chaque millésime comporte deux sessions semestrielles (Promotion du 14 juillet et Promotion du 1^{er} janvier).

Nous attirons l'attention des salariés que la DRH ne connaît en général que l'ancienneté Groupe, alors que les services préfectoraux acceptent les dossiers dont l'ancienneté est réalisée avec plusieurs employeurs.

Il appartient aux salariés de fournir les justificatifs de vie professionnelle passée chez les anciens employeurs.

- **Restaurant Spazio** L'attention de la Direction avait été attirée lors d'une précédente question sur l'intérêt d'installer des claustras de séparation dans la zone de restauration du Spazio. La Direction avait alors indiqué réfléchir à cette demande.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction où en est la réflexion quant à l'installation de claustras ajourés à l'instar de ce qui existe à Coupole ou à Michelet ?

Réponse : L'étude préalable des travaux d'aménagement est en voie d'achèvement. En prenant en compte les délais de transmission des commandes de travaux, de fournitures et d'accessoires divers, ces travaux devraient pouvoir être engagés prochainement.

- **Incidence de convergences UES Aval sur le temps partiel** Les salariés à temps partiel doivent être reçus par leur gestionnaire de carrière à propos du protocole Convergences sur le temps partiel.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelles sont les modifications prévues et les impacts réels par statut d'origine ?
- Ces modifications font-elles l'objet d'un avenant au contrat de travail ?
- Les jours « enfants » sont-ils concernés par le protocole ?

Réponse : Cette question a été présentée et débattue avec les élus en Comité d'Etablissement du Siège le 28 mai 2009. Chaque salarié(e) concerné sera destinataire d'un courrier lui faisant part, selon les situations, d'une option qu'il devra lever dès lors que les deux jours de convergence accordés peuvent avoir une incidence sur le taux d'activité et par conséquent sur la rémunération. Dans ce cas de réduction du taux d'activité, il est nécessaire de procéder à un nouvel avenant du contrat de travail.

- **Feuilles de temps en anglais** Un nouveau système de saisie des feuilles de temps est en place à DSI. Il semble toutefois que la version en ligne ne soit disponible qu'en anglais.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Est-il possible de mettre à la disposition des salariés concernés une version en français ?
- D'une manière générale, l'orientation retenue tend-elle vers l'utilisation massive de logiciels non traduits en français ?

Réponse : Cf. réponse apportée à la question n°4 (il y est dit qu'il est prévu une adaptation en français en 2010)

- **Pandémie grippale** Avec le passage de la grippe porcine en phase 6 OMS, le Groupe renouvelle ses recommandations aux salariés en terme d'hygiène. Des salariés relèvent que les distributeurs de produit désinfectant pour les mains disponible dans les sanitaires ne sont pas toujours complétés. Il peut arriver aussi qu'ils se bouchent.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Peut-on s'assurer de l'approvisionnement régulier et du bon état de fonctionnement de l'ensemble des distributeurs de produit désinfectant ?

Réponse : Les recharges de produit, y compris les produits désinfectants, sont régulièrement effectuées par la Société prestataire retenue. Tout manquement doit être signalé par le biais du '16' (téléphone et/ou mail).

- **Plans de continuité liés à la pandémie grippale** Des salariés ont eu connaissance de plans de continuité dont l'élaboration vient juste d'être lancée dans certaines directions

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelle est la raison de ce démarrage tardif ?
- A quelle date sera finalisé l'ensemble des plans de continuité du R&M ?

Réponse : A la demande des autorités gouvernementales, notre Groupe, eu égard à son rôle majeur pour la distribution de produits énergétiques vitaux pour le pays, a fait mettre en place, pour chaque activité business, un plan de continuation de l'activité. Ces dispositifs ont été initiés, pour la première fois, en 2006 dans le cadre du risque pandémique de la grippe aviaire.

Une mise à jour de ces dispositifs est en cours dans le cadre de la question du risque pandémique du virus A H1N1.

- **Suivi des problèmes de vibrations au Spazio** Les salariés s'interrogent sur la suite donnée aux problèmes de vibrations rencontrés sur le site du Spazio. Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelles informations a-t-on retirées à ce stade des jauges posées dans les lieux concernés ?
- Une explication peut-elle maintenant être apportée sur les vibrations ressenties en mai dernier à plusieurs reprises ?
- D'autres secousses ont-elles été ressenties et enregistrées par les jauges ?

Réponse : Cette question relève du champ de compétence du Comité d'Etablissement et du CHSCT qui ont été informés de ces vibrations.

- **Dysfonctionnements des ascenseurs Michelet A** Les salariés relèvent des dysfonctionnements répétés des ascenseurs de la batterie A et s'interrogent sur l'origine de ces anomalies.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quelles sont les causes de ces perturbations ?
- Le service de maintenance a-t-il été contacté et a-t-il entrepris les réparations nécessaires ?

Réponse : Des perturbations peuvent survenir actuellement dans le fonctionnement des ascenseurs (non arrêt à des étages programmés, redescente non programmée au rdc).

La Société Otis qui assure depuis des années la maintenance des ascenseurs de l'Etablissement met en place les actions correctives nécessaires en travaillant de nuit.

La durée prévisible des travaux est de 2 semaines (soit jusqu'au 4 juillet).

- **Navette Spazio - La Défense** Les salariés se félicitent de la mise en place en juin de cette navette reliant la Défense à l'établissement Spazio le matin et assurant le retour le soir.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Peut-on rappeler les créneaux horaires de fonctionnement de cette navette ainsi que les lieux précis de départ et d'arrivée ?
- Pour les salariés qui ne l'auraient pas encore empruntée, est-elle facilement identifiable (pancarte Total, ...) ?

Réponse : La Direction de l'Etablissement précise que tous les renseignements utiles se rapportant à cette nouvelle navette sont communiqués sur le site SPAZIO.net.

2.4 -TIGF

Par Frédérique BRAGUIER

Comité d'Entreprise du 9 juin

Activités TIGF : TFAD = 3,5, incident électrique sur LUG 73, accident fracture d'un doigt sur AGU - activation du plan grippe aviaire - fin grève GRdF- fin des travaux Libourne et la Teste - rencontre avec SOLAR pour Mont - travaux d'été en cours à Lussagnet, DCLI et Cana Lag-Izeaute - Galilée en production en juin - consultation CRE sur zone tarifaire - avant projet CCCG SNET lancé - budget 2010 en cours.

3ème directive adoptée fin avril, transposée pour février 2011, applicable à TIGF en 2013 : pourrait impliquer des conditions d'ancienneté pour le CODIR, de ne plus recourir aux prestations du groupe (détachement, juridique, SI, prêts..).

SG/RH : renouvellement de 3 administrateurs - prestation d'ergonomie à Toulouse -ADB tracés identifiés - plan de communication- externalisation de la logistique formation - lancement RH4U - arrivée de 50 stagiaires d'été - accord égalité professionnelle en cours - CPR PsychoSociaux : diagnostic ARACT à Toulouse - Règlement intérieur et substances accidentogènes.

Accords Intéressement/participation : avis plutôt favorable du CE et des OS.

Rapport 2008 du médecin du travail - mise en place du SSTL - DR Lalisce (05 59 92 20 24) est disponible sur demande en toute confidentialité.

Avis sur bilan formation : DIF sous utilisé, décalage des EIF avec le plan, les managers doivent plus s'impliquer dans la formation de leur équipe.

Activité CE : voyage Disney bien passé, tournoi de basket en cours, massage à mettre en place, les remboursements sont à jour, projet de voyages Égypte/Jordanie famille pour Pâques 2010.

Prochaine réunion 7 juillet - point à aborder : travail 3x8.

Aujourd'hui quelques avancées sur le CESU : (accord avec les OS en cours) ; voir ci-dessous

Réunion paritaire du 4 juin 2009

L'accord salarial 2009 a prévu la mise en place de CESH préfinancé par TIGF comme aide à la petite enfance. Cette réunion en a défini les premiers principes.

Un budget conjoint TIGF et CE est annoncé à hauteur de 10 000 Euros chacun pour préfinancer des CESH (Chèque emploi Service Universel) pour les parents (statut TIGF) d'enfants de moins de 11 ans pour 2009.

Les attributions se feraient sous forme de chèques de 10 Euros financés 1/3 TIGF, 1/3 CE et 1/3 salarié, à commander comme pour les tickets restaurant.

Des plafonds par enfant sont en train d'être évalués avec le critère d'âge (avant primaire / primaire) et le critère de ressources du foyer sur la base des 3 tranches du CE. Le planning prévoit une mise en place cet été.

Délégués du Personnel du 4 juin

Remplacement technicien de Carcassonne : demande faite le 29 mai au SG - la DOP a mis du temps à valider la demande.

PEG : compte géré par la direction financière de TIGF, un relevé annuel sera fait au 1er janvier. Les agents peuvent demander à la direction financière.

Responsabilités RO et RSES : sous-traitance de la fonction RO à Toulouse (chantier Station de Toulouse) contrairement à la réglementation, deux autres exemples au GMR Toulouse et GMR Pau - la direction répondra dans le CR

Gestion des frais de déplacement : information et formation - les modalités et les formulaires sont les mêmes, seul le destinataire est maintenant la DFSI (prestataire) - info sera précisée sur intranet. C'est externalisé depuis 3 mois maintenant.

Ordres de mission : modalités de déclaration de déplacement sous GTA et ne pas oublier de faire les autorisations de circuler pour l'utilisation du véhicule perso

CP : nb de jours reportés : 391 jours pour 48 salariés, 204 jours pour 25 salariés TSA

Eureka : fonction recherche à optimiser - 1 300 documents enregistrés, la codification des documents est encore mal maîtrisée, la recherche est aussi mal maîtrisée (ex utilisation de terme entre""), correspondant dans chaque direction valide la codification pour chaque document émis par la direction. Demande des DP d'une personne dédiée au classement et archivage. un groupe de travail en cours sur la GED s'y penche.

CP des Temps partiels : demande faite auprès du bureau du personnel - pas identifié par la direction - rédaction des règles sera faite et rdv avec DP fin juin pour résultat de l'examen de cas.

APAP : revue

A noter . M. Lainé partira le 31/10, son remplaçant est M. Olivier Robinet de RM (50ans) arrivera le 15/10

M. E. Goumondie a été pris comme responsable administratif du personnel

2.5 -TE&PF

Par Jacques LAMOUR et Yves MENAGE

La réunion du Conseil Syndical du SICTAME-UNSA, les 2 et 3 juillet à Bordeaux a été l'occasion de présenter la section TEPF et la problématique du devenir de l'entreprise TEPF

La section en 2010 ?

Le transfert de la plate-forme

Le transfert de la plate-forme TE&PF dès le 1^{er} janvier 2010 à la SOBEGI est une étape nécessaire qui va pérenniser l'activité des services industriels de la plate-forme. Cette phase transitoire va permettre le changement de dimension de la SOBEGI. La présence du client TE&PF garantira un support technique jusqu'en 2013. Le renforcement de la SOBEGI va être assuré par une augmentation de capital (arrivée de Cofely, filiale de GDF-Suez). La recherche de nouveaux industriels consommateurs de vapeur, eau réfrigérée et électricité sera facilitée par la présence d'un opérateur pérenne de la plate-forme : SOBEGI.

Prévision : 73 personnes actuellement à TE&PF seront détachées à la SOBEGI avec accord mutuel des deux parties. A l'heure actuelle il y a, au total, 286 personnes sur la plate-forme SOBEGI de Lacq (les CE de TE&PF et SOBEGI sont depuis février 2005 tenus informés des flux de personnels).

SOBEGI = Société Béarnaise de Gestion Industrielle créée en 1975 à Mourenx avec la mission de permettre la ré-industrialisation du site de Lacq en prévision de l'échéance de fin de gisement. SOBEGI achète et viabilise des terrains en vue de leur revente pour des projets industriels. Elle construit et gère des équipements techniques communs et fournit des services aux entreprises : distribution d'utilités, traitement des effluents, gestion de la sécurité, Maintenance, Bureau d'études. La SOBEGI est une plate-forme dont les coûts et les infrastructures peuvent être mutualisés entre les industriels s'installant sur cette plate-forme.

La SOBEGI est une filiale du Groupe TOTAL qui employait, fin avril 2009, 207 salariés dont 100 détachés chez TE&PF sur le site de Lacq. Les fonds propres de SOBEGI se répartissent comme suit :

- Groupe TOTAL (TDR et TE&PF :78%),
- Gaz de FRANCE-SUEZ ENERGIE SERVICES - COFELY : 22%.

Cette répartition évoluera sans doute pour l'achat complet de la plate forme de Lacq.

- TDR : Total Développement Régional SA est une filiale de TOTAL chargée de favoriser la création d'emplois dans les bassins économiques où le Groupe exerce ses activités.
- COFELY : filiale du groupe Gaz-de-France Suez, issue de la fusion ELYO et COFATECH. SOBEGI et ELYO avaient créé en 2008 la société SOBEGI Environnement pour gérer la station de traitement biodégradable de Lacq.

Actuellement, sur cette plateforme de chimie fine sont : Sanofi Aventis, Arkema, Chimex, Novasep, Speichim processing, sbs, Cerexafri, Phytocos et Abengoa à Lacq.

{ Pour ceux qui aiment la petite histoire, Jean-Claude qui est un local, nous signale qu'à l'origine, en 1975, la SOBEGI loge dans un petit appartement de la rue du Pic d'Annie à Mourenx. A ses commandes, un ami de JC, Philippe Reulet, ingénieur chimiste au CRL qui se lance dans l'aventure, en est le premier directeur. A ses côtés, une mourennoise pur cru, Annie Joseph, est la première salariée, elle vient de prendre sa retraite. « La photocopieuse était dans la salle de bains et mon bureau dans la cuisine se souvient-elle ! » }

Quelle population ?

Pour la GPEC, à TE&PF, il y a une population de 340 salariés à reclasser d'ici le 31 décembre 2013, compte-tenu de 260 départs en DA et PRC. Il est prévu que 71 personnes restent sur le site « TE&PF » après 2013 avec un statut TOTAL SA pour gérer l'entité juridique. (Une larme, le statut du mineur est mort, le statut Elf Aquitaine s'éteint !)

Elections chez TE&PF

En mai 2010, il faut s'avoir que vont avoir lieu les élections CE et DP pour le renouvellement des élus. En application de la nouvelle loi sur la représentativité, quel est le devenir de la section TE&PF du SICTAME-UNSA? C'est préoccupant et c'est pourquoi nous en avons parlé en Conseil syndical du SICTAME !

L'évolution de l'entreprise TE&PF.

TE&PF veut laisser une vitrine à Lacq et se lance dans le solaire en créant une **ferme solaire** sur le site de Lacq. Solutions retenues : Mise en place de divers capteurs :

- Ombrière de parking : 367 kWc, 2,5 M€ HT
- Portique/auvent d'entrée principale : 21 kWc, 240 k€ HT
- Pergola en terrasse du restaurant d'entreprise : 8,5 kWc, 110 k€ HT
- Centrale au sol pilote : 300 à 400 kWc, ~ 1,5 M€ HT
- Toiture en fibrociment : 70 à 140 kWc, ~ 600 kWc HT
- Toiture en membrane souple bâtiments HSEQ et formation : 50 à 70 kWc, ~ 350 k€ HT

Puissance cumulée installée : ~ 900 kWc

Investissement : ~ 5,3 M€ HT

Délais des travaux :

- Phase 1 : d'ici septembre 2009
- Phase 2 : d'ici décembre 2009

Raccordement au réseau : 1^{er} semestre 2010

En complément : le début de la fin du Bassin d'emploi de Pardies (64).

Les médias en ont largement parlé, c'est la fermeture, décidée par le groupe Texan, de l'usine implantée à Pardies. Celanese confirme la date du 1^{er} décembre 2009 pour l'arrêt de la production d'acide acétique et d'acétate de vinyle monomère.

Comment ?

Le dispositif de fermeture prévoit :

- des départs en pré-retraite à 54 ans, avec intégralité du salaire jusqu'à l'âge de prise de la retraite,
- une prime de 300 € par mois aux personnes qui, dans les 24 mois, retrouverait un travail mais à des conditions de salaire inférieures à celles de Celanese.

Des mesures ont été négociées au-delà des obligations légales avec :

- une indemnité de licenciement de 65 000 €,
- une prime de 5 000€ sous diverses formes,
- une indemnité spécifique pour les salariés postés de l'ordre de 10 000 €.

Le processus de fermeture de l'usine mobilisera le personnel, qui prendra ensuite ses congés et les licenciements devraient intervenir, pour les 350 employés, en 2010.

Pour procéder à la fermeture du site, les indemnités versées au personnel ainsi que les mesures de formation et de reclassement, le groupe Celanese a prévu dans ses comptes du deuxième semestre 2009, des charges de l'ordre de 90 à 100 millions de \$. L'impact sur la trésorerie s'étalera sur une période de deux ans, précise le groupe Texan et, de plus ces charges seront exclues du résultat par action et de celui concernant la rentabilité générale du Groupe !

(extraits de 'La République des Pyrénées des 4/5 et du 9 juillet 2009)

Avis du SICTAME-UNSA-TOTAL en CE de TE&PF concernant les mesures de transfert à SOBEGI

Certes c'est inéluctable, mais c'est déjà la fin physique du gisement de Lacq. Oui déjà, car l'histoire ne se refait pas mais il n'est pas inutile de rappeler ici et maintenant qu'à l'époque où l'usine traitait 30 millions de m³ de gaz brut/jour, des syndicats avaient souhaité que ce régime soit baissé afin de 'faire durer le gisement le plus longtemps possible' !

C'est donc la fin et, aujourd'hui, chaque partenaire a des devoirs.

La société TOTAL qui aurait pu attendre 2013 pour transférer une partie de ses installations industrielles à SOBEGI :

- doit accentuer ses efforts de re-industrialisation du Bassin d'emploi afin que celui-ci prenne un nouvel essor et,
- traiter son personnel correctement, à la hauteur des ambitions du Groupe,

Le syndicat SICTAME qui regrette cette précipitation veillera à ce que, lors du passage de la gouvernance TOTAL à SOBEGI d'ici 2010, le personnel soit traité de la meilleure façon afin d'assurer l'avenir de ce personnel détaché et ce, conformément aux cadres des statuts et chartes diverses en cours dans la Société TE&PF et le Groupe TOTAL.

Cette mutation, c'est sans doute l'avenir ?

Aussi, le SICTAME-UNSA-TOTAL ne s'opposera pas aux mesures qui lui sont présentées aujourd'hui.

2.6 - HUTCHINSON SNC - Chalette sur Loing

Nous avons le plaisir de vous annoncer la création d'une nouvelle section SICTAME-UNSA dans la branche chimie du groupe Total, chez Hutchinson SNC sur le site historique de Chalette sur Loing.

Le SICTAME-UNSA a désigné un représentant de section syndicale, Mahmut Arslan, et a participé à la négociation du protocole préélectoral concernant les élections CE et DP des 19 et 20 octobre 2009.

Vous pourrez trouver les courriers relatifs à cette nouvelle section à la fin de ces cahiers

3 - COMMISSION EXPATRIATION du CCE UES-AMONT du 19 mai 2009

Par Jean-Michel PRIGENT et Vincent CORPEL

Cette réunion s'est tenue en visioconférence entre PAU et PARIS de 14h à 17h.

Étaient présents :

Direction : Mme Gibert (RHCI/RS), M. Théze (RHCI/RS) à Paris et M. Lassailly (RHCI/ADM/ES) à Pau

Organisations Syndicales : présentes uniquement à Pau ; aucun représentant à Paris

- CGT : A. Vayssier (Président), J. Gomez
- SICTAME-UNSA : J.M. Prigent, P.V. Corpel
- CFE-CGC : M. Lompré (remplaçant)
- CFDT, CFTC, FO : pas de représentant

(Ndlr 1 : On notera que 3 syndicats sur 6 n'étaient pas représentés, ni à Pau ni à Paris : le sort des expatriés ne semble pas beaucoup les préoccuper ce qui est bien regrettable pour cette seule instance représentative qui ne se réunit, qui plus est, que deux fois par an !)

(Ndlr 2 : Le SICTAME-UNSA déplore une nouvelle fois que les questions préalables à cette réunion de la Commission n'aient pas été transmises à la Direction par le Président de cette commission. Ces questions détaillées lui avaient pourtant été adressées par les représentants SICTAME, plusieurs semaines avant la tenue de la réunion. Cf. ces questions en annexes).

Ordre du jour :

- ↪ 1- Point sur les effectifs
- ↪ 2- Présentation des évolutions récentes des RAPMI
- ↪ 3- RAPMI :
 - 3-1 Délai de route
 - 3-2 Frais de voyages
 - 3-3 Statut célibataire
 - 3-4 ICV : indice K
- ↪ 4- Emploi pour le conjoint affecté en Expatriation
- ↪ 5- Allongement de la durée des affectations
- ↪ 6- Questions diverses

3-1- Point sur les effectifs

Ci-après les planches présentées par Mme Gibert concernant les effectifs :

Planche 1 : Effectifs du Groupe en mobilité internationale par zone géographique (au 31/12/2009) R.A.S.

Zone d'affectation Zone d'origine	Afrique	Am. du Nord	Am. du Sud	Asie	DOM TOM	Europe	France	Moyen-Orient	Océanie	Total
Afrique	94	3	4	12	1	10	184	8	1	317
Amérique du Nord	8	1	2	10		7	23	9		60
Amérique du Sud	21	4	9	6		9	52	8		109
Asie	24	4		38		11	64	26	3	170
DOM TOM							1			1
Europe	81	41	13	57	2	89	270	61	2	616
France	1 082	125	114	291	23	586		364	12	2 597
Moyen-Orient	3	1		3		3	19	8		37
Océanie	1			3			3			7
Total :	1314	179	142	420	26	715	616	484	18	3 914

Planche 2 : Effectifs TOTAL S.A en mobilité internationale (au 31/12/2009)

BRANCHE D'AFFECTION		CADRE	OETAM	Total
E&P		1508	325	1833
AUTRES BRANCHES	GEN HOLDING T&S	30 15 5		30 15 5
Total		1558	325	1883

BRANCHE D'AFFECTION	E&P	AUTRES BRANCHES	Total
AGE MOYEN	43.62	46.76	43.70

	BRANCHE D'AFFECTION		
ZONE GEOGRAPHIQUE DE TRAVAIL	E&P	AUTRES BRANCHES	Total
AFRIQUE	950	2	952
AMERIQUE DU NORD	1		1
AMERIQUE DU SUD	69	4	73
ASIE	202	14	216
EUROPE	277	26	303
MOYEN-ORIENT	323	4	327
OCEANIE	11		11
Total	1833	50	1883

AFFECTION		RESIDENT	ROTATIONNEL	Total
E&P		1306	527	1833
AUTRES BRANCHES	GEN HOLDING T&S	30 15 4		30 15 5
Total		1355	528	1883

A la lecture de cette planche, on constate une forte augmentation d'expatriés par rapport au 31/12/2007 :

	AFRIQUE	AMERIQUE DU NORD	AMERIQUE DU SUD	ASIE	EUROPE	MOYEN ORIENT	OCEANIE	TOTAL
Dec-07	787	2	84	249	257	365	8	1752
Dec-08	952	1	73	216	303	327	11	1883
Variation	165	-1	-11	-33	46	-38	3	131

Le SICTAME demande à connaître le nombre et la répartition des célibataires géographiques. Ces informations seront fournies prochainement (de l'ordre de 200 personnes).

Les membres de la Commission demandent que ces chiffres célibataires géographiques soient fournis systématiquement.

Le SICTAME demande que des pourcentages d'évolution figurent sur ces planches statistiques.

3-2- Présentation des évolutions récentes des RAPMI

- **Majorations géographiques** : E. Lassailly présente les évolutions concernant les coefficients :
 - ↳ Bolivie passe de 50% à 55% (Pb de sécurité)
 - ↳ Yémen passe de 65%+10% à 70% + 5% (entre dans le « club » des pays à majoration géographique permanente > ou = à 70 %)
 - ↳ 3 nouvelles affectations :
 - KAZAKHSTAN Astana 70% (« club » des > ou = à 70 %),
 - CANADA Edmonton 25%,
 - CANADA Fort Mc Murray 30%
- Actualisation de l'**Indemnité Familiale d'Expatriation** (calée sur les évolutions de celle de la Caisse d'Allocation Familiale française et versée mensuellement)
 - M2 165 € (au lieu de 155 €)
 - M3 345 € (au lieu de 340 €)
 - M4 525 € (au lieu de 495 €)
 - Par enfant supplémentaire de moins de 20 ans 190 € (au lieu de 170 €)
 - APE 275 € (au lieu de 270 €)

- **Allocation trimestrielle de scolarité** : « *les propres enfants à charge des salariés célibataires, divorcés ou veufs, bénéficient de l'Allocation Trimestrielle de scolarité* ».

Tenant compte de ce qui précède, mise à jour du tableau « Prise en charge des enfants » (p 44 des RAPMI avril 2009)

Le SICTAME profite de cette présentation pour rappeler une question posée en réunion DP et qu'il espérait voir transmise à la Direction :

« Un expatrié divorcé avec enfant à la garde de l'autre parent (ex conjoint) mais conservant néanmoins une charge financière (pension alimentaire) et surtout droit et devoir de visite de ses enfants, est considéré par les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) comme "célibataire". Hors dans ce cas :

- *les contraintes financières auxquelles doit faire face cet expatrié divorcé sont au moins équivalentes à celle d'une famille avec enfants ;*
- *l'éloignement de ses enfants est le même que celui considéré par les RAPMI pour un célibataire géographique.*

Le SICTAME-UNSA demande que :

- *le statut de "célibataire" ne soit appliqué qu'à un salarié effectivement seul ET sans enfant (ou avec des enfants qui ne sont plus à charge) ;*
- *à partir du moment où le salarié divorcé a des enfants scolarisés et donc à charge en France, que le statut de "célibataire géographique" lui soit appliqué ».*

- **Pas d'actualisation des barèmes d'indemnités** : l'évolution de l'indice INSEE (*hors tabac/ensemble des ménages*) entre avril 2008 (*indice retenu lors de la mise à jour au 01/07/2008 des RAPMI*) et décembre 2008 (*dernier indice connu en janvier 2009*) a été inférieure à 3 %.

- **Fiscalité des stock-options et actions conditionnelles** : mise en place d'une compensation sous la forme du remboursement d'une partie de l'impôt lorsque l'expatrié est soumis à une double imposition sur la même plus value d'acquisition.

Concernant la fiscalité et le calcul de l'impôt théorique «RAPMI» , la Commission demande que soit pris en compte les diverses déductions fiscales auxquelles a droit le collaborateur lorsqu'il exerce son activité en France (*par exemple : déduction emprunts achat de résidence principale, déduction pour dépenses liées à personnes à charge, etc...*).

A ce propos, la Direction dit que la solution actuelle a été choisie parce qu'elle était la plus facile à mettre en œuvre ; elle retient néanmoins la demande de la Commission d'aligner la fiscalité « RAPMI » sur la fiscalité françaises.

(Ndlr : Rappelons que le principe de « compensation fiscale » appliqué de tout temps aux expatriés consiste à leur faire supporter, quelle que soit la fiscalité du pays où ils résident, la charge fiscale qu'ils supporteraient en France. Ce principe doit bien prendre en compte toutes les dispositions fiscales qui existent en France et qui peuvent atténuer cette charge de l'impôt.

- **Délai de route** :

« Délai de route : aux droits à congés annuels s'ajoute, une fois par an, un délai de route de 1 jour - dans chaque sens - sauf en cas d'affectation dans les pays suivants : ARGENTINE (Rio Grande) - AUSTRALIE - BANGLADESH - BOLIVIE - BRUNEI - CHILI - COREE (hors SEOUL) - FIDJI - INDE (Surat) - INDONESIE (JKT/BPN/Bontang) - MALAISIE - MYANMAR - Nouvelle CALEDONIE - PAKISTAN - PHILIPPINES - POLYNESIE, pays pour lesquels le délai de route est de 1,5 jours dans chaque sens ».

La Commission demande quel est le changement par rapport à la version précédente des RAPMI.

Le SICTAME note que le seul changement est certainement la phrase « **dans chaque sens** » au lieu d « **par voyage** » dans les versions précédentes des RAPMI ; le SICTAME pense que cette phrase a été changée pour éviter d'attribuer un délai de route :

- de 2 fois 1 jour aux pays à majoration géographique > ou = à 70 pour lesquels les collaborateurs se voient attribuer **2 voyages** par an.
- de 2 fois 1 jour aux collaborateurs célibataire qui se voient attribuer **2 voyages** par an.
- de 5 fois 1 jour aux célibataires géographiques qui ont droit à **5 voyages par an**.

Le SICTAME profite de cette présentation pour réitérer une demande exposée en réunion DP et qu'il espérait voir transmise aux Relations Sociales avant la tenue de la réunion :

« Au chapitre 6.1.2 "Congés annuels", les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale prévoient 2 Allers-retours pour le salarié célibataire civil et 5 pour le célibataire géographique, au titre des congés payés annuels.

D'autre part, les RAPMI prévoient au chapitre 5.1.3 "Délai de route", un délai de route de 1 jour par voyage et ce, une fois par an.

Le SICTAME UNSA demande que ces deux règles soient accordées en attribuant un délai de route de 1 jour par voyage mais 2 fois par an pour les salariés "célibataire civil" et 5 fois par an pour les salariés "célibataire géographique" au lieu de 1 seule fois ? (les temps passés à voyager ne pouvant être considérés comme du temps de repos surtout dans le cas des célibataires géographiques voyageant 5 fois par an). »

La Commission souligne que ces délais de route sont « mesurés » alors que ces voyages sont réputés se faire en « classe économique » (RAPMI 6.1.2.).

La Direction avoue ne pas voir elle-même le changement intervenu et promet à la Commission qu'elle sera tenue au courant du changement qu'a voulu exprimer le rédacteur de ce point des RAPMI avril 2009.

3-3- RAPMI

➤ 3-3-1 Délai de route :

Le SICTAME rappelle à la Commission ce qu'il a dit précédemment à propos des délais de route (cf. 2-délai de route) pour :

- ☞ les collaborateurs expatriés avec leur famille dans des pays à Maj Géog > ou = 70% qui ont droit à 2 voyages AR par an et qui devraient avoir **2 fois 2 jours** de délai de route.
- ☞ les collaborateurs expatriés en célibataire dans des pays à Maj Géog > ou = 70% qui ont droit à 2 voyages AR par an et qui devraient avoir **2 fois 2 jours** de délai de route.
- ☞ les collaborateurs expatriés en célibataire « géographique » (tous pays) qui ont droit à 5 voyages AR par an et qui devraient avoir **5 fois 2 jours** de délai de route.

Les temps passé à voyager ne pouvant être considérés comme du temps de repos, surtout dans le cas des célibataires géographiques voyageant 5 fois par an.

E. Lassailly pour la Direction répond en prenant deux exemples de délai de route (Aberdeen et Alger) qui ont droit à un jour aller et un jour retour une fois par an alors que leur temps de voyage est inférieur au délai de 1 jour à l'aller et au retour par an.

Le SICTAME-UNSA remarque qu'en revanche, dans les pays où le temps de parcours est beaucoup plus long (pays africains, Asie par exemple), les collaborateurs en famille, célibataire ou célibataire géographique ne disposent eux aussi que d'une seule journée aller et une journée retour alors que la différence de temps de parcours est significative ; la situation est pire encore pour les pays à Maj Géog > ou = 70% où les collaborateurs en famille, célibataire ou célibataire géographique disposent de 2 à 5 voyages par an selon le cas.

La Commission explique longuement le problème en prenant des exemples concrets NIGERIA 5 voyages A/R = 10j pas de réponse.

Mme Gibert fait remarquer que les expatriés rentrent en fin d'affectation avec plein de jours de congés à prendre.

(Ndlr : cette réponse habituelle de la Direction est tout à fait inadmissible !).

La Commission fait remarquer que c'est un problème d'encadrement, il n'y a qu'à voir ce qui se passe maintenant en France où il y a très peu de dérogations pour report de congés et donc les gens les prennent.

La Direction, saisie pour la 2^{ème} fois à propos de ce sujet (précédemment en novembre 2008), enregistre cette demande de la Commission d'alignement des règles d'attribution de voyage et de délai de route (1 voyage par an = 1 AR par an de délai de route, 2 voyages par an = 2 AR par an de délai de route, 5 voyages par an = 5 AR par an de délai de route).

➤ 3-3-2 Frais de voyage

Le SICTAME, une nouvelle fois à l'origine de ce point à l'ordre du jour, rappelle la question déjà posée en DP :

« Dans la version 2008 des RAPMI, chapitre Frais de voyage (page 23), la phrase suivante a été rajoutée dans le paragraphe 6.1.2. Par rapport à la version 2007:

"Si la date de départ en congé est voisine de celle prévue de fin d'affectation, le départ en congé est reporté jusqu'à cette date et la prise en charge des frais de voyage est effectuée au titre de la fin d'affectation, aux conditions exposées au 6.1.1."

S'appuyant sur ce texte modifié sans que la Commission Expatriation soit informée, la filiale TEP UK procède de la manière suivante :

Lors de la dernière année d'expatriation, il n'y a pas d'indemnisation même si le collaborateur a pris des congés en France à Noël ou à Pâques, ceux-ci pouvant être considérés comme congés annuels et très éloignés de la date prévue de fin d'affectation. La filiale fait ainsi l'économie d'un voyage sur le dos des collaborateurs expatriés; elle incite implicitement à ne prendre ses congés qu'en fin de séjour avec toutes les conséquences en terme de faisabilité si le collaborateur enchaîne une autre expatriation par exemple.

Le Sictame-UNSA demande pourquoi le changement de ce chapitre 6.1.2 n'a pas été signalé à la Commission Expatriation ? Il demande que soit tenu compte de ces observations sur l'application particulière faite par cette filiale au détriment des collaborateurs expatriés. »

E. Lassailly, pour la Direction, répond à la Commission que cette façon de procéder a toujours existé : pour une expatriation de 3 ans par exemple :

- ☞ Voyage d'arrivée : frais de voyage au titre du début d'affectation
- ☞ Voyage congés annuels de la 1ere année d'expatriation : dû au collaborateur au titre des frais de voyage congés 1ere année
- ☞ Voyage congés annuels de la 2eme année d'expatriation : dû au collaborateur au titre des frais de voyage congés 2eme année
- ☞ Voyage de départ : frais de voyage au titre de fin d'affectation (pas de voyage congés dus).

La Commission constate que ce raisonnement ne tient pas compte de la phrase énoncée au 6.1.2 des RAPMI Congés Annuels :

« Au titre des congés payés annuels (donc 1 fois par an), la filiale prend en charge les frais de voyage....sur la base de :

- ☞ 1 AR par an pour le salarié et chaque membre de sa famille (donc 1 AR par an)
- ☞ 2 AR par an pour un célibataire civil (donc 2 AR par an)
- ☞ 5 AR par an pour un célibataire civil (donc 5 AR par an).... »

Si cette façon de faire a toujours existé, la Commission demande à la Direction pourquoi la phrase : « *Si la date de départ en congé est voisine de celle prévue de fin d'affectation, le départ en congé est reporté jusqu'à cette date et la prise en charge des frais de voyage est effectuée au titre de la fin d'affectation, aux conditions exposées au 6.1.1.* »

Enfin, la Commission demande quelle durée peut être considérée comme voisine de la date de fin d'affectation dans la phrase « *Si la date de départ en congé est voisine de celle prévue de fin d'affectation* ».

Une nouvelle fois la Direction ne peut répondre précisément sur ce sujet ; elle demande à la Commission de ne pas voir malice dans l'ajout de ce dernier paragraphe ; elle prend note de l'interrogation de la Commission et promet qu'elle sera tenue informée très vite de ce qu'a voulu exprimer le rédacteur de ce point des RAPMI juillet 2008.

Sans vouloir trop insister, le SICTAME déplore une fois de plus que, comme il le demandait, cette question n'ait pas été soumise par le Président de la Commission à la Direction avant la tenue de la réunion pour obtenir une réponse en séance et non après coup.

➤ 3-3-3 Statut Célibataire :

Le SICTAME à l'origine de ce point de l'ordre du jour précise que ce sont des mesures exceptionnelles prises à la suite du retour des familles en décembre 2006 à Port-Harcourt (*note Villareal décembre 2008*) et essentiellement du statut de célibataire géographique dont elle veut parler. Le SICTAME rappelle qu'une fois de plus ce sont bien les célibataires géographiques qui sont les plus « mal traités » :

- ☞ cf. supra 2 - Allocation trimestrielle de scolarité,
- ☞ cf supra 2 - délai de route,
- ☞ nombre de voyages identique pour les célibataires géographique quel que soit le pays et ses contraintes,

☞ cf changement au 1^{er} janvier concernant les mesures exceptionnelles prises à la suite du retour des familles en décembre 2006 (*note Villareal décembre 2008*) avec notamment un durcissement des conditions faites aux expatriés célibataires géographiques,

alors que ce sont des collaborateurs durablement séparés de leur famille et des collaborateurs très utiles sur place, en filiale, puisque ... dégagés de contraintes familiales et d'horaires.

La Commission a de nouveau droit à une explication complète des événements entre décembre 2006 et décembre 2009 et des différentes situations qui se sont produites ; à partir du 1/1/2009 on « assainit » et on remet les « conditions » à 0. Pour les nouveaux partants le statut est en connaissance de cause. (*Ndlr : A nouveau longue discussion sur le statut de célibataires géographiques ... transport, période de retour au sein de la famille, tout seul en expat il travaille plus ; l'économie sur le nombre de jours travaillés est dérisoire par rapport au coût annuel facturé de l'expatrié.*)

NB : N'ayant pas été saisie de ce sujet par le Président avant la réunion de la Commission comme le demandait le SICTAME et n'ayant pas de réponse concrète à y apporter, la Direction n'a fait qu'écouter sans rien proposer.

➤ 3-3-4 ICV : indice K

Le SICTAME, une nouvelle fois à l'origine de ce point à l'ordre du jour, rappelle la question déjà posée en DP :

« *Le SICTAME-UNSA demande que les RH filiales tiennent à la disposition des collaborateurs expatriés et signalent par un message:*

- *toutes les variations de l'indice K fourni par l'ORC dès qu'il s'en produit une avec un rappel de la valeur du dernier indice et sa date de mise à jour,*
- *les variations de taux de change euro/monnaie nationale ayant conduit à cette variation de l'indice K*
- *et/ou les variations constatées de prix du budget "biens et services" ayant conduit à cette variation de ce même indice K*

Toutes les autres formules conduisant au calcul de l'ICV étant explicitées dans les RAPMI (budget "biens et services", revenu consommable), le SICTAME-UNSA demande que soit communiquée à la Commission la formule de l'indice K (Indice différentiel du Coût de la Vie entre pays d'origine et d'affectation) établie par l'ORC et que ni les RAPMI, ni les "Mémentos de l'Expatrié" ne détaille. »

3-4 - Emploi pour le conjoint affecté en Expatriation

Le SICTAME, une nouvelle fois à l'origine de ce point à l'ordre du jour, rappelle la question déjà posée en DP :

« *Lors du dernier bilan Géosciences en janvier dernier, le Directeur Géosciences et le responsable des carrières Géosciences, interrogés à ce sujet, ont dit que tout était mis en oeuvre lors de l'expatriation d'un collaborateur pour attribuer également un poste dans la filiale d'expatriation à son conjoint collaborateur du Groupe.*

Le SICTAME-UNSA demande si tout est également fait par le Groupe dans un souci d'exemplarité quand un mouvement affecte un collaborateur du Groupe dont le conjoint est employé d'une société contractée par le Groupe et dont les compétences sont utilisées par le coeur des métiers. »

3-5 - Allongement de la durée des affectations

Le SICTAME, une nouvelle fois à l'origine de ce point à l'ordre du jour, rappelle la question déjà posée en DP :

« *Lors du "Bilan Géosciences" à Pau, le Directeur Géosciences a souhaité un allongement de la durée moyenne des expatriations à 4 années plutôt qu'à 3 actuellement, insuffisante à son sens pour une bonne intégration culturelle et relationnelle dans les pays d'affectation.*

Les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale prévoient déjà, depuis leur version d'octobre 2007 puis de juillet 2008, une incitation de l'expatrié à prolonger son séjour de 24 mois au-delà de la 2eme année de présence, mais seulement dans les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 (ce qui exclut donc la République du Congo).

En cas d'allongement de la durée moyenne des affectations en expatriation à 4 années, le SICTAME-UNSA demande que :

- ☞ *les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale, "calées" actuellement sur une durée moyenne de 3 ans, prévoient un éventuel allongement à la seule demande de l'expatrié et soient adaptées en conséquence (renouvellement de l'indemnité de petit équipement versée localement en début d'affectation, prolongation de l'indemnité voiture versée au maximum pendant 3 ans,...) ;*
- ☞ *l'Incitation Complémentaire prévue pour les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 soit étendue à partir du 37^{me} mois aux pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est strictement inférieur à 1,7 ;*
- ☞ *l'Incitation Complémentaire prévue pour les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 soit forfaitisée et versée dans ces pays à conditions difficiles dès le 25^{me} mois (retour aux RAPMI version octobre 2007). »*

La Direction confirme qu'une réflexion est menée sur l'allongement de la durée moyenne des expatriations ; elle n'est pas en mesure pour le moment d'en dire plus ni sur cet allongement de durée moyenne ni sur ce que cela entraînerait pour les RAPMI.

3-6 - Questions Diverses

Seule question « diverse » posée par le SICTAME à propos des conditions de travail Shtockman :

« Depuis quelques mois, un petit nombre d'expatriés Total ont été détachés au sein de la société Shtokman Development AG, filiale de Gazprom, Total et StatoilHydro. Outre les difficultés plus ou moins habituelles du travail en expatriation, difficultés librement acceptées et assumées, se posent deux problèmes précis :

- ☞ *la situation administrative de ces expatriés n'est pas claire : en l'absence d'un contrat de travail russe, ils n'ont pas droit à un visa de résident et vivent à Moscou (ainsi que leur famille) sur des visas business de 3 mois, dont le renouvellement nécessite régulièrement des séjours en France, y compris en période scolaire. Déjà, durant l'an dernier, une famille avec enfants avait dû rentrer en cours d'année scolaire. Cette année, en dépit des assurances verbales données aux nouveaux expatriés, aucune évolution de la situation n'est constatée, et rien n'est même fait pour, au minimum, organiser ni même faciliter ces voyages de renouvellement de visa en période de vacances scolaires, ce qui serait un moindre mal. Pourquoi a-t-on laissé des familles partir sans s'assurer au minimum que la scolarité des enfants pourrait être normale et stable ?*

Quel suivi est-il exercé par la maison mère sur ces problèmes ?

- ☞ *d'un point de vue bureau, la situation, depuis l'installation dans des locaux provisoires (en attendant un hypothétique déménagement vers de nouveaux locaux au plus tôt au printemps 2009), est critique : bureaux paysagers, sans fenêtre pour certains, avec une surface au sol disponible parfois inférieure à 3 m² par personne. Outre les conséquences négatives sur le travail en lui-même, est-il normal de détacher ces personnels sans s'assurer des conditions de travail qui leur seront imposées ?*

La Direction : La situation est en voie de normalisation, la filiale a déménagé dans de nouveaux bureaux, les contrats étant signés les problèmes de visas sont réglés ou en passent de l'être.

NB des représentants SICTAME : Vincent Corpel et Jean-Michel Prigent :

Au cours de la réunion du 19 mai 2009, nous avons posé à nouveau toutes les questions déjà posées en réunion des Délégués du Personnel et restées pour la plupart sans réponse.

Contrairement à ce que répond la Direction en réunion des Délégués du Personnels aux questions relatives au personnel expatrié, à savoir *« Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel »*, le SICTAME soutient au contraire que :

- les expatriés sont des salariés comme les autres,
- les questions posées en DP le sont au nom de tout le personnel, quel que soit son lieu d'affectation : un salarié du siège est peut-être un futur expatrié qui s'ignore !

Aussi le SICTAME continuera à défendre les expatriés auprès de la Direction en lui soumettant leurs problèmes, leurs difficultés et leurs réclamations. A ce titre, le SICTAME continuera à poser des questions DP au nom de tout le personnel : du Siège, expatriable, futur expatrié ou non.

3-7 - Liste des questions et des réponses concernant les questions relatives à l'expatriation qui ont été posées au cours des réunions DP du 20 novembre 2008 au 23 avril 2009.

3-7-1- Délai de route "célibataire civil" et "célibataire géographique" (DP du 20 Novembre 2008)

Au chapitre 6.1.2 "Congés annuels", les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale prévoient 2 Allers-Retours pour le salarié célibataire civil et 5 pour le célibataire géographique, au titre des congés payés annuels.

D'autre part, les RAPMI prévoient au chapitre 5.1.3 "Délai de route", un délai de route de 1 jour par voyage et ce, une fois par an.

Les Élus SICTAME UNSA demandent si ces deux règles peuvent être accordées en attribuant un délai de route de 1 jour par voyage mais 2 fois par an pour les salariés "célibataire civil" et 5 fois par an pour les salariés "célibataire géographique" au lieu de 1 seule fois ? (le temps passé à voyager ne pouvant être considéré comme du temps de repos surtout dans le cas de célibataire géographique voyageant 5 fois par an).

Réponse DP : Cette question est à l'ordre du jour de la prochaine Commission Expatriation.

3-7-2- Conditions de travail Shtockman (DP 11 Décembre 2008)

Depuis quelques mois, un petit nombre d'expatriés Total ont été détachés au sein de la société Shtokman Development AG, filiale de Gazprom, Total et StatoilHydro. Outre les difficultés plus ou moins habituelles du travail en expatriation, difficultés librement acceptées et assumées, se posent deux problèmes précis :

- la situation administrative de ces expatriés n'est pas claire : en l'absence d'un contrat de travail russe, ils n'ont pas droit à un visa de résident et vivent à Moscou (ainsi que leur famille) sur des visas business de 3 mois, dont le renouvellement nécessite régulièrement des séjours en France, y compris en période scolaire. Déjà, durant l'an dernier, une famille avec enfants avait dû rentrer en cours d'année scolaire.

Cette année, en dépit des assurances verbales données aux nouveaux expatriés, aucune évolution de la situation n'est constatée, et rien n'est même fait pour, au minimum, organiser ni même faciliter ces voyages de renouvellement de visa en période de vacances scolaires, ce qui serait un moindre mal.

Pourquoi a-t-on laissé des familles partir sans s'assurer au minimum que la scolarité des enfants pourrait être normale ?

Quel suivi est-il exercé par la maison mère sur ces problèmes ?

- d'un point de vue bureau, la situation, depuis l'installation dans des locaux provisoires (en attendant un hypothétique déménagement vers de nouveaux locaux au plus tôt au printemps 2009), est critique : bureaux paysagers, sans fenêtre pour certains, avec une surface au sol disponible parfois inférieure à 3 m² par personne. Outre les conséquences négatives sur le travail en lui-même, est-il normal de détacher ces personnels sans s'assurer des conditions de travail qui leur seront imposées ?

Réponse DP : Cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel. On peut néanmoins apporter les précisions suivantes :

Les salariés du Groupe actuellement expatriés en Russie pour le projet Shtokman sont en situation de "pré projet" et sont confrontés aux conditions de travail qui caractérisent le démarrage de projets de ce type.

Notre partenaire russe la Shtokman Development AF, travaille actuellement à améliorer les conditions administratives de ces personnels. Par ailleurs, une amélioration des bureaux est également attendue pour le printemps prochain.

3-7-3- Nigéria Port Harcourt (PHC) : changement au 1^{er} janvier concernant les mesures exceptionnelles prises à la suite du retour des familles en décembre 2006 (DP 22 Janvier 2009)

Aucun changement n'étant intervenu à ce jour dans les conditions de vie des expatriés à PHC (on note au contraire qu'il y a eu encore un enlèvement d'un salarié de Total E & P Nigeria et de son épouse le 9 janvier et que les familles des expatriés avec enfants ne sont pas prévues y revenir avant l'été), les DP du SICTAME-UNSA demandent pourquoi les mesures exceptionnelles prises à la suite du retour des familles en décembre 2006 changent au 1^{er} janvier 2009 (note E. Villareal décembre 2008) avec notamment un durcissement des conditions faites aux expatriés "célibataires géographiques" suivant leurs dates d'affectation à Total E & P Nigeria (PHC). Il n'est pas normal que les conditions de rémunération définies lors de la décision relative à l'expatriation puissent être unilatéralement revues à la baisse au cours de l'expatriation alors que les conditions de vie et les difficultés restent les mêmes.

Réponse DP : La majoration exceptionnelle de 10 % avec plancher à 1000 € qui vise à compenser la situation actuelle à Port Harcourt est bien maintenue. Les modifications qui interviennent au 1^{er} janvier concernent des mesures transitoires mises en place en 2006 et visant à faciliter l'installation des familles rapatriées en France. Après deux années d'application, il a été considéré que la situation de ces familles était normalisée en France et ne justifiait plus de mesures dérogatoires à la réglementation.

3-7-4- Expatriation/Allongement de la durée moyenne des expatriations à 4 années (DP 22 janvier 2009)

Lors du très récent "Bilan Géosciences" à Pau, le nouveau Directeur Géosciences a souhaité un allongement de la durée moyenne des expatriations à 4 années plutôt qu'à 3 actuellement, insuffisante à son sens pour une bonne intégration culturelle et relationnelle dans les pays d'affectation.

Les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale prévoient déjà, depuis leur version d'octobre 2007 puis de juillet 2008, une incitation de l'expatrié à prolonger son séjour de 24 mois au-delà de la 2^{ème} année de présence, mais seulement dans les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 (ce qui exclut donc le Yémen et la République du Congo).

En cas d'allongement de la durée moyenne des affectations en expatriation à 4 années, les DP du SICTAME-UNSA demandent que:

- les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale, "calées" actuellement sur une durée moyenne de 3 ans, prévoient un éventuel allongement à la seule demande de l'expatrié et soient adaptées en conséquence (renouvellement de l'indemnité de petit équipement versée localement en début d'affectation, prolongation de l'indemnité voiture versée au maximum pendant 3 ans,...) ;
- l'Incitation Complémentaire prévue pour les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 soit étendue à partir du 37^{ème} mois aux pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est strictement inférieur à 1,7 ;
- l'Incitation Complémentaire prévue pour les pays dont le coefficient de majoration géographique permanente est supérieur à 1,7 soit forfaitisée et versée dans ces pays à conditions difficiles dès le 25^{ème} mois (retour aux RAPMI version octobre 2007).

Réponse DP : Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel, mais de la Commission Expatriation.

3-7-5- Elargissement du statut de célibataire géographique (DP 22 janvier 2009)

Un expatrié divorcé avec enfant à la garde de l'autre parent (ex conjoint) mais conservant néanmoins une charge financière (pension alimentaire) et surtout droit et devoir de visite de ses enfants, est considéré par les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale (RAPMI) comme "célibataire".

Hors dans ce cas :

- les contraintes financières auxquelles doit faire face cet expatrié divorcé sont au moins équivalentes à celle d'une famille avec enfants ;
- l'éloignement de ses enfants est le même que celui considéré par les RAPMI pour un célibataire géographique.

Les DP SICTAME-UNSA demandent que :

- le statut de "célibataire" ne soit appliqué qu'à un salarié effectivement seul ET sans enfant (ou avec des enfants qui ne sont plus à charge) ;
- à partir du moment où le salarié divorcé a des enfants scolarisés et donc à charge en France, que le statut de "célibataire géographique" lui soit appliqué.

Réponse DP : Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel, mais de la Commission Expatriation.

3-7-6- Nigéria Port Harcourt (PHC) : Changement au 1^{er} janvier concernant les mesures exceptionnelles (DP du 19 février 2009)

La note E. Villareal de décembre 2008 revoit à la baisse les conditions financières pour les expatriés affectés en 2008, ainsi que les facilités de retour pour les célibataires géographiques. Les conditions de vie ne se sont pas améliorées puisque 3 enlèvements ont eu lieu encore récemment.

Comment justifier les conditions revues à la baisse ?

Les expatriés auront-ils comme précédemment la possibilité d'accepter ces nouvelles conditions ou demander une nouvelle affectation ?

Réponse DP: Cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel.

3-7-7- RAPMI : Economie d'un voyage sur le dos des expatriés (DP du 19 février 2009)

Dans la version 2008 des RAPMI, chapitre Frais de voyage (page 23), la phrase suivante a été rajoutée dans le paragraphe 6.1.2. Par rapport à la version 2007:

"Si la date de départ en congé est voisine de celle prévue de fin d'affectation, le départ en congé est reporté jusqu'à cette date et la prise en charge des frais de voyage est effectuée au titre de la fin d'affectation, aux conditions exposées au 6.1.1."

S'appuyant sur ce texte modifié sans que la Commission Expatriation soit informée, la filiale TEP UK procède de la manière suivante :

Lors de la dernière année d'expatriation, il n'y a pas d'indemnisation même si le collaborateur a pris des congés en France à Noël ou à Pâques, ceux-ci pouvant être considérés comme congés annuels et très éloignés de la date prévue de fin d'affectation. La filiale fait ainsi l'économie d'un voyage sur le dos des collaborateurs expatriés ; elle incite implicitement à ne prendre ses congés qu'en fin de séjour avec toutes les conséquences en terme de faisabilité si le collaborateur enchaîne une autre expatriation par exemple.

Les délégués Sictame-UNSA demandent pourquoi le changement de ce chapitre 6.1.2 n'a pas été signalé à la Commission Expatriation? Ils demandent que soit tenu compte de leurs observations sur l'application particulière faite par cette filiale au détriment des collaborateurs expatriés.

Réponse DP : Cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel et devrait être examinée lors de la prochaine Commission Expatriation.

3-7-8- Variation indemnité du coût de la vie (ICV) (DP du 20 mars 2009)

Cette question est posée au nom des salariés du Siège qui attendent une réponse pour se déterminer en vue d'une possible expatriation. Elle peut aussi intéresser les salariés expatriés.

La valeur de l'ICV est issue d'une formule compliquée dans laquelle interviennent entre autres le taux de change Euro/devise du pays et le coût de nombreux items sur le lieu d'expatriation. A cet effet, deux fois par an, une enquête de prix est effectuée par ORC (société extérieure à laquelle s'adresse le Groupe pour le calcul de l'ICV).

Les élus SICTAME-UNSA demandent si les variations observées certains mois sont dues aux variations du taux de change et/ou aux résultats de l'enquête de prix ?

Pourquoi l'origine de cette variation n'est pas indiquée sur la feuille de paye ?

Réponse DP : La valeur nominale de l'ICV ne devrait pas être un critère de choix d'une expatriation puisque, quel que soit le pays, cette ICV vise à neutraliser le différentiel de coût de vie avec le pays d'origine.

L'ICV peut effectivement varier en fonction de deux paramètres :

- les résultats des enquêtes de prix réalisées périodiquement.
- l'évolution des taux de change qui impactent directement le pouvoir d'achat des expatriés convertissant des euros dans la devise du pays d'affectation.

La feuille de paie est déjà très complexe de par le nombre de rubriques qui y figurent. Ce n'est pas l'endroit pour une explication de ce type, par ailleurs fournie au DRH de la Filiale à l'étranger.

3-7-9- Variation indemnité du coût de la vie, ICV (DP du 23 avril 2009)

(suite au point 1.16 de la dernière réunion DP du 20 Mars 2009)

Cette question est posée au nom des salariés du Siège qui attendent une réponse pour se déterminer en vue d'une possible expatriation. Elle peut aussi intéresser les salariés expatriés.

La valeur nominale de l'ICV n'est certes pas le seul critère de choix d'une expatriation ; en revanche, les fluctuations sans commentaire de cette indemnité amènent les collaborateurs expatriables ou expatriés à se poser des questions sur le dispositif de cette Indemnité du Coût de la Vie.

Puisque la feuille de paie n'est pas l'endroit pour une explication des variations de l'ICV et que cette explication est fournie aux DRH des filiales, les Délégués SICTAME-UNSA demandent que ces DRH filiales tiennent à la disposition des collaborateurs expatriés et signalent par un message :

- toutes les variations de l'indice K fourni par l'ORC dès qu'il s'en produit une avec un rappel de la valeur du dernier indice et sa date de mise à jour,
- les variations de taux de change euro/monnaie nationale ayant conduit à cette variation de l'indice K
- et/ou les variations constatées de prix du budget "biens et services" ayant conduit à cette variation de ce même indice K

Toutes les autres formules conduisant au calcul de l'ICV étant explicitées dans les RAPMI (budget "biens et services", revenu consommable), les Délégués SICTAME-UNSA demandent que leur soit communiquée la formule de l'indice K (Indice différentiel du Coût de la Vie entre pays d'origine et d'affectation) établie par l'ORC et que ni les RAPMI, ni les "Mémentos de l'Expatrié" ne détaille.

Réponse DP : Cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel.

Néanmoins, nous confirmons que dans les Filiales des explications appropriées sont fournies par les RH locales à la demande des salariés.

3-7-10- Emploi, dans le Groupe, en filiale, pour le conjoint d'un collaborateur expatrié du Groupe (DP du 23 avril 2009)

Cette question est posée au nom des salariés du Siège qui attendent une réponse pour se déterminer en vue d'une possible expatriation. Elle peut aussi intéresser les salariés expatriés.

Lors du dernier bilan Géosciences en janvier dernier, le Directeur Géosciences et le responsable des carrières Géosciences, interrogés à ce sujet, ont dit que tout était mis en oeuvre lors de l'expatriation d'un collaborateur pour attribuer également un poste dans la filiale d'expatriation à son conjoint collaborateur du Groupe.

Les délégués du personnel SICTAME-UNSA demandent si tout est également fait par le Groupe dans un souci d'exemplarité quand un mouvement affecte un collaborateur du Groupe dont le conjoint est employé d'une société contractée par le Groupe et dont les compétences sont utilisées par le coeur des métiers.

Les délégués du personnel SICTAME-UNSA demandent que les chiffres des mouvements de collaborateurs et de leur conjoint travaillant également pour le Groupe soient présentés : nombre de mouvements, nombres d'affectations obtenues pour le conjoint, suivant les deux situations (statutaire ou employé d'une société de service).

Réponse DP : Cette question n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel.

3-8 Addendum à propos de la mise à Jour des Majorations Géographiques

Lors de la réunion de la Commission Expatriation du 19 mai dernier, seules des créations de nouvelles majorations nous ont été signalées:

- > Bolivie passe de 50 % à 55 % (Pb de sécurité)
- > Yémen passe de 65 % + 10 % à 70 % + 5 % (entre dans le « club » des pays à majoration géographique permanente > ou = à 70 %)
- > 3 nouvelles affectations :
KAZAKHSTAN Astana 70 % (« club » des > ou = à 70 %),
CANADA Edmonton 25 %,
CANADA Fort Mc Murray 30 %

Deuxième information que nous n'avons pas mentionnée dans notre CR aux adhérents, de la réunion de la Commission Expatriation du 19 mai dernier, parce que nous sommes dans l'attente de la part de la Direction de la liste mise à jour des Majorations Géographiques : mise en place d'une procédure de mise à jour des majorations géographiques tous les quatre ans (elle fera l'objet d'un complément d'information aux adhérents dès lors que nous en saurons plus).

A ce propos :

- > Les majorations géographiques de toutes les destinations du Groupe seront revues dorénavant tous les quatre ans.
- > 1^{ère} application des nouvelles Majorations Géographiques recalculées : 1^{er} septembre 2009.

> Hausse et baisse : Toute hausse sera applicable au 1^{er} septembre de l'année de révision. Les baisses inférieures à 5 % seront appliquées en une seule fois ; celles supérieures à 5 % le seront en deux fois, au 1^{er} septembre de l'année de révision et au 1^{er} septembre de l'année suivante.

> En cas d'événement exceptionnel ou modifications significatives des conditions d'expatriation dans un pays d'affectation, la majoration géographique pourra être recalculée « de façon spot » pour en tenir compte (Majoration Géographique temporaire).

NDLR et dit en séance: généralement ces événements exceptionnels de type guerre civile, troubles, évacuations des familles,... entraînent des hausses des MG.

> 35 % des lieux d'affectation feront l'objet de révisions de la Majoration Géographique et 65 % ne seront donc pas modifiées.

NDLR : ces modifications étant faites pour une durée de quatre ans, il faut s'attendre à des variations peut-être sensibles. En tout cas, nous resterons vigilants et poserons des questions DP puis en Commission Expatriation notamment à propos des critères de calcul des MG et de la justification pour chaque pays où hausses ou baisses seront supérieures à 5 %.

Il se peut donc que le coefficient soit revu à la baisse de 10 % et, dans ce cas, la baisse serait appliquée en deux fois: au 1^{er} septembre 2009 et au 1^{er} septembre 2010.

On peut regretter que les modifications de Majorations Géographiques n'aient toujours pas été communiquées à la Commission alors qu'elles devraient être appliquées au 1^{er} septembre et que, pour ceux qui font l'objet d'un mouvement cette année et alors que les mouvements sont "faits", ce pourrait être considéré comme un facteur important de prise de décision d'affectation dans tel ou tel pays.

Mise à Jour des Majorations Géographiques : emails, déclaration, question DP

- 22 juin 2009 : email au Président de la Commission Expatriation avec copie à tous les membres des autres OS (resté sans réponse à ce jour)

Je vous fais suivre l'email ci-dessous à propos de la mise en place d'une procédure de mise à jour des majorations géographiques tous les quatre ans:

Rappel:

> Les majorations géographiques de toutes les destinations du Groupe seront revues dorénavant tous les quatre ans.

> 1^{ère} application des nouvelles Majorations Géographiques recalculées : 1^{er} septembre 2009.

> Hausse et baisse : Toute hausse sera applicable au 1^{er} septembre de l'année de révision. Les baisses inférieures à 5 % seront appliquées en une seule fois ; celles supérieures à 5 % le seront en deux fois, au 1^{er} septembre de l'année de révision et au 1^{er} septembre de l'année suivante.

> En cas d'événement exceptionnel ou modifications significatives des conditions d'expatriation dans un pays d'affectation, la majoration géographique pourra être recalculée «de façon spot» pour en tenir compte (Majoration Géographique temporaire).

> 35 % des lieux d'affectation feront l'objet de révisions de la Majoration Géographique et 65 % ne seront donc pas modifiées.

Pourrais-tu demander que soient communiquées au plus vite à la Commission Expatriation, les Majorations Géographiques mises à jour d'autant qu'elles seront appliquées au 1^{er} septembre et que, pour ceux qui font l'objet d'un mouvement cette année et alors que les mouvements sont "faits", ce pourrait être considéré comme un facteur important de prise de décision d'affectation dans tel ou tel pays?

En même temps que cette MàJ des Majorations Géographiques, la Direction pourrait-elle communiquer à la Commission :

- les critères détaillés (et leur "poids" considéré) qui permettent de calculer une Majoration Géographique quel que soit le pays ?
- pour les 35 % des pays faisant l'objet d'une révision, les critères qui ont conduit, pour certains d'entre eux, à une variation sévère de plus ou moins 10 % ?

Que pense l'ensemble des membres de la Commission de ces deux demandes ? si elles vous paraissent justifiées, pourrais-tu, André, en faire état auprès de la Direction?

Cordialement

Jean-Michel PRIGENT et Vincent CORPEL

• **Notes prises en séance de la réunion des DP de Pau de juin 2009** (message du 9 juillet 2009):

Pour votre info, ces notes prises en séance ce matin lors de la réunion des DP de Pau : réponse à la question du SICTAME-UNSA (cf. question ci-dessous).

Il faut d'abord attendre la réponse officielle écrite puis l'issue du CDEP.

Nous avons également demandé à nos représentants en CCE qu'une déclaration commune soit faite et signée par les différentes OS, déclaration reprenant les termes de la question ci-dessous.

Dès que nous en saurons plus, nous vous tiendrons immédiatement au courant .

Bonnes vacances et Cordialement

Jean-Michel Prigent & Vincent Corpel

Majorations géographiques

La Direction a annoncé une révision/mise à jour, pour une durée de 4 ans, des Majorations Géographiques : révision applicable au 1^{er} septembre.

A début juillet, l'ensemble des Majorations Géographiques n'a toujours pas été communiqué alors que :

Ø *Tous les mouvements vers et entre filiales sont décidés,*

Ø *Que les départs des collaborateurs vers les filiales vont s'effectuer pour la plupart dans moins de deux mois,*

Ø *Que ces modifications faites pour une durée de 4 ans auront sans doute des répercussions plus ou moins importantes à la baisse.*

Afin que les collaborateurs qui partent cet été ne se retrouvent pas avec des conditions qui soient significativement différentes de celles connues d'eux au moment où ils ont accepté les mobilités proposées, les délégués du personnel SICTAME - UNSA demandent le report au 1^{er} juillet 2010 de l'application de cette mise à jour des Majorations Géographiques ou au minimum un gel des variations à la baisse des majorations géographiques.

Réponse de la Direction : révision annoncée en commission expatriation le 19 Mai et ne s'appliquera, en cas de baisse, que progressivement pas plus de 0,05 par an (pour une baisse prévue de 0,05 , on passera par exemple de 1,6 à 1,55 dès la mise en place de ces nouvelles MG. Pour une baisse de 0,1 ou plus, cela se fera à raison de 0,05 dès la mise en place de ces nouvelles MG, puis 0,05 :

- soit au 1^{er} septembre 2010 -c'est ce qui est prévu initialement par la Direction - (NDLR)
- soit un an après la mise en place de ces nouvelles MG

Ces modifications seront présentées au CDEP courant juillet et ne seront pas appliquées en septembre mais plus tard, en principe d'ici la fin de l'année.

• **16 juillet 2009 : Projet de lettre intersyndicale** (resté sans suite à ce jour)

A l'initiative de la CGT et de son DSC (6 juillet 2009), une lettre ou une déclaration intersyndicale devait être rédigée à propos de l'« élargissement du voyage de pré-affectation aux célibataires »,

Réponse du DSC SICTAME par intérim à cette proposition :

Bonjour à tous,

A notre sens, un courrier intersyndical regroupant l'avis unanime des OS à propos d'un problème ou d'une préoccupation n'est pas anodin; la rareté de ce type de message commun amplifie sans aucun doute son impact (il nous semble que la dernière déclaration commune faite à propos d'un sujet plus ou moins relatif à l'expatriation avait été écrit à la suite du licenciement d'un de nos collègues en 2007).

Dès lors, il nous semble dommage de réduire la portée d'un tel courrier avec un seul sujet, certes intéressant, mais qui ne touche qu'une petite partie des expatriés de l'UES Amont (pas loin de 1/4 des expatriés résidents) lors d'un moment unique (voyage de pré-affectation) de leur affectation et non l'ensemble des expatriés sur toute la durée de leur expatriation.

Notons que ce sujet du "voyage de pré-affectation des célibataires" retient toute notre attention puisqu'il a fait l'objet, dès octobre 2008, d'une question au Président de la Commission Expatriation à transmettre à la Direction puis en DP à Pau.

Nous proposons donc d'ajouter à la proposition initiale à propos des "voyages de pré-affectation des célibataires", et par ordre d'importance:

1. une demande plus générale et plus immédiate (mise en place prévue initialement au 1^{er} septembre) à propos de la "mise à jour des Majorations Géographiques" à partir du 1^{er} septembre et pour une durée de 4 ans. Notons à ce sujet qu'en CCE, I. Gaildraud a dit que la mise en place au 1^{er} septembre serait repoussée mais sans préciser une nouvelle date;
2. la demande d'uniformisation des délais de route à 2 jours par voyages A/R prévus dans les RAPMI et pas seulement une fois par an;
3. le maintien des conditions d'expatriation à Port-Harcourt pour les célibataires géographiques qui prévalaient avant la note "Villareal" de décembre 2008;
4. la révision du statut de célibataire civil en célibataire géographique pour les salariés divorcés avec des enfants scolarisés en France.

S'il fallait ne retenir qu'un seul sujet fédérateur, ce serait bien celui de l'application des nouvelles majorations géographiques.

Ci-joint (*ci-dessous NDLR*), un projet de courrier reprenant l'ensemble des sujets évoqués.

Cordialement,

Pour le SICTAME-UNSA, Philippe Cousson (DSC UES AMONT SICTAME-UNSA par intérim)

Projet de lettre intersyndicale à la Direction (contribution SICTAME - NDLR)

Monsieur, madame,

Nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs sujets relatifs aux conditions d'expatriation qui nous remontent très régulièrement.

1. La Direction a annoncé une révision/mise à jour, pour une durée de 4 ans, des Majorations Géographiques ; révision applicable au 1^{er} septembre 2009. A début juillet, l'ensemble des Majorations Géographiques n'a toujours pas été communiqué alors que :
 - tous les mouvements vers et entre filiales sont décidés ;
 - les départs des salariés vers les filiales vont s'effectuer pour la plupart dans moins de deux mois ;
 - ces modifications faites pour une durée de 4 ans auront sans doute des répercussions plus ou moins importantes à la baisse.

Lors de la réunion du CCE du 10/7/2009, I. Gaildraud a annoncé que la date de mise en application des nouvelles majorations géographiques serait repoussée, sans préciser de nouvelle date. Afin que les salariés qui partent cet été ne se retrouvent pas avec des conditions qui soient significativement différentes de celles connues d'eux au moment où ils ont accepté les mobilités proposées, **nous demandons le report au 1^{er} juillet 2010 de l'application de toute baisse des majorations géographiques.**

2. Les RAPMI prévoient au chapitre 5.1.3 "Délai de route", un délai de route de 1 jour par voyage et ce, une fois par an (sauf certains pays avec délai de 1,5 jours). D'autre part, le chapitre 6.1.2 "Congés annuels" des RAPMI prévoit 1 Aller-retour pour le résident en famille, 2 Allers-retours pour le salarié célibataire civil et 5 pour le célibataire géographique, au titre des congés payés annuels. **Nous vous demandons d'accorder ces deux règles en attribuant un délai de route de 1 jour par voyage mais :**
 - **2 fois par an pour les résidents "en famille" dans les pays à MG > ou = 0,7 (soit 2 fois 2 jours de voyages par an) ;**
 - **2 fois par an pour les salariés "célibataire civil" ;**
 - **5 fois par an pour les salariés "célibataire géographique" (soit 5 fois 2 jours de voyages par an) ; au lieu de 1 seule fois par an (les temps passés à voyager ne pouvant être considérés comme du temps de repos, surtout dans le cas des célibataires géographiques voyageant 5 fois par an).**

3. Sur la situation des expatriés à Port-Harcourt (PHC), nous dénonçons avec force le fait que les conditions de rémunération définies lors de la décision relative à leur expatriation puissent être unilatéralement revues à la baisse au cours de l'expatriation **alors que les conditions de vie et les difficultés restent les mêmes**. Il suffit de lire les déclarations de nos dirigeants reprises dans la presse récemment pour s'en convaincre.
4. Nous attirons également votre attention sur la situation des expatriés divorcés avec enfant à la garde de l'autre parent (ex conjoint) mais conservant néanmoins une charge financière (pension alimentaire) et surtout droit et devoir de visite de leurs enfants, expatriés actuellement considérés par les RAPMI comme "célibataire". Or, nous soulignons que dans ces situations :
- les contraintes financières auxquelles doit faire face l'expatrié divorcé sont au moins équivalentes à celle d'une famille avec enfants ;
 - l'éloignement des enfants est le même que celui considéré par les RAPMI pour un célibataire géographique.

Aussi, nous demandons que :

- le statut de "célibataire" ne soit appliqué qu'à un salarié effectivement seul ET sans enfant (ou avec des enfants qui ne sont plus à charge) ;
 - à partir du moment où le salarié divorcé a des enfants scolarisés et donc à charge en France, le statut de "célibataire géographique" lui soit appliqué.
5. Enfin, nous attirons votre attention sur le voyage de pré-affectation des célibataires : il est à ce jour réservé aux seuls couples, avec ou sans enfants, mais n'est pas prévu pour les célibataires, civils ou géographiques.

Or, ce voyage permet souvent de préparer l'achat d'un véhicule : les opportunités ne sont pas les mêmes avant et après les mouvements et les célibataires se retrouvent désavantagés dans ce domaine. Au-delà du problème du véhicule, la visite de pré-affectation permet de prendre la mesure du pays où l'on va vivre durant plusieurs années, de rechercher un logement et de prévoir, en fonction du constat effectué, des affaires ou du matériel auxquels on n'aurait pas forcément pensé. C'est aussi une préparation psychologique.

La restriction actuelle ne peut pas être due à des contraintes économiques, au vu des faibles surcoûts concernés. De plus, les R.A.P.M.I. prévoient que si le conjoint est empêché, le salarié marié peut effectuer le voyage de pré-affectation seul. Quelle différence y a-t-il entre un salarié marié sans son conjoint et un célibataire civil ou géographique effectuant un voyage de pré-affectation seul ? Nous vous demandons que cette restriction soit abrogée et que les voyages de pré-affectation soient étendus à tout le personnel expatrié afin de supprimer cette mesure discriminatoire injustifiée.

Nous espérons que vous serez sensibles aux besoins de tous les expatriés.

Nous vous en remercions à l'avance et vous prions d'agrèer

4 - REUNION PREALABLE à la MISE EN PLACE du COMITE de GROUPE

Par Valérie PISANI

Réunion de présentation de la répartition des sièges du Comité de Groupe au vu des résultats des élections arrêtés au 30 juin 2008. Cette réunion de présentation s'est tenue le 29 juin 2009⁵ :

Présent pour la Direction : G. ROPARS

Présents pour le SICTAME : B BUTORI, V PISANI

2 personnes présentes pour chacun des autres syndicats : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, SUD

La réunion s'ouvre par la distribution de "slides papier" établis par la Direction, arrêtés au 30 juin 2008.

Préalablement à la réunion, ont été remis les procès-verbaux des élections aux Comités d'Établissement (titulaires et suppléants) des branches Amont/Holding, Aval et Chimie, arrêtés au 15 septembre 2008.

⁵ Les réparties des uns et des autres ont été reprises le plus fidèlement possible, afin que nos chers lecteurs puissent avoir connaissance la manière dont le dialogue se fait avec la Direction et les autres syndicats...(NDLR)

B Butori : remarque qu'à la lecture des slides faisant état des calculs faits par la Direction afin de répartir les sièges du Comité de Groupe, seuls les élus obtenus par les 5 syndicats confédérées ont été pris en compte, à l'exclusion de ceux obtenus par les autres syndicats (notamment SICTAME et SUD). Or, la répartition doit se faire en fonction du nombre d'élus obtenus par l'ensemble des organisations syndicales présentes dans le Groupe, et pas seulement des syndicats dits représentatifs.

G Ropars : soutient que le calcul doit s'effectuer tel que fait présentement par la Direction.

B Butori : l'article 4.3 de l'Accord sur le Comité de Groupe Total du 15 septembre 2004 ne fait pas référence à une quelconque représentativité groupe ou nationale ; il dit en effet :

"4.3- Répartition des sièges par organisation syndicale

Chaque société du Groupe informe régulièrement des résultats des élections et des effectifs concernés la Direction des Ressources Humaines et de la Communication, afin de permettre à celle-ci d'établir le constat de cette répartition au 30 juin de l'année précédant celle du renouvellement. Les effectifs sont également répertoriés à la date du 30 juin de l'année précédant celle du renouvellement. L'année de renouvellement s'entend de l'année au cours de laquelle intervient la réunion spécifique de mise en place visée à l'article 4.4 du présent Accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 439-3 alinéa 3 du Code du Travail, la répartition entre les organisations syndicales des sièges affectés à chaque collège, est faite proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges (représentation proportionnelle au plus fort reste).

En cas d'égalité de "reste" entre deux ou plusieurs organisations syndicales, le siège sera attribué à celle qui a obtenu le plus grand nombre d'élus dans le collège considéré. Si le nombre d'élus est identique, le siège sera attribué à l'organisation syndicale qui a obtenu le plus grand nombre d'élus dans l'ensemble des trois collèges.

Les membres des Comités d'Établissement ou d'Entreprise élus sur des listes d'union syndicale seront répartis entre les listes de la façon suivante : chaque organisation syndicale bénéficiera d'un nombre d'élus équivalent au nombre total d'élus de la liste, divisé par le nombre d'organisations syndicales ayant présenté cette liste."

B. Butori demande qu'un tableau soit produit par la Direction prenant en compte la totalité des élus obtenus par l'ensemble des syndicats présents dans le Groupe, puisque les informations données dans les slides sont incomplètes. "Vous ne respectez pas les termes de l'accord."

G Ropars : La répartition se fait entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. D'autres commentaires ...?

Aucun syndicat présent ne s'exprime

B Butori : demande à connaître le nombre d'élus dans les autres syndicats.

G. Ropars : SUD : 8 élus titulaires et suppléants (2 OE, 6 AMT)
 SICTAME : 26 élus titulaires et suppléants (3 OE, 5 AMT, 18 IC)
 SCCIS : aucun élu

Il propose de fournir un tableau complet ultérieurement.

Présentation des slides n° 3 à 5 : Commission Stratégie Chimie, Commission Stratégie Pétrole du Comité de Groupe et Commission Budget/Comptes du Comité de Groupe (accord du 13 juin 2006) ; 10 sièges à répartir pour chacune des 3 commissions.

B Butori : demande une explication des calculs apparaissant dans ces tableaux.

G. Ropars : la répartition est effectuée en fonction du nombre d'élus de chaque syndicat.

B Butori : demande que le nombre d'élus de chaque syndicat soit communiqué, afin de permettre la vérification des calculs.

G. Ropars : cette information sera communiquée. Par exemple, pour la chimie, la CFDT a 148 élus sur un total de 428 élus, ce qui donne un quotient électoral de 3,458. La répartition se fait à la plus forte moyenne. La réunion constitutive du Comité de Groupe se tiendra le 4/09/2009. Des remarques ?

B Butori : La convocation à la présente réunion de présentation des résultats a été adressée à Pierre Thiam (convocation en date du 22 juin 2009). En l'absence de Pierre Thiam, les documents joints à la convocation

n'ont pu être récupérés que le matin même. Ces réunions sont programmées longtemps à l'avance, lors de l'établissement du calendrier social. En outre, aujourd'hui se tenait à la même heure une réunion des DSC. Le SICTAME n'est pas prévenu ou prévenu très tard. Demande que la Direction fasse en sorte d'informer le SICTAME comme les autres syndicats et de ne pas prévenir au dernier moment, et d'adresser les convocations au coordinateur. "Il faut en sortir" (NDLR : des histoires Coordinateur / Coordonnateur).

G. Ropars : "je suis d'accord"

B Butori : regrette l'évolution de 30 à 14 du nombre d'élus du Comité de Groupe et de celle de 17 à 14 pour la composante française du Comité Européen. Dénonce un "tripatouillage" pour maintenir le SICTAME à l'écart de ces instances. Mais à terme, le SICTAME y aura sa place. Une action est en cours devant la Cour de Cassation concernant le Comité de Groupe.

En ce qui concerne la présentation :

- c'est la même présentation et mêmes méthodes de calcul qu'il y a 3 ans, mais le SICTAME n'était pas présent à cette réunion il y a 3 ans.
- Il faut prendre en compte tous les élus des syndicats présents, même si ne pas les prendre ne change pas le résultat des calculs. Les calculs effectués par la Direction sont basés sur une mauvaise lecture de l'accord.
- Un Comité de branche a été mis en place pour la chimie, mais pas pour le pétrole ; pense que c'est pour écarter le SICTAME. Demande que le SICTAME soit associé à la Commission Stratégie Pétrole dont il est pour l'instant écarté.
- Les calculs sont basés sur le nombre d'élus ; or, dans les différentes branches (amont, aval, chimie), il n'y a pas le même nombre d'élus par salariés. Certains élus représentent beaucoup plus de salariés que d'autres en fonction de l'effectif.
- En appelle au bon sens des partenaires sociaux.
- Il n'y a pas de concertation avec le SICTAME, qui se voit "signifier" les décisions.

Régis Bottein (SUD) : partage l'avis du SICTAME et demande que soient pris en compte les élus de tous les syndicats présents (et pas seulement représentatifs au niveau groupe ou national).

Relève que lui aussi a reçu la convocation et les documents tardivement.

Aucun autre syndicat ne fait de commentaire. Fin de la réunion.

NDLR : En dépit des promesses faites en réunion, le SICTAME attend toujours les informations qui devaient lui être communiquées ...

5 - NEGOCIATION INTERESSEMENT ET PARTICIPATION **POUR LA PERIODE 2009-2011**

Par Valérie Pisani

La négociation des accords de Groupe relatifs à l'Intéressement et à la Participation des salariés portant sur la période 2009-2010-2011 s'est déroulée sur 4 réunions : 3 réunions de "négociation" proprement dite, les 30 avril, 15 et 25 mai 2009, et une séance de relecture le 25 juin 2009, étant précisé que les accords devaient être signés au plus tard le 30 juin 2009 et qu'une information consultation des CE sur le projet d'accord devait avoir lieu au plus tard le 14 juin 2009.

La Direction était principalement représentée par M. Guillaume Ropars. La délégation SICTAME-UNSA a compté comme participants, selon les réunions : B Butori, B. Henri, V. Corpel, P.Thiam, J. Lamour, B. Clergeat, PH. Cousson et V. Pisani.

Le périmètre de la négociation inclut 10 sociétés : TOTAL SA, TOTAL RAFFINAGE MARKETING, TOTAL FLUIDES ⁶, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL GAZ, TOTAL LUBRIFIANTS, ELF EXPLORATION PRODUCTION, TOTAL INFRASTRUCTURES GAZ FRANCE, CDF ENERGIE, TOTAL E&P FRANCE, c'est-à-dire le même périmètre qu'en 2006.

⁶ La Direction a maintenu cette société dans le périmètre alors qu'elle n'est plus porteuse de salarié depuis plus de 2 ans.

Le SICTAME-UNSA a été associé à cette négociation, tout comme il l'avait été en 2003, alors qu'il en avait été écarté en 2006 pour les accords couvrant la période 2006 à 2008. Il semble donc que sa représentativité ne soit plus contestée au périmètre de ce groupe de sociétés.

Le SICTAME-UNSA a fait part de ses revendications, auxquelles la Direction n'a que très partiellement répondu.

A. Principales revendications portées par le SICTAME-UNSA

- Dissociation dans le calcul entre Intéressement et Participation

Dans les accords présentés, la Direction a continué de lier l'intéressement et la participation. Or, ceci ne paraît guère conforme à l'esprit des textes. En fait, la Direction se fixe une limite en matière d'enveloppe d'intéressement et participation, de façon que cette enveloppe ne dépasse pas 10 %, voire exceptionnellement 11 %, de la masse salariale brute des personnels concernés. La participation, qui revêt un caractère obligatoire, vient en déduction de cette enveloppe ; cela limite en conséquence la part pouvant être consacrée à l'intéressement, qui lui est facultatif.

Autrement dit, plus les salariés participent, moins ils sont intéressés. Ou bien encore, plus la société est contrainte par l'obligatoire (c'est-à-dire la participation), moins elle en fait en facultatif (c'est-à-dire l'intéressement).

- Extension des accords aux sociétés françaises du Groupe

Les accords présentés ne concernent que 18 000 des 43 000 salariés français du groupe Total. Le SICTAME-UNSA a rappelé sa demande que l'ensemble des salariés français bénéficie d'un intéressement et d'une participation dignes de ce nom. Demande à laquelle la Direction a répondu qu'il n'était pas question d'élargir le périmètre au Groupe, "*les autres sociétés non visées par le présent accord auront chacune leur propre accord*".

- Une enveloppe globale supérieure à 10 % de la masse salariale brute

L'article L 3314-8 du Code du travail précise que le montant global de l'intéressement distribué aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts. La loi fixe donc à 20 % de la masse salariale brute (MSB) le plafond maximum des sommes que l'entreprise peut répartir au titre de l'Intéressement. La demande du SICTAME-UNSA était de prévoir un taux de répartition supérieur à 10 % (plafond fixé par la Direction dans les précédents accords).

B. Accord signé : les principaux points

Un accord a été signé, les 26 et 29 juin 2009, par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO. Le SICTAME a refusé de signer, conformément aux résultats de la consultation opérée auprès de ses adhérents.

Les points principaux de l'accord signé sont les suivants :

- toujours une enveloppe globale, intéressement + participation
- le périmètre des accords n'a pas été modifié et inclut 10 sociétés du Groupe : TOTAL SA, TOTAL RAFFINAGE MARKETING, TOTAL FLUIDES, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL GAZ, TOTAL LUBRIFIANTS, ELF EXPLORATION PRODUCTION, TOTAL INFRASTRUCTURES GAZ FRANCE, CDF ENERGIE, TOTAL E&P FRANCE,
- les rémunérations liées à l'expatriation seront prises en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)
- la RSP sera plafonnée à 50% de la somme des bénéfices nets comptables des sociétés concernées par les accords
- le calcul de l'enveloppe globale sera effectué de la façon suivante :
 - . en dessous de 7% de taux de rentabilité des capitaux propres : aucune répartition relative à l'intéressement
 - . entre 7% et 10% de taux de rentabilité des capitaux propres : progression linéaire comprise entre 0% et 5% de la Masse Salariale Brute annuelle France (MSBF)
 - . entre 10% et 18% de taux de rentabilité des capitaux propres : progression linéaire comprise entre 5% et 10% de la MSBF
 - . au-delà de 18% de taux de rentabilité des capitaux propres : enveloppe égale à 10% de la MSBF
 - . "à titre exceptionnel, dans l'hypothèse où le taux de rentabilité des capitaux propres atteindrait 23%" : enveloppe égale à 11% de la MSBF
- à défaut de choix exprimé par le salarié, le montant de sa part sera versé d'office dans le cadre du PEGT dans le FCPE "Total Monétaire".

A l'occasion de la dernière réunion de relecture la Direction a communiqué, à la demande de certains syndicats, les hypothèses de simulations suivantes :

	masse salariale Mds € (+4.5 % par an)	RSP K€	Brent \$/baril	ROE
2009	1,158	12.000	45	11%
2010		12.000	60	17%
2011	1,322	12.000	80	21%

Ce qui donnerait :

	IP médian €	Pour mémoire IP médian versé €
2006		6.195
2007		6.387
2008		6.673
2009	3.910	
2010	6.816	
2011	7.599	

6 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION OETAM D'ELF EP

Par Bernard DEDIEU

Les 22, 23 et 24 juin 2009 - Pau CSTJF - Synthèse/conclusions

Paradoxalement, il apparaît que le rôle de la commission paritaire se trouve gravement dévoyé, du fait même de la qualité des dossiers présentés, très souvent soutenu par les hiérarchies, voire le gestionnaire de carrière.

Traduit plus prosaïquement, on peut imaginer sans peine le dialogue suivant : « *Je n'ai pas de points pour toi cette année, mais va en paritaire, je te soutiendrai...* ».

62 dossiers présentés cette année contre 17 en 2008. Un record absolu !

Les dossiers tout simplement corrects n'ont pas reçu d'avis favorables.

Ceux qui présentaient le moindre point discutable ont été condamnés sans appel, alors que ce sont ceux-là qui devraient susciter toute l'attention de la commission. Il en est ressorti le sentiment, et pas seulement chez les représentants salariés, d'un triste jeu de dupes, portant pourtant sur le devenir de personnes en difficulté.

Plus généralement, il est probable qu'à l'avenir, la commission paritaire sera perçue, par les salariés et, nous avons pu le constater par les hiérarchies, comme faisant partie du processus normal de promotion dans l'entreprise.

Une sorte de deuxième « tour » des MSI.

L'évènement à 5 ans, dit 'à l'automatisme', autrefois considéré comme une sanction, tend à devenir la norme.

Les primes exceptionnelles, apparaissent de moins en moins différenciées du processus conventionnel de promotions / avancements.

Le déroulement de cette commission paritaire est représentatif de l'évolution d'une culture d'entreprise qui, malgré les gesticulations flamboyantes du marketing RH, laisse de moins en moins de place à la plus simple humanité.

Analyse détaillée :

Dossiers présentés

- 62 dossiers ont été présentés à la commission dans les délais impartis.
- 1 dossier a été retiré sur demande de l'intéressé.

Antériorité : en 2008, 17 dossiers avaient été présentés.

Rappel de la procédure

Le secrétariat des débats a été assuré par un représentant de la Direction.

L'assemblée est présidée par un élu salarié.

Il y a deux collèges : un, constitué par l'encadrement et un composé de salariés élus. Chacun comprend 6 membres, soit 12 votants mais la parité peut être réalisée à 5/5 en cas de nécessité.

L'évaluation des dossiers présentés a la forme d'un avis consultatif, favorable (>6 oui) ou défavorable (<6 oui).

Il n'y a pas d'avis donné en cas d'égalité.

Résultats des votes :

26 dossiers ont obtenu un avis favorable.

2 dossiers ont obtenu un avis défavorable

31 ont été rendus sans avis

2 dossiers n'ont pas été traités par la commission.

Antériorité : en 2008, 9 dossiers avec avis favorable et 6 évènements accordés.

Détail des avis favorables :

- 3 avis ont été obtenus à l'unanimité.
- 1 avis a été obtenu par 11 OUI pour 1 NON.
- 7 avis ont été obtenus par 10 OUI pour 2 NON.
- 3 avis ont été obtenus par 9 OUI pour 3 NON.
- 4 avis ont été obtenus par 8 OUI pour 4 NON.
- 1 avis a été obtenu par 8 OUI pour 2 NON.
- 6 avis ont été obtenus par 7 OUI pour 5 NON.
- 1 avis a été obtenu par 6 OUI pour 4 NON

Remarques :

- Plus des 2/3 des dossiers ayant recueilli un avis favorable étaient soutenus par la hiérarchie du salarié.
- La plupart (60/62) des dossiers présentés étaient d'excellente qualité, voire pour certains réellement élogieux.
- Un des dossiers n'a pas été évalué d'un commun accord de l'ensemble de la commission. Il est apparu ne pas être de son ressort. Tous les membres, syndicaux et patronaux, ont décidé de voter « blanc ».

Commentaire commun de la commission :

" La Commission Paritaire de Conciliation a voté blanc unanimement pour manifester sa désapprobation quant au dossier présenté certes recevable mais qui reflète un problème qui aurait dû être traité par TIGF, la RH et le Métier."

7 - CCE UES AMONT DU 10 JUIN 2009**Déclaration SICTAME au CCE UES Amont Holding du 10 juin 2009 sur les projets d'accord Intéressement et Participation 2009-2011**

Vous trouverez ci-après la déclaration faite par le SICTAME-UNSA en CCE de l'UES Amont Holding de ce 10 juin, à l'occasion de la procédure d'information et consultation qui se déroule dans les différents comités d'entreprises des sociétés concernées, parmi lesquelles on compte notamment Total RM et Total Lubrifiants.

Des déclarations similaires ont été faites en CE de TEPF et de TIGF.

Vous nous présentez deux projets d'accord relatifs, l'un à la participation, l'autre à l'intéressement des salariés pour les exercices 2009 à 2011, applicable à un groupe de dix sociétés du secteur pétrolier du groupe Total

Le SICTAME constate qu'il a été associé à la négociation de ces accords, tout comme il l'avait été en 2003, alors qu'il en avait été écarté en 2006 pour les accords couvrant la période 2006 à 2008.

Le SICTAME se félicite que sa représentativité au périmètre de ce groupe de sociétés ne soit plus contestée, alors que son audience y dépasse les 13 %.

Le SICTAME constate d'ailleurs que, sous l'effet de la loi du 20 août 2008, la Direction ne conteste plus sa représentativité dans la branche Pétrole et a reconnu la fonction de Coordinateur syndical au niveau du SICTAME-UNSA.

Les accords présentés ce jour relèvent d'une négociation de groupe, pour laquelle le Code du travail prévoit l'intervention d'un coordonnateur syndical habilité à négocier et à signer l'accord de groupe. Dans ces conditions, et en dépit des multiples alertes et interrogations du SICTAME, pourquoi, pour la négociation de ces accords, la Direction a-t-elle persisté à s'adresser au DSC UES Amont du SICTAME, non compétent pour cette négociation de groupe, et non à son Coordinateur Syndical, alors que pour les autres syndicats, elle s'adressait à leurs Coordinateurs Syndicaux. Cette façon de faire, véritablement discriminatoire et non conforme au Code du Travail (cf. notamment l'article L 2232-32), mérite explication et doit cesser.

Concernant le périmètre des accords présentés, le SICTAME-UNSA s'étonne du maintien dans ce périmètre de la société Total Fluides qui n'est plus porteuse de personnel depuis plus de deux ans.

En dépit des remarques déjà émises, pour quelles raisons la Direction maintient-elle Total Fluides dans le périmètre de ces accords, alors que tant d'autres sociétés - comme Total Outremer, Air Total France ou Elf Aquitaine - ne sont plus porteuses de personnel et ne sont pas associées au périmètre des accords ?

Est-on sûr qu'une telle anomalie ne soit pas de nature à compromettre la validité des accords ?

Dans les accords présentés, la Direction continue de lier l'intéressement et la participation. Ceci ne nous paraît guère conforme à l'esprit des textes. En fait, la Direction se fixe une limite en matière d'enveloppe d'intéressement et participation, de façon que cette enveloppe ne dépasse pas 10 %, voire exceptionnellement 11 %, de la masse salariale brute des personnels concernés. La participation, qui revêt un caractère obligatoire, vient en déduction de cette enveloppe et donne l'intéressement, qui lui est facultatif. Autrement dit, plus vous participez, moins vous êtes intéressés. Ou bien encore, plus la société est contrainte par l'obligatoire (c'est-à-dire la participation), moins elle en fait en facultatif (c'est-à-dire l'intéressement).

Les accords présentés ne répondent pas aux demandes réitérées du SICTAME-UNSA qui sont notamment que :

- les accords de participation et d'intéressement soient dissociés ;
- l'intéressement soit calculé indépendamment de la participation, par une formule du type de celle utilisée actuellement pour le calcul de l'enveloppe ;
- soit levé le plafond conventionnel des 10 % pour n'appliquer que les plafonds collectifs et individuels légaux, soit en particulier pour l'intéressement : 20 % de la masse salariale brute (MSB).

Le SICTAME demande quelle est la raison d'être de ce plafond conventionnel de 10 % de la MSB figurant dans les accords ?

Il s'étonne de la volonté de la Direction de limiter les effets bénéfiques pour les salariés de la participation et de l'intéressement, alors qu'on ne retrouve aucunement une telle volonté visant à limiter les dividendes pour les actionnaires. Au périmètre pétrole, les sommes distribuées depuis 2000 au titre de l'intéressement et participation n'ont guère évolué, alors que la somme des dividendes distribués annuellement a plus que triplé, pour passer de 1,6 G€ à près de 5,4 G€. Sur la période, elles ont représenté 800 M€, à comparer aux 60 milliards d'euros dépensés pour moitié en dividendes et pour moitié en rachat d'actions.

Parmi les quelques points de progrès des accords présentés, le SICTAME acte positivement la prise en compte des absences pour congés de paternité et accidents de trajet pour l'appréciation des temps de présence ainsi que la prise en compte des suppléments d'expatriation pour le calcul de la MSB concernant la participation. Ceci supprime une anomalie que le SICTAME avait souvent dénoncée.

Le SICTAME s'étonne cependant que la prise en compte des suppléments d'expatriation n'ait été retenue que pour le seul calcul de la MSB participation et pas pour celui de la MSB Intéressement.

Cette disposition entraîne des MSB calculées différentes pour la participation et pour l'intéressement, alors que les deux accords sont liés. Ceci conduit à des incohérences, en particulier pour l'application de l'article 5 de l'accord d'intéressement où la MSB se réfère en fait à 2 MSB différentes.

Pour supprimer cette incohérence et pour une meilleure équité, le SICTAME demande que la MSB intéressement soit calculée à l'identique de la MSB participation et qu'elle inclue les suppléments d'expatriation.

De même, la disposition qui prévoit, pour les salariés en cessation d'activité dont le contrat est maintenu, une prime égale au tiers de la prime d'intéressement est discriminatoire. Le SICTAME demande pour ces salariés une prime sans abattement à l'instar de la prime de participation et ce, d'autant plus que les accords sont liés.

Le projet d'accord participation prévoit le versement d'office dans le FCPE Total Actionnariat France pour les choix de placement qui n'auraient pas été exprimés. Pour permettre de corriger les erreurs à ce niveau, tout en supprimant le risque de perte pour les intéressés, le SICTAME demande que le versement d'office se fasse dans le FCPE Total Monétaire qui permet ensuite tout arbitrage sans perte.

Au passage, le SICTAME rappelle que Total doit respecter la loi en ouvrant la possibilité aux retraités de placer sur le PERCO l'intéressement ou la participation perçue, si tel est leur souhait.

Enfin, alors que le CCE a été consulté le 28 avril dernier, préalablement à la renégociation des accords présentés ce jour, le SICTAME rappelle la demande du CCE concernant « *le développement de l'actionnariat salarié avec davantage d'équité et une contribution plus significative de l'entreprise* » et son sentiment que « *la participation des salariés à la gestion de l'entreprise sera améliorée s'ils peuvent élire leurs représentants, avec voix délibérative, au Conseil d'administration de la société* ».

Les accords présentés, en dépit des quelques améliorations qu'ils présentent, sont loin de répondre aux attentes du personnel et à un objectif de véritable participation et intéressement des salariés. Les termes du partage entre actionnaires et salariés continuent de se dégrader au détriment de ces derniers.

Alors que les accords présentés ne concernent que 18 000 des 43 000 salariés français du groupe Total, le SICTAME-UNSA rappelle sa demande que l'ensemble des salariés français bénéficient d'un intéressement et d'une participation dignes de ce nom.

Pour améliorer les termes du partage, le SICTAME demande à Total d'utiliser les possibilités offertes :

- d'une part, par la loi en faveur du développement de la participation et de l'actionnariat salarié de décembre 2006, qui permet au Conseil d'administration de décider d'un supplément d'intéressement et de participation au titre de l'exercice clos ; les résultats exceptionnels de 2008 justifient pleinement une telle demande, alors que les dividendes versés au titre de 2008 sont en croissance de près de 500 millions d'euros !
- d'autre part, par la loi en faveur des revenus du travail de décembre 2008, qui permet le versement d'une prime exceptionnelle, jusqu'à 1 500 euros, exonérée de cotisations sociales ; la condition étant de conclure un accord d'intéressement ou un avenant avant le 30 juin 2009 et de verser la prime d'ici le 30 septembre 2009.

Le SICTAME demande le versement de cette prime exceptionnelle, versement qui, dans le cadre de la loi de décembre 2008, représenterait de l'ordre de 27 millions d'euros au périmètre de l'accord d'intéressement et 64 millions d'euros si cette prime était étendue à tous les salariés français du groupe. On comprend mal que Total puisse accroître de 500 millions la charge du dividende - accroissement qui a toutes chances d'être pérenne, compte tenu de la politique d'un dividende toujours en progression - et se refuse à distribuer d'une manière ponctuelle un supplément de 64 millions d'intéressement à ses 43 000 salariés en France.

Le SICTAME-UNSA demande et attend plus d'équité au sein de l'entreprise et une amélioration de la part faite aux salariés par rapport à celle dévolue aux actionnaires.

8 - CCE UES AMONT DU 10 JUILLET 2009

Lors de cette réunion, les élus du Comité Central d'Entreprise de l'UES Amont Total, ayant appris que Total avait assigné Bruno Henri en sa qualité de président du Conseil de surveillance du FCPE Total Actionnariat France a adopté à l'unanimité la résolution suivante :

« Les membres du Comité Central d'entreprise de l'UES Amont Total ont appris qu'un des leurs, fait l'objet d'une procédure judiciaire de la part de Total. En effet, la société TOTAL et les sept représentants qu'elle a désignés au Conseil de surveillance du FCPE 'Total Actionnariat France' ont, ce 6 juillet 2009, conjointement donné assignation à Monsieur Bruno HENRI en sa qualité de président du conseil de surveillance du FCPE « Total Actionnariat France ... d'avoir à comparître devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre », étant rappelé « qu'avant la date de l'audience ... il est tenu de constituer Avocat pour être représenté devant ce Tribunal ».

Cette assignation fait suite à la réunion du Conseil de surveillance du 13 mai 2009 et est motivée par une divergence d'appréciation sur le règlement intérieur du FCPE « Total Actionnariat France ».

Les membres du Comité Central d'entreprise de l'UES Amont Total s'étonnent de cette assignation qui est une action excessive. Ils se déclarent solidaires de leur collègue attaqué dans l'exercice de son mandat de Président du Conseil de surveillance et dénoncent ce qui relève d'une manœuvre d'intimidation.

Les membres du Comité Central d'entreprise de l'UES Amont Total demandent le retrait de l'assignation.»

Résolution adoptée à l'unanimité des élus

9 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ELF AQUITAINE DU 4 JUIN 2009 Par Bernard BUTORI

Le jeudi 4 juin 2009, s'est tenue l'Assemblée Générale d'Elf Aquitaine, présidée par Christophe de Margerie, assisté de Patrick de la Chevardière et de deux scrutateurs. Environ quarante personnes assistaient à cette AG à laquelle étaient présentes ou représentées 99,55 % des actions constituant le capital social d'Elf Aquitaine, sachant que Total détient 99,48 % des actions.

L'exercice 2008 a été marqué par des résultats exceptionnels, tant dans l'Amont que l'Aval, avec une forte volatilité des prix du baril et une bonne résistance en fin d'année dans une conjoncture dégradée. En revanche, on a enregistré une forte dégradation dans la Chimie.

Les principaux résultats financiers de l'année 2008 d'Elf Aquitaine sont les suivants :

- Produit des ventes : en forte progression à 145 G€
- Résultat net des activités : en baisse à 10,75 G€
- Résultat net ajusté : en progression de 6,33 G€ en 2007 à 7,46 G€ en 2008
- Dividende par action : porté de 8,28 € à 9,12 € pour 2008

(NDLR : 7,48 en 2006 ; et pour les années précédentes : 6,48 - 5,4 € - 4,7 € - 4,1 € - 3,8 € et 3,3 €)

La trésorerie d'Elf Aquitaine est de 13 G€ et est placée pour l'essentiel chez Total.

Le Président, Christophe de Margerie, a ensuite présenté les perspectives 2009.

Dans l'Amont pétrolier, le Groupe Total a maintenu le niveau de ses réserves qui sont, de plus, bien réparties sur l'ensemble du globe.

Les coûts techniques, bien qu'ayant fortement augmenté, restent parmi les meilleurs de la profession. L'objectif est de les réduire.

En 2009, 13 grands projets sont en chantier, dont 5 prévus démarrer en 2009 : Akpo vient d'être inauguré au Nigeria et Tahiti vient d'être mis en service.

Comme déjà souligné l'an dernier, il y a un changement d'échelle du portefeuille des projets de GNL : les ventes de GNL de Total vont augmenter de 50 % entre 2008 et 2010.

Total vise à compléter progressivement son offre énergétique qui, pour l'instant, est surtout basée sur le pétrole et le gaz. A cette fin, il convient de :

- accompagner la croissance des énergies nouvelles ;
- développer nos positions dans la filière solaire ;
- développer notre savoir faire dans le nucléaire (il s'agit d'abord d'apprendre).

Les capitaux propres employés dans les nouvelles énergies sont pour l'instant faibles mais appelés à croître avec la montée en puissance des investissements.

Dans l'Aval, il est prévu d'investir 1 G€ (hors investissements courants et grands arrêts) en 2009 pour améliorer le positionnement du raffinage, ainsi qu'un projet supplémentaire pour adapter et moderniser la raffinerie de Normandie (770 M€ en 5 ans).

Il s'agit de faire face à l'évolution de la demande, avec la nécessité de réduire les excédents d'essence et de fioul lourd et de maximiser la production de diesel.

En Chimie, l'objectif est de concentrer les investissements sur les principales plateformes pétrochimiques et d'adapter la Pétrochimie aux évolutions du marché dans les zones matures.

Le Bilan d'Elf Aquitaine est solide : 50 G€ de capitaux propres ; 23 G€ de dettes brutes ; une trésorerie de 13 G€, soit 10 G€ en dettes nettes et une participation dans Sanofi représentant 6 G€.

Le ratio d'endettement, au 31 décembre 2009, est de 19%.

Total prévoit d'investir 14 G€ en 2009, dont 75% dans l'Amont, et priorité continuera d'être donnée à la Sécurité et à l'Environnement : on observe une baisse de 40% du nombre d'accidents par million d'heures travaillées depuis 2004 et il est prévu de réduire le brûlage de plus de moitié entre 2007 et 2013.

Au premier trimestre 2009, les résultats du Groupe affichent une meilleure résistance parmi les majors :

- dans l'Amont, la production est en retrait de 4,5%, en lien essentiellement avec les décisions de l'OPEP;
- dans l'Aval, les marges de raffinage sont en retrait en fin de trimestre et le taux d'utilisation des raffineries est marqué par un niveau important de maintenance ;
- la Chimie est affectée par des conditions de marché difficiles, tant en pétrochimie qu'en spécialités.

Après que le Commissaire aux Comptes eut certifié les comptes, on passa aux questions orales, aucune question écrite n'ayant été reçue.

Parmi les questions orales, on reparla de la participation d'Elf dans Sanofi et dans Cepsa, du positionnement de Total dans le nucléaire et dans le charbon, de la gouvernance d'entreprise.

Total ne se développera dans la production de charbon (les plus importantes réserves sont aux USA) qu'une fois maîtrisé le problème des émissions de CO₂ (captage puis séquestration), d'où l'importance du pilote en cours à Lacq.

A la question récurrente sur le devenir d'Elf Aquitaine et de ses actionnaires autres que Total, la réponse fut moins précise que l'an dernier. Les dernières levées d'options Elf Aquitaine interviendront le 12 septembre 2009. Le Conseil d'administration examinera la situation ; les actionnaires minoritaires - dont les intérêts seront respectés - seront informés de la position qui sera prise sur l'avenir de l'organisation juridique du groupe.

J'ai posé des questions sur la part des investissements de 1 G€ prévus pour l'adaptation de l'outil de raffinage et de pétrochimie, consacrée à l'arrêt d'unités ; sur la prise en compte de la gravité des accidents dans les indicateurs (le TRIR mesure le nombre d'accidents mais pas leur gravité) ; ainsi que sur la rémunération des 13 G€ de trésorerie d'Elf placée chez Total.

En réponse, Christophe de Margerie a insisté sur l'objectif de Total de développer un pôle d'excellence industrielle sur Gonfreville (touchée tant en raffinage que pétrochimie) et de recréer sur Carling autant d'emplois que supprimés (d'où le lancement du projet dans le solaire). Sur la sécurité, on continuera d'utiliser les critères actuels mais il faut travailler à une meilleure prise en compte de la gravité des accidents et du risque d'occurrence.

Sur la trésorerie, Patrick de la Chevadière répondit qu'elle était rémunérée à Eonia - 3/16^{ème} (NDLR : en clair, cela fait actuellement moins de 1%) et a cru bon d'ajouter que c'était mieux de placer la trésorerie d'Elf chez Total plutôt que chez Lehman Brothers (protestation dans la salle ...). NDLR : rappelons que, lors de l'AG de Total du 15 mai 2009, il a été indiqué que Total disposait d'une trésorerie de 13 G€ à fin mars 2009 ; en d'autres termes, la trésorerie de Total, c'est celle d'Elf Aquitaine ; Total y trouve son compte, en est-il de même pour les actionnaires minoritaires d'Elf ?

Plusieurs actionnaires ont d'ailleurs demandé pourquoi Elf Aquitaine ne distribuait pas tout simplement sa trésorerie à ses actionnaires (NDLR : il est certain qu'on trouve mieux que « Eonia - 3/16^{ème} » ; pour les actionnaires minoritaires d'Elf, un placement de cette trésorerie en actions Total dont le ROE est de 20% rapporterait plus) et si Elf ne pouvait pas aussi distribuer ses actions Sanofi à ses actionnaires.

Il fut confirmé l'objectif de Total de vendre la participation d'Elf dans Sanofi au fil de l'eau sur une période de 3 ans, de façon à contribuer au financement des investissements et au service du dividende.

10 - IPREA - COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE Par J-Claude BREGAIL

Le jeudi 11 juin 2009 est à marquer d'une pierre blanche pour le SICTAME.

En effet, ce jour là à 14h00, notre syndicat était invité à siéger à la Commission Paritaire de Surveillance du Régime IPREA dite CSRI, dont la réunion se tenait à la Salle des Congrès A à la Tour Coupole.

Et voici et voilà que nous rejoignons nos petits camarades de jeux pour nous éclater et partager pelles, râtaux et seaux du même bac à sable.

Cette nouvelle méritait bien une petite préparatoire entre nous, **Martine Rioult, Bernard Butori et moi-même** pour affûter notre stratégie d'entrée dans la commission.

Nous sommes convenus de prendre la parole dès que possible et d'intervenir sur deux axes : notre représentativité reconnue et les remerciements à ceux qui nous ont invités.

Donc d'entrée de jeu, nous fîmes ce que nous avons décidé et en des termes clairs mais justes et un ton sans aucune agressivité envers qui que ce soit, notre DSC, **Bernard Butori** déclare :

« Je salue l'évolution de la Direction au sujet de la représentativité du SICTAME. Depuis octobre, novembre 2008, cette évolution est tangible, notre représentativité n'est plus contestée par la Direction dans plusieurs instances puisque nous avons été sollicités sur les dossiers Complémentaire Santé, PERCO, RECOSUP et aujourd'hui sur l'IPREA. Sans doute une des conséquences de la loi d'août 2008 ?

Donc, nous nous félicitons que notre représentativité ne soit plus contestée par la Direction et nous participerons pleinement à cette Commission où nous siégeons et nous la remercions d'être allée en ce sens. »

Cette courte déclaration fut le départ d'un tour de table :

- la **CFDT**, qui avait préparé son intervention démarre une diatribe : Une nouvelle organisation syndicale est autour de la table, est-ce qu'elle est représentative ? D'ailleurs comment mesurer la représentativité syndicale aux bornes des accords ? Et puis est-ce vraiment une nouvelle OS car il nous semble qu'une OS présente a servi de tremplin à cette nouvelle OS ... deux fois la même OS en quelque sorte (NDLR : un clone de la CFE-CGC sans doute ?) ; etc..

- quelques remarques dont on ne sait trop d'où elles émanent mais qui font dire à la **CGT** : l'historique est toujours intéressant.

- les autres OS : **FO-CGT, CFTC, CFE-CGC** sont restées sur une réserve polie.

En réponse à la CFDT, **Bernard Butori** répond :

« Nous sommes dans le cadre d'un accord de groupe de sociétés et le SICTAME dépasse largement les 10 % d'audience au niveau de ce groupe de sociétés. Je pense que la Direction a pris acte de cette audience au niveau du groupe de sociétés concernées par l'IPREA !

Le bon sens a prévalu, allons de l'avant en espérant que certains ne camperont pas sur des positions surannées qui finiront par devenir des positions d'arrière-garde ! »

La Direction intervient après ce petit échange :

« La Direction prend en compte les dispositions de la loi d'août 2008 sur la représentativité et les dispositions des circulaires d'applications des 18 et 20 novembre 2008 et, à partir de là, la Direction RH analyse accord collectif par accord collectif quels sont les OS qui sont représentatives aux bornes des accords, c'est-à-dire au périmètre des Sociétés du Groupe parties prenantes de l'accord².

Pour mémoire, les périmètres des accords suivants ont été analysés :

- accord 2002 sur la Prévoyance harmonisée,
 - accord 2004 sur les dispositions PERCO-RECO SUP et la Complémentaire Santé,
 - accord 2005 sur l'IPREA,
- et, ainsi de suite.*

La Direction regarde donc accord par accord qui est représentatif et convoque les OS qui sont représentatives. Nous sommes peut-être dans une période transitoire, mais tous ceux qui sont ici, sont représentatifs ! »

Et puis, le Président de l'IPREA prend la parole et les travaux débutent par l'écoute de l'**actuaire ADDING** qui est chargé de faire l'analyse critique de la gestion des fonds IPREA confiés à CNP Assurances.

Quelques points :

- en 2008, l'effectif IPREA est de 9162 actifs et 3512 retraités,
- la rente moyenne servie en 2008 est de 407€/an par allocataire,
- au 31/12/08, le portefeuille actions accuse une moins-value de 8 643 540 €, et il y a une forte probabilité pour que cela soit identique au 31/12/09. Pour autant, la trésorerie est suffisante, jusqu'en 2040, pour payer les rentes sans revalorisation systématique annuelle.
 - nulle nécessité de vendre des obligations à perte pour payer les rentes,
 - nulle nécessité de vendre les OPCVM avant 2052.
- pour servir une revalorisation annuelle constante de 1%, il faut que la poche actions rapporte de 5 à 6%,

- il faut rester dans le cadre strict du Régime L441 et donc une redistribution n'est possible que si les produits financiers le permettent.

Après ADDING, c'est au tour de **CNP assurances** de prendre place pour nous expliquer sa gestion de notre régime IPREA. Au-delà des explications techniques sur les divers flux de fonds et de production financière, que faut-il retenir :

- que la trésorerie est bonne mais que la santé est précaire car en 2008, CNP s'était engagée à revaloriser les pensions de 3% en 2009 et que pour ne pas se dédire, CNP va devoir cracher 1.2 millions d'euros au bassinnet. Somme qu'il faudra un jour rembourser mais qui est exempte d'intérêts ! Donc c'est un geste qui ne sera pas renouvelé et l'on peut aisément en conclure qu'il n'y aura pas de revalorisations des pensions sur les 3 ans qui viennent ! En 2010 : rien, après c'est suivant le marché dit CNP qui par ailleurs est plus prudent qu'ADDING en disant qu'il ne s'engage pas l'équilibre du Régime ... il est donc demandé à CNP de nous fournir des simulations à 3 ans notre compte IPREA.

- aucun rentier n'avait plus de 79 ans au 01/0/2008 donc le contrôle pour vérifier si les rentiers de plus de 79 ans sont encore en vie n'a pas eu lieu !

La discussion a porté ensuite sur l'avenir du Régime :

- certaines OS : les entreprises adhérentes à l'IPREA doivent mettre de l'argent au pot !

- le Président : ne peut-on pas fusionner 2 régimes dont un qui a des entrées. Ne peut-on pas, au niveau Groupe faire vivre ce régime en l'accolant à RECOSUP ?

- la Direction : Il y a des réflexions techniques à mener. Quid de ce régime qui est dans un cadre très contraint ? Nous reviendrons vers vous en décembre avec des champs nouveaux car nous travaillons avec la CNP pour voir comment il est possible de faire évoluer ce régime.

La prochaine réunion est fixée au 3 décembre 2009.

1-IPREA : Institution de Prévoyance des Retraites Elf Aquitaine

2-Accords de Groupe entre : TOTAL SA, TOTAL France SA, ELF Aquitaine SA, ELF Exploration Production SA, TOTAL E&P France SA, TOTAL Infrastructures Gaz France, TOTAL Lubrifiants SA.

11 -COMITE DE CONTROLE RECOSUP-PERCO - Réunion du 23 juin 2009

Tout comme pour l'IPREA, le SICTAME a été convié à participer au Comité de Contrôle RECOSUP-PERCO, sa représentativité n'étant plus contestée par la Direction au périmètre de ces accords.

Le SICTAME aurait normalement dû être convoqué à la réunion de ce Comité de Contrôle tenue en novembre dernier, mais la Direction a semble-t-il oublié de nous y convier.

La désignation des représentants SICTAME à ce Comité de Contrôle a été faite par courrier du 28 mai 2009 adressé à Guillaume Ropars, les représentants titulaires étant Bernard Butori, Bernard Dedieu, Bruno Henri et Jacques Lamour, et les représentants suppléants : Philippe Cousson, Hugues Delahaye, Christophe Mongis et Martine Rioult.

Rappelons que :

RECOSUP est un système collectif et obligatoire à vocation retraite ; il s'agit d'un régime à cotisations définies, géré en capitalisation, qui permet aux salariés de se constituer une épargne transformée en rente viagère au moment du passage en retraite

PERCO est un système collectif et facultatif qui permet de se constituer une épargne en vue de la retraite. Au moment du départ en retraite, la sortie peut se faire en rente ou en capital. Il existe des cas de déblocage anticipé de mise à disposition des fonds épargnés, parmi lesquels figure notamment l'acquisition de la résidence principale.

L'ensemble de ce dispositif est placé sous le contrôle d'un **Comité de Contrôle** formé de représentants de la Direction et des syndicats représentatifs. Ce Comité de contrôle se réunit en principe **2 fois par an, en juin et en novembre**; il veille à la bonne mise en oeuvre du dispositif, il contrôle ses résultats sur la durée et examine en particulier les frais de gestion; lui sont communiqués tous les éléments de nature à l'éclairer sur l'évolution du risque et des rendements financiers. Il est assisté d'un expert.

Pour plus de détails, se reporter au protocole (Titre IV, article 1 et annexe 5) accessible sur intranet : http://media.corp.local/DRH/DRH_RH/media/FR/DISPOSITIFS_SOCIAUX/Accords/CODIF_RET_SUP_EP_ARGN_RET.pdf

12 - CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FCPE TOTAL ACTIONNARIAT FRANCE

Lors de la réunion de ce Conseil de surveillance, qui s'est tenue le 9 juillet 2009, les membres élus du Conseil ont adopté la résolution suivante :

« Les membres élus du Conseil de surveillance du FCPE Total Actionnariat France constatent que la société TOTAL et les sept représentants qu'elle a désignés à ce conseil de surveillance ont, ce 6 juillet 2009, conjointement « donné assignation à Monsieur Bruno HENRI en sa qualité de président du conseil de surveillance du FCPE « Total Actionnariat France » d'avoir à comparaître devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre », étant rappelé « qu'avant la date de l'audience... il est tenu de constituer avocat pour être représenté devant ce Tribunal ».

Cette assignation fait suite à la réunion du Conseil de surveillance du 13 mai 2009 et est motivée par une divergence d'appréciation sur le règlement intérieur du FCPE « Total Actionnariat France ».

Les membres élus du Conseil de surveillance s'étonnent de cette assignation qui est une action excessive. Ils se déclarent solidaires de leur Président et dénoncent ce qui relève d'une manœuvre d'intimidation.

Les membres élus du Conseil de surveillance demandent le retrait de l'assignation et le respect du règlement. Ils rappellent d'ailleurs que les actions détenues par le FCPE ont été acquises par les salariés et anciens salariés sur leurs deniers personnels et que la logique et l'équité commandent que les droits attachés aux actions qu'ils ont ainsi acquises soient exercés par les seuls représentants qu'ils ont élus au Conseil de surveillance.

13 présents et représentés sur 14 membres représentant les porteurs de parts au Conseil de surveillance

4 refus de vote (MM. Bœuf, Conan, Benhammou élus CFE-CGC, et M. Alessandri élu CFTC) ;

9 votants (3 élus AVAS-SICTAME, 2 élus CFDT, 2 élus IDEAS-GISA, 1 élu FO, 1 élu CGT)

8 voix pour et 1 abstention

Résolution adoptée à la majorité des présents et représentés des membres élus du Conseil de surveillance.

13 - PARU DANS LA PRESSE

AGEFI : L'actionnariat salarié en mal de représentativité par Edwige Murguet - 28 mai 2009

Les salariés qui détiennent des actions de leur entreprise souhaitent participer davantage à la gouvernance.

Les actionnaires salariés sont-ils sur un pied d'égalité avec les autres actionnaires quand ils tentent de faire entendre leur voix ? Fréquemment considérées comme de l'autocontrôle par les directions de leurs propres entreprises, leurs démarches afin d'exercer leurs droits de vote conformément aux intérêts qu'ils représentent sont rarement couronnées de succès dans la pratique. Tel est l'enseignement qui peut en premier lieu être tiré du déroulement de la saison déjà bien avancée des assemblées générales des groupes français.

Malaises dans les FCPE

Bon nombre d'associations d'actionnaires salariés se plaignent des obstacles auxquels elles sont confrontées dès lors qu'elles souhaitent présenter les résolutions de leur cru puis exercer le droit de vote de telle sorte qu'il représente leurs convictions. A ce propos, Agnès Gaultier de la Ferrière, actionnaire salarié de Veolia Environnement, ancienne vice-présidente de la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS), souligne que « les difficultés proviennent souvent du fonctionnement et de la gouvernance des conseils de surveillance des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) » dans lesquels les actions des actionnaires salariés sont logées.

Pierre-Henri Leroy, président de Proxinvest, explique à ce sujet « qu'il est très regrettable que les directions des entreprises qui ont mis en place des plans collectifs participent aux décisions qui se prennent dans les conseils de surveillance ». Selon le règlement type de l'instruction AMF 2005-05 régissant les fonds d'actionnariat salarié, si le FCPE est soumis au régime de l'article L.214-40 du Code monétaire et financier,

son conseil de surveillance peut être composé soit exclusivement de salariés, porteurs de parts, élus, représentants les porteurs de parts, soit, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise, un cas de figure répondant également aux dispositions de l'article L.214-39 du Code monétaire et financier.

Prévenir les conflits d'intérêts

En d'autres termes, les membres des directions peuvent, par le biais de leurs représentants, influencer largement les votes au conseil, et peser dans les désignations des présidents de cet organe de contrôle même si ceux-ci sont effectivement choisis parmi les salariés représentant les porteurs de parts. Ces salariés sont soit élus par ceux-ci, soit désignés par le ou les comité(s) d'entreprise intéressé(s), voire par les organisations syndicales représentatives (au sens de l'article L.223-1 du Code du travail).

Conséquence de l'application de l'article L.214-39, les mandataires désignés pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices afin d'exercer les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du FCPE ne sont pas toujours représentatifs des attentes du salarié actionnaire.

Le mécanisme en place peut expliquer un autre paradoxe, le fait que certains comités centraux d'entreprise (CCE) arrivent à déposer plus de résolutions aux assemblées générales et plus facilement que les conseils de surveillance des FCPE. Total en a été un cas d'école, témoigne Bernard Butori, coordinateur du syndicat Sictame-Unsa et vice-président de l'Association volontaire des actionnaires salariés et anciens salariés du groupe Total (Avas). Il observe que le conseil de surveillance du FCPE Actionnariat ne réussit pas toujours à déposer autant de résolutions que le CCE, qui propose d'ailleurs plus de résolutions visant à améliorer la gouvernance d'entreprise. Lors de ces trois dernières années, sur dix résolutions proposées par le CCE, le président du conseil d'administration de Total en a rejeté quatre, dont trois justement relatives à la gouvernance.

A cet égard, la transposition au plus tard le 3 août 2009 de la directive 2007/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 concernant l'exercice de certains droits des actionnaires de sociétés cotées pourrait être l'occasion d'apporter plus de transparence au système actuel. Or, la bataille n'est pas gagnée d'avance. Pierre-Henri Leroy estime que la consultation préalable des actionnaires salariés afin de leur permettre de désigner un ou plusieurs mandataires en cas d'élection d'administrateurs représentant les salariés ou de modification des statuts, nouvellement prévue dans le nouvel article L.225-106-1 du Code de commerce de l'avant-projet de transposition présenté à la Chancellerie, n'est pas suffisante. Afin d'évacuer tout risque de conflits d'intérêts, il faudrait en outre « *réviser les conditions d'indépendance de l'exercice de vote par les FCPE, afin qu'aucune influence de la direction n'affecte plus l'exercice du vote de cet actionnaire significatif* ».

La méfiance de certaines directions vis-à-vis de la participation active des actionnaires salariés à la gouvernance des FCPE s'observe également quand il s'agit de les accueillir dans les conseils d'administration. Une des conditions les plus contraignantes pour déclencher des élections au conseil de surveillance du FCPE en vue de désigner un représentant au conseil d'administration de l'entreprise est que les salariés détiennent plus de 3 % du capital de leur société. Les actions comptabilisées dans ce seuil sont celles qui sont logées dans les PEE (plans épargne entreprise), les FCPE et celles issues des privatisations tant qu'elles sont dans leur période d'incessibilité. Les actions détenues individuellement par les salariés ne sont pas recensées.

Débat autour de la valeur ajoutée

Quoi qu'il en soit, la part des salariés au capital des entreprises françaises demeure encore modeste en moyenne, selon une étude d'Hewitt. Michèle Monavon, présidente de la FAS, relève que « *les situations sont très disparates, avec plusieurs entreprises qui ont inclus depuis longtemps l'actionnariat salarié dans leur stratégie* », comme Safran détenu à 21,2 % par ses collaborateurs, Air France à 12,9 %, ou Eiffage à 21,2 %, composantes importantes de l'indice de l'actionnariat salarié (IAS) remis à jour fin mars 2009.

Le seuil des 3 % n'est pas le seul frein à l'accès des salariés actionnaires à la gouvernance. Dès lors qu'un représentant salarié siège déjà au conseil d'administration, l'entreprise n'est pas obligée d'y faire entrer un représentant actionnaire salarié. Cette option, appliquée aujourd'hui par seulement trois groupes du CAC 40, explique pourquoi les actionnaires salariés de Société Générale qui détiennent plus de 7,09 % de son capital n'ont jusqu'à présent pas réussi à se faire représenter à son conseil d'administration, à l'instar de leurs pairs chez BNP Paribas. Cette situation pourrait évoluer.

Estimant « *que le système en vigueur chez Société Générale est contraire au préambule de la Constitution française et à la Convention européenne des droits de l'homme* », Patrice Leclerc, président de l'association des Actionnaires salariés et anciens salariés de Société Générale (Assact S.G.), envisage de se pourvoir en cassation pour rectifier le tir. Il explique que la Cour d'appel de Paris « *a reconnu l'existence d'une discrimination au détriment du personnel actionnaire de Société Générale employé dans ses filiales, lesquels constituent 75 % du personnel du Groupe* », mais l'a débouté au motif qu'il n'était pas personnellement victime de discrimination, étant lui-même employé par la maison mère.

En tout état de cause, Patrick Lamy, directeur juridique de BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprises, s'étonne de la frilosité des entreprises car « *la vision des actionnaires salariés est plus pérenne que celle des actionnaires lambda. C'est un argument à faire valoir pour les introduire dans les conseils d'administration* ». Dans la pratique, « *l'actionnariat salarié ne peut renforcer la gouvernance que s'il a acquis un certain poids*, remarque en outre Patrick Azières, directeur de l'épargne salariale, de l'épargne retraite et de l'actionnariat salarié au sein du cabinet Hewitt. *La participation des salariés au capital ne s'accroîtra que si les flux sortants diminuent et deviennent inférieurs aux flux entrants* ». A titre indicatif, tandis que près de 15 milliards d'euros alimentent les dispositifs d'épargne salariale, 80 % sortent en raison des débloques anticipés.

Rappelons en outre qu'en 2008, le déblocage exceptionnel de la participation a atteint 3,9 milliards d'euros, et cette année, c'est au moins 50 % des sommes versées qui pourraient l'être en raison de la possibilité de perception immédiate de la participation, soit environ 3,5 milliards d'euros. C'est pourquoi « *notre objectif est d'utiliser le débat sur le partage de la valeur ajoutée relancé par le rapport Cotis comme effet de levier pour l'épargne salariale. Voilà des années que nous vivons un paradoxe. Alors que les efforts se multiplient pour développer les dispositifs en faveur de l'actionnariat salarié, ceux-ci se trouvent simultanément pénalisés par des prélèvements sociaux et fiscaux de plus en plus importants* ». Les négociations promettent d'être intenses et les actionnaires salariés ne pourront pas ménager leurs efforts afin de légitimer leur participation à la gouvernance d'entreprise

Mini coup d'État chez Total par Edwige Murguet - 28 mai 2009

Les membres élus du conseil de surveillance du fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) Total Actionnariat France, qui représente environ 3 % du capital, ont voté pour la première fois les résolutions de l'assemblée qui se tenait le 15 mai. A l'initiative du président du conseil de surveillance du FCPE, Bruno Henri, les pouvoirs remis au mandaté élu par ses pairs ont ainsi été portés à 9,6 % des votes. Pour la première fois depuis le rapprochement TotalFinaElf, le règlement du fonds d'épargne a été appliqué à la lettre. Or, celui-ci stipule que les représentants des sociétés adhérentes ne prennent pas part au vote pour la désignation du ou des mandataire(s) le représentant aux assemblées générales... Cette présence contribue à expliquer les scores mitigés des renouvellements de plusieurs administrateurs. Michel Pébereau (BNP Paribas) n'a réuni que 56,38 % des votes pour, Daniel Bouton (Société Générale) que 58,87 % et Anne Lauvergeon (Areva) que 57,27 %, à comparer à des scores respectifs de 77,90 %, 79,62 % et 92,04 % en 2006. Cependant, trois des résolutions présentées à la fois par le FCPE et le comité central d'entreprise, sans avoir l'agrément du conseil d'administration, n'ont pas été adoptées. L'une d'entre elles prévoyait notamment une modification statutaire pour mieux modifier le processus de désignation de l'administrateur actionnaire salarié au conseil d'administration.

14 - COURRIERS ENVOYES EN JUIN ET JUILLET 2009

14.1 - Courrier d'opposition à l'accord sur le protocole "Vote électronique" adressé par CGT et SICTAME-UNSA

Les Syndicats CGT TFE EP-Holding et SICTAME-UNSA-TOTAL, à : TOTAL S.A.
 ELF Exploration-Production S.A.S
 CFDT
 CFE-CGC
 CFTC
 CGT-FO
 S. GIBERT
 .GAILDRAUD

Courbevoie, le 24 juin 2009

Objet : Opposition au protocole d'accord sur la mise en place du vote électronique via Internet/Intranet à partir du poste informatique professionnel ou personnel, complété de son Cahier des Charges.

Madame, Monsieur,

Nos deux organisations syndicales ont été informées de la signature d'un protocole d'accord, complété de son Cahier des Charges, sur la mise en place du vote électronique via Internet/Intranet à partir du poste informatique professionnel ou personnel, dans le cadre des élections professionnelles de l'UES Amont/Holding.

Ce protocole a été signé le 19 juin 2009 par la Direction des sociétés TOTAL SA. et ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S. et les Syndicats CFDT, CFE-CGC, et CFTC.

Par la présente, nous formons et vous signifions opposition à cet « Accord sur la mise en place du vote électronique », complété de son « Cahier des Charges ».

Nous vous signifions ci-après, les motifs de notre opposition et précisons nos points de désaccord sur le texte signé en en reprenant les différentes parties.

A - PREAMBULE :

Depuis plusieurs années, la Direction tente d'imposer le vote électronique dans l'UES Amont/Holding en alléguant que celui-ci, s'ajoutant aux autres modes de vote, serait de nature à faciliter la participation aux élections professionnelles et augmenter le taux de participation et donc la légitimité des acteurs du dialogue social.

Cet argument est fallacieux puisque des exemples, significatifs, observés ces dernières années ont montré l'inverse : l'un des plus récents étant celui des élections prud'homales de 2008, où le vote électronique avait été autorisé pour la première fois dans le but d'accroître la participation.

Puisqu'il est fait mention des expatriés dans le préambule, on peut citer l'exemple des élections de l'AFE (Assemblée des Français de l'Étranger) en juin 2006. Le système de vote était en tout point identique au système prévu par votre accord. Les électeurs pouvaient choisir entre le système de vote par correspondance et le vote via internet. Le nombre d'électeurs ayant choisi ce dernier avoisinait à peine...6%.

Le vote électronique, loin d'accroître la participation, a souvent l'effet inverse.

La raison principale en est la méfiance des électeurs envers un système où la souveraineté du corps électoral est déléguée à des algorithmes et outils électroniques et informatiques élaborés et contrôlés par des experts privés.

Comme l'écrit Chantal Enguehard dans son article intitulé Le vote électronique en France : opaque et invérifiable : « La procédure de vote à l'aide d'un ordinateur dont le résultat est invérifiable, et qui est entièrement contrôlé par une entreprise privée peut être représentée par une analogie : il faut imaginer que le vote se déroule selon la procédure habituelle à l'aide de bulletins papier, mais que le dépouillement des bulletins soit réalisé par une entreprise privée qui emporterait les bulletins, sans que quiconque puisse contrôler ce dépouillement, et qu'il soit impossible d'obtenir les bulletins afin d'effectuer une vérification. Il s'agit bien d'une confiscation du contrôle du vote qui échappe alors aux citoyens pour être confié (par le pouvoir politique) à une entreprise privée. »

B - ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Nous ne sommes pas d'accord pour que ce protocole s'applique au périmètre de l'UES Amont/Holding pour les motifs exposés dans la présente.

C - ARTICLE 2 : OBJET

Votre accord sur la mise en place du vote électronique ne peut-être mis en œuvre.

Les syndicats signataires ont bien recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections des titulaires aux Comités d'Etablissement de l'UES Amont/Holding.

Cependant, nos syndicats forment opposition à votre accord et comme ils ont recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, les conditions de validité de l'accord ne sont pas réunies (cf. art. L. 2232-12).

D - ARTICLE 3 : ROLE DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL

Nous sommes en désaccord avec le 2^{ème} alinéa de cet article, car il limite le champ de la négociation des protocoles préélectorales dans les différents établissements.

Cet alinéa impose de fait le vote électronique dans tous les protocoles préélectorales quelle que soit la volonté des négociateurs de ces protocoles.

E - ARTICLES 4 ET 7 : CONTROLE ET SUIVI TECHNIQUE DU SYSTEME DE VOTE ELECTRONIQUE - INFORMATION DU PERSONNEL ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.

Nous sommes en désaccord avec le dispositif prévu et la nature des moyens accordés.

Le dispositif fait appel à des technologies complexes que très peu de personnes maîtrisent et sont capables de contrôler ; le contrôle devant effectivement porter notamment sur l'organisation des élections, les modalités d'exécution de ces opérations, le contrôle de la sincérité du vote et la garantie de la confidentialité du vote, avant pendant et après le scrutin.

Ces articles 4 et 7 ne répondent pas aux inconvénients majeurs relevés concernant le vote électronique :

- possibilité de « bourrage électronique d'urnes »
- possibilité d'orienter le vote des indécis
- possibilité de remplacer le vote affiché par un vote réellement décompté différent
- impossibilité du recomptage en cas de contestation
- possibilité de violer le secret du scrutin de manière subreptice et difficile à détecter
- la validité et la véracité du vote électronique ne sont garanties que par les entreprises fabriquant ou certifiant ces machines ou logiciels sans moyens de contrôle par les organisations syndicales

D'ailleurs, en réponse à la demande d'un syndicat de destruction physique et définitive des supports en plus de celle des fichiers supports prévue au Cahier des Charges, la Direction a objecté pour rejeter cette demande « qu'il y avait plein de technologies qu'on ne connaissait pas » et d'ajouter « que rien n'empêchait qu'une copie des fichiers supports soit faite avant la destruction matérielle des supports physiques ».

La sécurité de la destruction n'est pas garantie par le Cahier des Charges dans son article 5-3.

Par ailleurs, l'expert et le consultant prévus dans ces articles 4 et 7 sont choisis, missionnés et payés par la Société, ce qui ne présente pas de garantie d'indépendance et de neutralité.

En conclusion, il nous est demandé au nom du progrès technique d'accepter des technologies que nous ne maîtrisons pas, ne contrôlons pas et de nous en remettre pour cela à des spécialistes.

Les palliatifs offerts par la formation prévue sont totalement insuffisants et illusoire face à la technicité et la complexité de manipulation de tels outils.

Nous estimons que le droit des organisations syndicales et de tout électeur de vérifier les votes n'est pas susceptible d'être délégué ; or ce droit n'est pas assuré par les moyens prévus par votre accord.

F - ARTICLE 5 : ORGANISATION DES MODALITES DE VOTE

- Article 5-1 : Recours à un prestataire extérieur

Le fait que le prestataire est choisi par l'employeur qui le rémunère confirme qu'il s'agit d'un blanc-seing donné à la Direction pour l'organisation de ce canal de vote.

- Article 5-2 : Modalités d'accès au serveur

Le vote électronique à partir du poste de travail ne garantit pas la confidentialité : le vote à partir d'un ordinateur situé sur le poste de travail de l'électeur soulève le problème du libre choix de l'électeur. Rien ne

garantit son indépendance au moment du vote, ni l'absence de pression exercée à son encontre dans la détermination de son choix. Ceci renvoie à l'absence d'isoloir pour l'expression du vote.

La responsabilité de la confidentialité est inversée, puisque c'est au salarié, à défaut d'isoloir, « *de veiller à la confidentialité de son vote par tous les moyens nécessaires.* ». Les salariés travaillant dans des bureaux partagés ne seront certainement pas incités à voter par ce moyen.

Quel que soit le système mis en place, nous n'avons aucune certitude sur l'identité réelle de la personne qui exprimera un vote à distance.

G - ARTICLE 6 : ARTICULATION AVEC LES AUTRES CANAUX DE VOTE

Contrairement à ce que dit l'article 6 de l'accord, le vote électronique ne vient pas compléter le vote à l'urne et le vote par correspondance, mais une fois exprimé, il les précède et les interdit.

La prééminence doit être donnée au vote physique à l'urne car c'est celui qui offre le plus de garanties de sécurité, de transparence et de fiabilité.

Le vote électronique et le vote par correspondance ne doivent être que des formes subsidiaires et complémentaires du vote à l'urne comme cela a été le cas pour les expériences menées par ailleurs, notamment lors des dernières élections prud'homales et européennes.

H - ARTICLE 8 : CONFIDENTIALITE ET SECURITE

Les affirmations péremptoires de cet article concernant les garanties de confidentialité et de sécurité sont démenties par les faits.

Le protocole de vote électronique ne garantit ni la confidentialité, ni la sécurité du système : parmi tous les systèmes de vote électronique existants, le vote par internet est celui qui présente le moins de fiabilité tant les risques d'intrusion sont multiples (hackers, virus, etc.).

Ce risque est d'ailleurs reconnu dans le Cahier des Charges dans son article 1.5 « *[...] en cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants désignées à l'article 1-4, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote* ».

Si le vote doit être la transcription exacte et vérifiable de l'expression du corps électoral, le vote électronique n'est pas en mesure de l'assurer. Les différents logiciels mis en œuvre dans le cadre du processus électoral s'appuient sur des bibliothèques logicielles tierces, des systèmes d'exploitation, et de périphériques dont le comportement n'est pas parfaitement connu. C'est pour cela qu'un logiciel qui a semblé bien fonctionner pendant des semaines peut conduire à un comportement erroné du programme. Quel que soit le processus de validation de ces programmes, leur périmètre de validation reste incomplet du fait que les codes sources de ces composants tiers ne sont pas disponibles pour mener à bien cette tâche.

Le protocole ne donne pas les moyens de s'assurer d'une complète transparence du processus de vote, car il ne permet pas l'accès à des experts en cryptologie, indépendants et mandatés par les organisations syndicales, de s'assurer avant le scrutin de la conformité en matière de confidentialité et de sécurité de l'intégrité des programmes prévus dans les différentes phases de cryptage du processus de vote.

En effet, le cryptage peut permettre d'encoder des informations supplémentaires (il peut s'agir de l'identité du votant, ou de dévoiler le vote alors même qu'il est crypté).

Ces experts pourraient s'assurer aussi que les copies de ces programmes cryptés, mises sous scellés jusqu'à l'expiration du délai de recours, sont des copies identiques.

Le protocole ne prévoit cette vérification qu'a posteriori, et seulement dans le cadre d'une action en contentieux après décision juridictionnelle, obligeant par conséquent le(s) syndicat(s) contestataire(s) à ester en justice avec toutes les contraintes que cette situation imposera y compris concernant la suspension ou la remise en cause du scrutin.

Il est prévu dans ce protocole que la conservation des données avant et après la fin du scrutin restera dans les serveurs du prestataire privé, non assermenté. Il est évident que nous avons là une situation à risque en matière de confidentialité et de sécurité et que cela pose le problème légitime de la confiance dans un tel procédé.

Ce problème ne peut-être résolu par le simple contrat de confidentialité et d'engagement entre l'employeur et le fournisseur. Il en est de même concernant la destruction des données relatives au cryptage ainsi que de l'urne électronique après le scrutin.

Ceci constitue un risque réel sachant qu'il existe des techniques élaborées qui permettent de récupérer ou reconstituer des fichiers supprimés à partir d'un support électronique.

Les organisations syndicales ne peuvent accepter qu'il n'y ait pas de certitude absolue que des copies de fichiers n'aient pas été effectuées en parallèle tout au long du processus de vote échappant ainsi à toute destruction.

Le seul moyen efficace serait la destruction physique des serveurs et autres supports ayant été utilisés lors du scrutin et non uniquement de leur contenu. Encore faudrait-il qu'il n'y ait pas eu de backups réalisés à l'insu des organisations syndicales.

La complexité du processus de vote électronique augmente les risques de contestation et d'ajournement, voire d'annulation du scrutin. L'expérience en France et à l'étranger ne plaide pas en faveur du mode de vote à distance prévu par l'accord.

La procédure traditionnelle de vote que nous connaissons est l'aboutissement d'un processus continu, au cours duquel les modalités de vote et les moyens mis en œuvre ont été améliorés avec la mise en place de nouveaux outils tels que, par exemple, l'utilisation d'urnes transparentes qui offrent des garanties supplémentaires contre le bourrage.

Cette procédure de vote à l'urne physique, et non virtuelle, répond le mieux possible aux principes qui sont le fondement même de la démocratie et avec lesquels les organisations syndicales ne peuvent transiger :

- le secret du suffrage
- la liberté du vote en passant par l'isoloir
- le décompte réel des bulletins de vote et des suffrages exprimés
- le contrôle réel des bulletins et des votes exprimés et la possibilité de les recompter

La dématérialisation des bulletins de vote porte atteinte à ces principes et oblige à s'en remettre à un intermédiaire technique, choisi et payé par l'employeur pour mener à bien le processus de vote et le « contrôler ».

Ajouter un système complexe, plus fragile et invisible à un système simple, robuste et perceptible n'a de sens que si les avantages qu'on en retire sont supérieurs aux inconvénients et aux risques présentés. Ce qui n'est pas le cas avec le vote électronique tel que prévu par l'accord que vous avez signé.

Nous insistons sur les particularités du vote électronique tel que prévu par votre accord par rapport au vote électronique usuel sans connexion à internet et avec isoloir (« machine à voter »), utilisé lors des élections politiques.

Pour tous les motifs exposés ci-avant, et tous les points de désaccord que nous avons exprimés, conformément aux articles L. 2231-8 et L. 2232-12 du Code du Travail, nous formons opposition au présent accord.

De ce fait, l'accord ne remplit pas les conditions de validité énoncées à l'article L. 2232-34.

Ce protocole est réputé non écrit.

Veillez, agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Les Délégués syndicaux Centraux de l'UES Amont/Holding TOTAL :

CGT TFE EP-Holding
Peppino TERPOLILLI

SICTAME-UNSA
Bernard BUTORI

Copie : Inspection du Travail de Nanterre (9^{ème} section) et de Pau (2^{ème} section)

14.2 - Courrier adressé le 1^{er} juillet à Jean-Marc PASCHAL, DRH Hutchinson SNC à Chalette sur Loing

Monsieur,

Vous avez informé et invité par voie d'affichage et de courrier les organisations syndicales à participer à la négociation des protocoles préélectoraux, en vue du renouvellement des Instances Représentatives du Personnel CE et DP de votre établissement.

Notre syndicat, le SICTAME-UNSA-TOTAL, qui satisfait aux critères des articles L 2314-3 et L 2324-4 du Code du Travail et couvre le champ professionnel et géographique de votre établissement, ainsi que vous en a informé notre Coordinateur syndical, Bernard BUTORI, notamment dans son courrier du 25 juin 2009, répond positivement à votre invitation à négocier ces protocoles électoraux.

A cette fin et pour la négociation de ces protocoles, les personnes mandatées par le SICTAME-UNSA-TOTAL sont Bernard BUTORI et Mahmut ARSLAN.

Pour la réunion de négociation prévue ce 7 juillet 2009 à 15 heures, salle Hévéa, je vous confirme que la délégation SICTAME-UNSA sera composée de ces deux personnes.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président du SICTAME-UNSA,
Pierre THIAM

14.3 - Courrier adressé le 8 juillet 2009 à Monsieur Christian LEY, Directeur de l'établissement HUTCHINSON SNC à Chalette sur Loing

Monsieur le Directeur,

Conformément à l'article L 2142-1-1 du Code du travail, je vous confirme l'existence d'une section syndicale SICTAME-UNSA au sein de l'établissement HUTCHINSON SNC de Chalette-sur-Loing et vous informe de la désignation de Monsieur Mahmut ARSLAN en qualité de Représentant de la section syndicale SICTAME-UNSA dans votre établissement.

Nous vous demandons de bien vouloir mettre à sa disposition les moyens prévus pour la section syndicale et vous en remercions par avance

Vous assurant de notre volonté d'engager un dialogue constructif, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Le Président du SICTAME-UNSA
Pierre THIAM

15 - TRACTS DISTRIBUES EN JUIN ET JUILLET 2009

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés 25 juin 2009



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



AGIR ou SUBIR ? A vous de choisir !

Beaucoup pensent qu'il ne leur est guère possible d'**agir** sur la détermination de leurs **conditions de travail** ou des éléments collectifs de leur contrat de travail, ou encore sur les **orientations économiques et sociales** de leur entreprise, voire sur le fonctionnement et les activités de leur Comité d'établissement.

Sur tous ces sujets, **les motifs d'insatisfaction ne manquent pas. Beaucoup subissent sans mot dire**, et rejettent parfois sur d'autres - syndicats y compris - la responsabilité de situations qui leur incombent.

Le personnel a les représentants et les syndicats qu'il mérite et cela va être particulièrement vrai après la loi d'août 2008, qui a modifié les règles de la représentativité syndicale et de la négociation collective.

Les syndicats n'existent que par leurs adhérents et leurs militants. Ils ne sont pas une création ex nihilo, qui viendrait s'interposer entre direction et personnel. Si les salariés ne se syndiquent pas, il n'y a plus de syndicats.

A vous de choisir et d'exercer ou non ce droit inscrit dans la Constitution : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Et vous avez le choix : pas moins de 6 syndicats sont présents dans votre établissement. Cet acte citoyen est encouragé par l'Etat, puisque le paiement de la cotisation syndicale ouvre droit à une réduction d'impôt égale à 66% du montant payé⁷. Les patrons se syndiquent bien pour défendre leurs intérêts (MEDEF, CGPME, UFIP, UIC, etc.). **Alors pourquoi pas vous ?**

Sinon, ne venez pas vous plaindre des syndicats : ils sont ce qu'en font leurs adhérents et leurs militants. Certes, il y a des différences d'un syndicat à un autre, mais le choix existe. **A vous de choisir et d'agir !**

Notre Constitution stipule aussi que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

En **octobre prochain, vous aurez à choisir** ceux qui, parmi vous, seront vos délégués et vous représenteront en tant qu'élus du Comité d'établissement ou délégués du personnel. Vous pouvez éventuellement être l'un de ces élus, si vous souhaitez vous porter candidat. **A vous de choisir et d'agir !**

Le SICTAME est, comme son nom l'indique (voir l'en-tête de ce document), **ouvert à tous les salariés du groupe Total**. Devenu incontournable dans l'Amont pétrolier du groupe, où il n'a cessé de progresser et a recueilli 38,2 % des voix aux élections 2007 de l'UES Amont-Holding, dont il gère les Comités. Il s'est implanté en 2006 au siège de Total France et y est actif dans toutes les instances de personnel.

Le nombre de ses adhérents ne cesse de croître dans l'Aval et aussi, à présent, dans la Chimie.

Aux élections des Conseils de surveillance, qui se situent au niveau groupe, associé à l'AVAS, il recueille de l'ordre de 20% des bulletins et voix exprimées. Il détient 14 % des sièges de délégués à l'AG de la MIP (Mutuelle de l'Industrie du Pétrole), qui dépasse le cadre de l'entreprise.

Votre vote servira aussi à donner plus de poids au syndicat de votre choix.

La capacité de chaque syndicat à négocier est désormais fonction de son audience mesurée lors des élections professionnelles.

⁷ Pour le SICTAME, la cotisation annuelle d'un salarié actif est fonction de son salaire ; elle varie de 66 à 162 €/an ; après réduction fiscale, son coût réel varie donc de 22 à 54 €

Le SICTAME constitue une alternative crédible pour redonner du pouvoir aux salariés et changer la donne en matière de négociation sociale et de gestion des œuvres sociales dans l'entreprise.

Pour s'en convaincre, il suffit de regarder ce qui se passe là où le SICTAME est surtout présent.

Il dépend de vous que le SICTAME accroisse son poids à l'Aval et que vous lui donniez les moyens de changer les choses. A vous de choisir !

Le SICTAME-UNSA sera à l'Aval ce que vous en ferez.

Vous pouvez nous aider à améliorer votre contrat social en nous rejoignant.

Vous pouvez aussi nous aider à être davantage présent dans les instances de représentation du personnel, en vous portant candidat pour les prochaines élections de délégués du personnel ou de membres du Comité d'établissement.

Contactez-nous, interrogez-nous dès à présent. A vous de décider et d'agir !

Pour nous rejoindre ou nous soutenir :

- retournez-nous le bulletin ci-dessous ;
- téléphonez-nous au : 01.47.44.61.71 ou au : 01.41.35.75.93

Après avoir coché les cases utiles et après l'avoir complété, **merci de nous retourner le bulletin à :**

SICTAME-UNSA-TOTAL

Bureau 4 E 41 Tour Coupole ou Bureau RD 09 Michelet B

Paris La Défense



BULLETIN de SOUTIEN

Nom

Prénom

Adresse (professionnelle ou personnelle ; postale ou électronique) :

.....

.....Tél. :

- Souhaite l'amélioration du contrat social et du dialogue social
- Souhaite et soutiens la participation du SICTAME-UNSA aux prochaines élections des Comités d'établissement et Délégués de personnel
- Souhaite contacter ou rencontrer un représentant du SICTAME-UNSA
- Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA
- Souhaite être candidat sur liste SICTAME-UNSA pour les prochaines élections Comités d'Etablissement et/ou Délégués du Personnel.

Précisez votre établissement : Spazio, Michelet, Autre :

Autres souhaits ou observations :

BULLETIN D'ADHESION

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

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

MATRICULE.....

ENTITE.....

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

VOUS ETES ACTIF OU INACTIF : Coordonnées personnelles
SITUATION : OETAM ou CADRE (<i>razer 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