



LES CAHIERS DU SICTAME

Janvier 2009

SOMMAIRE

* L'éditorial.....	Page 3
* Informations utiles.....	Page 6
* La vie des sections :	
Retraités	Page 7
Paris UES Amont	Page 9
Paris Total Raffinage Marketing Aval	Page 11
PAU UES Amont	Page 14
Lacq.....	Page 15
* Tribune libre :	
Les lois successorales des 3 décembre 2001 et 23 juin 2006 dans la continuité du Code Civil (dernière partie)	Page 17
* Divertissement du cruciverbiste.....	Page 21
* Tracts distribués en janvier 2009.....	Page 23

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

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

Bonne année Christophe !



Ah, le pauvre Directeur général de Total! Christophe était rubicond pour franchir le Rubicon et jeter toute son énergie dans l'annonce, télévisée, du plus gros profit jamais réalisé par un groupe industriel français.

Pensez, avouer 13,9 milliards d'euros, en pleine déconfiture bancaire, boursière, industrielle, économique et même morale c'était, tel Jules César, exposer Total et ses troupes non pas au Sénat mais à la vindicte populaire, mais « *Que soit jeté le dé!* »¹

En ce début d'année, conseillons-lui, pour se refaire une santé d'adopter la Zen attitude (voir la caricature jointe) en plus de la Total attitude !

Et comme l'année démarre, à lui, comme à vous, donc à vous tous, le syndicat SICTAME-UNSA-TOTAL souhaite une :

« Bonne et chaleureuse année 2009 ».

Et de plus, rassurons Monsieur le Directeur général, car :

- à l'opposé d'un journal satirique paraissant le mercredi et faisant dire à sa caricature « *J'essaierai de faire moins bien la prochaine fois !...* », et encore « *avec ces profits records, Total risque de se faire taxer son carburant* » ... tellement il y a de candidats pour toucher du carbure !
- le SICTAME, déclare que ce résultat est une excellente nouvelle. Et nous applaudissons des deux mains ; c'est bien, très bien, qu'une entreprise française, et en plus la nôtre, gagne de l'argent et donc, pas de haro sur le vainqueur !

C'est quand même mieux que le sieur Madoff, avec sa pyramide financière, qui a assommé le monde financier avec ses pertes pharaoniques évaluées à 50 milliards de dollars.

Mais quand même, pour reprendre un thème de la manifestation paloïse du 29 janvier 2009 :

« *My Banquier is rich but I'am a poor lonesome salarié!* » (On peut aussi y inclure le retraité !), il faudrait Monsieur le Directeur général, regarder le 'magot' (terme impropre mais utilisé par les médias) avec des yeux nouveaux.

Certes, Total reste un gros contributeur en matière d'emploi ... « *c'est normal quand on gagne de l'argent* », auriez-vous déclaré. Ce qui me laisse à penser que vous avez les moyens disponibles pour que le Groupe soit contributif dans plusieurs secteurs.

Bien sûr, les salariés du Groupe ne seront pas oubliés puisque 109 millions devraient leur être reversés, encore que cela ne représente que 0,8 % des profits alors que le Président de la République parle d'une répartition au tiers.

¹ Expression attribuée à Jules César lorsqu'il a franchi le Rubicon

Quoi, combien dites-vous, docteur ? Mais, 33, 33, 33 %. Oh là, là, mais c'est grave Docteur, car, chez Total c'est plutôt un facteur multiplicateur égal à 3 qui était employé, jusqu'alors, pour servir des dividendes aux actionnaires (entre 2000 et 2008). Alors donc, maintenant, il faut que Total intègre la division par 3, comme un bon élève qui a réussi et qui passe du cours élémentaire au cours moyen ! Mais ce n'est qu'une remarque et loin de moi l'idée d'opposer salariés et actionnaires et ce, d'autant plus, qu'il y a des actionnaires-salariés.

Non, je souhaiterais simplement que l'on dépasse ces questions d'actions, d'intéressement, de participation qui contribuent à faire perdurer, sur la tête des collaborateurs Total, le qualificatif de « seigneurs de la classe ouvrière » distribué avec mépris et une pointe de jalousie aux employés de la SNPA, par ceux qui n'y étaient pas !

Oui, bien que les entités TRD SA et TRD Association (Total Développement Régional) aident le tissu national/régional/local, en soutenant des PME, il faut que Total mette en place une vraie politique de solidarité nationale : embauches (en 2008, Total a réalisé 9 000 embauches dans le monde, d'après le Directeur général, il peut faire mieux), prix des carburants, aides diverses à la collectivité via une Fondation.

Les retraités de Total pourraient, par ce biais d'une Fondation, avoir des retombées des fruits de la croissance de leur ancienne entreprise dont beaucoup sont encore actionnaires. Et, par ailleurs, en ce qui concerne les retraités, Total devrait participer plus conséquemment aux compléments de retraite de ses salariés, comme la société sait le faire pour ses cadres dirigeants !

Oui, comme le **SICTAME-UNSA-TOTAL** l'a déjà écrit, il faut que **Total lutte contre la crise** et contribue encore plus à **l'usage raisonné des ressources hydrocarbures** ainsi qu'au développement du **panier énergétique** dans une perspective de **développement durable** respectueux de **l'environnement**.

A vous, Monsieur le Directeur général, de décliner les axes de la lutte, de l'usage, du développement !

Monsieur le Directeur général, sans écouter le chant de toutes les sirènes qui se manifestent présentement, en avant pour une Fondation de Solidarité nationale qui fasse plus que la nécessaire sauvegarde des dugongs !

Mais, un doute se fait jour, allez-vous pouvoir mettre en place cette solidarité souhaitée alors que vous demandez à toutes vos équipes de faire des économies de 20 % sur les dépenses de fonctionnement (les OPEX : opérative expenditures) parce que, pour cause de crise, Total n'est pas sûr de faire d'aussi bons résultats en 2009 qu'en 2008 ?

C'est la réduction de voilure imposée par le prix du baril, ce qui fait dire à Bernard Butori², Délégué Syndical Central UNSA-TOTAL :

« *Tous les projets en cours sont repassés à la moulinette de façon à en apprécier la rentabilité compte tenu de la nouvelle donne* ». Conséquemment, les abandons et retards affecteront aussi les projets sur les énergies renouvelables comme l'amont photovoltaïque !

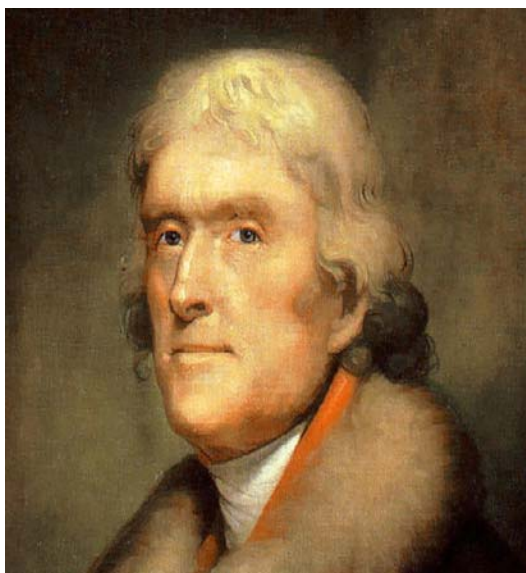
- A Pau et Paris, davantage de salles de vidéoconférences dont une dédiée aux syndicats dans le but de réduire les voyages,
- A Lacq, cette politique fait déjà des dégâts du côté de la sous-traitance relate LMS (Lacq Maintenance Service) et comme c'est Total qui fait vivre le bassin, quelle sera l'étendue des dégâts en 2013 ? Et quid de l'après 2013 ?
- Et ailleurs ?

² Interview de B.Butori paru dans la République de samedi 21-dimanche 22 février 2009

Assurément, lors de la prochaine présentation des résultats, Monsieur le Directeur général sera moins gêné, le Rubicon ne sera plus aussi difficile à franchir. Encore que, c'est à voir, puisque la politique qui se met en place en 2009 a pour but de tenter de faire aussi bien que l'année 2008 ! Mais cette politique ne devrait pas faire l'impasse de la mise en place d'une Fondation porteuse d'une bonne image de Total qui, en cette année 2009 risque d'être mise à mal par le très ou trop médiatisé procès d'AZF³ dans lequel la société pourrait être citée à comparaître.

Vous et nous, faisons face à toutes les adversités et bonne année à tous.

Un Président visionnaire



« 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 ».

Thomas Jefferson 1802 (3^{ème} Président des Etats-Unis)

³ AZF quelques rappels :

L'usine Azote Fertilisant (AZF), située à Toulouse et jouxtant la SNPE (Société nationale des poudres et explosifs) appartenait à la SA Grande Paroisse filiale de Total a été le lieu d'une explosion le 21 septembre 2001 à 10h17. La déflagration, l'équivalent d'un séisme de 3,4 degrés sur l'échelle de Richter a creusé un cratère de 10m de profondeur et 50m de diamètre. Le bilan est lourd : 31 morts dont 21 dans l'usine, 2 500 blessés, 20 800 personnes concernées par des dossiers de dommages corporels, 30 000 logements endommagés par le souffle.

Selon le rapport d'expertise, l'explosion a été déclenchée par un mélange malencontreux de quelques kilos de DCCNa (dichloroisocyanurate de sodium) avec 500 kg de nitrate d'ammonium, déversé sur un stock de 300 tonnes de nitrate d'ammonium, un quart d'heure avant l'explosion.

Pour la première fois en France, un procès en correctionnelle est filmé et enregistré. Pour accueillir un millier de personnes, le procès se tient dans la salle municipale Jean Mermoz aménagée à cet effet et prêtée gratuitement par la Mairie de Toulouse.

Le dossier d'instruction comporte 53 820 pages et pèse 109 tonnes,

- 2 949 plaignants,
- 1 813 parties civiles, à la date d'ouverture du procès,
- 1 103 témoins entendus,
- 12 000 expertises médicales,
- 60 avocats présents et des dizaines d'experts attendus à la barre.

Coût du procès : 7,6 millions d'euros dont 3,739 millions de frais de justice pour l'enquête d'instruction et 3,8 millions estimés pour le jugement.

Montant des indemnités versées par Total (au 1^{er} janvier 2009) : 1 954 342 660 euros portant sur un total de 87 000 dossiers (71 000 dossiers de dommages matériels et 16 000 dossiers de dommages corporels concernant 20 800 personnes).

Le procès doit durer 4 mois, le terme est prévu au plus tard le 26 juin et le délibéré devra être rendu dans la deuxième quinzaine de novembre 2009.

INFORMATIONS UTILES : source Liaisons sociales (LS)

Plafond Sécurité Sociale : Loi de Financement de la Sécurité Sociale : plafond + 3,1 % au 01/01/2009 soit 34 308 € /an ou 2 859 € /mois.

Emploi des seniors : au 1/1/2009

Mise à la retraite avec taux plein repoussée de 60 ans à 65-70 ans avec accord du salarié.

Art L1235-7 / D 1237.2-1 JO 18/12/2008. L2008-1330 art 90

La possibilité de mise à la retraite à 60 ans est toujours en vigueur.

Seniors : Accord collectif d'entreprise ou Groupe pour le plan d'action emploi des salariés âgés (triennal) Limite dépôt avant le 01/01/2010. Sanctions pécuniaires en cas défaut. (L2211-1 et L2233-1 Ctrav art L2241-4.

Retraite : Cumul emploi-retraite : possible à partir de 60 ans avec retraite à taux plein. Anciennes conditions plafond de ressources cumulées et délai de carence de six mois sont supprimés (C Cass art L161-22 art 88 Loi).

Rachat années d'études supérieures dans les régimes Agirc et Arrco : rachat possible 70 points : année études auprès chaque régime dans limite de trois années Pour personnels régime général et agricole âgés moins 65 ans n'ayant pas liquidé leurs droits à retraite. (circ Agirc-Arrco 299-4-DRE 16/1/09).

Frais de transport-domicile-lieu de travail : Remboursement obligatoire d'au moins 50 % par employeur du coût de l'abonnement aux transports en commun étendu à tout le territoire (L2008-1330 17/12/2008 art 20 Jo 18/12/2008, D2008-1501, art 1-3231 & s).

Chômage partiel : indemnisation. Assouplissement des règles (Inst DGEFP 2008-19 25/11/2008 & D 2008-1436 du 22/12/2008).

Limite d'exonération des bons d'achat versés par les CE en 2009 : salarié montant global maximum fixé à 5 % du plafond de la Sécurité Sociale exonéré de cotisations et contributions sociales. 143 € /an (Circ Acoess 2009-003 du 13/1/2009, LS 15287).

Droits congés payés salarié malade : jurisprudence arrêt du 20/01/2009 Cour Justice de la Communauté Européenne (CJCE).

Le salarié malade ne perd pas ses droits à congés payés annuels, non exercés. Il doit être indemnisé pour les congés annuels non pris. Saisie juridiction allemande et britannique (cf. LS 15290).

Aides à l'emploi de l'AGEFIPH : Agence pour encourager l'embauche et le maintien des personnes handicapées. Revalorisation des aides pérennes et fixation des nouvelles aides issues du plan de soutien 2009-2010 (LS 15288).

Informations sociétés :

- CCN, Sté d'articles de sport et équipements sportifs : Accord 22/10/2008 sur égalité des salaires hommes/femmes.

- Alstom Transport : accords Alstom et fédérations syndicales sur la diversité et l'emploi des personnes handicapées pour atteindre le taux d'emploi de 6 % en trois ans. Accords sur une politique de recrutement active afin de renforcer la diversité et l'égalité des chances : internationalisation, augmentation de la part des femmes et des personnes de + de 45 ans, diversification des profils.

Société :

- Chômage : Novembre 2008 + 3,2 % - Progression un an : + 8,5 %, soit + 161 400 sans emploi. Total demandeurs d'emploi fin 11/2008 : 2 068 500 (DEFM).

Dont : jeunes + 3,3 % (+ 14,5 % sur 1 an)

25-49 ans : + 3,2 %

Seniors : + 3,1 %

Taux chômage / Population active = 7,9 % (estimés).

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - Retraités

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Rappel

Les retraités dépendants du CE de Pau sont informés qu'une permanence du CE est ouverte à leur intention au Foyer du Stade Blanchard à Pau :

Les Mardi, Mercredi, Jeudi et Vendredi entre 10h et 11h30 et le Samedi de 11h30 à 13h hors vacances scolaires. Veuillez contacter le secrétariat du CE de Pau pour vous faire délivrer le badge d'entrée véhicule au Stade Blanchard. En attendant, vous pouvez vous garer sur le parking tout de suite à droite en entrant au Stade Blanchard (attention au sens de circulation : un seul des deux portails ne permet l'entrée de véhicules, l'autre est réservée à la sortie !)

De tout et de rien

1-La mutuelle des miniers

Si vous êtes affilié à la **mutuelle Malakoff**, il est obligatoire, pour obtenir le complément de remboursement, de transmettre à la mutuelle l'original du reçu de la somme acquittée établi par le professionnel de santé : Pharmacie, établissement de soins, dentiste, etc.

En effet, lorsque vous bénéficiez du « tiers payant » pour la part sécurité sociale, l'indemnisation mutuelle s'effectue au vu dudit reçu car la mutuelle ne reçoit pas automatiquement les données pour ces frais et ce, même si sur votre décompte apparaît la mention '*transmis à votre mutuelle*'.

Il est donc nécessaire/obligatoire d'adresser un justificatif de paiement lorsque vous réglez uniquement la part complémentaire ou supplément de tarif.

Exemple :

- article prescrit par un médecin, acheté en pharmacie et payé **118,40€**
- part remboursée par la Sécurité Sociale Minière directement à la pharmacie **44,80€** (tiers payant)
- part restant à la charge de l'affilié et payée à la pharmacie **73,60€** (part complémentaire).
Pour pouvoir se faire rembourser de tout ou partie de cette part par la mutuelle, il faut envoyer l'original de la facture de la pharmacie à la mutuelle.

Attention : tant que vous ne justifiez pas votre dépense, la mutuelle ne bouge pas ... elle n'est pas au courant.

2-Le Pouvoir d'achat des retraités

Rattrapage en septembre 2008 de 0,8% (0,2% pour 2007 + 0,6% pour 2008) mais le Plan de Financement de la Sécurité Sociale ne fixe rien pour 2009.

Pourquoi ?

Parce que le gouvernement exige que les retraites soient revues au 1^{er} avril 2009 au lieu du 1^{er} janvier, car à cette date :

- l'inflation de toute l'année passée est connue par l'INSEE (le 15/01/06),
- le gouvernement a déjà un bon aperçu de l'année en cours,
- les régimes complémentaires ajustent leurs taux.

Quelle sera l'augmentation en 2009 ? Mystère car, le gouvernement prévoyait 2,9% d'inflation pour l'année 2008, alors que d'après l'INSEE, elle atteignait déjà 3,2% en août 2008

3-Le minimum vieillesse

Je ne pense pas que les agents de chez Total soient touchés encore que dans les familles, parfois ...

Donc sachez qu'il y a une magnifique entourloupe dans l'augmentation de cette allocation. Souvenez vous de l'annonce, le minimum vieillesse augmentera de 25 % en 5 ans. Bravo, sauf que cette augmentation ne concerne que les personnes seules ! Donc, en France, sur 600 000 personnes au minimum vieillesse, 105 000 sont mariées et ne bénéficieront pas de cette augmentation.

C'est la première fois, en France, qu'une aide sociale fait la différence entre mariés et non mariés ! C'est un scandale qui a poussé un député Vert de Paris à déclarer à l'Assemblée Nationale : c'est une incitation au divorce ! Du jamais vu depuis la Libération ! (article du Parisien du 05/11/08).

Aujourd'hui le minimum vieillesse pour un couple est de 13 629,44€/mois (au 01/09/08) ... cela sera revu en 2010. Pas étonnant que la Banque alimentaire ait du mal à fournir !

[le minimum vieillesse à la vie dure et dure bien que, depuis 2006, il a fait place à l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA).

4-Retraites des mines

Vous trouverez ci-après la réponse de Monsieur le Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité à la question écrite n° 15648 posée par M. David Habib, Député des Pyrénées-Atlantiques et publiée au Journal Officiel du 13 janvier 2009.

Texte de la question :

« M. David Habib rappelle à M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité que pendant la campagne électorale des présidentielles en 2007, M. Sarkozy avait dénoncé l'injustice dont étaient victimes les 50 000 mineurs et veuves de mineurs en matière de rattrapage de leur pension de retraite. En effet, un mineur qui faisait valoir ses droits en 2001, voyait sa pension revalorisée de 17 % contrairement à celle d'un ancien parti en 1987. C'est pourquoi, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures qu'il compte mettre en oeuvre afin de tenir les engagements pris par le Président de la République en matière de revalorisation des retraites des mineurs ».

Texte de la réponse :

« L'attention de M. Le Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité a été appelée sur la revalorisation des pensions et du régime spécial de retraites des mines. Dans ce régime, les pensions sont calculées sur une base forfaitaire en multipliant le nombre de trimestres par la valeur du trimestre, laquelle est indexée sur l'évolution des prix. Cette caractéristique historique d'un montant identique de pension pour une même durée de carrière traduit la volonté des mineurs d'un traitement identique des retraités, quels que soient les salaires d'activité. Cette situation a conduit progressivement, à partir de 1987, à un décalage entre les prestations servies par ce régime et celles du régime général. Pour corriger ce décalage, un accord conclu par l'État avec trois organisations syndicales représentatives des mineurs en 2002 a prévu trois séries de mesures en faveur des assurés du régime minier et de leurs ayants droit. En premier lieu, la valeur du trimestre de services a été revalorisée de 2 %, rétroactivement au 1^{er} janvier 2001. Cette revalorisation a été appliquée, par souci de solidarité, à l'ensemble des pensions de tous les retraités et veuves du régime minier. A également été prévue, au titre du passé, une revalorisation sous forme de trimestres de pension supplémentaires variant de 0,5 % à 17 % afin de compenser le décalage avec le régime général pour les pensions liquidées à compter de 1987. En effet, la pension liquidée dans le régime général tient compte des salaires perçus par l'assuré et donc de leur progression au cours de sa carrière, alors que la pension minière est liquidée en fonction de la valeur du trimestre de services qui, depuis 1987, évolue essentiellement comme les prix. Un principe d'équité fonde le calcul de cette revalorisation qui varie de 0,5 % pour la génération ayant subi le plus faible décalage, à savoir les retraités de 1987, à 17 % pour la génération ayant subi le plus fort décalage, c'est-à-dire les retraités de 2001. Enfin, pour l'avenir et à compter du 1^{er} janvier 2002, de nouvelles modalités de revalorisation de la valeur du trimestre ont été définies afin d'éviter tout nouveau décalage avec le régime général au moment de la liquidation de la pension. Par ailleurs, les pensions de retraite servies par le régime minier sont désormais revalorisées chaque année dans les mêmes conditions que celles du régime général, sur la base de l'inflation, ce qui garantit le maintien du pouvoir d'achat des pensions.

En 2008, comme vous le savez, le régime des mines n'a pas été concerné par la réforme des régimes spéciaux de retraite engagée à la demande du Président de la République, afin d'harmoniser leurs principales caractéristiques sur celles en vigueur dans la fonction publique, en particulier en portant progressivement la durée de cotisation de 37,5 à 40 puis 41 ans et en introduisant un dispositif de décote et de surcote. S'agissant du niveau des pensions, une première phase de concertation s'est déroulée au cours de l'été. Elle a permis d'identifier plus précisément les positions et les propositions des uns et des autres et de commencer à échanger informellement sur les mesures susceptibles d'améliorer le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes et les plus âgés en prenant en compte la situation financière du régime. Ces premières discussions se prolongeront en 2009 dans le cadre d'un groupe de travail qui réunira l'ensemble des acteurs et des administrations concernées. Ce groupe de travail sera chargé de passer en revue les différentes mesures de revalorisation propres aux retraites minières en donnant la priorité aux situations les plus difficiles pour lesquelles il est légitime que la solidarité nationale intervienne ».

Franchise sur les médicaments

Certains médicaments bénéficient d'un conditionnement trimestriel, adapté aux traitements de longue durée (ALD) : demandez des boîtes de trois mois.

En demandant ces boîtes à votre pharmacien, vous évitez de payer trois fois la même franchise de 50 centimes d'euro. Ramené à l'unité, le prix des médicaments est également réduit et c'est un confort pour le malade qui va moins souvent à l'officine.

Diabète, cholestérol, hypertension, insuffisance cardiaque : certains médicaments utilisés dans ces pathologies sont disponibles en 'grand conditionnement'.

Certes certains professionnels sont réticents car les rangements ne sont plus adaptés et les marges réduites mais les choses avancent et ces conditionnements sont de plus en plus proposés à un public autre que celui qui part à l'étranger. Elodie M. pharmacien témoigne : « nous commençons à proposer ces conditionnements à des malades en ALD qui ont du mal à payer leur traitement et qui ont beaucoup souffert avec l'arrivée des franchises ».

« Attention toutefois : les conditionnements trimestriels sont tout particulièrement recommandés aux patients habitués à leur traitement, quand il ne pose pas de problème particulier ». (Laure Lechetier, responsable du département politique du médicament à la Mutualité française).

Extraits du journal 'Le Mutualiste' n°67 3^{ème} trimestre 2008.

2.2 - PARIS UES Amont

Comité d'Établissement du 27 janvier 2009

Par Christian CASSIER

- **Compte rendu d'activités**

Jour de la Sainte Barbe travaillé pour les salariés relevant du statut du Mineur, la rectification suivante est apportée par la Direction : les cadres récupèrent ce jour travaillé et les OETAM récupèrent ou perçoivent le paiement normal.

La Direction travaille avec l'EPGD sur les conséquences, pour Total et le fonctionnement de la tour, des travaux de désamiantage prévus au centre commercial Coupole au dernier trimestre 2009.

- **Commission enfance/adolescence**

La société « les plaisirs littéraires » a présenté un choix de livres à la commission qui effectuera le choix de livres en fonction de l'année scolaire des enfants. Les livres seront distribués fin juin.

La commission a choisi le spectacle pour l'arbre de Noël 2009. Il s'agit du carnaval de Cuba le 28 novembre au Zénith.

- **Commission famille**

Le forum été a eu lieu le 3 février. La commission propose un nouveau produit : Center Parcs : un séjour par an et par ouvrant droit en mid-week ou week-end. Le remboursement se fera sur présentation d'une facture indiquant le nom des inscrits.

- **Commission voyages**

Voyages 2009 : tous les voyages dont la date d'inscription est atteinte sont maintenus.

Les destinations des voyages groupe 2010 ont été présentées.

- **Commission Sports et Loisirs**

La section self défense est créée.

La commission ne proposera pas cette année de places pour le tournoi des 6 Nations, la Fédération Française de rugby n'ayant pas proposé de places au Stade de France.

- **Commission culturelle**

L'atelier photos a démarré le 19 janvier avec 40 inscrits répartis sur 2 groupes.

Dans le cadre des visites « découvrir et visiter autrement » deux nouveaux cycles vont démarrer : les églises (le 21 mars avec St Etienne du Mont) et les hôtels particuliers (le 16 mai avec l'hôtel Sully).

- **Commission solidarité**

La commission a reçu une personne qui partira en mission humanitaire en Afrique pour faire du soutien scolaire.

Le voyage au Mali est en cours et se déroule très bien.

- **Point sur l'immobilier du CE**

L'appartement de Valloire a été vendu au prix initial.

Un appartement double reste à vendre à la résidence Clos de la Ricarde la Croix Valmer.

Délégués du Personnel du 22 janvier 2009

Par Isabelle SOUDRON

La plupart des questions posées par les élus SICTAME Paris l'ont été aussi en DP Pau (voir plus loin). Nous reprenons ci-après quelques unes de celles posées uniquement à Paris.

Couverture sociale du personnel à temps partiel choisi

Le protocole d'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 Octobre 2005 prévoit, pour le personnel ayant opté pour le temps partiel choisi, le maintien de son assiette de cotisations à hauteur de son salaire temps plein pour la retraite de base. Pendant les 36 premiers mois, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont respectivement prises en charge par le salarié et la société. Au-delà, il est prévu que les parts salariale et patronale sont intégralement prises en charge par le salarié. L'employeur envisage-t-il la prolongation au-delà des 36 premiers mois de ce dispositif ?

Réponse : La Direction indique que cette disposition de l'accord du 14 octobre 2005 sera conformément appliquée. Au delà des 36 mois, la prise en charge du surcoût de cotisations revient au salarié.

Question : Ce même protocole prévoit que le salarié peut également bénéficier du maintien de son assiette de cotisations à hauteur de son salaire temps plein pour les retraites complémentaires pendant les 36 premiers mois, les parts salariale et patronale étant intégralement prises en charge par le salarié. Au-delà de ces 36 premiers mois, le salarié pourra-t-il continuer de bénéficier du maintien de son assiette de cotisations à hauteur de son salaire temps plein ?

Réponse : la Direction indique que cette disposition de l'accord du 14 octobre 2005 sera conformément appliquée. Par conséquent, au delà des 36 mois, le salarié n'a plus le droit de maintenir ses cotisations Retraite Complémentaire à 100 %, quand bien même il accepterait de continuer à en supporter le coût intégral (Cf. question DP de novembre 2005).

Couverture sociale du personnel à temps partiel pour raisons familiales

Le personnel à temps partiel pour raisons familiales peut bénéficier du maintien de son assiette de cotisations à hauteur de son salaire temps plein pour la retraite de base et les retraites complémentaires. Pendant les 36 premiers mois, les parts salariale et patronale correspondant au supplément d'assiette sont respectivement prises en charge par le salarié et la société. L'employeur envisage-t-il la prolongation au-delà des 36 premiers mois de ce dispositif ?

Réponse : La Direction indique que cette disposition de l'accord sera conformément appliquée. Ainsi, au delà des 36 mois, la prise en charge du surcoût des cotisations retraite de base et retraite complémentaire revient au salarié.

Restaurant d'entreprise

Dans le but d'une meilleure fluidité et pour que chacun puisse se restaurer au self dans les temps impartis par la direction. Il n'est pas rare de constater que de nombreux salariés font plusieurs fois le tour de la salle de restaurant pour y trouver une place. Certaines personnes abusent en prenant les deux places centrales sur des tables de six ou déposent leurs vêtements sur les dossiers des chaises avoisinantes. La présence de portemanteaux ou de paters sur les vantaux de séparation seraient les bienvenus.

Réponse : Cette question a déjà été posée en son temps. Nous ne prévoyons pas la mise en place de porte manteaux, les personnes avec des vêtements, pour la plupart visiteurs, sont trop peu nombreux, ils peuvent déposer leurs vêtements dans les bureaux des visités avant de se rendre au restaurant.

2.3 - PARIS - Total Raffinage Marketing Aval

Délégués du personnel du 27 janvier 2009

Par Isabelle ROUSEAU

Point sur les questions précédentes :

Michelet : affichage du règlement intérieur définitif

Réponse : ce document légal n'est toujours pas affiché : à quelle date le sera-t-il ?

Autres Immeubles (Plein Jour, Lafayette, ...)

Le Règlement Intérieur est-il affiché ? Des salariés nous disent que non. Quels sont au 31/12/2008 les autres immeubles que Michelet/Galilée/Spazio et combien de salariés y travaillent ?

Réponse : S'agissant du règlement intérieur, la Direction a procédé aux régularisations d'affichage nécessaires sur les sites Michelet, Galilée, Spazio, Plein Jour et Campus où sont présents des salariés rattachés à l'Etablissement Siège Total Raffinage Marketing.

Soldes des RTT à fin décembre 2008

Quels sont ces soldes, par statuts (ELF / TOTAL) et « Cadres / Non Cadres » ?

Réponse : S'agissant des soldes RTT à fin 2008, cette question ne relève pas du champ de compétence des Délégués du personnel.

Augmentations générale 2009 / cadres individualisés et DACAR

L'accord salaires 2009 exclut les « Cadres individualisés » (660 et plus), malgré les dispositions légales et les recommandations de l'UFIP (ces salariés représentent plus de 20% de l'effectif).

La disposition de l'accord prévoyant pour ces personnels une sauvegarde (« La MSI ne pourra être inférieure à 2,2%, sauf contre performance »), pose toutefois problème pour ceux éventuellement concernés par le plan de départ DACAR avant avril 2009 (date des MSI).

Les élus SICTAME demandent à la Direction quelles sont les dispositions particulières qui ont été prévues pour ces personnels ?

Réponse : conformément à l'article 5.4 du Protocole d'accord relatif au dispositif de Dispense d'Activité Choisie Avec Reprise possible signé le 22 janvier 2008, pour tous les salariés en DACAR, la rémunération durant la période de DACAR est revalorisée suivant les augmentations générales de salaires de l'entreprise selon le taux de l'enveloppe minimale prévu pour les augmentations générales et individuelles.

Epargne salariale / Modification des prélèvements sur salaires pour versements maximum aux PEC et PERCO

Pour les salariés ayant choisi d'épargner mensuellement au maximum de ces dispositifs (PEC = épargne à 5 ans, PERCO = épargne pour la retraite), les montants sont actualisés chaque année (pourcentages basés sur les « Minimas UFIP »).

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Le rappel de ces pourcentages et évolutions automatiques ?
- Les nouveaux montants qui seront prélevés sur paie à partir de fin janvier ?

Réponse : une actualité RH a été diffusée par le Département SESAS le 18 décembre 2008. Toutes les informations demandées sont disponibles sur E-RH Epargne salariale / Actualités.

Le site Intranet Epargne Salariale a été actualisé au 1^{er} janvier 2009 ainsi que les bulletins de versement volontaires disponibles en ligne.

Méconnaissance des gestionnaires de carrières

Des salariés nous ont une nouvelle fois fait part de leur méconnaissance du « Gestionnaire de carrière » qui leur est attribué.

Les élus SICTAME demandent à la Direction s'il est possible d'envisager de faire figurer sur le bulletin de salaire une telle information (actuellement figure déjà le correspondant paie) ?

Réponse : Il n'est pas envisagé à ce jour de faire figurer cette information sur le bulletin de paie. En cas d'interrogation sur l'identité de leur gestionnaire de carrière, les collaborateurs peuvent consulter leur dossier individuel sur RH2U Rubrique Interlocuteurs ou interroger leur hiérarchie.

Formulaire EIA

Des salariés s'étonnent que leur formulaire électronique EIA ne mentionne pas leurs points de langues étrangères alors que ces points figurent bien sur leur fiche de paie. En effet, seul le coefficient apparaît lors de la consultation de l'EIA.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- peut-on corriger cette anomalie afin que les points de langue apparaissent automatiquement à côté du coefficient et permettent ainsi une lecture directe et complète du positionnement du salarié ?

Réponse : Il ne s'agit pas d'une anomalie. RH2U ne fait effectivement pas état des points supplémentaires de langue. RH2U indique en revanche les résultats des tests de langue.

Procédure d'urgence en cas de décès

Un décès récent, dans une période « critique » (veille de Noël), pose la question des bonnes informations à transmettre d'urgence.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Comment transmettre l'information à la DRH, de la façon la plus sûre, pour le bon accomplissement des gestes et formalités nécessaires ? Quels correspondants joindre ?
- Parmi ces formalités, la DRH se charge-t-elle des bonnes informations de nos systèmes de prévoyance (assurance décès URRPIMMEC) et d'épargne salariale (AXA pour les PEG / PEC / PERCO et CNP pour RECO SUP) ?
- De façon résumée, quelles sont les principales dispositions de notre système de prévoyance en matière de décès ? Comment s'informer de façon plus complète ?

Réponse : Dans une éventualité aussi dramatique, il revient à un membre de la famille ou à un proche de prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines (par le biais du Chef d'Etablissement, du gestionnaire de paie indiqué sur le bulletin de paie, du service retraite/prévoyance ou des consultantes sociales) qui mettra en œuvre les différents dispositifs sociaux applicables à cette situation.

Egalité hommes/femmes pour les congés « mère de famille »

Des dispositions européennes viennent encore récemment de confirmer le principe d'application générale de cette égalité face à tous les dispositifs.

L'article 511 de notre Convention Collective (CCNIP), prévoit deux jours de congés supplémentaires pour les « Mères de famille » élevant seules des enfants ou handicapés.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Cette disposition a-t-elle bien été transposée de façon à concerner également les salariés Hommes ou Femmes concernés par cet article ?
- Combien de salarié(e)s ont bénéficié de ce dispositif en 2008 ?

Réponse : l'article L.1142-3 du Code du travail prévoit qu'« est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe ».

Dans ce cadre, l'article 511 de la CCNIP fait actuellement l'objet d'échanges à l'occasion de la négociation « Egalité professionnelle » menée au niveau de la branche.

Tickets psy

Des salariés ont porté à notre connaissance l'existence de « tickets psy » délivrables par l'employeur permettant l'accès gratuit ou à un tarif très modéré à des consultations spécialisées en psychologie, psychiatrie et psychothérapie.

Les élus SICTAME demandent à la Direction si la mise à disposition de ces « tickets psy » au bénéfice des salariés peut être envisagée.

Réponse : la mise en œuvre de « tickets psy » n'est pas envisagée à ce jour par la Direction.

Dispositif expérimental « congé pour activité désintéressée »

Un dispositif expérimental (2008 / 2010) permet aux salariés qui le souhaitent, en accord avec leur employeur, de renoncer à tout ou partie de leurs congés, afin de financer le maintien de la rémunération de salariés prenant un « congé pour activité désintéressée ».

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Ce dispositif a-t-il été mis en place ou est-il envisagé de le faire ?
- Si oui, une information du personnel est-elle prévue ?

Réponse : la mise en œuvre de ce dispositif créé à titre expérimental par la Loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat n'est pas envisagée à ce jour.

Acquisition immobilière et crise financière

Pour les salariés qui envisageraient une acquisition immobilière, la crise actuelle pose de nombreux problèmes, entre autres :

- L'opportunité de mobiliser l'épargne salariale ne paraît pas idéale (chute des marchés financiers),
- Les financements bancaires sont plus difficiles ou coûteux.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Des facilités plus grandes pourraient-elles être envisagées, permettant de limiter les cessions d'épargne salariale ?
- Le rappel des possibilités actuelles d'aider les salariés dans de tels projets ?

Réponse : la Direction rappelle que la disponibilité des fonds placés dans les différents dispositifs d'épargne Groupe (PEC, PERCO, PEGT) est strictement encadrée réglementairement.

La Direction rappelle également qu'en application de la Note d'administration n°10/2007 du 5 juillet 2007, les collaborateurs peuvent bénéficier de prêts bancaires « bonifiés » pour leur projet immobilier. Le prêt bancaire « bonifié » peut être affecté dans ce cadre à l'achat ou la construction de la résidence principale ou de la future résidence de retraite ou à la réalisation de travaux d'amélioration, de transformation ou d'agrandissement.

Délai de réponse du 16

Des salariés nous font part d'un délai important dans les interventions du « 16 ».

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- Est-il normal d'attendre jusqu'à deux ou trois semaines pour obtenir satisfaction ?
- Comment ce retard dans les interventions se justifie-t-il ? Des mesures sont-elles prévues pour le résorber ?

Réponse : pour les demandes d'intervention classique (nettoyage, intervention sur du petit matériel), un délai d'intervention de deux ou trois semaines n'apparaît pas raisonnable et doit être signalé à la Direction des Moyens Généraux. S'agissant d'intervention nécessitant des travaux plus importants, il convient de tenir compte des sujétions propres à la situation (commande de pièces...).

Un bilan de l'activité de ce service a été réalisé à l'occasion de la séance du Comité d'Etablissement du 22 janvier 2009.

Surveillance particulière des étages partiellement occupés à Galilée

Avec le réaménagement partiel du bâtiment Galilée, les salariés présents se sentant en quelque sorte isolés s'interrogent sur l'existence d'une surveillance plus importante. Ils manifestent notamment leur inquiétude face à un malaise éventuel et au risque d'absence de prise en charge dans les meilleurs délais. Ce sentiment d'insécurité s'est notamment accru en période de fin d'année où l'immeuble était particulièrement déserté.

Les élus SICTAME demandent à la Direction :

- a. Une surveillance spécifique a-t-elle été mise en place ? Des rondes de sécurité plus fréquentes sont-elles effectuées ?
- b. Y a-t-il un enregistrement des salariés présents dans le bâtiment et une vérification en fin de journée qu'il ne reste personne dans le bâtiment ?

Réponse : Les mouvements ou transferts ayant lieu actuellement au sein de Galilée ne remettent pas en cause le dispositif de surveillance et de rondes de jour et de nuit au sein de ce bâtiment.

Afin d'une part d'éviter qu'à l'occasion de ces mouvements ou transferts des collaborateurs se trouvent dans une situation d'implantation isolée et d'autre part, d'optimiser les matériels collectifs mis à disposition des collaborateurs encore présents dans cet immeuble, des regroupements de collaborateurs pourront être prochainement réalisés. Dans ce cadre, des fermetures progressives d'étages sont envisagées jusqu'à la fermeture complète de l'immeuble prévue fin avril 2009.

2.4 - PAU UES Amont

Délégués du personnel du 22 janvier 2009

Par Céline TIBI

Bilan rachat RTT

Quelles sont les statistiques de rachat de RTT pour l'année 2008 ?

Réponse : pour l'Etablissement de Pau

Salariés cadres : 145 pour 854 jours (dont 30 expatriés pour 74 jours payés)

Salariés ETAM : 46 pour 260 jours (dont 8 expatriés pour 8 jours payés)

Soit au total : 191 salariés pour 1114 jours (dont 38 expatriés pour 82 jours payés)

Bilan des EIA

Direction et représentants du personnel déplorent régulièrement que ces entretiens annuels d'appréciation (en théorie obligatoires pour tous) ne soient pas systématiquement tenus.

Quel est le bilan des réalisations de la campagne 2008 ?

Réponse : Dans la note de lancement de la campagne EIA de Françoise GERDIL- NEUILLET, RHCI a attiré l'attention des hiérarchies sur des axes d'amélioration par rapport à la campagne 2007, notamment le taux insuffisant d'EIA réalisés à fin décembre de l'année (37% au 31.12.2007) et le taux "ultime" (74% à fin juin 2008) également à améliorer.

Nous ne disposons pas encore d'un bilan pour 2008 en raison, notamment ; du nombre d'EIA réalisés hors application RH2U, au siège et surtout en filiale.

Négociation « emploi des seniors »

Les dispositions légales prévoient qu'à compter de 2010 les entreprises devront avoir traité ce sujet : « A compter du 1er janvier 2010, celles qui n'auront pas conclu d'accord ni engagé de plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations ».

Les DP SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- A quelle date cette négociation est-elle envisagée ?

Réponse : 2^{ème} semestre 2009

- A quel niveau de l'entreprise doit-elle être engagée ?

Réponse : Niveau UES

Nigeria Port Harcourt (PHC) : changement au 1^{er} janvier concernant les mesures exceptionnelles prises à la suite du retour des familles en décembre 2006

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 1er 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 : 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.

2-5 - LACQ

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Le 7^{ème} art à Mourenx.

Jusqu'au 24 janvier 2009, la réalisatrice Axelle Ropert⁴ tournera à Mourenx des séquences de son nouveau film « La famille Wolberg⁵ ».

Le « Belvédère » de la ville champignon du XX^{ième} siècle construite pour loger la main d'œuvre du bassin industriel de Lacq renaît pour quelques prises de vues. Juché au bout de l'avenue de l'Hermitage, sur un promontoire d'où l'on embrasse d'un seul regard la Ville Nouvelle, le bassin de Lacq et les Pyrénées, l'établissement fut tour à tour et parfois simultanément, restaurant, bar et discothèque (au début, ce restaurant de renom avec vue imprenable sur la ville de Mourenx a vu défilé décideurs et industriels qui venaient autour d'une bonne table signer les contrats des 'usines' qui allaient s'installer sur le site !

Sur 90 minutes que durera le film, le Belvédère sera en vedette pendant 10 minutes et, le nom de Mourenx ne sera pas occulté.

⁴ Axelle Ropert : née en 1972 à Paris, Axelle est co-rédactrice en chef de La Lettre du cinéma. Elle réalise son premier film 'Etoile Violette (2005)' tout en étant la scénariste attitrée de Serge Bozon, elle a été scénariste et actrice de deux de ses films : de l'Amitié (1998) et de Mods (2004). Elle a aussi joué dans les films de Pierre Léon 'Guillaume et les sortilèges (2007)', de Benjamin Esdraffo 'Le Cou de Clarisse (2003), de Judith Cahen 'La révolution sexuelle n'a pas eu lieu (1998).

⁵ la Famille Wolberg : le film tourné en Bourgogne, à Pau, à Oloron et à Mourenx avec François Damiens, Valérie Benguigui, Léopold Serre, Valentin Vigourt et Henri Bideau dans les principaux rôles raconte les démêlés d'une famille belge. Aux interprètes principaux s'ajoutent 237 figurants dont 80 de Mourenx ainsi que des lycéens de Lescar et des écoliers mourenxois de l'école Charles Moureu et paraît-il, le maire de Mourenx.

Peut-on espérer après le cinéma, une résurrection de cet ancien poumon de la jeunesse mouroise qui en fit la destination mythique de ses sorties de l'été 1961 jusqu'en 2002?

Puisse ce site revoir des décideurs y venir pour y signer de nouveaux et nombreux contrats pour pérenniser le bassin d'emplois,

Jusqu'à présent, aucun projet n'a abouti !

(Extraits de La République du vendredi 09/01/2009)

Lacq encore : oui, et toujours : faut pas rêver !

Coup de froid sur le Gaz

Cet hiver 2008/2009, le froid sévit, la région marseillaise est bloquée sous un manteau blanc de 20 cm d'épaisseur et, selon les endroits, dans l'hexagone, les températures dégringolent à -18°C !

C'est le moment que choisit la Russie pour fermer le robinet du gaz au motif que l'Ukraine détourne du gaz russe destiné à l'Europe !

La France est privée de 16% de son approvisionnement de gaz dans une période où la consommation énergétique atteint des sommets et le réseau gazier est placé sous haute tension ... politico-économique.

Un réseau encore approvisionné par le gaz produit sur le mythique site de Lacq.

Yann Cartron, Directeur général actuel de TE&PF déclare à la presse locale : « *Tous nos robinets sont ouverts, on nous demanderait de produire plus, on ne pourrait pas !* »

Bien sûr, aujourd'hui, Lacq et ses sites satellitaires produisent un peu moins de 1 % de la consommation annuelle, bien loin des années glorieuses 1950/1960 où le bassin gazier fournissait 50 % de la consommation nationale ; mais tout de même dans les coups de bourre, Lacq est encore là !

Ce fut le miracle de Lacq qui, avec un réservoir de 240 milliards de m³ de gaz a procuré, un temps, une certaine indépendance énergétique à la France. Indépendance souhaitée par le Général de Gaulle (venu visiter Lacq en février 1959) et qui localement a modifié le pays : le complexe devient immédiatement le premier gisement d'emplois de la région, les torchères, les pyramides de soufre, les hautes cheminées poussent sur le site, les enseignes de sous-traitants se multiplient, la ville de Mouroix sort de terre, les populations d'Orthez et de Pau doublent en 15 ans...le Texas béarnais est né !

Hélas, après 51 ans d'exploitation, le gisement s'épuise, déjà exploité à 95 %, il rendra ses derniers m³ en 2013. Après un pic de production atteint en 1978 avec 8 milliards de m³ produits, le déclin amorcé en 1985 avec 5,2 milliards de m³ de gaz extrait se poursuit aujourd'hui avec 4,4 millions de m³ de gaz brut/jour ce qui fait une production de 2.5 millions de m³ de gaz épuré et en 2013 ... c'est la fin.

Et après, où iront les 800 salariés qui sont aujourd'hui présents sur le site (3 000 au statut SNPA/Elf, à la grande époque) ? Passeront-ils tous sous contrôle et statut de la SOBEGIE ? Le bioéthanol avec Abengoa, l'injection de CO₂ et la mise en place de centrales électriques seront-ils les sauveurs du bassin d'emplois de Lacq ?

Lacq passe du gaz à l'électricité

Deux centrales doivent être construites :

- en 2008, l'autorisation a été donnée au Groupe Aloy, filiale de Suez, pour construire une centrale de cogénération en partenariat avec Total sur la plateforme Industrielacq (à l'intérieur du périmètre de la grande Usine de Lacq). Coût de l'investissement : 100 millions d'euros.
- en 2009 (premier semestre) devrait être lancé le chantier de la centrale électrique Endesa (désormais propriété du groupe allemand EON) à Os-Marsillon. Un investissement énorme d'un demi milliard d'euros.

Fasse que la crise monétaire actuelle ne compromette pas ces projets !

(Source : La République des Pyrénées du vendredi 9 janvier 2009)

3 - TRIBUNE LIBRE

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

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

Les nouveaux effets de la renonciation à succession

Ce dispositif prend en compte les nouvelles données démographiques et sociologiques afin de faciliter la transmission de patrimoine au profit de personnes plus jeunes.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'instauration du pacte successoral contenu dans la donation-partage transgénérationnelle, par lequel la génération intermédiaire renonce à ses droits au profit de la génération suivante, pour accélérer la transmission aux descendants, en sautant une génération.

Antérieurement, il n'était pas possible de représenter un héritier renonçant ; la part du renonçant accroissait celle de ses cohéritiers, s'il en existait. A défaut, elle profitait aux héritiers du degré subséquent.

Désormais, la part du renonçant échoit à ses représentants et, à défaut de représentants, elle accroît à ses cohéritiers ; s'il est seul, elle est dévolue au degré subséquent.

A titre d'exemple en ligne directe :

Mr X décède, laissant 2 enfants, A et B.

A a 2 fils, C et D.

A renonce à la succession.

Dans la situation antérieure, C et D ne pouvaient pas venir en représentation de leur père A, renonçant. B, cohéritier, prenait la totalité de la succession.

Depuis le 1er janvier 2007, C et D peuvent représenter leur père A ; ils héritent ensemble de la moitié de la succession ; B hérite de l'autre moitié.

Il en est de même en ligne collatérale, où les enfants ou petits-enfants d'un renonçant viennent en représentation du frère ou de la soeur du défunt qui a renoncé.

- La suppression de l'article 785 du CGI :

Même lorsque le CGI admet qu'une renonciation est purement abdicative, c'est-à-dire que le renonçant n'a jamais hérité, l'ancien article 785 du CGI imposait au bénéficiaire de la renonciation de payer un montant d'impôt de mutation au moins égal à celui que le renonçant aurait payé s'il avait hérité, ce qui obligeait à un double calcul des droits.

Ainsi, un enfant handicapé n'avait droit à aucune exonération particulière sur la part successorale qu'il recueillait du fait d'une renonciation. L'article 785 du CGI étant supprimé, désormais le double calcul des droits est devenu inutile, puisque le bénéficiaire de la renonciation est censé hériter directement sans aucune compensation à devoir au Trésor.

En outre, l'article 779 du CGI précise, pour les héritiers en ligne directe, qu'il est effectué « un abattement de 150.000 euros sur chacun des enfants vivants ou représentés par suite de décès ou de renonciations. »

« Entre les représentants des enfants prédécédés ou renonçant, cet abattement se divise d'après les règles de la dévolution légale ».

Ainsi, dans l'exemple ci-dessus, lorsque A renonce, ses 2 enfants profitent de son abattement de 150 000 euros, qui se divise en deux, soit 75 000 euros pour chacun, au lieu de 30.000 euros pour chacun si les petits enfants avaient hérité directement.

L'actif supplémentaire au-delà de l'abattement sera taxé au tarif en ligne directe, qui est le même pour les enfants et les petits-enfants (soit la « ligne directe » du tarif).

Il y aura lieu à division identique de l'abattement en ligne collatérale pour les neveux et nièces, en ce qui concerne l'abattement de 15 000 euros par frère ou soeur en cas de représentation, l'article 779 du CGI précisant que : « *entre les représentants des frères et soeurs prédécédés ou renonçants, cet abattement se divise d'après les règles de dévolution légale.* »

En revanche, les neveux et nièces continueront d'être taxés au tarif de 55 %, même quand ils viendront en représentation d'un frère ou d'une soeur, qui n'auraient été eux-mêmes taxés qu'à 35 et 45 % s'ils n'avaient pas renoncé à la succession.

Le cantonnement d'une libéralité

On aurait pu imaginer que la faveur actuelle dont bénéficient les démembrements de propriété dans les nouveaux types de donation aurait pu être transposée dans le régime des successions : un héritier aurait pu ainsi choisir de ne renoncer que pour la nue propriété à une succession, tout en conservant l'usufruit.

L'avantage fiscal aurait été évident, spécialement dans le cas où le bénéficiaire de la renonciation se trouverait être le présomptif héritier du renonçant ; mais ce type de démembrement est impossible à réaliser en raison de l'indivisibilité de l'option successorale ; l'héritier doit avoir la même attitude pour l'ensemble des biens qu'il reçoit dans une succession ; en conséquence, une acceptation partielle se limitant à l'usufruit contredirait cette règle.

Au surplus, l'option qui ne porte que sur une partie des biens pourrait s'analyser fiscalement comme une acceptation pour le tout, suivie d'une libéralité ayant pour assiette les biens faisant l'objet de la renonciation.

Néanmoins, la loi du 23 juin 2006 instaure la possibilité pour le gratifié de cantonner son émolument à une partie des biens dont il a été disposé en sa faveur. Cette exception au principe de l'indivisibilité de l'option successorale est limitée à deux situations spécifiques :

- la première situation est visée à l'article 1002-1 du Code Civil ; elle permet à un légataire de ne prendre qu'une partie des biens légués ;
- la seconde situation est prévue par l'article 1094-1 du Code Civil. Ce texte prévoit que, sauf stipulation contraire du disposant, le conjoint survivant « *gratifié* » peut cantonner son émolument sur une partie des biens dont il a été disposé en sa faveur ; cette possibilité de cantonnement ne joue pas si le conjoint ne bénéficie que de droits légaux, à la différence de droits lui provenant d'une donation entre époux : cette disposition renforce donc la donation entre époux qui permettra au conjoint survivant de moduler, selon ses besoins, l'émolument gratuit. Elle lui permettra également d'anticiper le règlement de sa succession en accroissant la part reçue par les enfants du défunt.

Traitement fiscal

Le nouvel article 788 bis du CGI dispose que :

« *Les biens recueillis par un héritier ou un légataire en application de l'article 1002-1 du Code Civil ou du deuxième alinéa de l'article 1094-1 du Code Civil, sont réputés transmis à titre gratuit par le défunt.* »

La renonciation n'est donc pas considérée par le Fisc comme étant translatrice entre le conjoint et les héritiers qui vont recevoir des biens par l'effet du cantonnement, toute double mutation est écartée et la neutralité fiscale est ici assurée.

L'abrogation de l'article 785 du CGI écarte, par ailleurs, toute discussion quant à l'application éventuelle du double calcul aux renonciations du légataire ou du conjoint.

Les libéralités graduelles et résiduelles

Le Code Civil avait posé le principe de la prohibition des substitutions. Celles-ci peuvent être définies comme des dispositions entre vifs ou testamentaires par lesquelles le disposant charge une personne gratifiée (dite *grevé*) de conserver toute sa vie les biens à elle donnés ou légués, en vue de les transmettre à son décès à une autre personne (dite *appelé*) désignée par le disposant lui-même.

Le Code Civil admettait néanmoins des exceptions à la prohibition en encadrant les substitutions permises dans un cadre et des conditions précises. Le chapitre qui les concernait dans le Code Civil de 1804 s'intitulait « *Des dispositions permises en faveur des petits-enfants du donateur ou testateur, ou des enfants de ses frères et soeurs* ».

Ce chapitre comprenait les articles 1048 à 1074 du Code Civil, mais il n'a presque jamais reçu d'application, le champ des exceptions à l'interdiction des substitutions étant trop étroitement limité et les formalités trop contraignantes.

En particulier, en cas de substitution en ligne directe, la charge de conserver et de transmettre ne pouvait porter que sur la quotité disponible, l'enfant réservataire devant recevoir, en tout état de cause, sa libéralité libre de toute charge.

Tout en maintenant le principe de prohibition des libéralités faites à charge de conserver et de rendre à un tiers, la loi du 23 juin 2006 a procédé à un élargissement du champ d'application des anciennes substitutions permises, en l'étendant hors de la famille et même à une personne morale ayant la capacité de recevoir à titre gratuit.

L'objectif poursuivi est de faire renaître de ses cendres ce mécanisme que des conditions d'application trop rigides avaient rendu sans application pratique.

La libéralité graduelle s'inscrira ainsi dans un cadre familial, le disposant souhaitant que tel ou tel bien soit conservé dans la famille, le donataire ou le légataire étant obligé de le transmettre à son décès à un second gratifié, désigné dans l'acte.

Le disposant peut également souhaiter protéger ses héritiers inexpérimentés qui seraient incapables de gérer un patrimoine, en désignant une personne physique ou morale hors de la famille. Il peut également avoir pour objectif d'assurer les moyens de subsistance d'un enfant handicapé qui pourrait être le premier gratifié, ses frères et soeurs recevant les biens à son décès en qualité de seconds gratifiés.

Tout comme le mandat posthume ou encore le démembrement de propriété entre l'usufruit et la nue propriété, la donation graduelle constitue un nouvel instrument au service de la transmission du patrimoine, mais aussi une institution conforme à notre tradition.

Un disposant peut donner ou léguer à un premier gratifié (ou grevé), à charge pour ce dernier :

- de conserver les biens ou droits qui en font l'objet ;
- et de les transmettre à son décès à un second gratifié désigné dans l'acte.

La donation graduelle, comme les anciennes substitutions permises, est donc caractérisée par :

- une double obligation pour le grevé de conserver et de transmettre,
- une transmission des biens au décès du grevé.

Ainsi, le grevé peut être le conjoint survivant qui jouira des biens jusqu'à son décès, à la charge de les conserver et de les transmettre à ses propres enfants ou à la famille par le sang du disposant.

Les parents d'un enfant handicapé pourront également, selon le cas, nommer comme grevé ou appelé une association ou une institution spécialisée, en vue de planifier la transmission de leur patrimoine.

Si le grevé est un héritier réservataire du disposant, la charge de conserver et de transmettre ne peut être imposée que sur la quotité disponible, ce qui rendra toujours difficile la mise en pratique des donations graduelles, malgré les possibilités d'acceptation d'atteinte à la réserve qui pourront être établies dans la forme de RAAR.

En ce qui concerne la fiscalité, deux calculs de droits seront opérés :

- le premier, au décès du testateur ou lors de la réalisation de la donation, le premier gratifié étant alors redevable des droits de mutation à titre gratuit sur l'actif transmis, dans les conditions de droit commun. Le second gratifié n'est redevable d'aucun droit.

- et le second, au décès du premier gratifié, l'actif transmis étant taxé d'après le degré de parenté existant entre le testateur ou le donateur et le second gratifié. En effet, le second gratifié tient ses droits directement du disposant et la valeur imposable des biens transmis est déterminée en se plaçant à la date du décès du premier gratifié : les droits acquittés par le premier gratifié sont imputés sur les droits dus

sur les mêmes biens par le second gratifié, sans restitution quelconque à la succession du premier gratifié ni au second gratifié, la différence ne pouvant faire l'objet d'aucune restitution.

Quant à la libéralité résiduelle, la jurisprudence a toujours admis la validité du *legs de residuo*, qui est la disposition testamentaire dans laquelle le testateur désigne une personne (le deuxième gratifié) à laquelle le légataire (le premier gratifié) devra à son décès laisser ce qui restera de la chose léguée.

Les nouveaux articles 1057 à 1061 du Code Civil consacrent la validité de la clause *de residuo* en matière de legs et l'étendent aux donations entre vifs.

La libéralité *de residuo* ne comporte pour le premier gratifié aucune obligation de conserver les biens reçus par donation ou par testament.

Il est simplement tenu d'une obligation de transmettre ce qui restera à son décès, c'est-à-dire les biens subsistants qu'il n'aurait pas consommés ou vendus : cette obligation de conservation distingue la libéralité résiduelle de la libéralité graduelle.

La fiscalité des donations ou des *legs de residuo* est identique à celle des libéralités graduées, puisque le nouveau dispositif instauré pour les libéralités graduées est directement emprunté au régime fiscal applicable auparavant aux *legs de residuo*, tel qu'il avait été dégagé par la jurisprudence et la doctrine administrative.

Les testaments-partages

La loi du 23 juin 2006 n'a apporté pratiquement aucune modification aux articles 1079 et 1080 du Code Civil qui traitent des testaments-partages ; la seule modification a consisté à étendre le bénéfice du testament-partage à tous les héritiers présomptifs du testateur, au lieu des seuls enfants ou descendants de celui-ci.

Le testament-partage n'est pour ainsi dire jamais pratiqué, bien que présentant au moins deux avantages :

- répartir sans dessaisissement immédiat les biens du testateur, à la différence de la donation-partage qui opère un dessaisissement définitif, sauf réserve d'usufruit.
- imposer la répartition des biens de sa succession à ses enfants ou descendants, qui n'auront d'autre choix que d'accepter la succession telle quelle.
- la facilité de pouvoir emprunter la forme authentique comme la forme olographe, qui est beaucoup plus souple.

En pratique, alors que les donations-partages sont courantes, les testaments-partages sont très rares, ce qui s'explique sans doute par une quasi impossibilité pour des époux de répartir leurs biens entre leurs enfants par voie de testament-partage.

En effet :

- Il est impossible à deux époux de réaliser un testament-partage conjonctif, étant donné que l'article 968 du Code Civil stipule :

« *Un testament ne pourra être fait dans le même acte par deux ou plusieurs personnes, soit au profit d'un tiers, soit à titre de disposition réciproque et mutuelle.* »

- La nullité frappe également deux testaments rédigés séparément par deux époux, qui contiendraient des dispositions sur des biens communs ou indivis entre eux.

Il en résulte donc que deux époux ne peuvent pas simultanément répartir leurs biens communs ou propres dans deux testaments distincts rédigés de manière similaire, pas plus qu'un époux survivant ne pourrait distribuer ses biens à ses enfants en y incluant pour partie des biens qui étaient communs avec son conjoint prédécédé et qui sont devenus indivis avec ses enfants.

Le problème de la qualification de ces dispositions en tant que testament-partage va se poser. En effet, la distinction entre un testament-partage et une série de legs particuliers contenus dans le même testament, tient essentiellement à des critères subjectifs d'appréciation de la volonté du testateur de répartir sa succession entre ses héritiers.

Le testament-partage ne peut donc convenir qu'à des cas très rares où le défunt est un célibataire qui dispose de biens lui appartenant en totalité en pleine propriété.

En tout état de cause, le testament-partage exige d'être enregistré après le décès en tant que partage au droit de 1,1 % en sus des droits de succession, ce qui explique aussi son peu de succès.

La deuxième partie : le conjoint successible débutera dans les cahiers de février.

4 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Solution de la grille parue en décembre 2008

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

La boîte à outils:

- Le Petit Larousse illustré 2005 (100^{ème} édition).
- Larousse : 500 trucs pour réussir vos mots croisés (2000).
- Larousse : dictionnaire complet des mots croisés (1964)

Une autre grille à vous proposer

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1													
2			A	V	E	C							
3													
4									N	O	S		
5													
6													
7			M	E	I	L	L	E	U	R	S		
8													
9													
10													
11					V	O	E	U	X				
12													
13													

Horizontalement

1	Vedettes en représentation.
2	AVEC - Suite de coups.
3	Matériel de vannier - Le minimum vital - Aigret.
4	Corrigés - NOS.
5	Logo déshydraté - Buffets galbés.
6	Capucins - Un anglo-saxon.
7	MEILLEURS.
8	Acoquinés - Sigle terroriste - Edenté.
9	Double mixte - Marbres imités.
10	Sacculiformes - Cherche sa maison.
11	Après vous - VŒUX - Un vrai de vrai.
12	Règle - Bouches cornées - Petit vautour.
13	Bugs - Bigotes.

Verticalement

1	Modéré - Renvoi avec justification.
2	Aire de vents - Pousser une tyrolienne.
3	Ouverture au rasoir.
4	Non voyants - Recherchée par le scout.
5	Es utile - Cœur de rien à la renverse - Lapin au gros rouge.
6	Tête de scalp - Capitale froide - Plante pour mâchonner.
7	Sur un tambour - Fixateur de figaro.
8	Titre de chartreux - Durs ou d'or - Biscuit nantais.
9	Petite pour le vélo - Equipé pour reproduire.
10	La même chose - Différents selon les nez - A éclairé gratuitement Toutankhamon.
11	Arrêtons - Eut la possibilité.
12	Remué - Arrivé - Caustique.
13	RMIstes du suzerain - Soupes au basilic

Solution de cette grille dans les cahiers de février 2009...

5 - TRACTS DISTRIBUES EN JANVIER

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

15 janvier 2009



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org


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

1) La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail adopte diverses mesures, notamment :

- **l'accroissement de l'intéressement donne lieu à un crédit d'impôt pour l'entreprise.** Les sommes versées au titre de l'intéressement sont légalement plafonnées à 20 % des salaires bruts ; chez Total, l'enveloppe « intéressement + participation » est plafonnée à 10 % des salaires bruts¹. L'incitation fiscale doit être mise à profit pour augmenter l'intéressement et lever le plafond conventionnel de 10 %.
- **la participation peut être perçue**, sur demande du salarié, **au lieu d'être placée** (mais est alors fiscalisée).
- **la participation placée dans un PEE peut être abondée par l'employeur.** Le SICTAME demande l'utilisation de cette possibilité (à l'instar de la participation placée dans le PERCO) et l'amélioration des plafonds conventionnels : l'abondement peut aller jusqu'à 300 % des sommes placées, avec un plafond légal d'abondement en 2009 de 2 744 € pour le PEE et de 5 489 € pour le PERCO. Les plafonds conventionnels chez Total sont inférieurs de moitié aux plafonds légaux : 1 430 € pour le PEE et 2 440 € pour le PERCO.
- **l'entreprise ne peut attribuer des options d'actions ou des actions gratuites à ses mandataires sociaux que si elle y associe l'ensemble de ses salariés et au moins 90 % des salariés de ses filiales de droit français, à défaut de les associer à de nouveaux accords d'intéressement et de participation.** Voilà qui milite pour la demande du SICTAME et d'AVAS d'une distribution d'actions gratuites à tous les salariés à hauteur de 25 % du brut annuel² et qui répond à notre demande de favoriser l'accès au capital pour tous³ !
- **l'entreprise pourra verser une prime exceptionnelle**, d'au maximum 1 500 € et de même nature que l'intéressement, **d'ici le 30 septembre 2009.** Le SICTAME demande l'application de cette mesure.

2) A compter du 1^{er} janvier 2009, les plafonds de versement dans le dispositif PERCO sont revalorisés.

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

Les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite ou jusqu'à l'occurrence d'un des 5 cas de déblocage anticipé : invalidité, décès, surendettement, fin des droits au chômage ou acquisition de la résidence principale.

Donc n'hésitez pas, surtout si vous n'êtes pas encore propriétaire, y compris les jeunes salariés ; souscrivez au PERCO, abondé à 300 %, c'est la formule d'épargne logement la plus rentable :

- en **versements mensuels**, vous pouvez verser, en **part fixe jusqu'à 15 € mois** et en **part variable jusqu'à 0,5 % de votre salaire brut**, avec un plafond d'abondement annuel de 1 600 € pour la part variable.
- en **versements ponctuels**, vous pourrez utiliser tout ou partie de votre **intéressement** et/ou de votre **participation**. L'abondement est limité aux 100 premiers euros versés, si vous avez déjà saturé le plafond de versement fixe mensuel de 15 €. Si vous n'effectuez aucun versement fixe mensuel, vous pourrez récupérer le plafond d'abondement de 840 € en versant 280 € pris sur votre participation ou votre intéressement.

3) Concernant le **PEC**, le **plafond** de versement mensuel est revalorisé : il passe de 101,5 € à **105 €**. Cette formule permet de placer en épargne salariale jusqu'à 105 € mois, abondés à 50 %, le tout étant bloqué pour 5 ans.

4) **« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »** C'est écrit dans la Constitution de la République française. Pour encourager cet acte citoyen, l'Etat vous accorde une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % du montant de votre cotisation syndicale (une cotisation de 100 € revient à 34 €). **Cette année, soyez davantage citoyen dans l'entreprise : syndiquez-vous !**

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

à La Défense, bureau 4E41 Tour Coupole ou bureau RD09 (Bât B) Michelet ; à Pau : Bureau F16 CSTJF ; à Lacq local SICTAME

Ou téléphonez au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris, au : 05.59.83.57.89 à Pau ou au : 05.59.92.28.47 à Lacq

¹ Voir, à ce propos, le tract SICTAME du 27 avril 2006 : « Plus vous participez, moins vous êtes intéressé ! », à l'adresse : <http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2006/20060427participationinterressement.pdf>

² Voir notamment le tract AVAS-SICTAME : « Des actions gratuites pour tous ? C'est possible : Signez la pétition ! » : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2008/2008_06_20_AVAS_SICTAME_Actions_gratuites.pdf

³ Voir le tract : <http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2005/20051122favoriseraccesaucapital.pdf>

Accord salaires 2009 : Un accord en trompe l'œil qui oppose les salariés et renforce l'individualisation !

Après consultation de ses adhérents, le **SICTAME a décidé de ne pas signer l'accord** proposé par la Direction. CGT et FO ont aussi décidé de ne pas signer cet accord ; seuls CFDT, CFE-CGC et CFTC l'ont signé.

L'an dernier, la Direction a introduit un système d'augmentation générale qui n'est plus la même pour tous : l'augmentation générale (AG) diffère selon les catégories. La Direction refuse de négocier une enveloppe globale pour les MSI et s'engage sur une moyenne d'augmentation individuelle (AI) pour chacune des catégories définies.

Cette année, la Direction a reconduit ce même type d'accord.

La Direction divise les salariés pour mieux contraindre les salaires⁴ et oppose un peu plus les Cadres et les OETAM.

La cohésion sociale est mise à mal ; le système plus complexe devient aussi plus opaque et plus difficile à suivre.

Les **augmentations sont en trompe l'œil** et permettent des **effets d'annonce** à la Direction :

- elle annonce pour **2009** une augmentation de salaire de **3,6%**, alors que l'augmentation générale moyenne réelle n'est que de **2,8 %** (inférieure à l'AG de 2007) et beaucoup moins si l'on considère que **2 400 personnes** (c'est le nombre des individualisés dans les 2 UES) ont une AG nulle et doivent attendre avril pour savoir quelle sera leur AI.
- pour **2008**, Total annonçait une augmentation des salaires de **3,4 %**, alors que l'augmentation générale moyenne réelle (hors individualisés) n'était que de **2,5 %** (inférieure à l'inflation moyenne 2009 qui est de 2,9 % !)

Pour beaucoup, hors MSI, il n'y a plus d'amélioration mais perte en pouvoir d'achat !

En différenciant les AG, **Total concède une AG globalement moins forte que si l'AG était la même pour tous :**

- l'accord salaires **2007** (signé par tous, sauf CFDT) avait donné une AG pour tous (hors individualisés) de **3%**, avec prime de 1 500 € (pour inflation moyenne sur l'année : 1,5 %) ;
- l'accord **2006** (signé par tous !) donnait : AG uniforme de **2,5%** et plancher de 70 € (inflation moyenne : 1,6 %)

Total réduit aussi l'évolution de sa masse salariale : l'AG plus élevée pour les bas salaires coûte peu à Total et reste inférieure à ce que donnerait un talon. SICTAME et CGT proposaient un talon de 90 € L'accord donne une AG moyenne de 70 € pour les CCNIP 160-200 et de 110 € pour les CCNIP 460-560 (chiffres donnés par un syndicat signataire).

Total écrase les augmentations salariales et s'affranchit des grilles salariales : les AG moyennes découlant de l'accord (70 à 110 €) sont dans un rapport de 1 à 1,5 alors que les coefficients CCNIP sont dans un rapport de 1 à 3. Le rapport de 1,5 se réduit encore avec la prime uniforme de 1 500 € et l'impact de la fiscalité sur la prime et les AG.

Durant la négociation, **Total a refusé d'entendre les propositions des 2 syndicats les plus représentatifs dans les UES Amont (SICTAME) et Aval (CGT), témoignant ainsi de sa curieuse conception du dialogue social.**

Le SICTAME-UNSA et la CGT ont été les seuls à demander une AG identique pour tous sans amalgamer AG et AI. En cours de négociation, ils ont présenté une proposition commune d'AG identique pour tous avec un plancher. En fin de négociation, ils ont fait une ultime proposition pour une AG de 3,9 % avec plancher à 90 € et prime de 1 700 €

Certains pensent que pour donner plus à certains, il faut nécessairement prendre aux autres ; cela est pure démagogie, nous pensons qu'il est possible d'aider les bas salaires (talon et prime sont efficaces) sans massacrer les grilles salariales ni laisser la Direction utiliser l'inflation pour mieux contraindre les salaires du plus grand nombre.

Notons également que :

- définir des enveloppes d'AI plus faibles pour certaines catégories est malsain car cela constitue un déni du besoin de reconnaissance qui est universel ; de plus, le mérite n'est pas l'apanage de telle ou telle catégorie ;
- la Direction ne respecte pas les recommandations UFIP en excluant les individualisés des AG ;
- Les salariés d'Elf EP sont pénalisés par le gel du compteur années de leur prime de productivité et par des AG globales moyennes sur les 3 dernières années inférieures de 0,5 à 0,6 point à celles de leurs collègues de Total.

Enfin que dire d'une Direction qui pratique le **chantage à la signature** et annonce qu'en l'absence d'accord elle appliquera moins que ses propositions, à savoir une AG uniforme de 2,3% et pas de prime ?

Voilà une pratique **peu digne**, tenant plus du Père Fouettard que du Père Noël (dont on sait que certains sont des ordures et ne valent pas mieux qu'un Père Fouettard) **et pas vraiment respectueuse du personnel ni de ses représentants.**

Il y eut une époque où la DRH de Total appliquait ses ultimes propositions même en l'absence d'accord. Alors, pourquoi faut-il punir le personnel en l'absence d'accord ? Total serait-il aujourd'hui moins socialement responsable et réduit à obtenir des signatures non par la qualité intrinsèque de ses accords mais par le biais d'indignes pressions ?

Il est vrai que cela marche mais cela est révélateur de l'approche et de la conception du dialogue social chez Total !

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

⁴ Voir tract SICTAME du 9 décembre 2008 « Total divise les salariés pour mieux contraindre les salaires », à l'adresse : http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2008/2008_12_09_NAO_salaires.pdf



ENSEMBLE LE 29 JANVIER pour l'emploi et le pouvoir d'achat

La crise économique amplifiée par la crise financière internationale touche durement une grande partie des salariés dans leurs emplois et leurs revenus. Alors qu'ils n'en sont en rien responsables, les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, sont les premières victimes de cette crise. Elle menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités ; elle accroît les inégalités et les risques de précarité.

Les seules lois du marché ne peuvent régler tous les problèmes.

Face à cette situation et considérant qu'il est de leur responsabilité d'agir en commun, en particulier lors de la journée du 29 janvier, pour obtenir des mesures favorables aux salariés, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA ont décidé d'interpeller les entreprises, le patronat et l'Etat.

Surmonter la crise implique des mesures urgentes en faveur de l'emploi, des rémunérations et des politiques publiques intégrées dans une politique de relance économique.

1 – Donner la priorité au maintien des emplois dans un contexte de crise économique

De nombreuses entreprises mettent la pression sur les sous-traitants et fournisseurs faisant supporter à leurs salariés blocages de rémunérations et pertes d'emplois. Par ailleurs, des salariés sont contraints à des durées du travail élevées, tandis que les salariés temporaires, en intérim ou en CDD, sont les premiers à faire les frais des baisses d'activité. Des entreprises utilisent la crise pour opérer des restructurations tout en maintenant la rémunération de leurs actionnaires.

C'est intolérable et inadmissible.

Les entreprises confrontées aux baisses d'activité utilisent des mesures de sauvegarde d'emplois comme le chômage partiel, les jours de RTT ou de congés... Toutes ces mesures doivent être négociées dans l'objectif de préserver l'emploi et les salaires. Les aides publiques doivent aussi y être conditionnées. Les entreprises doivent améliorer l'indemnisation du chômage partiel et tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier. Ces périodes de baisse d'activité doivent être utilisées pour développer la formation professionnelle et renforcer les compétences des salariés.

Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur situation, c'est notamment en investissant dans la formation et le travail qualifiant et en réduisant la précarité que la performance sera assurée.

Dans la fonction et les entreprises publiques, il est indispensable de répondre aux besoins de notre société et de la population et de leur attribuer les moyens nécessaires. Dès 2009, le gouvernement doit renoncer aux 30.000 suppressions de postes. Il faut abandonner une politique aveugle de suppression d'emplois et penser autrement l'évolution des services publics dont la qualité et l'emploi constituent une question centrale.

La situation des salariés précaires du public appelle des mesures de justice sociale.

2 – Politiques salariales : améliorer le pouvoir d'achat, réduire les inégalités

Les exigences des actionnaires ont conduit, dans beaucoup d'entreprises, à l'accroissement des inégalités. Elles se sont aussi traduites par une redistribution des richesses privilégiant le versement de dividendes au détriment des salaires et de l'investissement.

Dans les branches, les entreprises, les fonctions publiques, les négociations salariales doivent assurer au moins un maintien du pouvoir d'achat et une réduction des inégalités.

Les allègements de cotisations sociales doivent être conditionnés à la conclusion d'accords salariaux

3- Orienter la relance économique vers l'emploi et le pouvoir d'achat.

Il est de la responsabilité de l'Etat et de l'Union Européenne de décider de politiques d'interventions publiques coordonnée favorisant une relance économique. Celles-ci doivent viser à la fois :

§ Une relance par la consommation en améliorant le pouvoir d'achat, en priorité des revenus les plus modestes parmi lesquels de nombreux salariés, demandeurs d'emploi, retraités et bénéficiaires de minima sociaux.

§ Une politique de développement de logement social à la hauteur de l'urgence, un encadrement des loyers et un accès au crédit dans des conditions excluant les taux usuraires.

§ Une protection sociale (santé, retraite...) dans un cadre collectif et solidaire

§ Des investissements ciblés, en particulier en matière d'infrastructures, d'équipements publics et de services publics, en favorisant la recherche, le développement, l'éducation et la formation.

Les investissements publics et privés doivent notamment être orientés en faveur d'une économie du développement durable mettant en œuvre les principes adoptés au Grenelle de l'Environnement.

§ Toute aide accordée à une entreprise doit être ciblée et faire l'objet de contreparties. Elle doit être conditionnée à des exigences sociales, en particulier en matière d'emploi. Elle doit faire l'objet d'une information et d'un avis préalable des élus représentant les salariés. Dans le cas spécifique du secteur bancaire, l'utilisation des aides publiques doit donner lieu à un contrôle direct par l'Etat.

4 – Préserver et améliorer les garanties collectives

Les conditions de vie et de travail pour les salariés des secteurs privé et public, passent par l'amélioration du cadre collectif. C'est pourquoi il faut :

- abroger les dispositifs légaux qui ont conduit à remettre en cause la réduction du temps de travail
- retirer la proposition de loi sur le travail du dimanche.
- respecter le dialogue social sur tous les projets et propositions de loi qui touchent à la réglementation du travail.
- face à la révision générale des politiques publiques (RGPP), mettre en oeuvre des réformes porteuses de progrès social

5 – Réglementer la sphère financière internationale

Cette réglementation doit mettre un terme à la spéculation, aux paradis fiscaux, à l'opacité du système financier international et encadrer les mouvements de capitaux. L'Union européenne doit être au premier plan pour l'exiger.

Il faut aussi imposer le respect des droits fondamentaux et sociaux et des normes internationales de l'OIT dans tous les échanges internationaux. L'aide publique au développement doit être maintenue et améliorée. C'est ce que demande le mouvement syndical international.

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>raier la mention inutile</i>) ADRESSE PERSONNELLE..... CODE POSTAL..... VILLE..... TEL..... DATE DE NAISSANCE..... ADRESSE EMAIL :@.....

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

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

SIGNATURE

Fait à, le.....

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