



LES CAHIERS DU SICTAME

Juillet - Août 2010

SOMMAIRE

★ L'éditorial	Page 2
★ La vie des sections	
Paris UES Amont.....	Page 2
Pau UES Amont.....	Page 5
Paris Total Raffinage Marketing.....	Page 12
Mise en place des CE et du CCE suite aux élections dans l'UES Amont.....	Page 14
★ Réunion de mise en place du CCE de l'UES Amont/Holding.....	Page 15
★ CCE UES Amont/Holding du 9 juillet 2010.....	Page 17
★ Déclaration des élus SICTAME au CCE du 9 juillet 2010.....	Page 19
★ Conseil syndical des 1 ^{er} et 2 juillet 2010 :	Page 23
★ Courriers envoyés en juillet 2010	Page 23

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

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

1 - L'ÉDITORIAL

Par Jean-Claude BRÉGAIL

La gargoulette¹

En ces temps, énormément de choses me hurlupent² le poil, aussi bien au niveau national qu'au niveau de notre bonne société avec laquelle nous échangeons travail et savoir faire contre quelques deniers ... plus rarement un peu de reconnaissance !

Et le temps n'arrange pas les choses, les défilés de manifestants sont, soit copieusement arrosés, soit brûlants de soleil, et le recours à la gargoulette est essentiel pour s'en mettre un petit coup dans la margoulette (c'est pas beau, mais ça rime) surtout le jour où l'UNSA de Pau a décidé de faire une mini étape, à vélo, juste avant le départ des cyclistes du Tour de France ...qui s'élançaient vers les embases voussées³ de nos montagnes pyrénéennes.

Ce jour là, sous la pluie, certains en ont bavé comme on en bave au quotidien dans notre grande et réputée maison !

Mais, malgré :

- la noireté⁴ de certaines intentions de la DRH,
- la complexité broussailleuse de nos relations avec elle,
- les magouilles des uns,
- les alliances contre nature des autres,

le SICTAME sort grandi de l'épreuve !

En effet, n'oubliez pas que le SICTAME est toujours le premier syndicat de l'amont TOTAL (confer les dernières élections professionnelles) et qu'ainsi il est le plus à même de veiller sur vos droits et de les faire fructifier !

Allez, bonnes vacances à tous et, revenez-nous en forme car la rentrée risque d'être agitée !

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - PARIS UES AMONT

2.1.1 - Comité d'Etablissement du 13 juillet 2010

- Désignation des présidents des commissions du CE

CFE : Candidate : V. Pisani élue par 9 voix pour - 4 contre - 1 abstention et 2 blancs.

Logement : J. Alessandri est élu par 11 voix pour - 5 contre

Achats et services : pas de candidat

Culturelle : J.P. Bidegain est élu par 10 voix pour - 3 contre et 3 blancs/abstentions.

Enfance/adolescence : pas de candidat. Le mandat est vacant. Une nouvelle élection aura lieu en septembre.

Famille : S. Catel est élu par 9 voix pour et 7 contre.

Financière : pas de candidat. Le mandat est vacant. Une nouvelle élection aura lieu en septembre.

¹ Gargoulette : récipient en terre cuite contenant de l'eau (ustensile méditerranéen)

² Hurlupé : hérissé, en quelque sorte !

³ Voussé vient de voussure c'est-à-dire courbure

⁴ Noireté : caractère de ce qui est sombre

Handicap : C. Masson est élue par 10 voix pour et 6 contre.

Sports et loisirs : J.L. Latapie est élu par 10 voix pour - 5 contre et 1 blanc.

Voyages : A. Murati est élue par 11 voix pour et 5 contre.

- **Information relative au projet pilote d'harmonisation du référentiel d'identité au sein de la Direction Siège et de la DSIT**

Ce projet a pour objet de maîtriser et sécuriser les ressources de l'entreprise en garantissant l'identification des personnes avec des données fiables et en gérant efficacement les ressources dont elles ont besoin pour travailler. Le projet pilote aura lieu sur le périmètre de la Direction Siège et de la Direction des Systèmes d'Information et de Télécommunications et ne concernera, dans un premier temps, que les données relatives à l'identité.

2.1.2 - CHSCT du 9 juin 2010

Restitution des résultats de l'observatoire médical du stress

Le médecin du travail se propose de présenter les résultats de l'observatoire médical du stress, aidé par la représentante de la société PREVENTIS qui a traité tous les croisements de données.

En préambule, le médecin du travail rappelle qu'il s'agit d'une observation en matière de santé psychologique de symptômes liés à l'anxiété, stress ou dépression, l'anxiété étant un état d'alerte, de tension face à la survenue d'un danger, la dépression étant une maladie curable, et l'état de stress étant la résultante d'un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes qui lui sont imposées et la perception qu'elle a de ses propres ressources.

L'approche de l'observatoire est construite sur un questionnaire de 41 questions, 14 concernent le score des manifestations anxieuses et dépressives, 10 le stress perçu, et ces 24 questions sont croisées ensuite avec des questions de type signalétique et des questions complémentaires à visée déclarative. Il est procédé à une évaluation mesurée de l'anxiété, de la dépression, du stress à partir des scores obtenus, et derrière une analyse des résultats obtenus est effectuée. Cet observatoire a deux objectifs, une restitution individuelle, et un retour collectif à partir de la sommation des observations individuelles.

La présentation anxiété/dépression est globale, tous sites confondus, mais également par site, Pau, Paris EP et Paris Holding. En 2008/2009 4001 personnes ont été analysées tous sites confondus, 1.417 pour Paris EP ; 1092 pour Paris Holding

- **stress** : tous sites confondus 84 % avaient une valeur de stress normale et 16 % une valeur élevée.

Pour Paris EP 11 % de personnes sont en valeur de stress supérieure ;

Pour Paris Holding, 17 % de personnes sont en valeur de stress supérieure.

- **anxiété** : tous sites confondus, 76 % des personnes ont un niveau normal, 16 % sont dans un seuil de vigilance et 8 % se situent au niveau d'alerte.

Pour Paris EP, 15 % sont en seuil de vigilance et 6 en seuil d'alerte ;

Pour Paris Holding, 16 % sont en seuil de vigilance et 11 en seuil d'alerte.

- **dépression** : tous sites confondus, 91 % des personnes se situent en niveau de dépression normal, 7 % en niveau de vigilance et 2 % en niveau d'alerte.

Pour Paris EP, les constats de vigilance et de niveau d'alerte sont inférieurs aux résultats des sites confondus., alors que ceux de Paris Holding sont similaires.

Ces résultats ont été comparés à ceux du panel PREVENTIS et pour les trois dimensions, stress, anxiété, dépression ils se situent tout à fait conformément aux résultats d'ensemble du panel PREVENTIS.

La représentante de PREVENTIS fait observer qu'au vu des résultats de 2008 et de 2009 le stress chez TOTAL a baissé, de même que la dépression. En revanche, ce n'est pas le cas de l'anxiété.

Pour ce qui est des questions déclaratives, les questions importantes sont les suivantes :

➤ « **vous sentez-vous bien adapté à vos conditions de vie ?** » 33 % des personnes interrogées se sentent bien adaptées, 11% ont répondu que le stress provenait de leur vie personnelle, 26 % de leur vie professionnelle et 30% des deux.

➤ Deuxième question, « **l'estimation de la charge de travail** » 6 % des personnes interrogées répondent avoir une charge de travail peu ou pas du tout élevée, 8 % estiment avoir une charge de travail trop élevée.

- La troisième question, « **les changements professionnels récents ou prévus** », 47 % des salariés n'ont pas de changement prévu, 22 % ont changé depuis moins de 6 mois et 10 % souhaiteraient changer mais n'ont pas de perspectives. 22 % ont un projet dans les 6 mois.
- **Les pratiques sportives**, 17 % des personnes ont une activité physique trois fois par semaine et plus et 7 % n'ont pas du tout d'activité sportive. Les questionnaires à venir intégreront les activités de loisir.
- Les questions relatives aux relations de travail portaient sur les relations aux autres services, au responsable hiérarchique et à l'équipe, mais ces trois questions fonctionnant à peu près de la même façon, elles ont été regroupées.

Pour ce qui est des questions complémentaires, celles-ci portent sur des manifestations physiques ou physiologiques déclarées par les salariés, sur les troubles du sommeil, les médications stimulantes ou calmantes, ou manifestations désagréables. De la même façon que pour les questions sur les relations, un score a été créé à partir de ces trois questions.

Ces questions complémentaires ont donc été croisées avec les dimensions santé, anxiété, dépression et stress perçu et le groupe qui montre le plus de symptomatologie au niveau des questions de santé est celui des personnes qui attribuent leur impression de stress à la vie personnelle et à la vie professionnelle. ; de même que la charge de travail trop élevée, le souhait de changement sans perspective, des relations avec les collègues ou équipes jugées non satisfaisantes ou relations avec les clients sont en lien avec des vécus d'anxiété, de dépression et de stress plus élevés.

Une élue regrette que les prestataires ne soient pas comptabilisés, ceux-ci étant en grand nombre. Le médecin du travail rappelle que l'observatoire concerne les salariés suivis par le service de médecine du travail et donc pas les prestataires.

Une question est également soulevée à propos de la prise en compte des salariés en arrêt maladie. Le médecin du travail indique ne pas avoir d'information sur les raisons de l'arrêt, mais en revanche une attention particulière devra être portée au retour de ces personnes de longue maladie.

Le médecin du travail indique que le croisement avec les manifestations physiologiques montrent que ce sont les mêmes personnes qui ont des troubles du sommeil, des manifestations physiques autres et recours à des médications.

Toutes ces données ont été croisées également avec les variables de la fiche signalétique, qui montrent des différences entre hommes et femmes, avec une stabilisation pour les femmes et des moyennes pour les hommes qui remontent. La population 36-55 ans est globalement la plus anxieuse, la plus stressée avec une priorité aux 40-50 ans. Quant aux croisements avec les catégories socioprofessionnelles, ils montrent que les OETAM se distinguent principalement des autres. Les dimensions temps de travail (les temps partiels thérapeutiques étant vécus moins bien que les temps partiels choisis, que les temps pleins) , temps de transport, la sédentarité au travail sont également corrélés à des niveaux de stress, anxiété et dépression en moyenne supérieurs.

Un focus a été porté sur les métiers : pour Paris Holding, la population assistance-secrétariat a un niveau de stress perçu supérieur aux autres ainsi que les Moyens Généraux, pour l'EP, l'informatique est visée en termes de stress, l'assistance-secrétariat, informatique, ressources humaines, formation pour ce qui est de l'anxiété et dépression pour l'informatique et assistance secrétariat.

En synthèse, cet observatoire met en exergue, l'âge, le problème du temps de travail, du temps de transport, la catégorie socioprofessionnelle, le fait que Paris-Holding soit plus visé que Paris EP parce que plus de femmes et plus âgées, et l'assistance-secrétariat.

Le médecin du travail rappelle que ce questionnaire est proposé soit dans le cadre de la visite d'embauche ou de la visite périodique et dans ce cas donnera lieu à restitution collective, soit à des personnes qui ne vont pas bien et dans ce cas ne rentreront pas dans le rendu collectif.

Une élue demande si tous les salariés ont eu la proposition du questionnaire. Le médecin du travail reconnaît un certain retard dû notamment à une charge supplémentaire en raison de la réinternalisation de la visite des expatriés.

La direction, en conclusion de cette présentation, propose la constitution d'un groupe de travail pour étudier le retour des personnes de longue maladie et indique réfléchir à une formation à donner aux membres du CHSCT concernant le problème de stress. Une formation a d'ailleurs été testée par le médecin du travail et la consultante sociale. La direction précise également qu'elle entend sensibiliser les états majors à l'observatoire du

stress et revenir à une période annuelle de visite médicale pour les + de 55 ans. Le médecin du travail précise qu'une attention particulière est aussi portée aux impatriés. Une élue considère que les paramètres de cette population à prendre en compte sont différents.

Une élue insiste sur la vigilance à porter vis-à-vis des personnes en difficulté, même si celles-ci ne constituent pas la majorité.

La consultante sociale précise que pour les personnes en longue maladie, une visite à domicile leur est proposée, après trois semaines d'arrêt.

Des élus suggèrent que les résultats de cet observatoire puissent apparaître dans le document unique. La direction considère que la corrélation est un peu prématurée compte tenu de la phase exploratoire et du caractère très médical de cette étude.

Point sur la fermeture de la galerie marchande

L'activité commerciale de la galerie prend fin le 30 juin, néanmoins l'accès aux tours reste utilisable jusqu'à fin septembre. Au mois de septembre, des couloirs de desserte depuis les ascenseurs des parkings vont être créés, de même que deux ascenseurs pour les PMR, l'un au mur de Berlin et un autre côté Courbevoie et les amèneront sur la dalle. L'EPAD est en train de modifier les escaliers menant du commissariat vers la Tour Coupole.

La direction attire l'attention des membres du CHSCT sur le fait que les ascenseurs pour les PMR leur seront exclusivement réservés et indique en réponse à une question que l'entretien de ces ascenseurs sera assuré par l'EPAD qui dit avoir pris conscience de l'importance de cette population.

Les portillons d'accès au rez-de-dalle vont être modifiés, il est prévu de passer de 3 sas à 5 sas rapides, la séparation entre les flux visiteurs et flux salariés étant conservée. Une information via les salariés est prévue début septembre.

En réponse au questionnement des élus sur les conséquences de cette fermeture sur la fréquentation du restaurant d'entreprise, la direction indique avoir mis en place un certain nombre de mesures pour faciliter le flux, un suivi des plats consommés en direct au sein des cuisines, les travaux effectués dans le scramble lors de l'été 2009, le changement des machines à café par des machines plus rapides, une gestion différente de l'ouverture des caisses.

2.2 - PAU UES AMONT

2.2.1- Délégués du Personnel du 8 juillet 2010

Vous trouverez ci-après quelques unes des questions posées par les élus du SICTAME-UNSA.

Fonctionnement de job posting

Les annonces de poste "anciennes" (par exemple, 19 annonces Métier Géophysique du 16 mars 2010) n'ont-elles toujours pas été pourvues en juin 2010 comme, par exemple, celles très nombreuses du Métier Réservoir parues en février qui n'apparaissent plus aujourd'hui ?

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si les annonces de Job Posting n'ont pas vocation à être publiées et disparaître dès qu'un poste est recherché ou est pourvu par un Métier ?

Réponse : Les annonces sont mises sur le Jobposting le plus tôt possible pour permettre aux gestionnaires de carrière de prendre en compte les candidatures dans leur plan d'affectation. Cet exercice commence en fin d'année quand les postes à pourvoir, pour une grande partie à l'été suivant, sont identifiés. Le plan d'affectation peut prendre plusieurs mois avant finalisation et donc réponse aux candidats. Nous procédons actuellement avec les gestionnaires de carrière à la clôture des annonces pourvues en vérifiant que tous les candidats ont bien eu une réponse.

Supplément de traitement pour mission

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA constatent au 1 janvier 2010 :

- sur 205 destinations de mission, 110 Suppléments de Traitement pour Mission ont varié, dont 60% à la baisse et 40% à la hausse (1er déséquilibre défavorable aux salariés en mission)
- une baisse moyenne des STM de 30% et hausse moyenne des STM de 18% (2ème déséquilibre cumulé et défavorable aux salariés en mission)
- une baisse supérieure à 25% et en une seule fois sans que la Direction ne consente d'explications (Cf questions DP de janvier à mai 2010).

Pour mémoire :

- 10 destinations en baisse de -10%,
- 29 destinations en baisse de -10 à -20%,
- 11 destinations en baisse de -20 à -30%,
- 9 destinations en baisse de -30% à - 40%
- 5 destinations en baisse > -50%

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si, réglementairement ou d'après le code du travail, les représentants du Personnel n'auraient pas du être informés préalablement au 1^{er} janvier de variations aussi importantes des STM consentis aux salariés en mission à l'étranger ?

Réponse : La mise à jour des règles d'administration de l'entreprise ne fait pas l'objet d'une information systématique préalable des délégués du personnel.

Nous rappelons néanmoins, s'agissant de la révision des STM à janvier 2010, que cette information figurait dans le compte-rendu d'activité Etablissement de Pau de décembre 2009, lequel a été adressé aux membres du CE préalablement à la réunion de CE du 17 décembre 2009.

Les 20 villes les plus chères du monde

Le cabinet de consultants britannique ECA a publié le 14 juin la liste des 20 villes les plus chères du monde.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA constatent un comportement curieux au 1er janvier 2010 des Suppléments de Traitement pour Mission pour ces villes lorsque ces STM existent !

1) Tokyo	STM inchangé
2) Oslo	STM supprimé ! (15 > 0)
3) Luanda	STM -20% !
4) Nagoya	STM inchangé
5) Yokohama	STM inchangé
6) Stavanger	STM supprimé ! (15 > 0)
7) Kobe	STM inchangé
8) Copenhague	Pas de STM du tout !
9) Genève	Pas de STM du tout !
10) Zurich	Pas de STM du tout !
11) Berne	Pas de STM du tout !
12) Bâle	Pas de STM du tout !
13) Libreville	STM inchangé
14) Helsinki	Pas de STM du tout !
15) Moscou	STM inchangé
16) Paris	Pas de STM du tout !
17) Abidjan STM	-12,5 % valeur de base !
18) Abuja STM	-30 % valeur de base !
19) Tel-Aviv	STM inchangé
20) Séoul	STM + 14 %

Par exemple :

Oslo, la 2^{ème} ville la plus chère du monde voit son STM supprimé,

Luanda, la 3^{ème} ville la plus chère du monde voit son STM diminué de -20%; il faut attendre Séoul, 20^{ème} ville sur 20, pour constater une augmentation ; 7 villes sur 20 n'ont pas de STM du tout et 3 STM sur 20 sont en baisse de -12, -20 et -30%.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si les Ressources Humaines n'ont aucun doute sur le calcul des STM de ces villes et, à la lecture des questions DP janvier à juin 2010, sur la mise à jour globale des STM au 1er janvier 2010.

Ils demandent solennellement que les valeurs des STM soient revues sérieusement et que les organisations syndicales soient, cette fois, informées par avance de ces changements pour la plupart brutaux et très importants.

Réponse : Nous rappelons une nouvelle fois, et solennellement, aux délégués SICTAME-UNSA que le STM n'est aucunement destiné à compenser le coût de la vie. En effet, comme son nom l'indique, le supplément de traitement pour MISSIONS s'adresse aux salariés en mission. Comme ceux-ci sont défrayés par note de frais de la totalité des frais d'hébergement ou de subsistance encourus, lors de leur mission.

Seul « l'amour qui passe » n'est pas remboursé mais ce poste de dépense ne semble pas être pris en compte dans l'étude mentionnée par le SICTAME-UNSA.

Accord "Egalité professionnelle Femmes Hommes"

Dans son titre, "Champ d'Application", l'accord "Egalité professionnelle Femmes Hommes" écarte les salariés expatriés du bénéfice des titres:

- 2 Recrutement
- 3 Equilibre vie professionnelle / vie personnelle
- 4 Parentalité, maternité et paternité

Le SICTAME-UNSA a approuvé globalement cet accord en le signant : il reconnaît des avancées pratiques intéressantes mais continue à dire que cet accord est insuffisant (*cf. le tract du 10 juin*).

On peut accepter que le Titre 2 ne concerne pas les salariés expatriés, déjà recrutés.

En revanche, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent pourquoi les salarié(e)s en Mobilité Internationale ont été volontairement écarté(e)s des Titres, naturels et fondamentaux, 3 et 4 ?

Ils demandent s'il est bien normal, au regard du droit du travail, qu'un même contrat de travail donne des avantages différents suivant son lieu d'affectation et son sexe (*maternité et paternité*) ?

Cet accord d'Egalité n'induit-il pas une discrimination, et n'est-il donc pas réfutable dès sa rédaction ?

Réponse : Les RAPMI et la réglementation locale prévoient des dispositions spécifiques qui prennent en compte les conditions de vie et de travail des expatriés. Sont ainsi attribuées des majorations de salaires et diverses aides favorisant l'expatriation en famille (aide au conjoint pour recherche d'emploi, prise en charge des frais de scolarité, logement...) visant à compenser l'ensemble des sujétions liées à l'expatriation. Ces dispositions sont connues et acceptées par les salariés concernés lors de leur affectation en expatriation. Ces avantages particuliers au seul bénéficiaire des expatriés attestent, s'il en est besoin, qu'ils se trouvent bien dans une situation différente de celle des salariés travaillant en France.

Notes de nomination de femmes à l'EP

Malgré la mise en place en 2004 (*6 ans !*) d'une Charte de la Diversité et d'un Conseil de la Diversité dont l'attention toute particulière porte à la promotion de femmes dans le cadre des plans de succession, malgré l'accord récent "Egalité professionnelle Femmes Hommes" et des négociations qui l'ont précédé, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA constatent que, sur les 6 premiers mois de l'année 2010, sur une vingtaine de nominations faisant l'objet d'une note de nomination (*postes de management*) seules trois femmes en font partie et à des postes de Ressources Humaines ou Juridique mais jamais Techniques de l'Exploration/Production.

Pour mémoire: en 2009, sur 90 nominations à des postes de responsabilité au sein de l'Exploration-Production, cœur de notre entreprise, seulement 8 ont été attribués à des femmes, soit 9% !

- 1) Constatant la quasi stagnation des nominations de femmes à des postes de responsabilité, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quel progrès réel ont apporté en 6 ans le Conseil et la Charte de la Diversité en matière d'égalité Femmes-Hommes et notamment dans les plans de succession ?
- 2) Le Groupe TOTAL attend-il dans ce domaine plus de succès de l'application du récent accord "Egalité professionnelle Femmes Hommes" que des conseils et orientations du Conseil de la Diversité depuis 2004 ?
- 3) Certains postes de responsabilité comme ceux du cœur des Métiers E.P. (*Géologie, Géophysique, Réservoir par exemple*) ou de Comité entier (*Exploration, par exemple*) ou celui des carrières GSR par exemple dévolus immuablement, et très récemment encore, à des hommes, seront-ils un jour confiés à des responsables femmes ?

Réponse : L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 4 mai 2010 comporte différents engagements pour favoriser la promotion professionnelle des femmes.

Il prévoit notamment des indicateurs chiffrés, qui seront notamment communiqués au CEPFH, permettant de suivre l'évolution de la mixité dans les postes à responsabilité de l'entreprise.

La Direction, en s'engageant via l'accord du 4 mai 2010, a confirmé sa volonté de progresser dans ce domaine.

Délais de route pour les pays lointains

A l'occasion de la construction du FPSO de CLOV, une équipe va être déployée en Corée du Sud avec notamment la présence d'expatriés et parmi eux de célibataires géographiques. En outre, de nombreux célibataires "géographiques" sont expatriés dont un bon nombre dans des pays lointains à très lointains de leur domicile qui n'est pas situé forcément à Paris (*pour des pays très éloignés, un voyage prend, dans chaque sens, 24 heures du temps du salarié sans compter l'accoutumance au décalage horaire*).

Le chapitre 6.1.2 "Congés annuels" des RAPMI prévoit 5 Aller-retour pour le salarié "célibataire géographique" et le chapitre 5.1.3 "Délai de route", un délai de route de 1 jour par voyage et ce, une fois par an (*1,5 jour pour certains pays*).

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que les célibataires "géographiques" bénéficient d'un délai de route de 1 jour par voyage pour chacun des voyages de congés annuels (*1,5 jour pour certains pays*) pour qu'ils n'amputent plus ainsi leur crédit congé payé.

Réponse : Cette question des délais de route a été plusieurs fois abordée en Commission Expatriation. Les délais de route sont bien accordés une seule fois par an quel que soit le statut de l'expatrié résident. La Corée bénéficie d'un délai de route de 1,5 jours à l'aller et au retour, une fois par an.

Barème B11 ELF EP

Sur l'intranet, le barème B11 ELF EP est toujours le même et date de 1er février 2008

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent s'il est toujours valable ou s'il a été actualisé ?

Réponse : L'indemnité kilométrique de transport pour les salariés de statut Elf EP est la même que pour les salariés Total S.A.

Le barème Total S.A a été mis à jour au 2 mars 2010 sans changement par rapport au barème précédent. Le barème B.11 Elf EP du 1^{er} février 2008 reste donc valable.

Majoration géographique GUADALAJARA (Mexique)

Sans communication préalable à la Commission Expatriation, une Majoration Géographique "Guadalajara (Mexique)" avec un taux de 40 % a été présentée, en même temps que 4 autres, comme "*une évolution nouvelle pour les nouveaux pays*" par les Ressources Humaines. (en réalité, une seule "vraie" création MG Pays avec la Serbie et une seule augmentation de l'Irak qui n'a pas de filiale du Groupe... sur 148MG).

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA signalent que cette MG "Guadalajara (Mexique)" existe pour cette ville et à ce taux depuis que la liste complète des MG est fournie à la Commission Expatriation depuis la version 1^{er} juillet 2008 et certainement avant.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA déplorent que, contrairement à ce qui s'est fait pendant toute la mandature qui s'achève, sauf le 8 juin dernier:

- qu'aucun document préalable à la tenue de la Commission n'ait été envoyé aux membres (et notamment, cette fausse nouveauté qu'ils auraient pu aisément signaler))
- que la liste intégrale des 148 Majorations Géographiques ne leur soit pas envoyée au prétexte que "*Les seules évolutions à relever sont les majorations géographiques créées pour les nouveaux pays.....clairement indiquées lors de la réunion de la Commission Expatriation du 8 juin 2010*". Curieuse clarté dont les membres de la Commission voudraient pouvoir juger par eux-mêmes sans être infantilisés.
- que la liste intégrale des Primes de Chantier n'ait pas, elle non plus, été envoyée.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent solennellement que les listes intégrales des Majorations Géographiques et des Primes de Chantier soient envoyées aux membres de la Commission Expatriation par respect de l'usage établi et admis.

Réponse : Cette question a été abordée lors de la dernière Commission Expatriation et n'est pas de la compétence des Délégués du Personnel.

Classes de voyages aériens des salariés rotationnels

1. Dans son titre 4 "*Classes de voyages aériens*", la note "*Politique Voyages Groupe*" du 17/10/2003 (*J.J.Guilbaud*), fixe la classe "Affaires" pour les destinations ayant une durée de vol supérieure à 2 heures.

2. Par ailleurs, dans son titre 6 "*Validations et dérogations*", cette note proscrit les déclassements de billets.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA constatent que l'écriture nouvelle de chapitre 11.3 des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale s'oppose à la "*Politique Voyages Groupe*" en imposant au salarié expatrié "rotationnel" une partie de voyage déclassée en "économique" selon les règles fixées par la filiale, même si ce vol est supérieur à 2 heures

Dans le cas particulier d'un salarié expatrié "rotationnel" qui se rendrait à Usinsk depuis la France (mais ce pourrait être la même chose pour un pays lointain et très étendu comme l'Australie, la Chine, l'Inde,...), il effectue son voyage (hors pré acheminement Province-Paris) en classe « Affaires » de Paris à Moscou puis en classe « Economique » de Moscou à Usinsk pour un vol pourtant supérieur à 2 heures.

Pour effectuer ce même déplacement, un salarié en mission opérationnelle effectuerait son voyage (hors pré acheminement Province-Paris) dans sa totalité en classe "Affaires".

Les Délégués SICTAME-UNSA demandent que la « *Politique Voyages Groupe* » soit respectée pour les voyages effectués par les salariés expatriés « rotationnels », c'est-à-dire l'emploi de la classe « Affaires » sur la totalité du vol.

2) Historiquement, l'attribution de la classe "affaires" aux salariés « rotationnels » lors du voyage « aller » n'avait d'autre but que celui de la sécurité des biens et des personnes : en effet, après de longues heures de voyage et après un court hand-over, le salarié "rotationnel" commence immédiatement sa période de travail de 12 h d'affilée / 4 semaines où il doit être capable de la plus grande attention.

Le 4 février dernier, la filiale TOTAL E&P Russia remettait en cause cette disposition de sécurité prévue par les RAPMI pour les voyages entre Moscou et Usinsk, qui s'intègrent pourtant dans leur long voyage domicile- lieu d'affectation, la Direction confirmant ensuite cette règle en confiant à la filiale le choix de classe de voyage (*ch.11.3 RAPMI*).

Sans tenir compte d'un important décalage horaire, le voyage aérien des salariés « rotationnels » s'effectue dorénavant dans des conditions précaires pour des destinations où un changement de vol est prévu, au mépris de la sécurité souhaitée initialement par le rédacteur des RAPMI.

Dans le cas où la totalité du voyage , supérieur à 2 heures, effectué par le salarié expatrié « rotationnel » ne s'effectuerait plus dans sa totalité en classe « Affaires », les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que la Direction Hygiène Sécurité et Environnement de la DGEP dégage les salariés « rotationnels » de toute responsabilité en cas d'incident, d'incident grave ou d'accident qui suivrait une mauvaise passation de consignes ou un défaut d'attention dû à un voyage long et fatigant pour rejoindre le lieu d'affectation.

Réponse : L'exemple cité dans cette question a déjà fait l'objet d'explications détaillées auprès des instances représentatives du Personnel de Pau. Le nombre limité de sièges en classe affaire sur la ligne aérienne reliant Moscou à Usinsk impose à la filiale de faire parfois voyager ses rotationnels en classe économique ; Suite à une interrogation des représentants du personnel, les RAPMI ont été adaptées pour prendre en compte ce cas de figure. Il reste évident que les entités opérationnelles et la Direction HSE s'assurent que les conditions globales de voyage sont compatibles avec les contraintes opérationnelles des postes sur chantier.

Nous insérons la question suivante, posée par la CGT, en raison de son intérêt :

Question des élus CGT sur la formation

Il existe dans le catalogue de formation un stage de droit social à destination des seuls managers et des professionnels de la fonction RH. Les dernières élections du personnel ont montré qu'il était indispensable que les salariés aient un minimum de connaissances des instances qui les représentent.

La CGT demande à ce qu'une version adaptée de ce stage soit proposée à l'ensemble du personnel, notamment en ce qui concerne le contenu suivant :

Les relations sociales :

- Les sources du droit social, le cadre juridique des relations sociales
- Les différentes institutions représentatives du personnel : DP, CE, CCE, CHSCT, UES et Comité de Groupe (rôle, moyens et limites)
- Les prérogatives du CE ou du CCE : quelques exemples pratiques chez Total
- La négociation collective
- Le statut des représentants du personnel
- Les élections.

Réponse : Pour l'heure et comme précédemment indiqué, cette formation est dispensée dans le cadre de formations existantes.

2.2.2- CE du 6 juillet 2010

Par Bernard DEDIEU

Elections :

1° trésorier adjoint : J. Salvy élu à l'unanimité (seul candidat).

Commission logement : H. Breil élu à l'unanimité (seul candidat).

Commission achats et services : J. Salvy élu à l'unanimité (seul candidat).

Nb : pas de démission de la remontée CCE CGT.

Point sur l'accident de BP et sur ses conséquences

SICTAME: demande que ce sujet soit pris en compte par le président du CCE dans son exposé prévu le 9/7.

Le président du CE : va faire transmettre au Président du CCE.

CGT : demande la mise en ligne de la conférence + Souligne que TOTAL n'est pas à l'abri d'une catastrophe de même type.

Le président du CE : en convient...

CR activité établissement

Suite à la mise en place du nouveau contrat VERITAS (société de gardiennage), une fouille des véhicules sortant a été menée hier soir vers 20H.

SICTAME note que cette opération a provoqué des encombrements à la sortie du Centre ; trop peu de moyens (1 file, 1 gardien) + problématique du nombre de personnes qui travaillent tard sur l'établissement.

Perco-Recosup

SICTAME : Un avenant est en cours de signature qui permettra la prise en charge des frais de gestion du fonds « AXA génération solidaire » comme les autres fonds. Cet avenant sera-t-il rétroactif ?

Le président du CE : on va vérifier.

Réorganisation du SI-GSR impactant GSR et FEI-SI

Résumé

Les ressources informatiques aujourd'hui attachées à GSR (ASI notamment) vont rejoindre le sein de FEI-SI. Sont concernées particulièrement les services qui traitent de Géomatique : positionnement des objets et des données qui leurs sont attachées dans l'espace. Sont aussi ramenés à FEI les RIA encore à GSR.

L'objectif est d'offrir à GSR une assistance/développement spécifique tout en mettant à disposition des autres entités de l'entreprise les données de positionnement géographique dont elles ont besoin.

SICTAME : fait remarquer que les 3 points de l'ordre du jour, 7,8 et 9 traitent d'un seul et même sujet et qu'il n'y avait pas lieu à les séparer.

SICTAME (et les autres organisations) : regrettent que les planches de la présentation (nombreuses et denses) n'aient pas été remises avant la réunion ce qui aurait permis de pleinement valoriser par des questions plus pertinentes les 3 intervenants GSR et SI.

Le président du CE : réponses habituelles : c'est confidentiel..., c'était pas prêt hier soir encore..., etc...

SICTAME : comment FEI évalue le « risque » de travailler en géomatique avec un seul prestataire, « ESRI », d'autre part dominant sur le marché ?

Ph. Malzac : considère que c'est plus une opportunité qu'un risque.

La CGT demande quelle sera l'influence de cette restructuration sur les prestataires qui travaillent sur ces domaines.

Ph. Malzac : nous achetons des services pas des hommes. L'emploi de prestataires dépend des tâches à remplir.

La CGT demande que cette présentation soit faite au CCE puisqu'elle concerne Pau et Paris.

SICTAME : soulève la problématique d'une information/consultation stricte pour une restructuration de cette importance, soutenue par tous les autres syndicats.

Le président du CE : conteste cette analyse et en reste à une simple information du personnel.

L'ensemble des IRP soutient la demande du SICTAME d'une procédure d'information/consultation.

SICTAME demande à quel niveau de l'entreprise cette restructuration sera validée ?

Le président du CE : les têtes de FEI et de GSR.

Dispositions réglementation voyage

JM. Baleix présente un premier texte pour le CE qui autorise plusieurs voyages par an dans les limites habituelles de chaque ouvrant droit.

CGC présente « en suivant » un texte légèrement modifié pour répondre plus règlementairement à la législation.

S'ensuit un certain désordre :

La CGT prétexte un manque de concertation préalable pour dire qu'elle ne votera pas l'avenant, mais qu'elle serait prête à voter le texte de l'ancienne Présidente de la Commission Voyages.

La CFDT n'estime pas être en mesure de voter un texte (quel qu'il soit) dans l'urgence.

FO accuse le SICTAME de « tirer la couverture à lui » alors qu'il vient juste de prendre la Commission Voyage et ne votera pas le texte non plus.

Après quelques commentaires intempestifs le vote est remis au CE de fin août.

Patrimoine

B. Séraissol et L. Rousseau informent le CE sur le patrimoine du CE :

- les achats (3 appartements atlantiques, 2 en construction et 1 en cours de rénovation).
- les ventes Banyuls (attente sous-seing), Gripp (attente prêt), Hossegor (vente en cours).

Info Direction

J. Ménard sera remplacé par G. Radet (Lacq) en septembre.

2.2.3- CE du 31 août 2010

Par Bernard DEDIEU

2 accidents, dont 1 ayant entraîné un décès se sont produits sur l'appareil Jack Ryan (Transocean, idem appareil BP Golfe du Mexique) au Nigéria. Le SICTAME fait remarquer le mauvais état préoccupant de cet appareil et demande des explications sur la survenue de ces faits. La Direction se retranche derrière des enquêtes en cours (à suivre).

L'**oléothèque** de Boussens va être transférée sur Lacq en fin d'année. La Direction assure que ce transfert n'entraînera pas de déplacement de personnel, mais qu'un départ en retraite prévu ne sera pas remplacé (- 1 poste donc).

Le SICTAME (J.M. Prigent) alerte le CE sur la forte diminution des suppléments de salaire pour les salariés en mission hors Europe (**STM**) et souligne que cette manipulation s'est effectuée 'en catimini' (un anodin et très court paragraphe lors du CE de décembre 2009) alors que l'annonce des variations de Majorations Géographiques des expatriés en novembre 2009 avait fait l'objet d'une information préalable au CE et CCE. La Direction répète qu'une information a été faite au CE en 2009 et que ces variations de STM ont été faites suite à un changement de méthode de calcul en phase avec celle des Majorations Géographiques des expatriés. Le SICTAME conteste la qualité de cette information. Les autres organisations soutiennent l'intervention du SICTAME.

IGEO : un complément d'information sur ce projet est apporté par 3 intervenants : B. Potier GSR/ASI, P. Bousquie GSR/TG et Ph. Berthelot pour FEI/SI. Le SICTAME reprend point par point l'évolution en termes d'effectif. Des explications sur le fond sont également évoquées. Le recueil de l'avis du CE ayant été inscrit à l'ordre du jour en début de réunion, un avis favorable est donné par le CE (unanimité), avec un complément du SICTAME sur des éléments non acceptés par la CGT. Une réserve est émise et formalisée à propos de la situation de l'assistante du service Géomatique (solution recherchée par Techniques Géosciences est en cours)

Composition des commissions du CE : les élus proposent un texte et une liste de membres en conformité avec l'usage en cours. La Direction conteste notre proposition en s'appuyant sur les changements de législation (représentativité syndicale). Avec son raisonnement, la Direction dénierait à une OS non représentative, mais ayant des élus, de désigner des représentants dans les commissions du CE qui pourraient être présidées par l'un de ses élus ! Chercher l'erreur !! (NB : c'est le cas de la CFE-CGC sur Pau). L'évidence de la renégociation de l'accord sur les moyens CE apparaît à tous. En attendant la liste est approuvée à l'unanimité, la Direction l'acceptant pour ne pas bloquer le fonctionnement du CE et sous réserve que le CE respecte les termes d'un nouvel accord (rappel : le précédent accord de 2003 n'avait été signé que par la seule CFDT ; un nouvel accord ne pourrait pas cette fois être signé - en catimini - par une seule OS).

Cumul des voyages : la résolution qui permet de cumuler plusieurs voyages dans les limites générales de la réglementation du CE est approuvée à l'unanimité.

Moyens du CE (non refacturation de certains salariés détachés et dotation pour le stade Blanchard) : la Direction n'exclut pas que, sous certaines conditions, l'accord soit reconduit totalement ou partiellement jusqu'à décembre pour finaliser un nouvel accord.

Obligation de discrétion des élus : la Direction relate un fait précis : lors du dernier CE, un document donné après la réunion CE a été transmis à des salariés de Paris le soir même. Des hiérarchies se seraient trouvées de ce fait déstabilisées. Le SICTAME entend ces remarques mais rappelle que la confidentialité des informations données en CE est régie par le code du travail et que seules les informations dont la communication pourraient mettre en péril l'entreprise peuvent faire l'objet de cette obligation de discrétion. La Direction menace de restreindre ces informations à l'avenir. Même remarque du SICTAME : le code du travail codifie les procédures

d'information et consultation du CE et la Direction doit s'y soumettre si elle ne veut pas entraver son fonctionnement.

Vols low cost : la Direction souhaite modifier les procédures de réservation des vols pour faire des économies. Elle souhaite réduire les coûts en jouant sur la réduction de la flexibilité des réservations (vols non modifiables). A ce jour les règles restent les mêmes, seule l'application Ulysse serait modifiée. Le SICTAME dénonce vivement cette mascarade et obtient du président du CE l'engagement suivant : « on n'imposera pas au salarié de prendre du « low fare » ».

Hossegor est vendu - **Gripp** en cours de vente- **Banyuls** toujours en attente de décision administrative.

Un appartement a été acheté à **Capbreton** - la rénovation de l'appartement de **St Jean de Luz** est terminée.

2.3 -TOTAL RAFFINAGE MARKETING

2.3.1 - Délégués du Personnel du 13 Juillet 2010 à Michelet

Vous trouverez ci-après quelques unes des questions posées par les élus du SICTAME-UNSA.

Modalités de déblocage des fonds sur les plans d'épargne

Un salarié nous a fait part d'une difficulté rencontrée lors d'une demande de déblocage anticipé d'une partie de ses fonds sur un plan d'épargne. Le salarié a effectué sa demande par courrier conformément à la procédure d'Axa en indiquant le nom du plan d'épargne. Mais s'étant trompé sur le libellé exact du plan, c'est un autre plan qui a été déblocqué par erreur et malheureusement pour un montant ne correspondant pas au besoin qui avait motivé la demande de déblocage anticipé.

Le motif de déblocage anticipé ne pouvant servir qu'une seule fois, c'est finalement après examen des faits (et peut-être écoute des enregistrements) par le service qualité d'Axa que satisfaction a pu être donnée au salarié à titre exceptionnel (déblocage du plan souhaité).

Question :

- Ne serait-il pas utile pour éviter ce type d'erreur de demander à Axa de mettre à disposition un formulaire-type sur lequel le salarié pourrait cocher les plans sur lesquels il souhaite déblocquer tout ou partie de son épargne ?

Réponse : Le formulaire-type fourni par Axa est déjà organisé par plan d'épargne (colonne « dispositif », à gauche) et indique pour chacun des plans d'épargne la liste des FCPE à cocher pour effectuer un rachat.

Droits à congés pour les contrats d'apprentissage

Les salariés en contrat d'apprentissage partagent leur temps de travail entre le travail en entreprise et la poursuite de la formation à l'extérieur.

Question :

- Peut-on préciser le mode de calcul des droits à congés de ces salariés ? S'agit-il de droits calculés par rapport à un temps complet ou à un temps partiel ?
- De combien de jours disposent-ils ?
- Comment s'effectue le décompte des jours de congés pris ? Au prorata du temps de présence dans l'entreprise ?

Réponse : En application de l'article L.6222-23 du Code du travail, les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés (ils acquièrent donc 2,5 jours de congés par mois de travail effectif).

Ils bénéficient également de cinq jours de congés supplémentaires prévus dans le cadre des révisions d'examen (à prendre dans le mois précédent l'examen).

Concernant l'acquisition des jours de réduction du temps du travail, le nombre de jours de RTT est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes passées au Centre de Formation des Apprentis.

Accord égalité hommes-femmes

En matière de redressement des écarts salariaux, des salariées s'interrogent sur les moyens concrets à leur disposition pour situer le niveau de leur rémunération et pour savoir par conséquent si elles sont concernées par cette mesure de redressement.

Question :

- De qui peut-on se rapprocher pour obtenir le positionnement de son salaire dans le cadre de cette mesure et par conséquent pour savoir si l'on est bien concerné par ce redressement des écarts salariaux ?

Réponse : L'article 5.3.1 de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 mai 2010 prévoit qu'à partir du diagnostic réalisé (Etude APEC), la Direction des ressources humaines s'assurera du redressement des écarts individuels de rémunération injustifié. Ce traitement sera effectif avant le terme de l'année 2010 et si possible dès la paie du mois d'octobre 2010.

L'article 5.3.3 de l'accord précité prévoit par ailleurs que toute salariée qui estime faire l'objet d'un écart de salaire injustifié sera, à l'appui d'une demande écrite et motivée, reçue par son gestionnaire de carrière afin que sa situation, en matière de rémunération, soit examinée.

MIP : Remboursement lentilles

Des salariés remarquent que le niveau de remboursement des lentilles n'a pas évolué depuis plusieurs années et la part laissée à leur charge ne fait que croître.

Question :

- A l'occasion de la prochaine négociation avec la MIP, ce point peut-il être examiné en vue d'améliorer la couverture actuelle ?

Réponse : Cette question pourra être abordée lors de la prochaine Commission de surveillance de la Complémentaire Santé qui devrait se tenir courant novembre 2010.

Rôle des tuteurs dans les contrats d'alternance

Le développement des contrats d'alternance s'accompagne nécessairement de l'accentuation du rôle du tuteur. Pour autant, les salariés intéressés pour devenir tuteur ne savent pas à qui s'adresser à la fois pour se porter candidats et pour prendre connaissance des modalités pratiques du tutorat.

Question :

- Après de qui peuvent-ils s'adresser ?
- Quelles sont les modalités d'accès au tutorat, les formations délivrées pour devenir tuteur ainsi que les obligations concrètes du tuteur en matière d'accompagnement du salarié sous contrat d'alternance ?

Réponse : Des conditions d'expérience et/ou de diplôme sont exigées par le Code du travail pour avoir la qualité de tuteur.

Le collaborateur intéressé pour être tuteur doit en informer sa hiérarchie, son gestionnaire de carrière ainsi que son correspondant formation. Pour se réaliser, cette demande doit bien évidemment correspondre avec l'accueil d'un apprenti.

DACAR et nouvelles mesures de départ en retraite

Les salariés actuellement en DACAR et nés après le 1^{er} juillet 1951 s'interrogent sur les conséquences possibles des récentes mesures gouvernementales sur la date de leur départ en retraite.

Question :

- Sous réserve de la promulgation de la loi à la rentrée, à quelle date ces salariés seront-ils effectivement en retraite ?
- Sont-ils concernés par l'allongement de 4 mois de cotisations ?

Réponse : Les mesures évoquées sont encore à l'état de projet. Celles-ci n'ont pas encore été présentées au Parlement ni adoptées par celui-ci.

La Direction est bien sûr attentive à l'évolution de la législation en matière de retraite et informera les collaborateurs intéressés lorsque ces évolutions seront entrées en vigueur.

Formation avant le départ à la retraite

Question :

- Mis à part le stage de préparation à la retraite, les salariés peuvent-ils suivre une formation de leur choix sans aucun lien avec leur emploi ?
- Dans quel cadre ?
- Dans quel délai avant le départ en retraite ?

Réponse : L'article 2.3 b. du plan d'action triennal en faveur de l'emploi des seniors au sein de l'UES aval a prévu un dispositif de DIF Senior :

« En application de l'accord de branche du 9 décembre 2004, les actions de formation éligibles au DIF sont en lien avec les emplois de l'entreprise et de l'industrie pétrolière.

Toutefois, en vue de préparer des projets personnels pendant la retraite, dans les 3 ans précédant la retraite à taux plein, les salariés pourront utiliser leur DIF pour suivre des formations à la reprise ou la création

d'entreprises, au management et à la gestion de projets associatifs et, plus généralement à toute pratique leur permettant d'intégrer des projets de développement local et d'intérêt général.

Les salariés concernés pourront suivre des sessions de formation dans le cadre de cette disposition DIF spécifique à raison de 40 heures par an. »

Plans de départ anticipé

Face aux multiples modifications des conditions de départ en retraite, les salariés s'interrogent sur la possibilité de bénéficier de nouveaux plans de départ anticipé (PRC ...).

Question :

- Une réflexion est-elle engagée sur ce sujet ? Où en est-on ?
- De nouveaux plans de départ sont-ils envisagés à court ou moyen terme ?

Réponse : La mise en place de ces dispositifs n'est pas envisagée à ce jour.

3 - MISE EN PLACE DES CE ET DU CCE SUITE AUX ÉLECTIONS DANS L'UES AMONT

Par Bernard BUTORI

Depuis la création de l'UES Amont fin 2002 et à l'issue de chacune des élections intervenues depuis, les organisations syndicales ont eu le soin de répartir les responsabilités au sein des CE de Paris, Pau et du CCE entre les élus des différents syndicats en tenant compte de l'audience de chaque syndicat (on respecte ainsi l'expression des salariés électeurs), des disponibilités et des souhaits exprimés par chaque syndicat.

Pour parvenir à une telle répartition, les syndicats se réunissent après les élections (c'est ce qu'on appelle le « Marché de Morlaas » lorsque la réunion se tient à Pau, ou le « Marché de Rungis » lorsque la réunion se tient à Paris) et se mettent d'accord pour répartir les responsabilités. C'est ainsi que, en principe, le syndicat arrivé en tête pourvoit la fonction de Secrétaire de CE, le second celle de Trésorier et que chaque syndicat ayant des élus est présent au sein des bureaux de CE et CCE. Les présidences de commission sont également réparties en tenant compte de l'audience, et chacun est en principe associé. Les remontées des élus des CE Paris et Pau pour former le CCE sont réparties de même (8 titulaires remontant de Paris, 5 titulaires remontant de Pau et autant de suppléants).

Des accords de ce type ont pu être trouvés, pour les précédentes élections intervenues en 2003, 2005 et 2007.

Cette année, la CFDT a fait obstacle à la conclusion d'un tel accord. En effet, d'entrée de jeu, elle indiquait qu'elle n'envisageait d'accord que pour les remontées des CE vers le CCE (autrement dit, définir uniquement la répartition entre syndicats des 8 titulaires et 8 suppléants remontant du CE de Paris vers le CCE et des 5 titulaires et 5 suppléants remontant du CE de Pau vers le CCE). Elle ajoutait s'en remettre à la « démocratie des élus » pour ce qui est de l'élection des membres du Bureau de chaque CE et des Présidences de commissions CE et CCE. La réunion intersyndicale s'est donc limitée à ce point mais aucun accord ne fut conclu.

De plus, il apparut que CFDT s'était engagée dans la voie d'une alliance avec la CFE-CGC sur Paris pour bouter le SICTAME hors des responsabilités qui lui reviennent logiquement, compte tenu de son audience, et pour s'emparer également du CCE (celui qui forme une majorité sur le CE de Paris peut contrôler les remontées du CE de Paris et former ainsi une majorité dans le CCE où l'on a 8 élus parisiens sur les 13 titulaires et autant de suppléants).

Rappelons que le CE de Paris compte 16 élus titulaires (et autant de suppléants) répartis en 6 SICTAME - 5 CFDT - 3 CFE-CGC - 1 CFTC et 1 CGT. Le SICTAME est arrivé en tête sur Paris avec 38 % des voix exprimées, CFE-CGC second avec 23 % des voix, CFDT 3^{ème} avec 20 % des voix, suivie de CFTC (10 %), CGT (6 %) et FO (3 %).

La CFDT, 3^{ème} en voix est seconde en sièges, profitant de l'effet d'aubaine du siège 1^{er} collègue, qu'elle obtient avec 19 voix alors qu'un siège en collège cadres s'obtient avec 140 voix.

La CFDT (5 voix) a certainement considéré qu'en s'alliant avec la CFE-CGC (3 voix) et éventuellement la CFTC (1 voix), elle pouvait s'emparer du CE de Paris, voire du CCE.

Fort heureusement, Stéphane Catel (tête de la liste CFE-CGC et Délégué Syndical Central de la CFE-CGC) ainsi que la CFTC ont refusé de rentrer dans ce jeu d'alliance non respectueux de l'expression des salariés. La sanction ne s'est pas fait attendre et Stéphane Catel a été démis, par la CFE-CGC, de ses fonctions de DSC ; les autres

élus CFE-CGC, dont le n° 2 de la liste, Christian Atala jouant clairement le jeu de l'alliance avec la CFDT, soutenant la candidature d'un élu CFDT contre celle d'un élu SICTAME à la fonction de Secrétaire du CE de Paris ainsi que pour des remontées au CCE revenant normalement au SICTAME.

Ce jeu d'appareil a pu finalement être déjoué, grâce aux têtes de listes CFE-CGC (S. Catel), CFTC (J. Alessandri) et CGT (C. Masson) qui ont respecté l'expression des salariés. La CFDT et les autres élus CFE-CGC ont alors refusé de pourvoir des présidences de commission ou de s'investir dans le bureau du CCE, ce qui explique qu'un certain nombre de postes sont vacants.

Contrairement à ce que la CFDT veut faire croire, en se plaçant en victime, elle n'a pas été mise hors jeu par le SICTAME ou d'autres syndicats ; elle s'est mise hors jeu elle-même en refusant de rechercher un accord de répartition des responsabilités dans les CE et CCE. C'est une nouvelle version de l'arroseur arrosé et la CFDT est seule responsable des désordres observés pour la mise en place des CE et CCE. Ceci étant, la porte des bureaux du CE de Paris et du CCE restent ouvertes à la CFDT, puisque des places y sont vacantes ainsi qu'un certain nombre de présidences de commission.

La CFDT à Pau s'est mieux comportée, puisqu'elle est présente dans le bureau du CE de Pau et y assure une présidence de commission.

Rappelons que le CE de Pau compte 13 élus titulaires (et autant de suppléants) répartis en 5 SICTAME, 4 CGT, 2 CFDT ; 1 FO et 1 CFE-CGC. Le SICTAME y est arrivé en tête avec 33 % des voix, la CGT seconde avec 24 %, CFDT 3^{ème} avec 19 % suivie de FO (14 %), CFE-CGC (9 %) et CFTC (1 %). Sur Pau, c'est la CGT qui a profité de l'effet d'aubaine du 1^{er} collège.

Il est hautement regrettable que la mise en place des CE et CCE aient été marqués par de tels incidents. L'expression des votes des salariés a finalement été respectée grâce à l'éthique des élus qui ont fait passer le respect de la démocratie avant les considérations d'appareils non respectueux de cette démocratie.

Le SICTAME et ses élus sont déterminés à faire fonctionner les CE et CCE, avec la participation de tous les élus qui le souhaitent, dans l'intérêt premier des salariés et dans celui bien compris de l'entreprise.

4 - RÉUNION DE MISE EN PLACE DU CCE DE L'UES AMONT/HOLDING

Par Bernard SÉRAISSOL

Pour cette réunion de mise en place, tenue le 7 juillet 2010, chaque syndicat est présent, hormis la CFTC. La réunion commence par des déclarations « clarifiant » les positions de chaque OS. Stéphane Catel parle en son nom propre, le coordinateur CFE-CGC l'ayant « sorti » de son poste de DSC de la CFE-CGC. Les titulaires sont répartis selon les OS suivantes : SICTAME-UNSA 5, CFDT 2, CGT 2, CFE-CGC 2 (dont Stéphane Catel), FO 1.

Déclaration CFDT : CFDT conteste la répartition des remontées en CCE. (Art 4-3 de l'avenant)

Déclaration SICTAME-UNSA : la CFDT n'a pas voulu d'accord global sur les CE, se limitant aux remontées vers le CCE. Situation inédite dans les CE. Si on ne joue pas le jeu, il ne faut pas s'étonner d'être mis hors jeu.

Déclaration CGT : les remontées, les commissions doivent respecter la démocratie issue des urnes. L'usage était de tenir une préparatoire en toute transparence afin d'éviter les conflits. La CGT regrette que cela n'ait pas été possible au niveau de la CFDT.

Déclaration CFE-CGC : ne connaît pas les marchés de Morlaas et Rungis. Connaît les accords signés par les OS et la Direction. Fera des propositions afin d'éviter ce type de marché en 2013.

Déclaration S. Catel : ce qui était prévu par certains était discutable vis-à-vis de la démocratie. Souhaite que la CFDT rentre dans le jeu.

Déclaration SICTAME-UNSA : CFDT est venue en sous-main, avec pour objectif d'éradiquer le SICTAME sur Paris. CFDT a présenté des candidats CFDT contrairement à ce qui était prévu, dès les remontées de Paris.

Déclaration S. Catel : CFDT est venue voir CFE-CGC. Le deal était de faire une coalition afin d'éliminer un syndicat majoritaire et peut-être d'autres syndicats. Le coordinateur CFE-CGC m'a donné un ordre qui était de nature à créer des IRP conflictuelles.

Déclaration CFE-CGC : effectivement la veille du CE, M Catel est venu montrer les résultats du marché de Morlaas. Il voulait le maximum de postes pour la CFE-CGC

Déclaration S. Catel : il y avait 2 alternatives : CFDT ou SICTAME.

Déclaration CFDT C ATALA a contacté la CFDT au nom de la CFE-CGC.

3-1 Elections du Secrétaire et des membres du bureau du CCE

- 1) Election du Secrétaire : P. Seguin (SICTAME) 9 pour / 3 blancs/ 1 contre
- 2) Trésorier : CFDT ne présente pas de candidat, SICTAME non plus, c'est incompatible avec la fonction de secrétaire. Le poste reste vacant.
- 3) Premier Secrétaire adjoint : M Larivière (SICTAME) : 10 pour / 3 blancs
- 4) Premier Trésorier adjoint : CFDT ne présente pas de candidat. Le poste reste vacant.
- 5) Second secrétaire adjoint : H.J. Portail (CGT) : 10 pour / 3 blancs
- 6) Second Trésorier adjoint : CFDT ne présente pas de candidat. Le poste reste vacant.

Bernard Butori souhaite que la règle de séparation des pouvoirs soit respectée.

3-2 Mise en place des commissions obligatoires du CCE : élections de leurs Présidents

Débat préalable sur la nécessité de deux commissions CFE et Egalité professionnelle ou non. Le protocole d'accord en vigueur date de 2003 et prévoit une seule commission CFE EP.

- 1) Election Président Formation Emploi : S. Catel : 10 pour / 3 contre
- 2) Election Président Logement : CFDT ne présente pas de candidat. Le poste reste vacant.
- 3) Election Président Economique. B. Séraissol (SICTAME) : 10 pour / 3 blancs.

3-3 Mise en place des commissions facultatives du CCE : élections de leurs Présidents

- 1) Election Président Expatriation : J.M Prigent (SICTAME) élu contre HJ Portail : (7 JMP / 3 HJP, 3 blancs)
- 2) Election Président Sécurité Environnement : Henri-Jean Portail (CGT)
- 3) Election Président Financière : JP Bidegain (SICTAME): 10 pour/ 3 blancs
- 4) Election Président Famille : CFDT ne présente pas de candidat. Le poste reste vacant.
- 5) Election Président Jeunesse : CFDT ne présente pas de candidat. Le poste reste vacant.
- 6) Election Président Retraités : Serge Lasserre (CGT) : 11 pour / 3 blancs

3-4 Désignation des quatre représentants du CCE au CA de TOTAL SA

Dans le cas de 3 collèges, le droit du travail prévoit 4 représentants dont 2 dans le 1^{er} collège :

I. N'Diaye (CFDT) est désignée au premier collège : 11 pour / 2 contre

S. Lasserre (CGT) est désigné au premier collège : 11 pour / 2 blancs

A. Murati (SICTAME) est désignée contre M. Lubineau (CFDT) au second collège (9 pour /3 contre et 1 Blanc)

B. Butori (SICTAME) est désigné contre S.Alonso (CFDT) au troisième collège (9 pour /3 contre et 1 blanc)

Le prochain CA TOTAL se tiendra le Jeudi 29 juillet à 15h00

3-5 Désignation des deux représentants du CCE à l'AG des actionnaires de TOTAL SA

Second et troisième collège (Cadre et TAM): B. Clergeat (SICTAME-UNSA) : 10 pour / 3 blancs

Premier collège (employés et ouvriers): S. Lasserre (CGT) : 11 pour / 2 blancs

3-6 Désignation de l'expert comptable chargé d'assister le CCE dans l'examen annuel des comptes de TOTAL SA et ELF EP SAS.

Le cabinet EXPLICITE, proposé par le SICTAME, est désigné contre le cabinet SYNDEX, proposé par la CFDT : 9 pour/ 3 Syndex/1 blanc

3-7 Désignation de l'expert comptable chargé d'examiner les comptes du CCE.

Le cabinet ARRAOU est désigné à l'unanimité (13 pour).

Intervention CFDT

Quelles sont les règles légales pour la désignation des RS du CCE ?

Un RS du CCE ne peut être élu que parmi les élus CE ou parmi les RS des CE.

Remarque : pour les postes à responsabilité opérationnelle, la CFDT, FO et la CFE-CGC ont refusé de présenter des candidats. Ceci est de nature à alourdir sérieusement la charge du bureau actuel du CCE.

5 - CCE UES AMONT DU 9 JUILLET 2010

Par Bernard SÉRAISSOL

Présents : Direction : Yves-Louis Darricarrère, Isabelle Gaildraud, Malika Hadj-Boaza, Mathieu Thézé
SICTAME : B. Butori, M Larivière, JL Latapie, A Murati, P Seguin, B Séraissol, JP Bidegain, B. Clergeat, P. Cousson, V. Pisani+ autres élus CCE des autres OS

4-1 Exposé du Président (Yves-Louis Darricarrère)

Résultats premier trimestre 2,3 M€ soit + 9 % ; production + 4,5 % par rapport à 2009.
 Saisonnalité en gaz (Hiver) ; arrêts pour maintenance aux trimestres 2 et 3.

Accident de BP :

Le site internet de BP décrit très bien la situation : plateforme moderne de 2001, forage possible 9000 m, forage 4500 m, opération fin de puits positive ; y-a-t-il eu relâchement du personnel ? C'était un puits difficile mais pas extrême, standard dans cette catégorie. Accident majeur : 11 morts

Causes : investigations en cours. Loi de protection américaine. Architectures de forage vérifiées. Si cela est bien suivi, il n'y a pas de raison pour changer. Fonctionnement du BOP (Blow Out Preventer)? Pourquoi ne s'est-il pas activé ? Puissance de fluide insuffisante ?

Dégâts : 400 000 t déversées dans la mer, brut léger. 400 km de côtes touchées (similaire avec l'Erika pour 15 000 tonnes brut lourd). Ecosystème fragile.

Moyens de lutte : Centre de Commandement unique 500 personnes dont 30 fonctionnaires. Commande 6 à 7 000 bateaux, 39 000 personnes mobilisées.

Conséquences de l'accident de BP : séisme car ce qui ne devait pas arriver est arrivé. On fait tout pour que cela n'arrive pas. Mais c'est vrai qu'on ne sait pas comment réparer. Il va falloir que les pétroliers travaillent sur le comment traiter, colmater, récolter une perte de confinement. On n'est pas certain d'avoir des solutions. Introduction de dispersant en profondeur : bien ou mal ? La réglementation va évoluer selon les régions du monde. Même si Total applique les mêmes procédures partout, aucune plateforme n'est identique et chacune est un prototype. Est que cela peut interdire l'offshore profond ? YLD ne le ne pense pas. Le deep offshore est important pour Total notamment en terme de croissance (avec sables bitumineux, GNL). 10 % de notre production aujourd'hui en offshore profond. 15 % dans 5 ans.

- Moratoire de 6 mois en Golfe de Mexique : tout puits est suspendu. 33 appareils en Stand By.
- 3 actifs : 17 % dans Tahiti (Chevron), Chinhood (phase de test) avec Petrobras opérateur avec premier FPSO, Cobalt en exploration. Possibilité de verser 8 Milliards de dollars de garantie bancaire avant de forer ? On vérifiera que les procédures de forage de Cobalt sont correctes.

Erika : Total s'est pourvu en Cassation afin de déterminer les responsabilités car le jugement n'était pas suffisamment clair sur ce point. Ce n'est pas Total qui détermine le chemin à suivre par le bateau. De même ce n'est pas à Total d'inspecter le navire.

Arrêt de la cour d'appel de Douai : voir en UES Aval. Situation complexe d'un point de vue juridique

EP Amont :

On a pas mal de développements, on a des montées en puissance de productions lancées en 2009. Ce n'est pas une année de démarrage. 5 décisions de lancement de grand projet Surmont phase 2, Laggan and Tormore (Shetland), CLOV (Angola), Ofon2 au Nigéria, Gina

Encore plus en amont, au niveau des réserves, bloc 15 06 en Angola, au Nigeria OML136, permis : YEMEN, Shale Gas près Montélimar, Indonésie, Brésil, Egypte, Kazakhstan). Les shale gas représentent 15 % de la production de gaz aux US. Signatures sur les 6 mois (Armek Algérie, Irak, Chesapeake, Ouganda, Kazakhstan, UTS au Canada). L'objectif est d'accélérer notre production minière pas d'augmenter notre part de sables bitumineux.

Nos atouts : notre capacité à manager les grands projets, nos ressources humaines, répondre aux aspirations des états ou détenteurs privés. Stratégie de croissance rentable

Volet Social : accord pour les travailleurs handicapés et accord égalité professionnelle H/F.

Retraite : législation en attente

Elections des IRP.

Questions et déclarations :

Déclaration du SICTAME-UNSA liée à l'ouverture de la mandature, par B Butori (cette déclaration est reprise intégralement au point suivant des présents cahiers).

YLD est d'accord sur l'objectif Social, pas forcément sur les moyens.

Assurances : politiques différentes selon les pétroliers mais pas à l'échelle : 5 G\$ versés à l'échelle mondiale ; 1,5 G\$ garantis.

Iran : stop complet. Environnement politique particulier

Sables : décalage lié à des compétences techniques. Rentabilité autour de 80 \$ le baril. A terme, le prix de l'énergie devrait monter. Ce qui n'est pas gagné c'est le coût à 80 \$ à cause des coûts liés à l'environnement.

Schistes bitumineux : substance organique mais ce n'est pas un hydrocarbure formé ! Il faut faire parcourir un certain chemin afin de compenser les Millions d'années qui manquent en température et pression. Accord Petrobras et Shell.

Déclaration de la CGT : bilan mandature précédente. La CGT s'est mobilisée sur certains points sans être forcément entendue. Déçu sur égalité H/F et notamment évolution de carrière. Sur la NAO, mobilisation à l'amont pour la première fois. Sur la sous-traitance, nous n'avons plus la maîtrise. La crise existe. La politique de rachat d'actions a cessé mais la politique d'augmentation des dividendes se poursuit. CGT mobilisée pour la retraite. Fin des Maisons Familiales, grossière erreur. Réinternalisation d'expertise sur la simulation réservoir ? Elections 2010 : la CGT progresse. La CGT regrette la mise en place et reste attachée au processus marché (Morlaàs ou Rungis).

YLD rappelle que AG+AI a fait 4% en 2010. Répartition entre interne et sous-traitance fait partie des réflexions majeures au niveau DG.

Ph. Cousson : rapport sous-traitance : il est nécessaire de disposer de cette répartition. Projet de réorganisation impactant GSR et FEI examiné à Pau. Plus de 100 personnes, création d'une division, création de service → Information/Consultation du CCE nécessaire.

4-2 Présentation de la Stratégie Gaz Energies Nouvelles (Philippe Boisseau)

3 opérations signées ces derniers jours.

Aujourd'hui demande de gaz < offre ; en 2015 à l'équilibre, en 2020, elle sera supérieure.

Le GNL permet d'ajuster les déficits et surplus entre continents. Objectif de prendre une part de marché significative en Allemagne.

Préparation de la 3^{ème} directive avec les OS.

Terminal de Dunkerque : participation de 10 % permet de pénétrer le marché allemand. Projet difficile cependant. EDF se donne pour 6 mois

Cône Sud : arbitrages en cours

Charbon :

Energies Nouvelles : nucléaire : on veut devenir un acteur crédible au même titre que l'EP. Abou Dhabi n'a pas été retenu car trop cher. Les coréens ont gagné avec un réacteur de 3^{ème} type moins onéreux. AREVA et EDF-Suez ont considéré qu'ils avaient chez Total un partenaire ayant des compétences en management de projet. Le sujet va avancer lentement.

Solaire : le marché bouge mais n'est pas mature. Le client doit être subventionné si le marché veut être rentable. Les coûts doivent diminuer.

Des emplois sont liés à l'installation. GEN souhaiterait reprendre les parts EDF dans TENESOL. Participation dans Konarka (23,8 %).

Shams : projet de centrale solaire concentre à Madinat Zayed (Abou Dhabi). Coût à multiplier par 4 ou 5 par rapport à production classique Gaz ou charbon.

Amyris : biocarburant : prise de 17 % de parts

5 règles GEN : qualité, pas de déforestation, pas au détriment de l'alimentaire, conditions de travail acceptables, bilan CO2 acceptable.

Partenariat dans le monde entier

Questions :

Restructuration sur le pôle Charbon, il y 2 ans : OK pour faire un point lors du prochain CDEP

TIGF et 3^{ème} Directive : P Boisseau a souhaité dialoguer. Référence possible statut Total si plus facile et plus proche.

TGAZ ? Elle aurait fermé si 3^{ème} directive appliquée bêtement, d'où amendement parlementaire adopté afin de sauver T-Gaz.

Prix du gaz : les industriels voient leur facture diminuer. Pour les particuliers c'est l'inverse vis-à-vis de GDF.

Compétition nucléaire : GEN souhaite travailler en partenariat avec les acteurs du marché en apportant ses complémentarités (tranches d'âge et gestion de projet)

Intérêt synergie Sanofi dans la recherche de molécule ? Désengagement est-il pertinent ? : Oui il y a des synergies mais entre Amyris et Sanofi.

Rapport Roussely sur le nucléaire ? Il est classé secret défense et Total a été auditionné.

Intéressement TIGF : il est indispensable que ce soit un mode de calcul différent de celui de Total.

Solaire chinois : 20 % moins cher et de très bonne qualité. Que peut-on faire ? Il suffit d'être chinois pour cellules et modules.

Synergie avec EP et autres branches : GEN développe transversalité non seulement avec EP mais aussi avec la Chimie et RM au niveau technique mais aussi RH. Ainsi les expatriés sont gérés administrativement par l'EP.

Trading-Shipping à inviter dans l'enceinte CCE ?

Le rapporteur n'ayant pas pu obtenir d'avion en soirée (CCE de juillet = période chargée au niveau transport aérien car période de départs en congés), n'a pas pu assister à la suite des débats

6 - DÉCLARATION DES ÉLUS DU SICTAME AU CCE DE L'UES AMONT-HOLDING (9 JUILLET 2010)

Le renouvellement du Comité Central d'Entreprise de l'UES Amont-Holding est, pour le SICTAME-UNSA, l'occasion de **rappeler les attentes du personnel et de souligner des points qui nous paraissent importants.**

Les dernières élections professionnelles ont été marquées par un recul de la participation. Nous le déplorons et considérons que chacun a sa part de responsabilité en ce domaine, même si ce recul nous semble aussi lié à la montée des individualismes, au développement du 'chacun pour soi' dans une société de plus en plus atomisée, et cela au détriment de la représentation et de l'action collectives.

L'entreprise, quant à elle, devrait réfléchir à son rôle dans l'exacerbation de la performance individuelle au détriment de la performance collective, à travers notamment sa politique salariale et celle relative à l'évolution des carrières. L'esprit d'équipe et le développement des solidarités et transversalités nécessaires à l'obtention des résultats s'accommodent mal de l'opacité et de l'individualisation excessive observées en matière salariale.

Nous félicitons et remercions tous les électeurs qui ont voté et permis le renouvellement des instances représentatives du personnel.

Plus d'un sur trois de ces électeurs adhère à la profession de foi du SICTAME et aux valeurs qu'il défend. Par son vote, le personnel envoie ainsi un signal clair et fort à la Direction pour réclamer de l'entreprise :

- **qu'elle allie l'excellence sociétale à l'excellence économique ;**
- **qu'elle respecte son choix pour les délégués** habilités à participer en son nom *« à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*, comme le prévoit la Constitution.

A la Direction d'entendre ce message et d'y répondre avec sincérité. Des changements d'attitude et de politique ont été observés mais restent à conforter : **il est important d'accorder les pratiques aux discours ;** les salariés, les actionnaires et les citoyens ne s'en laissent plus conter : ils demandent la sincérité, le parler vrai, l'honnêteté et la transparence. Citoyens dans la cité, les salariés veulent l'être aussi dans leur entreprise et entendent choisir leurs véritables représentants; ils visent au développement économique de leur entreprise mais ils entendent que ce développement bénéficie à tous **et qu'un partage équitable s'instaure.**

La crise économique ne doit pas être mise à profit par Total pour accentuer la pression qu'elle exerce continûment depuis des années sur l'emploi et les salaires. Total a les moyens de résister à la crise et de rebondir sans utiliser le personnel comme variable d'ajustement. La solidarité doit jouer à plein au sein du Groupe mais aussi entre actionnaires, dirigeants et salariés. Ces dernières années, vingt neuf milliards d'euros ont été dépensés en pure perte en rachat d'actions. L'an dernier, en pleine crise économique, le service du dividende aux actionnaires a été porté de 4,9 à 5,4 milliards d'euros, tandis qu'étaient annoncées des suppressions d'emploi qui ont choqué la France. L'intéressement et la participation des 20 000 salariés du secteur pétrole qui représentent de l'ordre de 100 millions d'euros (à comparer aux 500 M€ d'augmentation du dividende décidée en 2009) étaient renégociés à la baisse. Il est temps de stopper la dégradation des termes du partage entre actionnaires et salariés.

Les résultats de Total restent solides et satisfaisants. Cependant, dans un contexte de mondialisation marquée par la course à la croissance et à l'acquisition de la taille critique, **celui qui n'avance pas recule** et se fragilise. **Le problème n°1 de Total est celui de la croissance** : celle-ci a été entravée par une exigence trop forte de rentabilité, la vente d'actifs et le rachat d'actions. Cela explique que Total ait rétrogradé à la place de 5^{ème} pétrolier mondial.

C'est pourquoi :

- **nous disons oui à la croissance organique** liée aux efforts d'exploration et de recherche accrus ;
- **nous disons aussi oui à la croissance externe** par des opérations sur des objectifs bien ciblés, mais celles-ci doivent être suffisamment nombreuses ou significatives pour peser sur la valorisation de la société ;
- **nous disons oui à la recherche et au développement** sur tous les axes permettant une meilleure utilisation des énergies fossiles, et sur les énergies renouvelables ou alternatives susceptibles de compléter ou relayer celles-ci.

A ce sujet, nous constatons avec satisfaction les avancées dans le domaine de la biomasse et surtout le caractère solaire plus affirmé de Total qui progresse significativement et de manière intégrée tout au long de la chaîne photovoltaïque.

Concernant la sécurité des opérations et des personnes, nous félicitons Total d'en faire une priorité. Les accidents graves que l'entreprise continue malheureusement d'observer chaque année soulignent l'impérieuse nécessité de poursuivre et accroître les efforts en ce domaine. Une sécurité mal assurée peut conduire à des catastrophes gigantesques comme celle du golfe du Mexique avec des conséquences incalculables ; la sécurité ne peut souffrir le moindre accommodement ou le moindre relâchement. Nous soutiendrons toute action de l'entreprise en ce domaine.

L'emploi doit rester une autre priorité. Pour cela, investir est nécessaire. Les investissements doivent assurer le devenir de l'entreprise et s'inscrire dans la durée avec une vision d'avenir et de développement durable ; ils ne doivent pas être uniquement dictés par des considérations court-termistes ou le seul souci du rendement maximum, qui peuvent aussi conduire à délocaliser certaines activités vers des pays à contraintes sociales et environnementales moindres. A ce sujet, le raffinage français du groupe mérite mieux que le traitement qu'il a connu ces derniers temps et qui est symptomatique d'un manque d'anticipation et de concertation. Le SICTAME s'étonne d'ailleurs d'être le seul syndicat, pourtant présent dans l'Aval, à ne pas avoir été associé à la réflexion lancée depuis et déplore que la Direction n'ait apporté aucune réponse à son interrogation.

L'emploi organique stable doit être favorisé chaque fois que possible. Il doit permettre notamment **l'intégration des jeunes** dans le monde du travail, condition essentielle de leur bonne insertion sociale. Il doit être plus largement ouvert aux **personnels handicapés**. Les **techniciens et personnels d'assistance** nécessaires au bon fonctionnement des équipes doivent être recrutés. Par ailleurs, le cas des personnels sous-traités occupant des emplois pérennes chez Total doit être examiné et conduire à des embauches. Lorsqu'il y a recours à la sous-traitance, la mise en concurrence doit conduire à un traitement respectueux des personnels prestataires. A cet effet, Total doit intégrer le comportement sociétal de ses **sous-traitants et prestataires** dans ses contrats et leur suivi ; il est notamment scandaleux que des personnels sous-traitants présents sur nos sites n'aient eu aucune augmentation salariale de leur employeur depuis plusieurs années, alors que les contrats de sous-traitance sont réévalués annuellement.

Depuis début 2010, **le départ forcé des seniors qui souhaitent travailler au delà de 60 ans** n'est plus possible et nous en sommes très satisfaits ; Total ayant refusé jusqu'alors de respecter le libre choix des salariés quant à l'âge de leur départ en retraite. Il convient à présent pour Total de prendre en compte cette nouvelle donne et d'améliorer l'employabilité des seniors. Nous rappelons notre courrier au DRHC, du 26 août 2005, demandant une réflexion commune pour mieux connaître les taux de remplacement des personnels partant en retraite et réfléchir à leur amélioration par la voie de la négociation. Nous demandons que l'entreprise accorde autant d'attention à son personnel qu'elle sait en manifester à ses dirigeants qui bénéficient de confortables retraites chapeaux.

L'internationalisation de Total conduit à des mouvements de personnel d'un pays à l'autre avec des **expatriés** et des **impatriés**. Pour la première fois, ces personnels ont pu voter pour les deux élections professionnelles CE et DP, ce qui est de nature à mieux assurer leur représentation, et cela est un progrès. Cependant, alors que nous avons constaté récemment des remises en cause de certaines règles applicables aux expatriés, nous demandons la négociation d'un socle minimum sur les règles applicables à ces personnels et plus de concertation en ce domaine. Les contreparties et l'attractivité des conditions d'expatriation doivent être suffisantes pour motiver les candidats au départ, sans recourir à des pratiques de contrainte et de chantage au licenciement que nous dénonçons vivement. Pour les pays à contraintes sécuritaires fortes, le libre arbitre du salarié doit être respecté.

Les conditions applicables aux impatriés sont très diverses et méritent également débat et concertation, ne serait-ce que pour éviter la trop grande vulnérabilité de ces personnels face aux décisions arbitraires qui leur sont parfois imposées.

Il faut mettre fin à la morosité et à la démotivation qui touchent une large partie du personnel - du fait du peu de reconnaissance de son travail - et qui conduisent à des démissions et à des pertes de savoir-faire.

Les paroles ne suffisent pas pour reconnaître le travail, il faut aussi :

- **des évolutions de carrière significatives**, le suivi de carrière ne doit pas concerner les seuls dirigeants ou ne doit pas être d'autant moins intense que l'on descend la ligne hiérarchique ;
- **des enveloppes MSI (Mesures Salariales Individuelles) suffisantes** pour permettre aux hiérarchies de reconnaître les mérites individuels, autrement qu'en distribuant des augmentations si rares et si faibles qu'elles en sont parfois ressenties comme insultantes, et tout cela dans un contexte de pénurie organisée ;
- **des instances de recours paritaire** pour tous les salariés et leurs avis doivent être suivis d'effet ;
- **la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) à venir doit mettre fin au système d'augmentations différenciées selon les catégories et revenir aux fondamentaux de la négociation avec des mesures générales applicables à tous**. Nous demandons que soit revu le gel du nombre d'années d'ancienneté, décrété par la Direction, pour la prime de productivité du personnel Elf EP.

Les autres éléments du contrat social du personnel doivent être respectés et un meilleur partage s'instaurer.

La protection santé et retraite des salariés doit être mieux assurée avec une plus forte implication de l'entreprise et nous attendons des progrès lors des négociations à venir sur les régimes de retraite supplémentaire et d'épargne salariale.

La participation aux résultats doit être améliorée : l'enveloppe globale participation et intéressement est limitée bien en deçà des plafonds légaux, dont nous demandons l'application.

L'accès au capital de l'entreprise doit être favorisé pour tous. Nous actons positivement la distribution à venir de 25 actions à l'ensemble du personnel, tout en étant conscients que cette largesse est certainement en rapport avec les nouvelles obligations légales. Nous espérons que ce premier pas sera suivi d'autres pour élargir la base de l'actionnariat salarié et pour compléter le dispositif des augmentations de capital réservées aux salariés et anciens salariés, qu'il convient de poursuivre dans des conditions suffisamment attractives et sécurisées.

Pour Total, l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue. Nous partageons ce constat, et nous aimerions que Total pratique ce dialogue à tout niveau et qu'il ne soit pas qu'un vain mot ou une vaine exhortation.

Des progrès ont certes été constatés :

- les résolutions de notre CCE en AG des actionnaires ne sont plus censurées et la loi NRE est à présent respectée, en lien probablement avec les procédures judiciaires que le CCE a dû engager ;
- le SICTAME n'est plus écarté des négociations au niveau pétrole, sa représentativité n'y étant plus contestée ;
- de même, le SICTAME est désormais associé aux commissions de suivi PERCO et RECOSUP, de l'IPREA et de la Complémentaire Santé ;
- concernant les conseils de surveillance de l'épargne salariale dont certains étaient encore désignés au lieu d'être élus, notre demande a enfin été entendue et le système électif va se généraliser avec la suppression également des sièges réservés.

Mais il reste encore beaucoup à faire :

- Total a intenté un injuste procès au Président du Conseil de Surveillance du Fonds Total Actionnariat France qui a eu le tort d'appliquer correctement le règlement du fonds ;
- le SICTAME continue à être tenu à l'écart de la négociation relative au Comité de groupe et Total a réduit de 17 à 14 membres la part de la délégation française dans le Comité Européen et de 30 à 14 membres la composante élue du Comité de Groupe ; aux seules fins d'empêcher le SICTAME d'entrer dans ces 2 instances ;
- le Comité de branche Pétrole n'a jamais été mis en place et s'y est finalement substituée une Commission spécialisée du Comité de Groupe dont les membres sont tous désignés par les Coordinations syndicales groupe et dont le SICTAME est bien évidemment exclu !
- le SICTAME reste aussi exclu des négociations relatives au PEGT, bien que représentatif à ce périmètre.

Nous demandons que cessent les attaques de la Direction contre des élus dans l'exercice de leur mandat. Si ces élus sont mis en cause, nous demandons que Total assume sa responsabilité de commettant envers ses préposés, au sens du Code civil, et leur donne les moyens d'assurer leur défense autrement que sur leurs deniers personnels.

Nous demandons la reconfiguration du Comité européen et celle du Comité de groupe et de leurs commissions, afin que ces instances regagnent en légitimité et redeviennent des instances d'élus.

Nous demandons que le SICTAME soit pleinement associé au dialogue social et à la représentation au niveau Pétrole et notamment qu'il soit admis à la Commission spécialisée Pétrole du Comité de groupe ainsi qu'au Conseil d'administration de la CREA et qu'il soit associé aux négociations PEGT.

Les éléments que nous venons de rappeler sont des éléments importants qui, tant qu'ils ne seront pas résolus, hypothèquent lourdement le dialogue social dans l'entreprise.

Il nous faut faire progresser la démocratie sociale dans l'entreprise et redonner toute leur place aux élus et aux processus électifs, qui sont plus démocratiques que les désignations par les appareils syndicaux. Il en va de l'intérêt de l'entreprise comme de celui du personnel.

La responsabilité sociétale suppose le respect des engagements pris, notamment à travers les chartes éthique ou de bonne conduite.

A ce sujet, la multiplication des procès perdus par Total ces derniers temps devrait conduire le management à s'interroger sur le respect (ou plutôt le non respect) des dispositions légales qui lui sont applicables, que le Groupe s'engage en fait à respecter à travers sa charte éthique et son code de conduite.

Enfin, nous sommes pour le développement d'une culture d'entreprise basée sur des valeurs et des principes partagés, mais nous considérons que ceux-ci ne doivent pas simplement être édictés et déclinés depuis le haut, aussi éclairé soit-il, mais résulter d'une démarche participative sincère associant le plus grand nombre.

Entendez le message du personnel : Oui à l'excellence économique alliée à l'excellence sociétale !

Acceptez un authentique dialogue et respectez le vote des salariés concernant les délégués qu'ils choisissent !

Vous aurez notre soutien et, de plus, vous créerez les conditions de la confiance et de la motivation et donc d'une marche en avant de notre société pour plus de progrès économique et social au bénéfice de tous !

7 - CONSEIL SYNDICAL DES 1^{ER} ET 2 JUILLET 2010

Le SICTAME a tenu son Conseil Syndical annuel les 1^{er} et 2 juillet 2010. Le rapport moral présenté par le Président Pierre Thiam et le rapport financier présenté par le Trésorier Jacques Lamour ont été approuvés.

Ce Conseil a été l'occasion de présenter la vie des différentes sections syndicales constituant le SICTAME, parmi lesquelles il convient de saluer les sections récemment créées chez Hutchinson sur les établissements de Chalette (Hutchinson SNC) et d'Amilly (Hutchinson Flexibles Automobile).

Parmi les points traités, signalons une fort intéressante intervention sur le handicap par Valérie Dutour, représentante de l'UNSA, spécialiste du sujet.

L'actualité syndicale et sociale a aussi été examinée ainsi que les négociations en cours ou à venir.

Le Conseil Syndical a renouvelé le Bureau du SICTAME, en élisant :

- **Président**, *Adam Bouaziz*, qui succède à Pierre Thiam, désormais à la retraite, que le Conseil a chaleureusement félicité pour son action
- **Secrétaire**, *Jean-Louis Latapie*, qui succède à Didier Delcourt, empêché de venir en raison de problèmes de santé qu'il a recontrés et auquel le Conseil a adressé tous ses vœux de prompt rétablissement
- **Trésorier**, *Jacques Lamour*, reconduit dans sa fonction et désormais assisté de **2 adjoints** : *Jean-Pierre Bidegain et Martine Lauillé*.

Les participants au Conseil sont repartis, bien décidés à poursuivre *leur action pour un syndicalisme toujours plus citoyen et responsable, résolument à l'écoute des salariés et de leurs attentes*.

8 - COURRIER ENVOYÉ EN JUILLET 2010

Lettre adressée à Mme B. Péret (Présidente du CE Paris) par B. Butori en qualité d'élu CE et de DSC SICTAME au sujet de la réunion du 13 juillet 2010 du CE Paris de l'UES Amont Holding Total

Madame la Présidente,

Parmi les points inscrits à l'ordre du jour de la réunion du CE Paris du 13 juillet 2010, figuraient :

- 5) *Avis du CE Paris sur le projet de mise en place des astreintes au sein de SG/SEI-DDE ;*
- 6) *Information du CE de Paris sur le projet d'évolution d'organisation de la Division Information Géosciences.*

Sur le point 5), vous avez insisté pour que les élus remettent leur avis sous la forme d'un vote : avis positif, avis négatif ou abstention.

Un certain nombre d'élus souhaitaient, conformément aux pratiques en vigueur, une expression collective du CE via un texte élaboré soumis ensuite au vote des élus pour vérifier s'il emportait une majorité. En dépit de votre opposition initiale à cette façon de faire et de l'obstruction de 2 représentants syndicaux, qui remettaient en cause la pratique de notre CE et entendaient substituer à l'avis du CE la somme d'avis syndicaux, un texte fut finalement soumis à vote et obtint 8 voix pour, tandis que 8 élus refusaient de voter.

Nonobstant cela, vous avez ensuite procédé à un autre vote sous la forme : 'avis positif', 'avis négatif', 'abstention' : l'avis positif obtint 9 voix ; les 7 autres élus s'abstenant car considérant que l'avis du CE avait déjà été remis.

Afin d'éviter le retour de pareilles difficultés, il nous semble intéressant de rappeler à tous, ainsi que chacun pourra le constater de la lecture des quelques documents ci-joints, que :

- l'expression d'un avis par le comité ne revêt pas de forme obligatoire, cet avis est exprimé par les membres élus et non par les représentants syndicaux ;
- l'avis ne saurait se voir imposer la forme d'un seul vote 'positif', 'négatif' ou 'abstention' et nul ne saurait interdire aux élus de rechercher une expression collective pour formuler un avis ni de motiver et argumenter cet avis.

L'avis du CE ne saurait donc se réduire à un vote sous la forme que vous avez imposée ni être la somme des expressions ou avis formulés par différents syndicats en réunion du CE.

La jurisprudence de la Cour de cassation (5 décembre 2006, n° 05-21641), que j'ai citée en réunion du 13 juillet, est parfaitement explicite à ce sujet. Elle rappelle, en particulier, que :

- « pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites ; qu'il résulte de ces dispositions parfaitement claires que le législateur a expressément prévu que le droit d'expression du comité d'entreprise s'effectuerait sous la forme d'un avis motivé et non d'un vote »
- « en privilégiant la pratique de l'avis motivé lorsque le comité d'entreprise est consulté avant que le chef d'entreprise ne prenne sa décision, le législateur a lui-même décidé quelles étaient les modalités les plus adaptées de la liberté d'expression du comité d'entreprise » ;
- « le comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés lorsqu'il est consulté sur les décisions du chef d'entreprise qui doit recueillir l'avis dudit comité ; qu'il en résulte que cet avis ne peut être exprimé que par les membres du comité d'entreprise et non par les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent. »

Nous espérons que les observations et rappels ci-dessus nous permettront de revenir à une meilleure pratique et à un fonctionnement apaisé de notre instance.

Sur le point 6) une résolution a été adoptée par 10 voix pour et 6 abstentions qui se termine par : « les élus demandent à être consultés sur le projet envisagé. »

Il est clair que le projet, dont les élus ont été informés en séance, intéresse « l'organisation et la marche générale de l'entreprise » et contient des « mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ».

Ce projet tombe donc pleinement dans le champ de l'article L.2323-6 du Code du travail et doit être soumis à l'information et consultation du CE, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-1 et suivants du Code du Travail. Le fait que ce projet se traduise par un impact positif sur l'emploi ne saurait exonérer l'entreprise de cette obligation de consultation.

En vous remerciant de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération distinguée.

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir , retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL			
Bureau 4 E 41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71)		Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.64.83)	
NOM :	Prénom :	Lieu de travail :	Tél.:
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME		(ou/et)	Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL