



LES CAHIERS DU SICTAME

Juin 2011

SOMMAIRE

* L'éditorial	Page	2
* La vie des sections	Page	3
Retraités.....	Page	3
Paris UES Amont.....	Page	5
Pau UES Amont.....	Page	8
Total Raffinage Marketing Aval (Michelet et Spazio).....	Page	10
TIGF	Page	11
La Mure Bianco	Page	11
* CCE du 30 juin 2011	Page	12
* CPC OETAM des 22 et 23 juin 2011.....	Page	15
* Commission Santé au Travail.....	Page	16
* Comité de contrôle RECO SUP PERCO du 24 Juin 2011	Page	17
* Comité de groupe : Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 1 ^{er} juin 2011	Page	19
* Bon à savoir : Bien préparer son départ à la retraite	Page	20
* Divertissement du cruciverbiste	Page	21
* Courriers envoyés en juin 2011	Page	22
* Tracts distribués en juin 2011	Page	26

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

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

1 - L'ÉDITORIAL

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Augmentations, augmentez, augmentons !

Ce n'est peut-être qu'un « shore break », pas encore un tsunami mais nous avons du mal à garder la tête hors de la vague des augmentations et, pourtant, tout va bien car il paraît que notre pouvoir d'achat a augmenté de 1,9 % l'an passé ! C'est oblitérer le mascaret des augmentations !

L'énergie et les transports :

- en une année l'électricité a augmenté de 6,4 % et la tendance est haussière avec un objectif à 30 % en 5 ans,
- les loyers ont augmenté de 12 % et ce n'est pas fini,
- le cheval vapeur qui traverse les prairies de l'hexagone a augmenté de 2,4 % et piaffe pour monter en puissance,
- depuis septembre l'essence s'est pris 13,5 % et envisage de faire mieux [à Nouméa, en janvier, le litre d'essence est passé de 138 F.CFP à 141 F.CFP soit de 1,1564 € à 1,1816 €],
- le gazole, qui n'est pas en reste, en est à 18 % et ce n'est qu'un palier,
- le gaz prend 5 % au 1^{er} avril (ce n'est pas un poisson) et envisage 7,5 % en juillet ce qui amènera cette énergie à 20 % et va obliger le gouvernement à rétropédaler et va, sans doute, truster (accaparer) un peu des bénéfiques de Total ? ... une toute petite onde de choc parmi toutes ces vagues !

La bouffe :

- la farine va gonfler entre 15 et 20 %,
- de facto, le pain va avoir un coup de chaleur entre 5 à 7 %,
- les pâtes vont coller entre 5 à 10 %,
- il va être difficile de faire son beurre qui va baratter à plus de 8 %,
- le chocolat va se cabosser aux alentours de 7 %,
- l'huile va s'engraisser de 8 %,
- le 'calendo' ne va pas faire un fromage pour se prendre 5 % maxi,
- la viande se rassira avec 5 % de plus,
- les légumes, moins toniques que la bidoche, ne franchiront pas la barre des 1,5 %. Quoique, aux Antilles, vu les conditions climatiques, les courges, cristophines, etc... ne cessent d'augmenter et le prix de l'huile de pépins de courge est exorbitant ! (Pour comparer avec nos ultras marins, le prix des graines de courges non décortiquées est passé de 35 000F.CFA à 50 000F.CFA ce mois-ci à Yaoundé !)
- et pour tremper le biscuit dans le petit 'dép', il faudra déboursier de 3 à 10 % de plus !

Et en vrac et non exhaustif :

- la hausse de l'immobilier de 3 à 5 % selon que l'on soit rural (9,9 % l'ancien) ou citadin (17,5 % l'ancien à paris) et, le nombre d'actifs immobiliers en difficultés qui croît, qui croît, qui croît ...
- le tabac vient de prendre une bouffée supplémentaire à 6 % ce qui met les clopes hors de prix,
- et les frais de santé ... cela devient insupportable et le 5ème risque pour la dépendance va alourdir la facture !

Et pour se distraire, que se passe-t-il ailleurs :

- le PSN (Play Station Network Sony) va augmenter de 15 à 20 %,
- augmentation des cartes mères de 5 à 10 % chez Asustek computer et Gigabyte Technologie suite au tsunami au Japon,
- le prix de l'opium va augmenter de 164 % en Afghanistan ;
- en 2011 chez Euriware (Groupe Areva), l'augmentation est en baisse (oxymore ?), 1,4 % de la masse salariale versus 1,6 % en 2010 ... on n'arrête pas le progrès !

Tout augmente, même la croissance de Total avec un résultat net ajusté de 13,6 milliards de dollars (+26 %) et c'est tant mieux. Ceci est dû, comme l'explique le Directeur Financier du Groupe, au prix de brut : +29 %, aux productions dans l'amont (+4,3 %), le Raffinage marque le pas mais le Marketing surfe sur la vague !

Mais patron, nos rémunérations, ne sont pas en phase :

- peanuts pour les actifs, mais la distribution des actions peut pallier la misère,
- encore moins pour les retraités avec 2,1 % d'augmentation au 1^{er} avril.

Quant aux 2,11 % de l'ARRCO, ils sont insuffisants puisqu'ils passent sous silence les 0,3 % de l'inflation qui est passée de 1,5 à 1,8 %. L'augmentation de 0,41 % de l'AGIRC est quant à elle, tout bonnement spoliatrice !!!

Malgré tout cela, il y a fort à parier que l'INSEE trouvera notre pouvoir d'achat en augmentation. Toutefois il n'est pas sûr que notre seuil de tolérance à toutes ces ponctions dans nos bourses (les Français, consacrent 13,6 % de leur budget pour se nourrir... et sont de plus en plus nombreux au resto du cœur) continue lui aussi d'augmenter ! Ca va finir par faire mal, très mal !

Aussi, indignons-nous, indignons-nous et avec le SICTAME revendiquons, revendiquons, revendiquons encore pour maintenir nos revenus à la hauteur de la politique sociale et du progrès que revendique la maison. Pour le social, la dotation au CE de Pau vient de prendre une belle claque... à la veille de réceptionner les pauvres bougres qui vont perdre leur CE de TE&PF, ce n'est pas un bon augure ! Alors indignons-nous et revendiquons tant que nous sommes debout !

A suivre ...

Dernière minute : enfin une bonne nouvelle, le jeton de caddie devrait rester à 1 € dans toutes les grandes surfaces !!!

Shore break (vague qui casse sur le bord) : d'après **Antony Nicolas**, on constate, en moyenne, toutes les 26 min, des vagues 2 fois plus grosses que la série de vagues en cours et, toutes les 52 min, des vagues 4 fois plus importantes.

Antony Nicolas : expert mondial en surf, découvreur de spots de surf rares (ex : le mascaret de Bono en Indonésie qui fut l'objet d'un reportage Thalassa), rédacteur du 'Guide Stormrider'. Un 'spotologue' ... mais, le mot n'existe pas !

« **Un coup de sang de l'éditorialiste!**

L'édito des Cahiers du Sictame de 'avril-mai' focalisait sur '**We want sex equality**' et le syndicat met un point d'honneur à lutter afin que cette discrimination cesse.

Et bien que constatons nous dans la société française ?

Un seul exemple causant et illustrant mon irritation :

- nos footballeuses françaises, nos bleues qui viennent de terminer 4^{ème} de la Coupe du monde viennent de se voir offrir, chacune, 3.500 € de prime pour leur prestation.
- nos garçons, les bleus, qui ont perdu, qui ont ridiculisé la France en Afrique du Sud se sont vus offrir, chacun, 350 000 € de prime.

Et vive l'égalité hommes / femmes ! Et de plus dans le sport ! Dans un 'lieu' où l'exemplarité devrait être de mise ! Un 'endroit' où tout le monde doit/devoir être à égalité quel que soit son sexe, sa couleur de peau, etc. ! »
Ce sera tout pour ce coup de sang.

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - Retraités

2.1.1 - IPREA Commission de Surveillance du Régime IPREA (CSRI) du 20 juin 2011

Par Martine RIOULT / JC. BREGAIL

La **Commission de Surveillance du Régime IPREA (CSRI)** s'est tenue le 20 juin 2011 à la salle des Congrès B de la Tour Coupole à Paris.

(**Rappel**: c'est une réunion paritaire Direction/Syndicats. Les syndicats présents sont ceux dont la représentativité a été constatée, par la Direction des Relations Sociales, au périmètre des sociétés parties prenantes à l'accord de groupe du 30 septembre 2005, conformément aux dispositions de la loi 2008-789 du 20/08/2008 et de ses textes d'application.)

Représentants SICTAME : *Martine Rioult et Jean-Claude Brégail.*

Rien de saillant lors de la préparatoire intersyndicale du matin. Plusieurs points importants lors de la réunion plénière de l'après-midi avec la Direction, l'actuaire ADDING et l'assureur CNP.

Premier point : les chiffres clés du régime IPREA au 31 mars 2011

Nombre de membres participants actifs	:	8 196
Nombre de membres participants allocataires	:	4 327
Rente moyenne servie aux allocataires	:	426 €/an

Deuxième point : le bon taux de couverture et sensibilité du portefeuille.

Le 31 décembre 2010, au taux technique réglementaire (taux moyen des obligations d'Etat), le taux de couverture est égal à 107,01 % contre 112,48 % en clôture 2009.

Le 31 décembre 2010, au taux technique de 2 % (taux fixe, mieux adapté au suivi de l'évolution comptable du régime, défini conjointement entre tous les acteurs depuis l'externalisation du régime en 2005), le taux de couverture est égal à 101,80 % contre 99,14 % en clôture 2009.

- Ces taux de couverture sont calculés à partir de l'hypothèse d'âge de départ à la retraite de 60 ans pour les non cadres et de 61 ans pour les cadres.
- Adding a fait un calcul en intégrant l'augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite pour atteindre 62 ans d'ici 2018 pour les non cadres et 63 ans pour les cadres selon les règles définies dans le contrat d'assurance et obtient pour 2010 un taux de couverture de 111,2 % au taux réglementaire et 105,8 % au taux de 2 %.
- Constat sur l'âge moyen de départ à la retraite en 2010 :
 - Pour les cadres : 61,1 ans,
 - Pour les non-cadres : 60,2 ans.
- Rappel sur le taux de couverture :
 - Taux de couverture = PTS/PMT.
 - La PTS ou Provision Technique Spéciale est la valeur comptabilisée des encours.
 - La PMT ou Provision Mathématique Théorique est la valeur des droits accumulés par les bénéficiaires ou provision nécessaire pour servir les rentes immédiates et/ou différées.

Bon, c'est bien joli tout ça, mais pourquoi parler de ce taux de couverture ?

Tout simplement parce qu'un bon taux de couverture peut autoriser une revalorisation du point de service de l'IPREA et donc une augmentation des rentes servies.

C'est du moins ce qui s'était passé il y a deux ans lorsque le taux était de 1,06 %, une revalorisation de 0,9 % avait été autorisée. Peut-on parler de 'jurisprudence' ?

Les syndicats demandent une revalorisation du point de service en rappelant que compte tenu des résultats financiers dus à la crise, rien n'avait été fait l'an passé !

La Direction : peut-on envisager une revalorisation de 0,9 % ?

- CNP : une augmentation de 0,9 % est supportable par l'assureur.
- CGT : OK pour à 0,9 % puis après réflexion demande 1,2 % pour faire comme la CREA qui s'est basée sur la revalorisation AGIRC/ARRCO à 1,2 %.
- CFDT : OK.
- FO : OK.
- CGC : OK.
- SICTAME : il faut raison garder alors, va pour 0,9 %.

En dernière minute FO demande 1 % au motif que cela aura plus d'impact pour notre communication vers les allocataires et nos adhérents !

L'assureur répond que cela n'a pas grande incidence !

Conclusion :

- le point est augmenté de 1 % au 1er Juillet 2011.
- sa valeur de service passe de 0,1819 à 0,1991.

Troisième point : évolution de la Provision de Gestion

CFDT : le Contrat prévoit qu'au bout de 5 ans les frais sont revus à la baisse (art. 8-3). Où en sommes-nous ?

- la direction : euh, bof !
- l'assureur : euh, bof !

Sans doute un point à suivre !

Quatrième point : Production financière 2010

Au 31 décembre 2010, l'IPREA n'a plus de dette vis-à-vis de la CNP. Pour mémoire, l'IPREA devait 323 663 € le 31 décembre 2009 suite à un apport que CNP avait du faire à l'IPREA (solde de 1 209 607 € au 31/12/2008).

Au 31 mars 2011, la poche action de l'IPREA a été nettoyée par CNP (abandon de l'OPCVM Fidelity) qui n'a pu récupérer que 273 060 € sur les 390 302 € des chargements sur encours contractuels... Comme il a été dit les 123 242 € non récupérés sont considérés comme la participation solidaire de l'assureur envers l'IPREA... réflexion moyennement bien reçue par la CNP !!!

Cinquième point : Evolution du Régime IPREA.

Vers quel autre régime pourrait-on faire évoluer l'IPREA afin de garantir la pérennité du régime et avoir une rente revalorisée régulièrement ?

D'après le cabinet Adding : sous l'angle technique, le régime est pérenne et viable. Il n'est pas en faillite si la revalorisation est contenue dans le cadre de la production financière. C'est un **régime L441**, qui ne peut être modifié réglementairement que s'il y a moins de 1 000 adhérents. Dans le cas de l'IPREA, l'accord préalable de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACP) est obligatoire. L'ACP a le souci de préserver les droits des assurés.

CNP précise qu'actuellement seul le transfert de droits individuels est encadré par la loi ; actuellement le transfert de droits collectifs (IPREA) est dans un vide légal !

- *Peut-on rattacher l'IPREA à l'AGIRC/ARRCO ?* Impossible car les régimes ne sont pas dans le même domaine de réglementation.
- *Peut-on reverser IPREA dans IG-CREA qui, elle aussi est un régime fermé ?* L'IPREA est soumise au régime fiscal et social de l'article 83 aussi bien pour ses cotisations que pour ses prestations ; ce régime ne peut être transféré que vers un régime de même nature. L'IG-CREA est un régime soumis à l'article 39, ce n'est donc pas possible !
- *Peut-on reverser l'IPREA vers RECO SUP ?* La réflexion reste ouverte !

Conclusion : Compte-tenu :

- de la versatilité actuelle des marchés financiers qui ne permettent pas d'envisager un 'timing' pour une évolution éventuelle du régime,
 - d'un montant de moins values latentes de 7 659 633 €,
- Il est devenu urgent de ne rien faire en la matière !*

2.2 - PARIS UES AMONT

2.2.1 - Délégués du Personnel du 16 juin 2011

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

Réajustement des salaires des femmes

Un questionnaire « Enquête sur le réajustement des salaires des femmes » a été adressé à certaines salariées.

Les élus SICTAME UNSA demandent :

- a. Quel est le périmètre de cette enquête ?
- b. Quelles en sont les conclusions ?

Réponse : Il s'agit d'une initiative du réseau TWICE au niveau du Sud Ouest, dont nous n'avons pas connaissance des conclusions.

Les RAPMI

Il existe des rumeurs persistantes quant à la révision à la baisse des coefficients d'expatriation.

La Direction confirme-t-elle qu'il existe un tel projet ? Dans l'affirmative :

- Sur quelles bases sera effectuée cette révision ?
- Quels pays seront concernés ?
- Quelle sera l'ampleur des modifications ?

Réponse : Les majorations géographiques sont susceptibles de varier dans le temps à la hausse ou à la baisse en fonction de l'évolution des conditions d'expatriation. Les variations de majorations géographiques sont régulièrement présentées aux membres de la Commission Expatriation lorsque le cas se présente.

Le point relatif à l'évolution de la rédaction des RAPMI est à l'ordre du jour du CCE du 30 juin.

Congés des expatriés

Les droits à congés des expatriés sont fixés dans les RAPMI comme suit :

- 35 jours ouvrés pour l'Europe et l'Amérique du Nord,

- 42 jours ouvrés pour l'Afrique subsaharienne,
- 38 jours ouvrés pour les autres pays.

Ces droits sont nettement inférieurs à ceux des salariés restant affectés en France.

Les élus SICTAME UNSA demandent : quels sont les textes légaux permettant une telle différence ?

Dans l'hypothèse où cette différence serait permise par la loi, les élus SICTAME demandent s'il ne sera pas équitable, d'un point de vue éthique, d'abonder le CET des expatriés d'un « différentiel des droits à congés », similaire au « différentiel coût de la vie » dont ils bénéficient.

Réponse : Les salariés disposent de jours de congés dont le nombre varie suivant la zone géographique dans laquelle ils sont affectés : ils ont en la matière un régime différent des salariés basés en France tout en disposant du nombre de jours de CP prévus par la législation française. Les expatriés pourront, comme les autres salariés, verser dans le Compte Epargne Temps des jours de congés au-delà des 20 jours qu'ils doivent exercer. Le récent accord sur le CET n'a pas prévu d'abondement spécifique pour les expatriés.

Le Comité de Groupe

Par information parue sur l'intranet société le 1er juin 2011, la DRH indique que la cour d'appel de Versailles a annulé l'accord constitutif du Comité de Groupe du 15 septembre 2004.

Les élus SICTAME UNSA considèrent que cette information est erronée dans la mesure où l'accord constitutif du Comité de Groupe est celui du 4 juillet 2000, et non celui du 15 septembre 2004. Contrairement à l'information donnée par la DRH, le Comité de Groupe a bien toujours une base légale qui est l'accord du 4 juillet 2000. Que compte faire la Direction pour mettre en place le Comité de Groupe conformément à cet accord et selon quel calendrier ?

Réponse : Cf. après la question suivante : réponse regroupée

La communication intranet : manipulation de l'information

Par son arrêt du 1er juin 2011, la cour d'appel de Versailles a donné raison au SICTAME et condamné Total qui avait écarté le SICTAME de la négociation Comité de Groupe en 2004. L'information diffusée par la DRH au sujet de l'arrêt de la cour d'appel n'est pas « fair-play » vis-à-vis du SICTAME. La DRH tend à rejeter la responsabilité de la situation actuelle sur le SICTAME, alors que cette situation est de sa seule responsabilité.

En effet, la DRH indique que « l'arrêt de la cour d'appel s'inscrit dans un contentieux initié par le syndicat SICTAME il y a 7 ans pour obtenir le droit de participer aux négociations sur la constitution du Comité de Groupe ».

En fait, le SICTAME avait bien le droit de participer aux négociations, conformément aux dispositions du Code du travail et à la jurisprudence. Si le SICTAME n'a pas participé à la négociation de l'accord de 2004, ce n'est pas parce qu'il n'était pas représentatif au niveau du Groupe, mais parce que la DRH de Total n'a pas respecté les dispositions du Code du travail et a enfreint de ce fait la Charte éthique et le Code de conduite de l'entreprise, qui commandent à chacun « de se conformer strictement aux lois et règlements applicables ». Il aura donc fallu que le SICTAME recoure à la chambre sociale de la cour de cassation et retourne devant la cour d'appel de Versailles pour que ces règles de droit, qui n'auraient jamais dû être bafouées, soient rappelées. Les élus SICTAME UNSA considèrent que le communiqué paru sur l'intranet est non seulement erroné, mais qu'il constitue un exemple de manipulation de l'information.

La DRH a-t-elle l'intention de modifier son communiqué pour, d'une part, reconnaître son erreur et sa responsabilité dans cette affaire et, d'autre part, donner aux salariés une information objective et complète ?

Réponse (aux deux questions précédentes) :

L'analyse Direction parue sur l'intranet est fondée juridiquement sur le constat que :

- l'accord relatif au Comité de Groupe du 15 septembre 2004 est annulé suite à l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 1er juin 2011 relatif au Comité de Groupe TOTAL,
- l'accord du 4 juillet 2000, qui était un accord à durée déterminée et renouvelable par tacite reconduction, n'a de fait pas été reconduit tacitement puisque de nouvelles négociations ont été engagées en 2004 : cet accord est donc devenu caduc.

Le communiqué de la Direction précise par ailleurs que :

- la situation découlant de l'arrêt de la CA de Versailles résulte d'un contentieux initié par le SICTAME à l'encontre de la Direction et des 5 organisations syndicales signataires de l'accord de 2004,
- par deux fois, les magistrats avaient bien confirmé la lecture des textes faite par la Direction et les organisations syndicales signataires de l'accord de 2004, notamment la Cour d'Appel de Versailles dans son 1er arrêt d'octobre 2008.

Le communiqué de la Direction est donc simplement factuel et ne comporte aucune information erronée.

Il prévoit d'ailleurs qu'une négociation sera engagée, le calendrier de cette négociation sera prochainement transmis aux organisations syndicales.

NDLR : *On constate que la DRH a du mal à reconnaître ses torts et à faire le moindre mea culpa. En plus d'être « mauvais joueur », serait elle aussi « mauvais perdant » ? Concernant la caducité de l'accord de 2000, celle-ci ne peut s'invoquer sur la base des négociations illégales de 2003 - Voir à ce propos, page 24 des présents Cahiers, le courrier du SICTAME adressé à la Direction le 27 juin 2011.*

Compte Epargne Temps (1)

Des salariés ont épargné des jours dans leur Compte Epargne Temps au mois de mai. En vue de se déterminer s'ils utilisent la passerelle vers le PERCO au mois de novembre, ils souhaitent connaître quelle sera la somme exacte que la Direction versera dans le PERCO dans cette éventualité. Pouvez-vous nous indiquer :

a. S'il existe une formule pour déterminer ce montant à partir de son salaire annuel de référence? Si oui laquelle?

b. Dans le cas contraire, quelle démarche doit suivre le salarié pour connaître ce montant ?

Réponse : Les salariés qui le souhaiteront pourront être informés de ce montant lors de la campagne de novembre.

Compte Epargne Temps (2)

Certains salariés, cadres Elf EP au régime RTT de base, ne disposent que $26 + 3 = 29$ jours de congés. Aux termes de l'accord CET du 15 avril 2011, ces salariés ne pourraient placer que 9 jours par an dans le CET, au lieu des 10 jours pour les autres salariés. Les élus SICTAME UNSA demandent quelles sont les actions envisagées par la Direction pour que ces salariés puissent placer 10 jours par an dans le CET.

Réponse : Le CET peut être alimenté par différents jours de repos ou de congés que le salarié a acquis. Dans le cas du salarié Elf EP au régime dit « de base », il n'y a pas de jours de repos acquis, comparables aux RTT des salariés Elf EP au régime dit « optionnel » puisque le salarié au régime de base a choisi de travailler 35 heures par semaine au lieu de 38 heures. Il ne pourra donc alimenter son CET qu'au-delà de la 4ème semaine de congés payés, c'est-à-dire de 9 jours seulement.

Enregistrement des absences

Les salariés de la Holding et du Trading-Shipping doivent depuis le 6 juin gérer leurs jours d'absence dans RH2U. Les salariés de l'EP gèrent déjà leurs CP/RTT/JOB dans une « Base Absence » dématérialisée, et ce depuis plusieurs années. Pouvez-vous nous indiquer :

a. Quelles sont les particularités de chaque système ?

b. S'il est prévu à terme d'harmoniser les deux systèmes ?

Réponse : La base absence permet de valider une absence mais le congé en question n'est pas déversé dans l'application paie ; c'est l'application STAR de l'EP qui vient déverser les congés et activités dans l'outil paie. Le self-service congés dans RH2U se déverse automatiquement dans l'application paie dès validation du manager. Il n'est donc pas possible d'harmoniser les deux systèmes.

Départs en retraite

La note de 2009 sur l'organisation des départs en retraite entre le 01-01-2010 et le 31-12-2012 dans les sociétés relevant de la CCNIP indique, parmi les conditions pour bénéficier de l'ITR, que la date de départ à la retraite doit intervenir au plus tard 6 mois après la date d'obtention du taux plein et avant le 1er janvier 2013. Or, la loi du 12 novembre 2010 a rajouté dès le 01/07/2011 des trimestres de cotisations supplémentaires et conditions d'âge pour tous qui font que des salariés qui auraient pu auparavant bénéficier de l'ITR dans le cadre de la note de 2009 n'obtiendront leur retraite à taux plein que début 2013. La Direction peut-elle indiquer :

a) Combien de salariés sont concernés ?

b) Que compte faire la Direction pour que ces salariés puissent néanmoins bénéficier de l'ITR ?

Réponse : Ce sujet est actuellement en cours d'examen.

Rénovation du hall de la tour Coupole

Des salariés ont été choqués en apprenant le coût des travaux entrepris pour la rénovation du hall de la tour Coupole, 15 millions d'euros, alors que, par ailleurs, le système de climatisation est, aux dires même des techniciens, vétuste et que les pièces de rechange manquent. Ces travaux n'apparaissent pas comme étant prioritaires et engendrent des dépenses qui auraient été plus utiles ailleurs. A noter en outre que certains salariés trouvent également choquant que l'aquarium disparaisse, eu égard au prix d'acquisition par l'entreprise de

cette « sculpture aquatique ». La Direction pourrait-elle éclairer les élus SICTAME UNSA sur les motivations de travaux d'une telle ampleur ?

Réponse : Ainsi que l'explique la vidéo en ligne sur le MAP, la rénovation du hall de la tour répond à l'objectif de « se réapproprié ce lieu », en le rendant « plus en ligne avec l'image de TOTAL », « plus audacieux et plus moderne » : le hall en projet devrait devenir un « lieu de rencontres et d'échanges », et « créer ainsi du lien ». Concernant la climatisation, la Direction indique qu'il y a un plan d'investissement sur 5 ans, et que, par ailleurs, dans le cas d'un changement de bureau, des travaux sont réalisés. Concernant l'aquarium, il sera remis à la disposition de son créateur.

NDLR : 15 millions d'euros, coût de la rénovation du hall de la Tour Coupole, c'est à peu près le montant de la prime supprimée aux salariés du secteur Pétrole...

2.3 - PAU UES AMONT

2.3.1- Délégués du Personnel du 16 juin 2011

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

Notification des Bonus

Suite à la réponse de la Direction sur la question 3 des DP de mai 2011 concernant la notification BONUS :

« Réponse : Ces lettres sont émises sans nom afin de laisser toute latitude à la ligne hiérarchique pour définir qui, du N+1 aux niveaux supérieurs, signe et remet cette lettre. Il est évidemment fortement recommandé que ces courriers soient signés par une hiérarchie. »

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que les consignes soient rappelées chaque année car de trop nombreuses lettres de notification d'un bonus ou d'une PPI ne sont ni signées, ni identifiées.

Réponse

La question du mois dernier avait bien été remontée aux équipes RHCI en charge de cette campagne.

Epargne salariale (1)

Le formulaire de rachat d'avoirs proposé par AXA est relativement ambigu et peut amener à des confusions pour les salariés souhaitant débloquer leur épargne de façon anticipée.

En effet une colonne « rachat TOTAL » apparaît dans le formulaire laissant penser que les avoirs disponibles et bloqués seront libérés. En fait il n'en est rien et il faut lire la remarque préalable, écrite entre parenthèses, sans mise en exergue, qui précise que « pour un rachat de tous vos avoirs, bloqués et disponibles, vous devez cocher les 2 cases ».

En outre, le mécanisme proposé ne permet pas de débloquer totalement une ligne d'avoirs et uniquement les avoirs bloqués sur une autre ligne.

En conséquence, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA proposent de simplifier le fonctionnement du déblocage et la lisibilité du document de déblocage en ayant par exemple 3 colonnes par ligne d'avoirs : rachat TOTAL, rachat avoirs bloqués, rachat partiel avoirs bloqués.

Réponse

La Direction prend note des remarques ci-dessus.

Epargne salariale (2)

La fiche d'information d'axa relative au déblocage de fonds détenus dans le PEG indique qu'il n'y a pas de délai pour débloquer les fonds détenus dans le PERCO.

En revanche les conseillers en ligne maintiennent que ce délai de six mois existe.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent de préciser quelle est la contrainte légale.

Réponse

La position du service juridique d'AXA est la suivante :

« En ce qui concerne le PERCO, l'article R3334-4 du même code, lequel énumère les cas de déblocages anticipés, ne reprend pas l'exigence du délai de 6 mois. »

Il en a été déduit qu'il n'y avait pas d'exigence de délai pour le PERCO.

Il s'agit d'une interprétation des textes qui a été validée chez AXA et actée dans l'argumentaire du service client.

Défibrillateurs

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA souhaitent connaître le nombre et l'implantation des défibrillateurs sur le site et demandent s'il est prévu des séances d'information/formation des salariés pour leur utilisation (démonstration devant la cantine entre 12 et 14h par exemple).

Réponse

Les défibrillateurs sont implantés, en dehors de ceux du service médical et du véhicule d'intervention (agent de technique de sécurité), à l'auditorium, au restaurant d'entreprise, à l'alpha et au poste de garde. Je rappelle la note sur le défibrillateur qui peut être consultée sur la page d'accueil de l'intranet et.pau (lien : <http://etpau.ep.corp.local/index.html>).

L'utilisation du défibrillateur est incluse dans la formation secouriste sauveteur du travail que nous réalisons au CSTJF et une démonstration avec information est réalisée à chaque journée sécurité d'avril, comme cela a été le cas cette année.

D'autre part, le service médical a répondu favorablement pour dispenser une formation d'une heure aux responsables de section du Stade Blanchard, à la demande du CE.

Accompagnement des nouveaux arrivants sur le site

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quel accompagnement (hors domaine professionnel : relations avec les administrations, recherches de logement, etc) est prévu par la société pour les populations suivantes, dans le cadre de leur arrivée sur le site :

- nouveaux embauchés étrangers (contrat Total France)
- impatriés
- stagiaires étrangers
- retour d'expatriation

Réponse

Les nouveaux embauchés étrangers bénéficient d'un accueil spécifique se traduisant par une aide à la recherche du logement (demande directe au GIC), à des contacts avec les administrations (Sécurité Sociale et banque), au remboursement de frais (logement temporaire et déménagement) et à un Accueil en anglais, sur les dispositifs de l'entreprise (Mutuelle, épargne-salariale, etc.).

Lors d'un retour d'expatriation, le Correspondant de Personnel informe complètement les salariés sur les démarches qu'ils auront à faire à leur retour, ainsi que sur les aides dont ils peuvent bénéficier (mobilité géographique le cas échéant, aide Mobili-Pass, aide au conjoint, Crèche interentreprises, etc.)

Le dispositif mis en œuvre pour les stagiaires internationaux est similaire à celui appliqué aux impatriés.

2.3.2- CHSCT du 6 juin 2011

par Bernard DEDIEU

Réunion du CHSCT de PAU du 6 juin 2011 : élection du Secrétaire, d'un Secrétaire adjoint, du Référent Risques Psychosociaux et du référent Remplaçant Risques Psychosociaux.

Le grand collège, réuni le 18 mai 2011, avait procédé à l'élection des 9 membres du CHSCT de Pau.

Les 4 élus SICTAME-UNSA sont : Jean-Michel Baleix, Jean-Louis Calderoni, Jacques Chardonnet et Lyonel Rousseau.

Les 5 autres élus sont : 2 CGT, 2 CFDT et 1 FO.

1. Election du Secrétaire : La CGT présente la candidature de Frédéric Notta et le SICTAME-UNSA présente la candidature de Jean-Louis Calderoni. **Par 4 voix (SICTAME), Jean-Louis Calderoni est élu Secrétaire** contre 3 voix (2 CGT et 1 FO) à Frédéric Notta. NB : 2 abstentions de CFDT.
2. Election du Secrétaire adjoint : Frédéric Notta seul candidat obtient 7 voix (4 SICTAME, 2CGT et 1 FO). NB : 2 abstentions de CFDT.
3. Election du Référent Risques Psychosociaux : Jean-Michel Mourasse-Marlacq, seul candidat présenté par la CFDT obtient 9 voix.
4. Election du Référent Remplaçant Risques Psychosociaux : En l'absence d'autre candidature, Frédéric Notta se présente et obtient 9 voix.

En conclusion, après ce renouvellement du CHSCT de Pau ; le SICTAME-UNSA conserve :

- 4 élus sur 9 (après le départ de Catherine Peter et Bernard Dedieu et l'arrivée de Jacques Chardonnet et Lyonel Rousseau)
- et le poste de secrétaire qui passe de Bernard Dedieu à Jean-Louis Calderoni.

Félicitations aux nouveaux élus !

2.4 -TOTAL RAFFINAGE MARKETING AVAL

2.4.1 - Délégués du Personnel du 21 juin 2011 à Spazio

Ci après quelques unes des questions posées par les élus du SICTAME-UNSA.

Prise des congés placés dans le Compte Epargne Temps (CET)

Lorsque des jours de congé sont placés dans le CET, et qu'ils sont utilisés ensuite, ils n'ouvrent pas droit à la Participation/Intéressement, ni aux Congés payés, RTT, Jours bénévoles, donc cela va avoir pour conséquence une diminution des montants annuels de tous ces éléments, de la même façon qu'une période de maladie ou de congés sans solde. Cette particularité des jours de congés pris après un passage par le CET n'est signalée dans l'accord que de manière indirecte et incompréhensible par un non-initié. Nous citons « L'épargne utilisée par le salarié dans le cadre des articles II, IV et V est convertie selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail ».

Si on se tourne vers la communication faite sur le CET dans l'intranet, on peut y lire « Les jours épargnés sont revalorisés des augmentations générales, individuelles et des promotions et abondés lorsqu'ils sont placés pour la constitution d'un complément de retraite (passerelle vers le PERCO) ou utilisés pour un congé précédant le départ en retraite (congé ODACE). » Or les jours épargnés ne peuvent pas être revalorisés et abondés lorsqu'ils sont placés dans le PERCO, il aurait fallu dire revalorisés ou abondés (vers le PERCO). Le « et » n'est valable que pour le congé ODACE. Il y a donc une ambiguïté pour ne pas dire une erreur occasionnant un biais positif dans l'appréciation du lecteur, alors que l'aspect négatif est passé sous silence.

Le Sictame souhaite qu'une communication plus claire soit faite sur ce point.

Réponse : L'accord négocié prévoit à l'article 8.2. : « Durant la période de congé ponctuel, congé légal ou congé ODACE, le salarié n'acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles ». La rubrique Compte Epargne-Temps de l'Intranet comporte un encadré précisant : « Les jours épargnés sont revalorisés des augmentations générales et individuelles ainsi que des promotions. Lorsqu'ils sont placés sur le PERCO ou utilisés pour un congé précédant directement le départ en retraite (congé ODACE), ils sont abondés de 5 à 25 % . »

Effets de la diminution au prorata du temps de présence des Congés payés, RTT, Jours bénévoles sur la possibilité de les exercer

Comme il est dit dans la question précédente, certaines absences diminuent au prorata les CP, RTT et JOB. C'est pourquoi on peut lire dans les soldes de jours de RTT des chiffres à virgule, et que se pose la question de la prise de ces jours lorsqu'arrive leur date de péremption. Comment, par exemple, est interprété un solde de 0,17 jour de RTT qui restera à la fin de l'année ? Sachant que l'on ne peut prendre les absences que par demi-journées, est-t-il arrondi à 0,5, ou à 0 ? Pouvez-vous préciser quelle règle est appliquée ?

Réponse : La règle d'arrondi est la suivante = arrondi à la $\frac{1}{2}$ journée. Ainsi 0,17 sera arrondi à 0,5 et 0,6 sera arrondi à 1. Dispositif mis en oeuvre à l'administration du personnel depuis l'origine de ces prorata.

Cas des collaborateurs ex-Fina

Les collaborateurs ex-Fina disposaient d'un CET spécifique, dont les jours ont été reportés dans le nouveau logiciel de saisie des congés HRa Space, au titre du CET. Ces jours, lorsqu'ils seront pris, auront-ils également pour effet de diminuer le temps de travail annuel pour l'acquisition de CP, RTT, JOB, participation et intéressement ?

Réponse : Le PEC Fina est un dispositif « groupe clos » qui ne peut en aucune façon alimenter le CET.

Il est accessible sous RH2U pour le personnel en bénéficiant, comme tout compteur de congés. Comme le précise l'accord d'avril 1999 préalable à la fusion Total/Fina, le PEC est un Plan Epargne Congés, dont les jours peuvent se consommer sous forme de jours de congés en cours de carrière. Il s'agit ici de jours de congés à part entière et ils sont donc traités en conséquence.

Plan de départs volontaires UES AVAL versus DACAR Raffinage

Dans le plan de départ volontaire RM, l'Indemnité Préjudicielle de Départ Volontaire à la Retraite proposée pour les DACAR, proportionnelle à l'ancienneté du salarié, est à peu près le double de celle qui a été proposée dans le cadre du DACAR Raffinage. Par exemple :

- pour 25 ans d'ancienneté, 10 mois au lieu de 4,2 mois
- pour 35 ans d'ancienneté, 12 mois au lieu de 6,2 mois

Est-il possible, pour un salarié qui a déjà signé pour le DACAR Raffinage et qui n'est pas encore parti, de revenir sur son accord pour pouvoir bénéficier des conditions plus favorables proposées par le DACAR UES Aval, éventuellement en différant son départ de quelques mois ?

Réponse : Dans le Q/R du PDV transmis aux élus on peut lire : A la question 6.12 = Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif DACAR/MKF, DACAR Raffinage ou DACAR Flandres peuvent-ils entrer dans le dispositif DACAR/RM ? = non

A la question 16.6 = Un salarié ayant adhéré DACAR/RAF, au DACAR/Flandres ou au dispositif de CAA des postés mais auquel la Direction des Ressources Humaines n'a pas encore donné son accord peut-il bénéficier du DACAR/RM ? = non

2.5 - TIGF

Négociation 3D - Réunion du 22 juin

Par Frédérique BRAGUIER

Accord sur les moyens du CE

- Accords en cours : Fonctionnement IRP (CE/DP/CHSCT) : aujourd'hui on règle le CE pour qu'il ait les moyens de se préparer pour l'échéance de 2012 et l'augmentation des effectifs de TIGF (270 à env 500).

Titre 1 : Conditions Générales d'Exercice des Mandats

Titre 2 : CE

Titre 3 : DP

Titre 4 : CHSCT

Titre 5 : modalités

Droit syndical - vie syndicale et négociation + NTIC. L'accord Prévention des conflits sera traité à part.

- Nombre de permanents et fonctionnement du CE sur les activités sociales et culturelles : Il est demandé 1,5 permanents + prestations. Direction 1 poste pour ASC + prise en charge de l'assistance 1/2 personne, note rdv , téléphone, demande OS pour 1 poste en entier avec prise en charge sur le budget de fonctionnement.

Accord sur le temps de travail

Les conditions de travail habituelles de TIGF seront reconduites, en particulier le système de RDT.

Un point d'alerte concerne le temps de travail des cadres en position II et III en forfait jours. La rémunération forfaitaire est réputée prendre en compte les éventuels dépassements d'heures. Il est prévu un entretien (EIA ?) pour évaluer l'adéquation de la charge de travail ainsi qu'un compte rendu annuel de décompte de leurs jours travaillés et d'absence.

CCE : Intervention prévue par TIGF sur l'avancement de la reprise des détachés à TIGF. Question sur la portabilité entre CE des prestations.

29 juin : Mini convention à TEPF sur les SWAPs avec TIGF ;

Détention d'actions : CRE présentation avec conservation du stock pour TIGF et les futurs TSA qui viendraient à TIGF. Dossier au collège de la CRE prochainement. Possibilité d'amendement à la loi en session d'automne seulement.

2.6 - La MURE BIANCO

Résultats des élections professionnelles du 8 juin 2011

Suite aux élections professionnelles du 19 mai 2011, qui ont mobilisé 70% des électeurs et conféré au SICTAME-UNSA une audience électorale de 58 %, notre syndicat a désigné Christel Romary comme Déléguée Syndicale et Représentante Syndicale auprès du Comité d'Entreprise.

Le grand collège s'est réuni le 24 juin 2011 pour procéder à l'élection des membres du CHSCT. La liste SICTAME-UNSA emporte 3 des 4 sièges et la CFDT 1 siège. Le CHSCT a élu François Joli comme Secrétaire de l'instance.

Comme à l'accoutumée, le CCE a été perturbé, lors des délibérations, par les déclarations de la CFDT et de la CFE-CGC qui ne daignent pas participer, depuis la mise en place du CCE (7 juillet 2010), aux réunions préparatoires communes aux élus des différentes Organisations Syndicales. Les élus CFE-CGC, absents lors de la plupart des votes, sont remplacés par des suppléants d'autres OS, notamment ceux du SICTAME-UNSA, présents.

Rapports du Président de la CFE (Stéphane Catel) pour recueil d'avis

Le Président souligne le timing très serré et tendu des réunions CFE en juin. La dernière réunion s'étant tenue le vendredi 24 juin. En conséquence, la commission n'a pas pu préparer d'avis.

Les orientations et réalisations de formation 2010 de l'UES Amont Holding :

- EP : Baisse des formations techniques ; compensation par la bureautique. Les formations seniors (> 45 ans) augmentent. Le nombre de DIF, pas très connu, augmente. Formation des cadets foreurs longue et coûteuse (2 ans et > 289 K€). 50 % des formations se déroulent en interne.
- Holding : légère baisse du temps de formation ; revoir les stages de développement personnel.
- GEN : l'effectif croît avec peu de seniors.
- Trading Shipping : peu d'effectifs.

Vote : 10 défavorables et 3 abstentions

La stratégie de l'entreprise et les effets prévisibles sur l'emploi (GPEC) :

C'est la dernière année de l'accord triennal qui va être renégocié. Il ne faudra pas oublier les métiers transverses. La stratégie est plus ambitieuse : les ressources seront-elles suffisantes ? Les ressources doivent tenir compte des personnels locaux, ce qui impacte plus les OETAM. La carrière des spécialistes et la transmission du savoir-faire posent question. Comment recruter sur les métiers dont le marché est tendu ? La cadrage doit être comprise dans la GPEC. Sur le salaire, l'approche doit être adaptée. Le référentiel des métiers bouge. Problématique des personnels âgés, notamment sur chantier.

Le secrétaire lit l'avis préparé la veille et le propose au vote des élus CCE.

Vote : 11 pour et 2 abstentions (CFDT ne s'exprimant pas est assimilé à une abstention)

Le rapport annuel 2010 de recours aux prestations de service :

C'est un sujet partiellement polémique. Un prestataire apparaît sur la « photographie » si un badge de ce dernier est enregistré. Les montants de licences et d'achats de matériel peuvent entraîner des évolutions considérables entre 2 années. L'activité des prestataires augmente.

Le secrétaire lit l'avis négatif préparé la veille et le propose au vote des élus CCE.

Vote : 11 pour et 2 abstentions (CFDT ne s'exprimant pas est assimilé à une abstention)

Régime des missions à l'étranger (M Poncy et M Cazot)

Déclaration du Secrétaire du CCE, préparée la veille, expliquant que le CCE ne peut exprimer un avis.

M Poncy déroule la présentation :

2 réglementations complexes, notamment celle d'ELP EP. Moins de 5 % des missionnaires sont des ELF EP. Souhait de simplifier les règles. Souhait d'avoir des bulletins de paie compréhensibles. (Un programme de formation est en gestation...).

Ne souhaite pas remettre en cause les statuts. Mais des rapprochements partiels ont eu lieu :

taux de STM Ville harmonisés ; montant des primes de chantier ; récupération en temps en cas de travail sur le lieu de mission un jour de repos en France ; compensation des jours de voyage effectués un jour de repos ; conditions de transport ; indemnisation des frais de déplacement

Rapprochement proposé :

- Base de rémunération France au taux Paris => base de rémunération France du lieu d'affectation.
- Versement d'un supplément de traitement sur CP et RC acquis.
- Rémunération de la journée en cas de travail dimanche ou jour férié, indemnité de séparation à compter du 15^{ème} jour de séparation => versement STMF (supplément traitement missions fréquentes) de 20 % à partir du 51^{ème} jour si plus de 50 jours de mission sur 180 jours et de STML (missions longues) ; de 20 % à partir du 51^{ème} jour s'ils effectuent plus de 150 jours de mission sur une période de 12 mois glissants.
- Récupération en temps acquisition d'1/4 de RC par jour non travaillé sur le lieu de mission => rien.

- STM chantiers ELF EP 20 à 55 % et acquisition d'un RC pour 14 jours passés sur chantier => STM chantier TOTAL SA : 45 %.
- 59 salariés Elf EP ont effectué au moins une mission à l'étranger en 2010 dont 32 salariés ont effectué plus de 15 jours de mission ; 11 salariés ont perdu l'indemnité de séparation.

Débat :

- Ce sujet n'a pas pu être débattu dans une commission particulière.
- Direction : la mise en œuvre pourra être négociée avec les OS. Objectif de simplification.
- La CGT a demandé, lors de la fusion, un statut unique mais avec le meilleur. Engagement de Mr Desmarest de ne pas toucher au statut Elf EP. Mais ici la présentation présente des moins.
- Direction : on ne bafoue pas les promesses du PDG mais on a fait évoluer certains sujets comme les notes de frais, du forfait au réel. Toutes les règles ont été rapprochées, il ne reste que ce point à faire converger.
- CGT : les notes de frais ont évolué suite à négociation avec les OS.
- SICTAME : il ne faut pas attaquer le statut et le respecter. Nous pouvons accepter des adaptations mais après négociation et concertation. La méthode adoptée n'est pas la bonne. Peut-on avoir des simulations sur différentes catégories de personnel permettant de constater les pertes éventuelles ?
- CFE-CGC est favorable aux dispositions proposées afin d'avoir les mêmes traitements. Quel est l'impact financier global des mesures proposées ?
- M Poncy ne sait pas quel est l'impact financier global. L'ordre de grandeur de l'économie est de 80 à 100 K€.
- Direction : le personnel OETAM continue à bénéficier d'un jour de DA pour 5 jours passés sur chantier.
- SICTAME : OK pour un traitement équitable. Le SICTAME propose d'autres demandes de simulations.
- Direction : délai de prévenance possible. Complément de réponses possibles. La Direction souhaite un recueil d'avis mais est ouverte à une concertation si demandée par les RS.
- SICTAME demande une négociation sur les STM et les conditions d'expatriation. Nous ne pouvons nous prononcer. Comment allez-vous faire l'information individuelle au personnel concerné ?
- CFDT considère que l'harmonisation est une bonne chose...La CFE-CGC également...

Le secrétaire lit une résolution constatant que toutes les réponses n'ont pas pu être apportées et que le CCE est dans l'incapacité de donner un avis.

Vote : 11 pour la résolution lue et 2 abstentions (CFDT ne s'exprimant pas est assimilé à une abstention).

La Direction estime que le CCE est en mesure de donner un avis mais respectera l'avis majoritaire du CCE.

Rapport des présidents des commissions conventionnelles

Rapport du Président de la Commission expatriation (Jean-Michel Prigent)

La Direction a tenu informé des événements survenus en Lybie et au Yémen.

La commission souligne que les présentations n'ont pas été envoyées préalablement aux membres de la commission.

1. *Effectifs* : 2040 en expatriation dont 526 rotationnels ; 269 célibataires géographiques.
2. *Maj. des RAPMI* (Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale) :
 - ✓ *indice INSEE* : toute variation de plus de 3 % est répercutée sur certaines indemnités ; les 17 critères influant les majorations géographiques sont clarifiés.
 - ✓ *Modifications depuis le 8/11/2010* : majorations géographiques sur 2 pays, fréquence de l'examen médical, calcul du quotient familial, voyage de congé de la dernière année d'affectation notamment 3 mois de délai entre congé annuel et date de fin d'affectation ; congés annuels des RAPMI ; délais de route (régression du délai de route à 0,5 j pour l'Europe de l'Ouest) ; excédent de bagages (limite de 23 Kg par personne non transférable en fret aérien *mais la Direction annonce en direct qu'elle revient sur cette information et que ce sera transférable*).

Instructions d'application des filiales versus RAPMI : les règles locales ne peuvent aller contre les principes des RAPMI.
3. *Nationalisation des postes de travail dans les pays d'accueil* : le nombre d'expatriés sera revu à la baisse dans certains pays (Gabon par exemple).
4. *CET* : possibilité de placer les jours acquis au-delà de 20 jours ouvrés.
5. *Mesures d'accompagnement* : Libye (50 collaborateurs rapatriés, absence de chefs d'îlots,...) ; Yémen (30 collaborateurs à Dubaï au 1er juin, quelques collaborateurs à Sanaa) ; Cameroun (retours d'expatriation

répartis dans le temps avec mesures transitoires) ; Japon (6 expatriés EP, majoration géographique inchangée...) ; Autres pays (Syrie : familles en stand-by...)

6. *Points en suspens* : liste des représentants expatriés en filiale ; stages de formation ; santé des expatriés ; voyage aérien des rotationnels (la Direction ne tiendra pas compte de la résolution votée en CCE et ne modifiera pas les RAPMI).

7. *Alignement de fonctionnement des commissions expatriation et SEST* : il faut une demande de négociation formulée par les DSC.

Il est demandé que toutes les indemnités soient revalorisées sans application d'un seuil de 3 %. Total attend-il qu'il y ait une variation de 3 % des prix pétroliers pour augmenter ses prix à la pompe ?

SICTAME : considère que le contrat social est en ligne de mire de la Direction, qu'il faut tenir compte des réactions des salariés : dégradation continue des conditions. Le DSC demande l'ouverture de négociations sur les conditions d'expatriation.

Direction : répond qu'elle ne négociera pas sur les RAPMI, que cela devrait être opérationnel le 1^{er} septembre 2011, les RAPMI devant être édités le 1^{er} juillet.

La CFDT râle contre les mails envoyés par le SICTAME à ses adhérents expatriés, avec un écho certain !

La Direction publiera les règles relatives aux Voyages à l'issue du CCE sur l'intranet et mettra en œuvre les mesures au 1^{er} septembre. Le SICTAME met en garde la Direction...

SICTAME : les modifications RAPMI prévoient la suppression du dernier voyage pour une expatriation en famille. Les rotationnels et célibataires géographiques perdent-ils des voyages ?

Direction : on laisse aux filiales la possibilité d'apprécier si un voyage de congés est possible avant la démobilisation (cas de la famille partant en congés d'été et le salarié revient ensuite en filiale...).

Le secrétaire du CCE propose de lire 2 lettres de mécontentement en provenance du Gabon et de l'Angola, adressées au Président de la Commission demandant à le porter à la connaissance du CCE. Environ 150 personnes en Angola ont signé une pétition. La Direction, CFDT et CFE-CGT ne souhaitent pas entendre lecture de ces courriers !

La CFDT prend acte des mesures envisagées.

Le secrétaire du CCE lit une délibération exprimant la détérioration des conditions d'expatriation et l'opposition du CCE aux mesures envisagées et demandant l'ouverture de négociations.

Vote : 11 pour et 2 abstentions (CFDT).

Rapport du Président de la Commission SEST (Sécurité Environnement Santé au Travail)

L'utilisation du Jack Ryan devient douteuse.

Les règles d'or : se préoccuper des prestataires.

Le torchage représente 2 mois de la consommation en France.

Santé au travail : nouveau test tuberculose : mise en œuvre à examiner ?

Dispositifs RPS : la visite médicale reste un moyen de détection des RPS.

Suivi médical : le maintien de la visite obligatoire annuelle devrait être un standard chez Total.

Evacuation sanitaires (EVASAN) : il serait intéressant d'avoir un bilan par filiale et typologie.

Rapport des présidents des commissions conventionnelles

Rapport du Président de la Commission économique (Bernard Séraissol)

Le Président détaille les points importants soulignés par la commission, relatifs à l'intéressement/ participation (cf. cahiers du mois de mai).

Par ailleurs la Direction a répondu en mai aux questions posées lors du CCE de mars, relatives aux comptes des sociétés Total SA et Elf EP. Certaines réponses ne correspondent pas aux attentes légales de l'expert. En conséquence, le Président de la Commission acte ces manques et propose de voter une délibération permettant à l'expert de terminer sa mission. *La Direction refuse d'inscrire le point à l'Ordre du jour. Les élus demanderont, par courrier signé par une majorité d'élus, la tenue ultérieure d'un CCE extraordinaire.*

Rapport du Président de la Commission Information Aide au logement :

La commission, présidée par la CFE-CGC, ne s'est pas tenue. Comme une réunion annuelle est obligatoire, il reste un semestre pour la tenir...

Désignation d'un membre de la commission SEST :

La CFE-CGC donnera, avant le CCE de septembre, le nom du membre CFE-CGC qui remplacera celui qui a démissionné en avril.

Marché intérieur du gaz naturel en Europe et 3^{ème} Directive - mesures prises par TIGF (F Lainé)

Directive relative à l'énergie :

TIGF doit se doter de ses propres dispositifs et être séparé patrimoniallement. Transposition en mai 2011 au niveau état Français. Audit par le CRE : rapport à destination de l'UE.

Question RH: au 1^{er} janvier 2012, fin des détachements de personnel.

Point sur les négociations terminées : accord du 26 avril sur la participation, à compter de 2012. Accord sur l'intéressement séparé. Adoption de la CCNIP à TIGF par accord du 26 avril.

Chantiers en cours de négociations: épargne salariale, dialogue social (fonctionnement du CE, entre 130 et 140 détachés aujourd'hui), conditions de travail : durée, mobilité et missions.

Communication auprès des collaborateurs : 2 réunions (conventions) avec 300 participants, diffusion de journaux, tournée des sites (une vingtaine).

Information individuelle : chaque collaborateur sera rencontré par les équipes RH, le nouveau régime sera le plus proche de celui de Total, simulation de rémunération, signature du contrat si le salarié est d'accord.

Débat :

Motivations de la 3^{ème} Directive : favoriser la concurrence pour abaisser les prix du gaz pour le consommateur.

Quel processus pour les salariés voulant revenir chez Total ? le salarié en discutera avec le GC TIGF. Il y aura changement de contrat de travail. L'épargne salariale TIGF perdurerait (pas forcément sur des actions Total), mais le salarié ne pourrait plus l'alimenter.

Gestion des Prêts sociaux ? Cela n'a pas été encore examiné mais le portage du prêt peut être envisagé.

CET : à examiner.

Salariés souhaitant rester chez Total : une quarantaine de personnes avaient exprimé ce souhait. En cas de refus, lettre de l'employeur Total actant le refus. Ce document servira de preuve à la CRE. TIGF sera en infraction jusqu'au reclassement du salarié mais montrera que TIGF a fait des efforts.

Eléments de la CCNIP TIGF ? dispositif proche de celui de Total SA. L'ancienneté est en ligne avec celle de Total, sans prime d'ancienneté chez les cadres.

Signification de TIGF : il ne signifie plus Total Infrastructure Gaz France depuis plus de 2 ans ! (*ndlr ; cela avait été signalé à la Direction lors de la consultation sur les accords CET 2011 mais elle n'en a pas tenu compte !*)

4 - CPC OETAM des 22 et 23 juin 2011

par Bernard DEDIEU

La commission CPC ETAM s'est réunie les 22 et 23 juin 2011 à Pau.

La CPC a examiné les demandes individuelles formulées par les salariés OETAM d'Elf EP en matière de Promotions et Avancements 2011. Le tableau de synthèse des résultats de l'examen des recours par la CPC est fourni ci-après.

La Commission a observé que cette année encore le Groupe Total, malgré les résultats prometteurs en termes de bénéfices, favorise d'avantage ses actionnaires au détriment de ses salariés. Une baisse importante et constante des promotions/avancements depuis 2005 traduit cette politique.

Quelques chiffres démontrent cette tendance qui s'accroît d'année en année :

- 103 évènements seulement pour cette campagne 2010/2011,
- Sur 69 avancements, 51 sont distribués au bout de 5 ans, 14 à 4 ans,
- Sur 34 Promotions, 18 sont distribuées au bout de 5 ans, 10 à 4 ans,
- 7 ont bénéficié d'un événement à 3 ans et 3 à 2 ans.

Les élus de la commission Paritaire de Conciliation OETAM et sa présidente Pascale Forgues constatent que :

- La moyenne des événements passe à 4 ans,
- Le pourcentage d'événements diminue,
- Les promotions sont de moins en moins nombreuses,
- Les refus d'automatismes n'ont pas diminué.
- A noter, les avis sont signés et donnés par les Directeurs, faits de plus en plus fréquents (auparavant c'était la hiérarchie directe qui donnait son avis car la mieux placée au contact permanent avec le salarié).
- Lors des CPC, ce n'est plus la hiérarchie directe qui se déplace. Il semblerait que des consignes soient données pour que se soit les Hiérarchies N+2 niveau chef département malgré la volonté de certaines hiérarchies à vouloir se déplacer et témoigner favorablement en faveur du salarié.
- Pression sur les salariés pour les décourager à se défendre en CPC en minimisant le rôle de la CPC.

- Les GC ne jouent plus leur rôle et ne suivent pas les salariés qu'ils sont censés gérer. Il apparaît que beaucoup n'ont jamais rencontré leur GC. Certains ont convoqué en vitesse avant la CPC les salariés qui ont décidé de déposer un dossier, mais pour les décourager.
- Les avis formulés par les GC sont la plupart défavorables aux salariés et sont souvent un copié-collé sans aucune prise en compte de la particularité du cas.

Les résultats de la commission :

Il n'y a pas eu d'avis négatif cette année.

Sur 21 dossiers examinés, 12 ont eu un avis favorable soit 57 % des demandes.

16 demandes de promotion (y compris de transformation, avancement--> promotion)		5 demandes d'avancement		Total	
Avis favorable	Dos-à-dos	Avis favorable	Dos-à-dos	Avis favorable	Dos-à-dos
11	5	1	4	12	9

5 - Commission Santé au Travail UNSA - Mai 2011

Par Elisabeth CHARRIN

Historique de la commission

Cette commission a été créée au sein de l'UNSA fin 2005 pour répondre « syndicalement » aux exigences du 1^{er} Plan Santé Travail (PST 1) gouvernemental qui mettait déjà l'accent sur la prévention des risques psychosociaux.

La commission vise à réunir des représentants de sociétés du secteur privé et de la Fonction publique afin d'échanger sur des sujets de santé au travail en lien avec la législation et l'actualité, juxtaposant ainsi diverses expériences de terrain et compétences aptes à enrichir la réflexion du groupe, donner des outils à chacun et permettre à l'UNSA de se positionner et diffuser une information pertinente dans ses diverses parutions.

En Février 2007, il m'a été demandé de reprendre la coordination, ce que j'ai assuré jusqu'en Septembre 2009. Cette période a été bénéfique car ce fut un moyen de faire participer le SICTAME de façon active à des débats « santé au travail » sur un plan national, tout en créant un réseau relationnel et une source documentaire.

Mais les activités de cette commission, de mon point de vue trop peu axées sur des mesures concrètes, m'ont amené à passer la main tout en restant dans l'échange d'informations et le suivi des travaux mais à distance. Depuis mars dernier, je participe à nouveau à cette commission mais en tant que « simple » membre et propose ci-après un aperçu des travaux et débats en cours.

Plan Santé au Travail N° 2 (PST 2)

Un 2^{ème} Plan Santé Travail 2011-2014 est paru en septembre 2010 pour la mise en place duquel l'UNSA et les autres organisations syndicales avaient été auditionnées à l'Assemblée nationale en Septembre 2009. Les participants avaient unanimement souligné que les objectifs du premier plan n'avaient pas été atteints mais qu'une réflexion était amorcée laquelle restait à poursuivre.

Les quatre axes principaux du PST 2 :

- Améliorer la connaissance en santé au travail.
- Poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels (les RPS et TMS font partie des risques prioritaires).
- Encourager la démarche de prévention des risques dans les entreprises, notamment les PME et les TPE.
- Pilotage du plan, communication, développement et diversification des outils.

Actuellement, la commission de l'UNSA travaille donc sur ce PST n° 2 ainsi que sur l'actualité toujours très riche de la santé au travail. Un tract va être élaboré sur le harcèlement afin de donner des pistes telles que la commission juridique de l'UNSA.

Négociations Risques Psycho Sociaux (RPS)

Du fait de l'obligation légale, les accords RPS sont négociés peu à peu dans les entreprises. Le bilan est suivi par le Ministère du Travail et un accord de branche sera envisagé en l'absence d'accord interne. Pour résumer la littérature sur le sujet, on peut citer un certain nombre de critiques :

- seulement 234 accords signés en avril (ajoutons celui de Total en Mai !!),
- il s'agit le plus souvent d'accords de méthode,

- le CHSCT est le plus souvent absent du pilotage ou intervient au mieux sous forme d'une commission,
- les textes tendent à négliger l'identification des risques (on en sait quelque chose !) ?
- les accords semblent souvent destinés à satisfaire une obligation légale et à dédouaner l'employeur devant la justice.

L'avis des syndicats est dans l'ensemble mitigé tel qu'illustré par l'interview de Bernard Salengro (ancien médecin du travail et syndicaliste CFE-CGC) à Carrière et Management le 28/4 « *ce n'est que de la poudre aux yeux ! ... le stress n'est pas reconnu comme maladie professionnelle...* ».

La commission soulève que l'organisation du travail est un facteur de risques par définition sur lequel l'employeur doit veiller selon une obligation du Code du travail. Il appartient donc au syndicat via ses représentants d'inclure ce risque dans les négociations. Il est ajouté que la loi demande aux CHSCT de veiller aux conditions de travail, avec possibilité d'expertise si nécessaire. Tout refus de l'employeur doit être acté au PV, lequel encourt la « faute inexcusable » en cas d'accident.

L'ensemble des participants souligne que le rôle du syndicat et donc de la commission consiste à bien rappeler les outils et prérogatives des IRP, notamment du CHSCT.

Pénibilité

Suite à la réforme des retraites du 9 novembre 2010, un décret du 30 mars 2011 précise que certains assurés pourront bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans... sur avis d'une commission, dans la mesure où ils font état d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % et ont été exposés pendant 17 ans à un facteur de risque (tel que défini par le texte). Le problème soulevé par la commission est que la reconnaissance de la pénibilité est ainsi conditionnée par le handicap avéré et encore faut-il qu'il le soit immédiatement car certains effets sont à long terme, après une durée d'exposition de 17 années (pourquoi 17 ??) et sous forme de « réparation » par un droit à retraite anticipée de 2 ans. La commission considère que la loi est en désaccord avec la prévention des risques professionnels qui oblige notamment à notifier dans le document unique l'identification des risques et des moyens pour y remédier. C'est une remise en cause du Code du travail lequel vise à protéger les salariés. Autrement dit, la réparation par le « gain » de 2 ans revient à un rachat de la prime de risque puisque les salariés vont accepter les risques et avec un peu de « chance » se verront gratifiés de 2 années en fin de carrière pour un handicap permanent entre 10 et 20 %. Et rien à espérer s'ils n'ont subi la pénibilité que 16 ans et si l'incapacité est reconnue tardivement ou déclarée inférieure à 10 %. Négocier en ces termes revient à s'engager dans une pénibilité éventuellement remboursable. La question se pose différemment selon les générations car une réparation peut être bienvenue pour les salariés en fin de carrière puisqu'il s'agit de réparer « le mal déjà fait » ; par contre, on ne peut engager les générations à venir sur une **pénibilité garantie mais remboursable**. La commission incite l'UNSA à un positionnement ferme dans les négociations d'accords ¹ à venir sur ce qui est considéré comme une régression sociale. A suivre...

Divers

La commission continue les parutions régulières dans le « 2 pages Santé au Travail » (anciennement Transversale) qui nous est envoyé et de toute façon disponible sur le site UNSA. Un numéro spécial prévention est prévu pour la rentrée.

Des groupes de travail s'attacheront à des thématiques : CHSCT dans la fonction publique, Document Unique, santé au travail dans les PME... et l'actualité.

6 - Comité de contrôle RECOSUP-PERCO 24 Juin 2011 à la tour Coupole

par Bernard BUTORI

Le SICTAME-UNSA y était représenté par Bruno Henri et Bernard Butori.

Parmi les points à l'ordre du jour :

RECOSUP

Le dispositif couvre les sociétés Total SA, Total RM, Elf EP, Total Lubrifiants, CDF Energie, Total EP France, TIGF, Totalgaz, Total Fluides. Le nombre de comptes ouverts est de 24 691 à fin 2010, dont 23 % ne reçoivent plus de cotisations, la plupart de ces comptes non alimentés correspondant à des CDD terminés. Les versements

¹ Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action négocié relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012.

totaux effectués sur RECOSUP au titre de 2010 se montent à 18,9 M€ dont 1/3 versés par les salariés et 2/3 par l'employeur. En 2010, il y a eu 713 sorties du régime dont 494 sorties en capital pour retraite, 185 sorties pour liquidation en rente, 27 pour décès, 5 en rachat du capital et 2 en transfert externe. Le montant moyen de capital constitutif de rente s'élève pour 2010 à 16 970 €. L'encours global est passé de 128,1 M€ à 148,6 M€ entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2010. Les 2/3 de l'encours sont placés sur le fonds en euros. Le nombre de rentiers est passé de 345 à 529 avec un âge moyen de 63 ans et un montant moyen de rente annuelle de 951 €. Rappelons que les rentes sont payées trimestriellement à terme échu.

PERCO

Le dispositif est alimenté volontairement par les salariés des sociétés Total SA, Total RM, Elf EP, Total Lubrifiants, CDF Energie, Total EP France, TIGF, Totalgaz et TACS. Les sommes ainsi versées sont abondées à 300 % par l'employeur dans la limite de certains plafonds. En 2010, 19 398 salariés ont effectué des versements pour un total, y compris l'abondement, de 40,5 M€. Les versements proviennent pour 5,7 % de la participation, 19 % de l'intéressement, 17,7 % de versements volontaires et de l'abondement pour 57,6 %. 27,6 % de ces versements se font en gestion autonome, 64,8 % en gestion pilotée dynamique et 7,6 % en gestion pilotée prudente. Près de 40 % des sommes versées l'ont été sur le fonds ACTIONS EUROPEENNES, suivi d'OBLIGATIONS, DIVERSIFIE OBLIGATIONS, DIVERSIFIE ACTIONS, MONETAIRE et AXA GENERATION SOLIDAIRE. Au 31 décembre, l'encours global se montait à 218 M€. Le taux d'adhésion des salariés au dispositif est de 96 %.

Le cabinet FIXAGE a présenté son rapport de suivi concernant RECOSUP

A noter que le taux de revalorisation des contrats pour 2010 est de 3,85 % net de frais sur l'actif, contre 4 % en 2009. A l'issue de cette présentation, les représentants des Organisations Syndicales ont émis le vœu suivant : *« Les représentants des organisations syndicales au Comité de contrôle regrettent l'information insuffisante et lacunaire (peu d'informations sur la répartition des actifs du portefeuille) relative à l'actif du compte de support en Euros alors que le risque de crédit s'accroît, notamment pour certains émetteurs publics (Etats) ou privés à dominante financière, dans lequel le portefeuille général multi-entreprises CNP semble notablement investi. Lors de la sélection de CNP pour gérer l'accord RECOSUP, une des motivations de l'adhésion au portefeuille général multi-entreprises CNP fut la rentabilité élevée des obligations dont le portefeuille général était alors détenteur. Or, la part des encours gérés au titre du contrat RECOSUP (98M€) représente 4,4% dudit portefeuille au 31/12/2010, en baisse par rapport à 2009. En outre, la rentabilité de ce fonds diminue.*

L'entreprise avait initialement indiqué dans le passé que le montant minimal pour disposer d'un portefeuille dédié était de 50 M€, puis 150 M€ (compte rendu du comité du 13 novembre 2008). Or, le fonds Total Obligations, dont l'actif est géré directement par une société de gestion, a eu pendant de nombreuses années un actif net inférieur à 100 M€ (152 M€ au 31/12/2010). De plus, la gouvernance de ce fonds a permis de réduire l'exposition au risque de défaillance d'émetteurs. D'ailleurs, les représentants des organisations syndicales au Comité de contrôle estiment que, compte tenu de la situation actuelle, le poids commercial et l'image de Total conduiront différents organismes assureurs à porter un intérêt particulier à la gestion d'un canton dédié aux salariés et retraités de Total. C'est pourquoi les représentants des organisations syndicales au Comité de Contrôle émettent le vœu que l'entreprise sollicite le Comité de Contrôle pour la mise en place d'un canton dédié en remplacement de l'actuel compte de support en Euros. Il conviendra à ce moment de convenir s'il s'agit d'un transfert du contrat vers un contrat de même nature d'un autre organisme assureur. »

Le cabinet FIXAGE présente ensuite son rapport de suivi sur PERCO

Tous les fonds surperforment leur indice de référence à l'exception de TOTAL DIVERSIFIE à dominante obligations.

Sont enfin examinées les modifications qui viennent d'être apportées aux dispositifs RECOSUP, PERCO et PEC

- Outre les prélèvements obligatoires opérés sur le salaire au titre de RECOSUP, les salariés ont désormais la possibilité d'alimenter le dispositif RECOSUP par des versements volontaires, soit par prélèvements (mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel) sans frais pour le salarié, soit par versement ponctuel par chèque avec 8 € de frais pour chaque versement. Ces versements volontaires sont fiscalement déductibles dans le cadre et dans les limites prévues par la législation en vigueur (similaire au PERP).

- De nouvelles possibilités de versements sur le PERCO sont désormais ouvertes notamment par affectation de jours transitant dans le Compte Epargne Temps avec abondement de 25 %.
- Possibilité de passer de la gestion pilotée à la gestion autonome pour le PERCO.
- Les plafonds d'abondement du PEC ont été revus en hausse à savoir 125 € par mois et 1 500 € par an ; les versements pouvant être mensuels ou ponctuels notamment par utilisation de la participation ou de l'intéressement.

7 – Comité de groupe : Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 1^{er} juin 2011 par Bernard BUTORI

Par son arrêt du 1^{er} juin 2011 (*que vous pouvez retrouver sur le site Internet du SICTAME : <http://www.sictame-unsatotal.org>*), la Cour d'appel de Versailles condamne Total dans l'affaire Comité de Groupe Total, qui opposait le SICTAME à Total ainsi qu'aux autres syndicats depuis 2004.

Après avoir perdu en 1^{ère} instance et en Cour d'appel (qui avait donc inversé la jurisprudence), le SICTAME s'était pourvu en cassation. La Cour de cassation avait donné raison au SICTAME.

Le SICTAME est alors revenu devant la cour d'appel autrement composée qui, ce mercredi 1er juin 2011, a rendu l'arrêt suivant (extrait) :

La cour,

Statuant par défaut et en dernier ressort

Infirme en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 8 juin 2007 entre les parties, par le tribunal de grande instance de Nanterre ;

Statuant à nouveau :

Annule l'accord sur le comité de groupe TOTAL conclu le 15 septembre 2004 entre le direction générale de TOTAL et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ;

Y ajoutant :

Condamne la société TOTAL à verser au syndicat SICTAME la somme de 5 000 € (cinq mille euros) de dommages et intérêts et celle de 5 000 € (cinq mille euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette les demandes des organisations syndicales intimées formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société TOTAL aux entiers dépens de l'appel autorisation étant donnée aux avoués de les recouvrer conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Ingrid Andrigh conseiller faisant fonction de président de la 14^{ème} chambre et par Marie-Pierre Lomellini, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Pour plus de détails sur cette affaire, vous pourrez vous reporter au tract SICTAME-UNSA du 29 avril 2010 :

"*Qui veut casser le SICTAME ?*" accessible sur le site Internet du SICTAME, à l'adresse :

http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2010/2010_04-29_qui_veut_casser_le_SICTAME.pdf

Cet arrêt est favorable au SICTAME et Total y est condamné, dans le respect d'une jurisprudence que la Cour de cassation avait utilement rappelée dans son arrêt du 30 mars 2010.

L'accord sur le Comité de groupe de Total du 15 septembre 2004 est annulé.

De facto, les accords postérieurs à celui de 2004 relatifs au Comité de Groupe sont tout aussi irréguliers que celui-ci.

La question est, à présent, de savoir quelle sera la conduite de Total et les enseignements que la Direction va tirer de cette affaire :

Va-t-elle enfin se conformer à la loi, comme elle s'y engage de par sa charte éthique ou va-t-elle continuer à imaginer d'autres stratagèmes pour maintenir le SICTAME hors du jeu d'un certain dialogue social, ce qui confirmerait un caractère manœuvrier que nous avons si souvent déploré et dénoncé ?

Tout ceci ne serait bien sûr pas arrivé si Total avait associé le SICTAME à la négociation de l'accord relatif au Comité de Groupe, comme le prévoit le Code du Travail, au lieu de l'en écarter par des manœuvres et des arguties qui se sont révélées vides de sens.

Pour plus de détails, on se reportera aux échanges de courrier avec la Direction et au tract repris en fin des présents Cahiers.

8 - Bon à savoir : Bien préparer son départ à la retraite (extrait de la revue Capital)

Durée de préavis, délai de traitement du dossier... partir à la retraite ne s'improvise pas.

Même si vous avez accompli la totalité de votre carrière professionnelle dans le régime des salariés, la **liquidation** de votre retraite n'interviendra pas automatiquement. A vous d'en faire la demande auprès de vos caisses de retraite. Aucun délai ne vous est imposé, mais il est recommandé de vous y prendre au moins 4 mois avant la date à laquelle vous souhaitez partir, si vous ne voulez pas avoir de « trou » entre votre dernier salaire et votre première **pension de retraite**.

Vous devez faire deux demandes distinctes : une auprès du régime de base et une auprès des régimes complémentaires, même si vous avez relevé de plusieurs groupes de retraite complémentaire différents. Seule exception à ce principe : si vous partez dans le **cadre** des dispositifs de retraite anticipée (carrière longue ou handicap), vous n'avez qu'une seule demande à déposer auprès du régime de base. Il se chargera d'informer vos caisses de retraite complémentaire qui prendront alors contact avec vous.

Pour la retraite de base, il suffit de remplir et d'envoyer directement votre demande de retraite par Internet sur le site de l'assurance retraite à partir de 59 ans et 8 mois. Vous pouvez aussi présenter votre demande par écrit, en remplissant l'imprimé « demande de retraite personnelle » que vous pouvez vous procurer auprès de votre caisse ou télécharger sur Internet.

Pour les retraites complémentaires, vous pouvez vous adresser au Cicas - Centre information conseil et accueil des salariés - le plus proche de votre domicile qui vous aidera à constituer votre dossier et le transmettra directement à la caisse compétente. Vous pouvez aussi faire votre demande en ligne. Soit directement sur le site de votre groupe de retraite, soit sur le site commun Agirc/Arrco. Si vous préférez déposer votre demande par écrit, vous devrez remplir un formulaire de demande de retraite complémentaire et l'adresser à votre dernière caisse de retraite complémentaire.

N'oubliez pas non plus d'informer votre employeur, en respectant un délai de préavis de deux mois minimum si vous avez plus de deux ans d'ancienneté dans votre entreprise (pour une durée d'ancienneté comprise entre 6 mois et deux ans, ce délai est d'un mois).

Si vous avez plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, votre employeur est tenu de vous verser une indemnité de départ en retraite. Son montant légal est d'un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, d'un mois après 15 ans, d'un mois et demi après 20 ans et de deux mois après 30 ans. Mais la convention collective applicable dans votre entreprise (ou votre contrat de travail) peut prévoir une indemnité d'un montant supérieur et/ou prévoir le versement d'une indemnité même si vous n'avez pas 10 ans d'ancienneté. Cette indemnité est imposable en totalité, en principe l'année de votre départ. Mais vous pouvez demander à bénéficier d'un système d'étalement de votre imposition afin d'atténuer la progressivité de l'impôt.

Nathalie Cheysson-Kaplan (extrait de Capital du 24 juin 2011)

9 - LE DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		T							
2		O							
3		T							
4		A							
5		L							
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									

Horizontalement

1	Vieille clé - Agence pour la Protection des programmes - Samarium.
2	Pays où l'on paie en 'colon' (2 mots)
3	Récipients en terre.
4	Débordant de tendresse.
5	Rides - Héros troyen.
6	Peut être poussé.
7	Prendre la poudre d'escampette - Placé.
8	Larges cuvettes.
9	Répéta.
10	Emerises - Coutumes.
11	Ujyamada - Du côté de Tokyo.
12	Pardonne les délits.
13	Port du midi - Va comme une âme en peine.

Verticalement

1	Unité centrale dans l'ordinateur - Contrat Première embauche - Rassembles.
2	TOTAL - Religion de Pamukalie.
3	Avec application.
4	Il y fait chaud - Bourgade du Pays de Loire - Raccourci de c'est-à-dire.
5	S'en aller mais à la première personne de l'indicatif ; je ... - Grinces.
6	Renifler l'herbe à Nicot - Révolte de bambin - Petite sainte.
7	Eteints - But.
8	Planche de turlupins - Sorti d'un clan familial - Erbium.
9	Diplômes universitaires - Un corps qui rayonne.

Solution à la grille d'avril-mai 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	S	Y	N	D	I	C	A	T
2	I	S	O	P	S		G	I
3	C		R		A	G	A	R
4	T	A	M	A	T	A	V	E
5	A		A	V	I	L	E	T
6	M	U	L	A	S	E		S
7	E	T	E	L		T	U	

Commentaires :

AGAR = E406 dans les additifs alimentaires

10 - COURRIERS ENVOYÉS EN JUIN 2011

Courrier adressé le 14/06/2011 à Madame Malika HADJ-BOAZA (Directrice des Relations Sociales) par Bernard BUTORI (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet du courrier du 9 juin 2011 adressé à J.M. PRIGENT

Madame le Directeur des Relations Sociales,

Je réponds au courrier précité que vous avez adressé à M. Jean-Michel PRIGENT, courrier fort surprenant tant sur la forme que sur le fond.

Les reproches que vous adressez à M. Jean-Michel PRIGENT sont totalement infondés et particulièrement malvenus.

En effet, vous faites référence à une information qui a été adressée par courriel 'CONFIDENTIEL et PERSONNEL' aux adhérents expatriés du SICTAME-UNSA. Comment se fait-il que ce courriel, qui ne vous était aucunement destiné soit entre vos mains et que vous en fassiez état ? Que diriez-vous si je vous interpellais sur un message personnel et confidentiel que la direction aurait adressé à ses responsables ou ses correspondants ?

De plus, ce courriel n'était aucunement sous la signature de M. Jean-Michel PRIGENT ni envoyé par lui, comme vous le mentionnez à plusieurs reprises, mais a été signé et envoyé par M. Benoît CLERGEAT, militant SICTAME-UNSA que vous connaissez fort bien.

Ce courriel reprend un message à l'attention des adhérents SICTAME-UNSA expatriés et rend compte des dégradations apportées par la direction au contrat social des expatriés. Ce message a été préparé par les membres SICTAME-UNSA de la Commission Expatriation, dont l'un est aussi président de cette commission. Que ces qualités de membres et de président soient rappelées à nos adhérents expatriés est tout à fait normal et vous n'avez point à nous dire comment doivent être libellées les messages internes au syndicat et destinés à ses adhérents. Votre courrier constitue une ingérence inacceptable dans le fonctionnement et la communication interne de notre syndicat. De toute évidence, nous avons là une tentative d'intimidation de nos représentants à la commission expatriation et de son président afin de les réduire au silence et empêcher toute libre expression de leur part ; à moins que vous ne souhaitiez contrôler et censurer, le cas échéant, l'information que notre syndicat destine à ses adhérents ? Cela est intolérable et il y a vraiment lieu de s'indigner !

Les expatriés sont tout aussi en droit de s'indigner, face à la dégradation continue de leur contrat social. La direction aurait tort de sous-estimer l'exaspération croissante chez les expatriés et d'ignorer l'expression en ce sens des expatriés et de leurs représentants.

Afin d'améliorer le dialogue social et les relations sociales concernant les expatriés, nous renouvelons notre demande d'ouverture de négociation en vue de définir un socle minimal protocolaire applicable aux expatriés. Par ailleurs, et en l'absence de dispositions protocolaires, vous ne devez pas oublier que toute modification des règles applicables aux expatriés et rotationnels doivent faire l'objet d'une information auprès des intéressés et auprès des IRP, ainsi que l'a utilement rappelée l'Inspection du Travail. Ne pas le faire serait contrevenir à la Charte éthique de l'entreprise et à son Code de conduite, qui commandent à chacun « *de se conformer strictement aux lois et règlements applicables* ».

Veillez croire, Madame le Directeur des Relations Sociales, à l'assurance de ma considération distinguée.

Courrier adressé le 28/06/2011 à Madame Malika HADJ-BOAZA (Directrice des Relations Sociales) par Bernard BUTORI (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet du mail envoyé à nos adhérents en Angola

Madame le Directeur des Relations Sociales,

Les éléments que vous apportez dans votre réponse du 16 juin 2011 à mon courrier du 14 juin corroborent parfaitement ce que je vous y exposais.

Les membres SICTAME-UNSA de la Commission Expatriation du CCE UES Amont Holding, dont l'un assume la présidence de cette commission, ont rédigé un message d'information à l'attention des « Adhérents » expatriés ou ... futurs expatriés de l'été ou qui s'ignorent ! », ainsi que le confirme le texte que vous m'avez retransmis.

Ce message, rédigé en interne SICTAME, a ensuite été envoyé à nos adhérents SICTAME et à eux-seuls, avec un mot d'accompagnement de Benoît Clergeat. Il s'agit là d'une communication interne à notre syndicat. Celle-ci ne saurait donc être soumise à un quelconque contrôle ou critique de votre part.

Il apparaît que les expatriés de la filiale Angola ont récupéré une partie du message adressé à nos adhérents et s'en sont servis pour interpellier la direction sur la détérioration de leurs conditions d'expatriation. Cela est leur droit le plus légitime.

Ceci étant, la Direction devrait mesurer l'exaspération et l'indignation, qui vont croissant, tant dans la population expatriée que dans celle effectuant des rotations ou des missions à l'étranger, ceci en raison des incessantes attaques qu'ils subissent dans leur contrat social et qu'illustrent, à nouveau, les modifications des règles qui leur sont applicables, que vous comptez présenter lors du CCE du 30 juin prochain.

Nous invitons donc la Direction à cesser ces attaques et ces remises en cause et à reconnaître l'apport primordial de ces populations à la bonne marche de l'entreprise et à la formation de ses résultats. Il vous appartient de prendre en compte les demandes des expatriés concernant le respect de leur statut et des engagements pris, ainsi que l'expression de leurs représentants et notamment celle émanant du CCE.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame le Directeur des Relations Sociales, l'expression de mes salutations distinguées.

Courrier adressé le 08/06/2011 à M. Christophe de MARGERIE (Président Directeur Général de Total SA) par Adam BOUAZIZ (Président du SICTAME-UNSA) et Bernard BUTORI (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet du comité de groupe

Monsieur le Président,

L'information parue, ce 1^{er} juin 2011, sur l'intranet de la société, relative à la « *décision de la cour d'appel de Versailles sur l'accord constitutif du Comité de Groupe* », nous paraît erronée à plusieurs titres et appelle de notre part les commentaires suivants :

- l'accord constitutif du Comité de Groupe est l' « *Accord portant création du Comité de Groupe TotalFinaElf* » du 4 juillet 2000 et non pas celui du 15 septembre 2004 ;
- la cour d'appel de Versailles a annulé l'accord du 15 septembre 2004, mais aucunement l'accord constitutif du Comité de Groupe du 4 juillet 2000 ;
- il est faux de dire que « *le Comité de Groupe n'a aujourd'hui plus de base légale* ». Celui-ci existe toujours et ceci dans le cadre de l'accord du 4 juillet 2000.

Par ailleurs, l'information diffusée sur l'intranet n'est pas 'fair-play' vis-à-vis du SICTAME. Elle tend à rejeter la responsabilité de la situation actuelle sur le SICTAME, alors que cette situation est de la seule responsabilité de la Direction de Total.

En effet, si le SICTAME n'a pas participé à la négociation de l'accord de 2004, ce n'est pas parce qu'il n'était pas représentatif au niveau du Groupe, mais parce que la DRH de Total n'a pas respecté les dispositions du Code du Travail et a enfreint, de ce fait, la Charte éthique et le Code de conduite qui commandent à chacun « *de se conformer strictement aux lois et règlements applicables* ». Le protocole de 2004 était irrégulier du fait que le

SICTAME n'a pas été convié à sa négociation, alors qu'il aurait dû l'être et c'est pour cela que ce protocole a été annulé. Il aura fallu que le SICTAME recoure à la chambre sociale de la Cour de cassation et retourne auprès de la cour d'appel de Versailles pour que ces règles de droit, qui n'auraient jamais dû être bafouées, soient rappelées.

Nous espérons que la DRH cessera désormais toute manœuvre visant à écarter le SICTAME d'un certain dialogue social et aura le souci de respecter le choix des salariés quant aux délégués appelés à les représenter.

Afin de permettre au Comité de groupe de fonctionner, le SICTAME demande une réunion de mise en place de ce comité conformément aux dispositions de l'accord du 4 juillet 2000 et demande que lui soient fournis les éléments de calcul des effectifs et des élus permettant l'attribution des sièges.

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

Réponse de la direction adressée par M. Le Cloarec (Directeur des Relations Sociales) à Bernard Butori (Coordinateur SICTAME-UNSA) et Adam Bouaziz (Président du SICTAME-UNSA) le 17 juin 2011 suite au courrier du 8 juin 2011:

Messieurs,

Nous répondons à votre courrier du 8 juin 2011 adressé à Monsieur de MARGERIE dans lequel vous avancez que l'annulation de l'accord du Comité de Groupe du 15 septembre 2004 par la Cour d'Appel de Versailles dans son arrêt du 1er juin aurait pour effet de faire « revivre » l'accord du 4 juillet 2000 portant création du Comité de Groupe TOTAL.

L'accord du 4 juillet 2000 prévoyait expressément en son article 7-2 qu'il était conclu pour une durée de deux ans et qu'il était renouvelable par tacite reconduction. Il n'a de fait pas été reconduit tacitement puisque de nouvelles négociations ont été engagées en 2004.

Cet accord est donc caduc et nous ne pouvons juridiquement nous y référer pour « une réunion de mise en place » ainsi que vous le suggérez.

Nous allons donc initier une nouvelle négociation dont nous vous transmettrons prochainement le calendrier.

Nous prions de croire, Messieurs, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Copies : MM. Les Coordinateurs Syndicaux Groupe (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Fa)

Courrier adressé le 27/06/2011 à M. Patrice LE CLOAREC (Directeur des Relations Sociales) par Adam BOUAZIZ (Président du SICTAME-UNSA) et Bernard BUTORI (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet du comité de groupe

Monsieur,

Par courrier du 17 juin 2011, faisant réponse au courrier du 8 juin que nous avons adressé à M. Christophe de Margerie, PDG de Total SA, vous nous indiquez que l'accord constitutif du Comité de groupe du 4 juillet 2000 serait caduc du fait qu'il était renouvelable par tacite reconduction et que des négociations ont été engagées en 2004.

Comme vous l'indiquez dans votre courriel du 17 juin 13h35, adressé à M. Bernard Butori, l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 1^{er} juin 2011 a annulé l'accord relatif au Comité de groupe du 15 septembre 2004. La cour n'a cependant aucunement annulé l'accord du 4 juillet 2000 et vous ne sauriez arguer des négociations de 2004 pour prétendre à la caducité de cet accord de 2000.

En effet, les négociations de 2004 sont tout aussi illégales que l'accord auquel elles ont abouti et ne peuvent donc être invoquées comme vous le faites.

La tacite reconduction s'impose donc et oblige à la mise en place du Comité de groupe dans la configuration et selon les modalités prévues par l'accord de 2000. Toute autre interprétation révélerait de la part de Total la

volonté de trouver un nouveau stratagème pour écarter le SICTAME de cette instance, comme cela a été fait depuis des années, niant ainsi la véritable portée de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles.

Afin de permettre au Comité de groupe de fonctionner le plus rapidement possible, nous renouvelons donc notre demande de réunion de mise en place de ce comité conformément aux dispositions de l'accord du 4 juillet 2000 et vous demandons de nous fournir les éléments de calcul des effectifs et des élus permettant l'attribution des sièges. Afin d'éviter tout contentieux ultérieur, vous voudrez bien nous préciser les syndicats invités à cette réunion.

Nous vous demandons d'arrêter la date de cette réunion, en concertation avec les parties intéressées. En effet, dans votre courriel du 17 juin, vous nous demandez de réserver les dates du 8 septembre et du 29 septembre 2011. Ce faisant, vous ne tenez aucun compte du fait que le CCE UES Amont Holding Total se réunit le 8 septembre et que, par courrier du 13 janvier 2011 dont vous étiez aussi destinataire (voir copie ci-jointe), le SICTAME-UNSA a informé la Direction qu'il serait indisponible le 29 septembre 2011.

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



Le SICTAME-UNSA vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Quand TOTAL perd en justice...

...et que la DRH ne reconnaît pas ses torts et manipule l'information

Si vous êtes un lecteur attentif de l'**intranet société**, vous aurez relevé le **communiqué de la DRH**, en date du 1^{er} juin 2011, sous le sigle « RH – Dispositifs Sociaux », ainsi libellé :

France : décision de la cour d'appel de Versailles sur l'accord constitutif du Comité de Groupe

« Dans un arrêt rendu le 1er juin 2011, la cour d'appel de Versailles a annulé l'accord constitutif du Comité de Groupe du 15 septembre 2004. Cette instance de représentation du personnel de Total en France est tenue informée deux fois par an des grands projets et décisions stratégiques du Groupe.

L'arrêt de la cour d'appel s'inscrit dans un contentieux initié par le syndicat SICTAME il y a sept ans pour obtenir le droit de participer aux négociations sur la constitution du Comité de Groupe.

En 2004, seules les organisations syndicales représentatives dans toutes les branches du Groupe (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO) avaient été invitées à ces négociations. Le SICTAME, non représentatif au niveau du Groupe, n'y avait donc pas participé.

La cour d'appel de Versailles annulant l'accord de 2004, le Comité de Groupe n'a aujourd'hui plus de base légale. Une nouvelle négociation s'engagera dès que possible.

Cet arrêt n'a pas d'impact sur le Comité européen de Total, instance d'information des représentants du personnel au périmètre des filiales européennes ».

Ce communiqué de la DRH est un bel exemple de manipulation de l'information.

Comme vous le verrez, dans le courrier, repris ci-après, que le SICTAME-UNSA vient d'adresser au Président de Total, cette information est non seulement erronée mais aussi tendancieuse, en ce que la DRH n'y reconnaît pas ses torts et reporte la responsabilité de la situation sur la victime, c'est-à-dire le SICTAME.

S'il y a eu contentieux, ce n'est pas parce que le SICTAME voulait **obtenir le droit** de participer aux négociations sur la constitution du Comité de Groupe, mais parce que la DRH lui a dénié ce droit.

Le SICTAME **avait le droit** de participer à ces négociations ; c'est bien ce qu'ont confirmé la Cour de cassation et la cour d'appel de Versailles.

En concluant, dans son communiqué ci-dessus, que « *Le SICTAME n'y avait donc pas participé* » parce que « *non représentatif au niveau du Groupe* », la DRH reprend la raison (*illégal en fait*) qu'elle a invoquée devant la cour pour justifier l'exclusion du SICTAME de la négociation.

En fait, la DRH omet de dire qu'elle **n'a pas respecté les dispositions du Code du travail** qui prévoient que doit être associée à la négociation de tels accords « *toute organisation syndicale ayant obtenu des élus dans l'un au moins des comités d'entreprise ou d'établissement dépendant du groupe* », ainsi que l'a utilement rappelé la Cour de cassation dans son arrêt du 30 mars 2010, reprenant en cela une jurisprudence bien établie, déjà énoncée dans un arrêt de 1994.

Et c'est bien pour son non respect de la loi que Total a été condamné.

Courrier adressé à Monsieur Christophe de Margerie, PDG de Total, le 8 juin 2011 :

Monsieur le Président,

L'information parue, ce 1^{er} juin 2011, sur l'intranet de la société, relative à la « *décision de la cour d'appel de Versailles sur l'accord constitutif du Comité de Groupe* », nous paraît erronée à plusieurs titres et appelle de notre part les commentaires suivants :

- l'accord constitutif du Comité de Groupe est l' « *Accord portant création du Comité de Groupe TotalFinaElf* » du 4 juillet 2000 et non pas celui du 15 septembre 2004 ;
- la cour d'appel de Versailles a annulé l'accord du 15 septembre 2004, mais aucunement l'accord constitutif du Comité de Groupe du 4 juillet 2000 ;
- il est faux de dire que « *le Comité de Groupe n'a aujourd'hui plus de base légale* ». Celui-ci existe toujours et ceci dans le cadre de l'accord du 4 juillet 2000.

Par ailleurs, l'information diffusée sur l'intranet n'est pas 'fair-play' vis-à-vis du SICTAME. Elle tend à rejeter la responsabilité de la situation actuelle sur le SICTAME, alors que cette situation est de la seule responsabilité de la Direction de Total.

En effet, si le SICTAME n'a pas participé à la négociation de l'accord de 2004, ce n'est pas parce qu'il n'était pas représentatif au niveau du Groupe, mais parce que la DRH de Total n'a pas respecté les dispositions du Code du Travail et a enfreint, de ce fait, la Charte éthique et le Code de conduite qui commandent à chacun « *de se conformer strictement aux lois et règlements applicables* ». Le protocole de 2004 était irrégulier du fait que le SICTAME n'a pas été convié à sa négociation, alors qu'il aurait dû l'être et c'est pour cela que ce protocole a été annulé. Il aura fallu que le SICTAME recoure à la chambre sociale de la Cour de cassation et retourne auprès de la cour d'appel de Versailles pour que ces règles de droit, qui n'auraient jamais dû être bafouées, soient rappelées.

Nous espérons que la DRH cessera désormais toute manœuvre visant à écarter le SICTAME d'un certain dialogue social et aura le souci de respecter le choix des salariés quant aux délégués appelés à les représenter.

Afin de permettre au Comité de groupe de fonctionner, le SICTAME demande une réunion de mise en place de ce comité conformément aux dispositions de l'accord du 4 juillet 2000 et demande que lui soient fournis les éléments de calcul des effectifs et des élus permettant l'attribution des sièges.

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

Pour plus de détails sur cette affaire, vous pouvez vous reporter au tract :

« *Qui veut casser le SICTAME ?* » du 29 avril 2010,

que vous pouvez obtenir auprès du SICTAME (*voir contacts ci-dessous*) ou à l'adresse :

http://www.sictame-uns-total.org/communication/archivetracts2010/2010_04-29_qui_veut_casser_le_SICTAME.pdf

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL à la section syndicale de votre entreprise, ou bien à Paris/La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou à Pau : Bureau F16 CSTJF ;

ou téléphonez-nous au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris ; au 05.59.83.64.83 à Pau

NOM Prénom Lieu de travail : Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL

BULLETIN D'ADHESION

(à retourner à : SICTAME au choix : - Bureau 4E41 Tour Coupole La Défense -
Bureau F16 CSTJF à Pau ou à la section syndicale SICTAME de votre entreprise)

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

MATRICULE.....

ENTITE.....

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

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

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

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

SIGNATURE

Fait à, le.....

SICTAME-UNSA TOTAL :

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