



LES CAHIERS DU SICTAME

Mars 2011

SOMMAIRE

| | | |
|--|------|----|
| ★ L'éditorial | Page | 2 |
| ★ La vie des sections | Page | 4 |
| Retraités..... | Page | 4 |
| Paris UES Amont..... | Page | 5 |
| Pau UES Amont..... | Page | 6 |
| Total Raffinage Marketing Aval (Michelet et Spazio)..... | Page | 10 |
| Hutchinson Châlette..... | Page | 14 |
| ★ Bureau central du 4 mars 2011..... | Page | 16 |
| ★ CCE du 1 ^{er} mars 2011..... | Page | 18 |
| ★ CCE du 22 mars 2011 | Page | 20 |
| ★ CCE du 22 mars 2011 : Observations pour l'AG mixte de Total SA du 13 mai 2011..... | Page | 22 |
| ★ Négociation PEC PERCO CET | Page | 27 |
| ★ Risques Psycho Sociaux : position du CHSCT de Pau | Page | 28 |
| ★ Négociation Logements Locatifs du 10 mars 2011 | Page | 29 |
| ★ Groupe de travail « retours suite à absences prolongées » du 9 mars 2011 | Page | 31 |
| ★ Journée MIP Atlantique du 24 mars 2011 | Page | 32 |
| ★ De l'essence dans le gaz..... | Page | 33 |
| ★ Divertissement du cruciverbiste | Page | 35 |
| ★ Courrier envoyé en mars 2011 | Page | 36 |
| ★ Tracts distribués en mars 2011 | Page | 37 |

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

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

Alain OLIVE.

Ce mois-ci, je vous propose un éditto inhabituel, celui d'*Alain Olive*, Secrétaire général de l'UNSA qui a décidé de goûter à une retraite bien méritée.

En effet, au Conseil national UNSA des 16 et 17 mars 2011 à Paris, *Luc Bérille* sera le nouveau secrétaire général. Aussi, dans ce Cahier, je vous propose, pour rendre un modeste hommage à *Alain*, de prendre connaissance de son dernier éditto de Secrétaire général.

« *Editto Alain OLIVE Secrétaire général UNSA.*

L'efficacité syndicale aujourd'hui.

Il arrive que lors de débats ou de simples rencontres avec des salariés me soit posée une question extrêmement simple : « *à quoi sert le syndicalisme aujourd'hui ?* »

Le fait que cette question revienne souvent, prouve la distance qui existe entre nombre de salariés et les syndicats, entre ce que vivent les salariés et le rôle que les syndicats jouent dans leur quotidien. Cette interrogation que nous pouvons considérer comme incongrue et injuste, nous devons pourtant l'entendre et surtout ... y répondre.

Et il ne suffit pas d'expliquer que c'est au syndicalisme que l'on doit, historiquement, une grande partie des conquêtes sociales de ce pays, pour emporter l'adhésion.

Nous devons démontrer que le syndicalisme est efficace et pourrait l'être bien davantage encore dans l'avenir.

Trop souvent, le syndicalisme se cantonne sur le seul versant protestataire ;

Trop souvent dans notre pays, nous pensons qu'il suffit de dénoncer une injustice pour qu'elle cesse.

Nous devons oser le syndicalisme de propositions !

Sur quoi repose l'efficacité que nous voulons pour notre syndicalisme, dans cette période de crise, dans une économie mondialisée ?

- *Réparer* d'abord dans les entreprises, les administrations et les territoires, les dégâts que la crise occasionne sur les femmes et les hommes : plans sociaux, souffrances au travail, précarité qui touche aussi bien le secteur privé que le secteur public. Et dans ce domaine, nous n'avons pas honte à affirmer que nos syndicats jouent pleinement leur rôle ... là où ils sont.
- Mais cette efficacité ne peut pas être concentrée sur une seule partie du salariat. Un énorme chantier est devant nous : *reforgier* nos identités syndicales non seulement autour des salariés du secteur public, non seulement autour des salariés en CDI des grandes entreprises mais aussi autour des salariés de ces petites et moyennes entreprises qui se sentent souvent abandonnés et dont les conditions de travail sont parfois déplorables.
- Et dans ce domaine sont particulièrement les entreprises sous-traitantes de grands groupes. Les prochaines élections dans les TPE en décembre 2012 doivent être pour nous l'occasion historique d'aller à leur rencontre et de leur proposer de nouveaux droits, autour du contrat de travail, de la formation, des services ...

Cette efficacité dépend aussi des propositions que nous pouvons faire tant sur le plan national qu'europpéen.

Elaborer ces propositions est indispensable si nous voulons que le syndicalisme puisse mettre en place une stratégie autonome adaptée au monde du travail aujourd'hui. Nous devons éviter deux écueils :

- rester figés sur un modèle social, fût-ce celui de l'après-guerre ;
- verser dans un modèle où l'individu prime sur le collectif, où la rentabilité l'emporte sur la solidarité.

Notre outil, un grand pôle syndical réformiste comme le *congrès de Pau* nous a mandatés.

Cet éditorial est pour moi le dernier.

Ayant occupé les fonctions de secrétaire général de l'UNSA pendant dix sept ans, il m'a paru sage de passer la main. Le 17 mars prochain, lors de son Conseil national, l'UNSA se donnera un nouveau secrétaire général. Il bénéficiera bien sûr de tout mon soutien.

J'adresse donc à toutes les lectrices et à tous les lecteurs de l'UNSA Magazine un dernier salut amical et fraternel.

Quant aux militantes et aux militants ainsi qu'aux adhérents de l'UNSA, je les remercie pour la confiance qu'ils ont bien voulu me témoigner durant toutes ces années.

Bien cordialement.

Bagnolet, le 15 février 2011. »

Le syndicat SICTAME-UNSA-TOTAL soutient la candidature de **Luc BERILLE** comme vous pouvez le voir dans la lettre reprise en page 36 du présent cahier.

TPE : Très Petites Entreprises.

En ce mois de mars 2011, l'actualité a pris le pas sur nos habitudes éditoriales, mais Jean-Claude nous ayant déjà concocté un de ses éditos dont il a le secret, nous le publions dans la foulée.

La cloche qui cloche !

La cloche de Saint-Jean-Poudje (64330), remise en place en octobre dernier sonne faux !

Elle sera, le 25 juin prochain, refondue sur la place publique et, peut être sous les caméras de TF1 ! Un événement national car, du coup, cette nouvelle 'campane' va recevoir un carillon et 8 autres petites cloches ...

De quoi sonner les cloches !

Cloches qui rythmaient autrefois le temps de travail aux champs, et qui aujourd'hui continuent de nous annoncer les bonnes et les mauvaises nouvelles.

Cloche campane, bourdon, jacquemart qui sonnent pour les réjouissances

Cloche du tocsin, du glas qui annonce les dangers et les tragédies ...

Ici, autorisez-moi à abandonner, le ton badin de cet édito et permettez-moi une incise. Au nom du Syndicat je vous propose d'avoir une pensée pour le Japon, ses résidents et tous les autres résidents ! Merci.

Autre événement national et, ce n'est point faire de politique que d'en parler, c'est, ce mois-ci, le renouvellement de certains membres (élus) des Conseils généraux et ceux d'entre eux qui sonnent faux, vont entendre le bruit fatidique du gong !

Domage que les Directions des entreprises, contrairement aux Syndicats, ne soient pas soumises aux élections ... il pourrait y avoir quelques bruits de grelots ou autres sonnailles à la sortie des urnes !

Oui dommage:

- car, Total bien qu'ayant, durant tout le temps de son activité industrielle, participé à l'essor économique des régions où étaient implantées ses activités, fait aujourd'hui, montre de timidité dans la ré-industrialisation de ses sites,
- car les syndicats, CE et CCE auraient plus de poids sur la politique industrielle des industriels versus les élus locaux qui bien que sortant des urnes n'ont strictement aucun pouvoir sur les entreprises !

D'ailleurs, que se passe-t-il dans ces bassins d'emplois ?

- les élus carillonnent qu'ils vont appeler à une nouvelle politique industrielle pour placer les grands groupes, Total notamment, face à ses responsabilités,
- les syndicats, derrière leur glockenspiel, argumentent, études économiques à l'appui, que les bassins, en passe d'être abandonnés, sont toujours économiquement rentables,
- les industriels quant à eux, investissent ailleurs tout en éparpillant sur place quelques miettes faisant ainsi croire au peuple qu'ils font les efforts nécessaires ... Total tintinnabule et met en place son oléothèque, à TEPF/Lacq, qui emploiera 3 ou 4 personnes ! Sans compter les coups de bourdon que nous aurons en retour puisque l'histoire sur notre bassin de Lacq se renouvelle. Pour ne citer qu'eux, nous avons

connus les 'dramas' de Celanese (64), de Molex (31) dépendants de gouvernances américaines, et bien voilà qu'à la Sobegi, à Mourenx, la société Lubrizol, spécialisée dans les additifs soufrés vient d'être rachetée par le fonds d'investissements américain contrôlé par le financier Warren Buffet ! Affaire à suivre.

Restons confiants, le SICTAME fera sonner les clarines pour propager son esprit sur tous les sites!

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - Retraités

Par Jean-Claude BREGAIL

2.1.1 - Rappel important sur les transports médicaux remboursables

Mes ayants droits et moi-même *pouvons prétendre au remboursement* de frais de déplacement, si le transport a fait l'objet d'une *prescription médicale* et s'il rentre dans la catégorie de *transports remboursables* listés ci-dessous :

- transports pour hospitalisation,
- transports prescrits pour des soins ou des examens directement liés à une affection de longue durée (art. L.324-1 du Code de la Sécurité Sociale),
- transports en ambulance lorsque l'état du malade justifie la position allongée ou une surveillance constante,
- déplacements vers un lieu éloigné de plus de 150 km par trajet,
- déplacements répétés (au moins 4 en 2 mois pour un même traitement) vers un lieu éloigné de plus de 50 km par trajet,
- transports sur convocation :
 - du médecin conseil de la Caisse de Sécurité sociale,
 - d'un médecin expert,
 - pour un déplacement chez un fournisseur de gros appareillage.

Les transports de plus de 150 km, les transports en série ainsi que les transports aériens ou maritimes sont soumis à l'accord préalable.

L'absence de réponse dans un délai de 15 jours à compter de l'envoi de la demande d'accord préalable constitue un accord de la Caisse.

Attention la Caisse de sécurité sociale ne participe aux frais que dans la mesure où l'assuré a observé la plus stricte économie :

- en se rendant chez le praticien ou dans l'établissement le plus proche ou le plus accessible depuis le point de prise en charge,
- en empruntant le moyen de transport le plus économique compatible avec son état de santé.

A compter que, lorsque l'état de santé ou le jeune âge du patient ne lui permet pas de se déplacer seul en transports en commun, les frais de déplacement de l'accompagnant sont également pris en charge.

Particularité du transport assis professionnalisé :

Si mon médecin décide de me prescrire un transport assis professionnalisé, j'ai le choix d'utiliser :

- soit un véhicule sanitaire léger (VSL),
- soit un taxi conventionné.

Attention, en ce qui concerne les taxis, les frais ne sont pris en charge que si le taxi est conventionné (liste des taxis conventionnés sous www.ameli.fr pour l'assurance maladie et , taxis repérables grâce à un *logo bleu* apposé sur leur vitre arrière droite : '*Taxi conventionné_ Organisme d'assurance maladie*'.

2.2 - PARIS UES AMONT

2.2.1 - Délégués du Personnel du 24 mars 2011

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

Formations linguistiques

Les formations linguistiques hors catalogue ne sont pas acceptées dans le cadre du plan de formation. Ces formations sont-elles accordées dans le cadre du DIF ?

Réponse

Rien n'est généralisable dans ce domaine. Il convient de regarder de quel type de formation il s'agit, pour quelles personnes, pour répondre à quels besoins etc....

« Mobilité TEPF »

Les élus SICTAME-UNSA ont bien noté les réponses de la Direction à leurs questions des mois de janvier et février concernant les « remplacements de solidarité ». Dans sa réponse n° 8 figurant au compte rendu de la réunion du 24 février (question DP n° 8, réunion du 27 janvier 2011), la Direction rappelle que le « dispositif a fait l'objet d'une présentation lors des CE de Paris et de Pau du 14 décembre. Suite à cette présentation certains salariés ont pris contact avec leur GC ... ». Doit-on comprendre que c'était aux élus des CE à transmettre l'information aux salariés ?

Réponse

Une communication a été faite sur ce dispositif via les instances, via l'intranet et via les GC.

Arbitrage à l'intérieur du PEG-A

Peut-on arbitrer à l'intérieur du PEG-A, entre les parts C et D, les parts acquises lors de l'augmentation de capital pendant la période de blocage de 5 ans suivant la souscription ?

Réponse

Il est possible d'arbitrer à l'intérieur du PEG-A, entre les parts C et D, les parts acquises lors de l'augmentation de capital pendant la période de blocage de 5 ans suivant la souscription.

Local disponible pour déposer les affaires

Votre réponse à la question 31 des DP du 24/02/2011 n'est pas satisfaisante. Nous souhaiterions savoir quelle est la procédure à suivre par un salarié hébergé hors de la tour qui veut déposer des dossiers dans un local sécurisé lors de son passage à la tour.

Réponse

Il y a un local mis à disposition au -1 mais la meilleure procédure est d'utiliser le bureau de l'hébergé qui accueille l'hébergé de passage pour déposer ses « affaires » qui doit se résumer en général en une valise pour une ou deux nuits à l'hôtel.

Toilettes handicapés du 3^{ème} étage

Les toilettes hommes du 3^{ème} étage accessibles aux handicapés, sont en travaux depuis début décembre 2010. Les travaux semblent actuellement interrompus. Un panneau sur la porte indique de se rendre aux sanitaires situés de l'autre côté.

Pouvez-vous :

- nous indiquer à quelle date les sanitaires du 3^{ème} étage seront à nouveau disponibles ?
- indiquer sur le panneau la localisation des toilettes pour handicapés les plus proches ?

Réponse

La réparation de la conduite d'eau pluviale passant dans ce sanitaire a été repoussée plusieurs fois en raison des intempéries. Elle a enfin pu être réalisée en début de semaine et les sanitaires seront de nouveau utilisables normalement dès fermeture du plafond.

Il est en effet demandé à notre prestataire, lors de fermeture de sanitaires, de signaler les toilettes utilisables les plus proches.

Parking à vélo

Des salariés se sont plaints du vol de leurs vélos attachés aux poteaux du rez-de-dalle en face de l'entrée de la tour Coupole.

Est-il envisagé, à l'occasion des travaux prévus au rez-de-dalle, d'aménager à l'extérieur de la tour un emplacement sécurisé où les salariés pourraient parquer leurs vélos ?

Réponse

Les travaux du rez-de-dalle concernent des aménagements intérieurs. Les aménagements extérieurs sont du ressort de l'exploitant du parvis, la société De Facto qui mène actuellement une grande réflexion sur la mise en place de mobilier urbain.

Délai de conservation des vidéos d'enregistrement

Quel est le délai de conservation des vidéos d'enregistrement pour chacun des différents sites de l'établissement et en particulier Tour Coupole et Tour Newton ? Si ceux-ci sont différents, quelle en est la raison ? »

Réponse

Sur Newton, les vidéos sont conservées pendant 8 jours.

Sur Coupole la durée de conservation paramétrée est de 1 mois, mais cela dépend des caméras, pour certaines cela ne dépasse pas 15 jours car la capacité de stockage est limitée.

La différence vient du fait que sur Newton le système a été installé par le propriétaire et sur Coupole par Total.

2.3 - PAU UES AMONT**2.3.1- Délégués du Personnel du 24 mars 2011**

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

Organigramme DEV/GIS

L'organigramme de la nouvelle Direction DEV/GIS est sur l'intranet.

Si on met en évidence les postes hommes/femmes (schéma suivant), cet organigramme met une nouvelle fois en évidence l'existence d'un plafond de verre pour les femmes :

- où est l'égalité professionnelle prônée officiellement par la Direction dans sa communication extérieure dans cet organigramme de 20 personnes dont 20 hommes ?
- quand la Direction va-t-elle enfin comprendre qu'à défaut de quota, il faudra bien un jour commencer à sortir d'un cercle de managers exclusivement masculin ?

Réponse

Comme indiqué à de nombreuses reprises, la diversification du profil des équipes de management est une priorité du Groupe. Cela passe par la promotion interne et ne peut alors se regarder que sur le moyen-terme en raison des délais d'obtention de l'expérience requise. Cela peut également passer par le recrutement de profils expérimentés, ce qui a fait l'objet de remarques du SICTAME lors des dernières réunions.

Organigramme DIV/GIS

Si on consulte le nouvel organigramme qui certes est en cours de finalisation, on s'aperçoit que la notion de n+1= chef de service, n+2=chef de Département, n+3 = chef de Division ne s'applique plus.

Le chef de division (N+3) d'EP/DIV/GIS a un adjoint (N+2,5 ?) qui chapote 8 chefs de département. Le chef de département intérimaire EP/DIV/GIS/PEM (N+2) chapote 4 services

Un des 4 chefs de service EP/DIV/GIS/PEM/EOR chapote 2 sous-chefs de service (n+0,5 ?)

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quelle est la réalité aujourd'hui des niveaux « chefs de service », « chefs de département » ... pour un salarié « de base » ? Le système NP (HAY) est-il vraiment adapté à notre environnement ?

Réponse

Les règles de définition des niveaux « Division », « Département », « Service » etc vont être précisées. Le système NP est relativement déconnecté de ces titres, par exemple un spécialiste sans rôle hiérarchique peut avoir le même NP qu'un chef de département, un expert peut avoir le même NP qu'un chef de division.

Mouvements GSR 2010/2011

Cette entité étant appelée à disparaître au 1er mars 2011, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que le site intranet « Terra » publie, une dernière fois, les mouvements 2010 et si possible les quelques mouvements du début 2011.

Réponse

C'est en cours.

Indemnité transitoire de retraite (ITR) et évolution de la législation retraite

Suite à la question DP du mois de février 2011

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent ce qu'il va se passer pour l'ITR de certains salariés qui auraient pu partir jusqu'au 31 décembre 2012 avant la nouvelle législation sur l'âge de la retraite, qu'ils aient racheté des trimestres ou non.

Ces salariés, pour la plupart nés entre le 1er mai et le 12 décembre 1952, ne pourront plus partir qu'en 2013 et ne pourront donc plus théoriquement « profiter » de l'ITR.

« Réponse

Cette question est à l'étude et une réponse sera apportée dans les prochaines semaines.»

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quand la réponse sera-t-elle apportée ?

Réponse

Les salariés concernés seront dès que possible informés des dispositions prises par le Groupe compte tenu de cette évolution et des engagements pris au titre de la note DRH du 20 octobre 2009 et de la note DGEP 10-04 du 15 avril 2010.

PERCO des salariés retraités : non-conformité côté Total

Les fiches d'option intéressement et participation des salariés retraités ne comportent pas la possibilité de verser les montants sur le PERCO.

Article L.3334-1 - Code du travail - « Sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre et des articles L.3332-18 à L.3332-24, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan d'épargne pour la retraite collectif. »

Article L.3332-2 relatif au PEE - « Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise. »

Si on rajoute l'article L.3334-6 - « Le plan d'épargne pour la retraite collectif peut recevoir, à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement, de la participation ainsi que d'autres versements volontaires et des contributions des entreprises prévues aux articles L.3332-11 à L.3332-13 et L.3334-10. »

Interdire aux salariés retraités de verser au PERCO leurs dernières quotes-parts de participation et dernières primes d'intéressement est donc non conforme au texte cité ci-dessus.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent ce que compte faire la Direction pour se mettre en conformité avec la Loi ?

Réponse

Une négociation est en cours sur le dispositif PERCO en vigueur (NDLR : A l'issue de cette négociation la demande du SICTAME a été satisfaite).

Congés payés versus RTT

Plusieurs salariés s'interrogent sur la possibilité d'augmenter le nombre de congés payés.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent s'il ne serait pas possible d'augmenter de deux jours le nombre de congés payés, en diminuant du même nombre les RTT, comme cela a été fait à l'Aval ?

Réponse

Non, ce n'est pas envisagé.

Prime de 20 ans

Suite à une question DP du SICTAME de janvier 2011, une salariée a pu se faire verser la prime de 20 ans que les services de paye avaient oubliée depuis 8 ans. Le versement réalisé en février a été de 600 €.

Par ailleurs cette prime s'est vue réactualisée en janvier dernier de 600 € à 800 € (note 02/2002-Mise à jour n°3 du 1er janvier 2011).

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA se demandent s'il n'est pas un peu mesquin de la part de la Direction de ne verser, après 8 ans d'oubli, que 600 €, le montant de l'ancienne prime, surtout quand on calcule que les intérêts de cette somme sur 8 ans, à 2 % minimum, se monteraient au moins à 96 € ?

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à la Direction de bien vouloir rappeler que ces primes d'ancienneté sont défiscalisables et non cotisables dès lors qu'une demande de Médaille d'Honneur du Travail est faite.

Réponse

Nous demanderons à l'Administration de réexaminer ce cas particulier et d'y apporter une solution satisfaisante en fonction des circonstances ayant conduit à ce différé de paiement.

Swap TEPF

A ce jour, pour un salarié de statut Elf EP, rentrant dans les conditions d'âge requises, le gestionnaire de carrière peut lui proposer un T-3.

Un salarié de statut TEPF peut lui bénéficier d'un T-5.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si un salarié d'ELF EP qui est affecté sur Lacq peut alors bénéficier lui aussi du même avantage T-5 ?

Réponse

Un salarié Elf EP, affecté à Lacq dans le cadre d'un remplacement de solidarité, pourra effectivement cumuler le T-3 de DAJN avec d'autres droits à CAA qui lui auraient été reconnus dans le cadre d'autres protocoles applicables à Elf EP et dans la limite globale d'un T - 5.

Prix Best Innovators 2011

Le 17 Mars dernier a eu lieu un grand show sur les Best Innovators. Sur un très grand nombre de dossiers présentés, seuls 10 ont été retenus en short list puis 1 primé.

L'EP a, comme les autres branches du groupe, présenté un grand nombre de dossiers mais seul un tout petit nombre a été retenu. Le tout mélangé avec des dossiers raffinage, marketing et chimie.

Les années passées, le Prix de l'Innovation co-organisé par la COM EP et la R&D permettait à un très grand nombre de dossiers de remonter et d'être présentés publiquement, autorisant ainsi une mise en valeur et une reconnaissance des chercheurs de l'EP qui se voyaient mis sur la sellette, même s'ils n'obtenaient pas de prix. Le nombre de dossiers présentés et retenus était sans commune mesure en nombre par rapport à cette année. En particulier, les meilleurs « contributeurs » aux brevets étaient publiquement félicités et présentés, ce qui n'est plus le cas cette année.

La formule 2011 des Best Innovators a entraîné une frustration certaine parmi les chercheurs de l'EP qui sentent que leur reconnaissance légitime n'est plus prise en compte, voire sacrifiée sur l'autel des économies puisqu'on passe d'un show par branche à un show unique pour l'ensemble du groupe. La recherche scientifique à l'EP et le dépassement personnel ne sont de facto plus tout aussi motivants.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si cette situation va être revue ou bien est ce le début d'une série Best Innovators « groupe » ?

Réponse

Nous invitons les Délégués du Personnel à revoir les éléments de motivation de la refonte des Prix Innovation et Communication publiés depuis septembre 2010 sur le site

http://best-innovators.corp.local/best_innovators.asp

Cette refonte a été approuvée par YL Darricarrère et par le CDEP à l'été 2010.

Nous les invitons également à prendre connaissance des règles et du périmètre précisés dans ce même site.

En particulier, comme indiqué dans le site et comme par les années précédentes ce Prix concerne l'Amont, c'est-à-dire les branches E&P et GEN, et non le Groupe (le RM et la Chimie ont leur propre processus de valorisation de l'Innovation, et parmi les 96 dossiers reçus il n'y a aucun dossier raffinage marketing et chimie !!!!)

Cette année, après sélection par un jury multi-métier E&P et GEN, 11 dossiers ont été finalistes et 6 prix (et non pas 1) ont été remis, (dont un « Prix des Collaborateurs » établi sur la base de votes en ligne, et ayant l'objectif de mieux valoriser l'innovation auprès des collaborateurs, objectif atteint pour 1250 votants en ligne !)

Voir

http://best-innovators.corp.local/laureats_2010.asp

Nous regrettons que l'effort de communication et d'explication mis en œuvre depuis la rentrée, d'une part pour accompagner les nouveaux Prix « Best Innovators » et, d'autre part pour développer une meilleure valorisation de l'innovation (Prix des collaborateurs avec plus de 1250 votants en ligne !), soit aussi peu consulté par les DP.

2.3.2- CE du 29 mars 2011

Compte-rendu sur la marche de l'Etablissement

Points en suspens : point sur les négociations PEC et PERCO ; point sur la recodification (cf. Legifrance) du droit minier datant de 1971 ; 382 salariés concernées par les chèques vacances (397 257 €, au périmètre gestion France EP (Pau + Paris)).

Actualité : Lybie : évacué ; Yemen 5 personnes en poste ; Syrie : en veille active.

LTIF et TRIR en cumul, mieux que l'objectif ; brûlage, en dessous de l'objectif

Travaux en cours sur Boussens (normes anti foudre), travaux à la carothèque.

Augmentation de la part denrée de 0,68 % au restaurant d'entreprise. Chargement électronique prévu à mi-avril.

Début travaux pour le nouveau bâtiment FA.

Visite de NCOG (Kazakhstan)

Grande-Bretagne : licences production d'Alwyn prolongées (+2 ans /dernière année production). Projet de directive européenne sur la sécurité des opérations offshore.

Cameroun : avancement à 75 % de la transition vers Perenco. *Egypte* : retour à la normale ; *Mauritanie* : couvre-feu de nuit ; *Irak* : difficultés administratives évoquées par les opérateurs. *Canada* : difficulté de trouver des équipes expérimentées sur RIG. *Russie* : signature de 2 accords : Participation de 20 % dans le projet « Yamal LNG » et acquisition de 12,8 % de Novatek

La demande en GNL devrait augmenter de manière durable.

Avis sur le projet de Bilan Social 2010 de l'UES Amont-Holding (Etablissement Pau).

Lecture du rapport de la Présidente.

Le SICTAME souligne l'augmentation de la sous-traitance qui s'enrichit d'une délocalisation à bas coût vers l'étranger !

Avis sur le Bilan Social

« En raison des éléments suivants :

baisse des effectifs présents et inscrits (hors expatriés), sur le site de Pau,

attrition de la population OETAM, en lien avec un recours forcé à la sous-traitance et aux contrats précaires, vieillissement des effectifs,

diminution drastique des embauches ces deux dernières années s'accroissant en 2010, en complet décalage avec la charge de travail croissante, la stratégie de l'entreprise et les challenges techniques à relever,

absence d'évolution sur le nombre de travailleurs handicapés en CDI,

absence de visibilité de l'évolution de carrière des travailleurs handicapés,

accroissement des écarts de salaire entre les cadres supérieurs et le reste des salariés, renforcement du mode de rémunération variable sous forme d'actions gratuites, de stock options et autres avantages en nature, élitiste et totalement opaque, rendant inopérant la plupart des indicateurs rémunérations du bilan social,

perte de pouvoir d'achat sur au moins deux années consécutives pour une partie des salariés,

manque de volontarisme envers la féminisation des effectifs et l'évolution de carrière des femmes,

recours toujours plus intensif à une sous-traitance débridée dont l'impact se ressent sur l'efficacité du travail quotidien, qui nuit à notre autonomie, à notre savoir-faire interne qui sera une des clefs du maintien de notre entreprise dans la cour des grands,

les élus du CE donnent un avis négatif à ce projet de bilan social. »

Vote : 13 Pour/ 0 Abstention/ 0 Contre

Utilisation du budget de fonctionnement par le Comité d'Etablissement

Débat autour du financement de la formation Sociale et Syndicale. Il semblerait que cette ligne pose question à la Direction. Chaque salarié peut demander au CE à être formé socialement et syndicalement. La Direction souhaiterait faire plus de publicité auprès des salariés ! (NDLR : qu'ils soient bienvenus !) et revoir ce sujet.

Rapport des Commissions

Sociale : Noël 2011 ; entre 10 et 16 ans 50 €. Comédie Event choisie pour le 10/12.

Culturelle : Voyage culturel Espagne (Rioja) ; spectacle à l'auditorium le 5/4.

Achats et Services : réflexion sur une charte éthique à signer avec nos partenaires.

Voyages : Tunisie, Egypte, Japon annulés ou décalés. Appel Offre en cours pour 2012

Informations Patrimoine

- Compte rendu du Groupe de Travail du 15 mars 2011 :

Chantemerle : VLA OK pour ouvrir sans le bois des coqs ; CFDT souhaite un Appel d'Offres.

St Jean de Sixt : RV à prévoir avec la Fondation Total

Banyuls : vendre en négociant avec TEPF (contre reprise des parts de Chantemerle et examen des contreparties pour la reprise des retraités TEPF)

Le SICTAME souhaite connaître les intentions de TEPF.

- *SCI Les Palmiers Fin du moratoire*

Les élus du CE UES Amont Pau décident de mettre fin à leur demande de moratoire sur la vente de l'immeuble de Banyuls (66650), propriété de la SCI « Les Palmiers »

Vote : 8 Pour/ 0 Abstention/ 5 Contre

Mandatement pour la vente

Les élus du CE UES Amont Pau mandatent le bureau du CE, représenté par le secrétaire, agissant en Sa qualité de gérant de la SCI « Les Palmiers », avec possibilité de subdélégation, pour organiser l'appel d'offre en vue de la vente de l'immeuble de Banyuls (66650). Les élus du CE UES Amont Pau demandent que le bureau du CE de TEPF désigne son représentant pour participer à la préparation de l'appel d'offres.

Vote : 9 Pour/ 0 Abstention / 5 Contre

- *SCI Les Elfes*

Diagnostic sécurité-accessibilité

Les élus du CE UES Amont Pau mandatent le groupe de travail « patrimoine » pour faire établir, par des organismes agréés, au moins 2 devis de diagnostic de sécurité incendie et d'accessibilité de l'immeuble de Saint Jean de Sixt (74450), en vue de son ouverture au public.

Simultanément, les élus du CE UES Amont Pau mandatent le groupe de travail « patrimoine » pour la mise en œuvre de ce diagnostic, après validation des devis par le secrétaire du CE UES Amont Pau, agissant en sa qualité de gérant de la SCI « Les Elfes »

Vote : 8 Pour/ 0 Abstention / 5 Contre

Evaluation des travaux

Les élus du CE UES Amont Pau mandatent le groupe de travail « patrimoine » pour faire établir, au vu d'un diagnostic de sécurité incendie et d'accessibilité établi par un organisme agréé, une évaluation par 3 devis au moins, des travaux à réaliser sur l'immeuble de Saint Jean de Sixt (74450), en vue de son ouverture au public..

Vote : 8 Pour/ 0 Abstention / 5 Contre

Les élus SICTAME votent contre car ils estiment qu'il n'y a pas de carence et pas de besoin de colonies en propre.

- *SCI La Renardière*

Evaluation des travaux

Les élus du CE UES Amont Pau mandatent le groupe de travail « patrimoine » pour faire établir, au vu d'un diagnostic de sécurité incendie et d'accessibilité établi par un organisme agréé, une évaluation par 3 devis au moins, pour chaque lot de travaux à réaliser sur l'immeuble de Chantemerle, commune de Saint-Chaffrey (05330), en vue de son ouverture au public.

Vote : 13 Pour/ 0 Abstention / 0 Contre

Cahier des charges gestion

Les élus du CE UES Amont Pau mandatent le groupe de travail « patrimoine » pour faire établir par 2 devis au le coût d'une assistance à la rédaction d'un cahier des charges et à l'organisation de l'appel d'offres en vue de la mise en gestion des immeubles de la maison familiale de Chantemerle, commune de Saint-Chaffrey (05330).

Vote : 13 Pour/ 0 Abstention / 0 Contre

Les élus SICTAME votent pour mais seront vigilants sur le résultat de l'appel d'offres.

2.4 -TOTAL RAFFINAGE MARKETING AVAL

2.4.1 - Délégués du Personnel du 28 mars 2011 à MICHELET

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

Ouverture d'un bâtiment hors présence de salariés statutaires

(Suite à l'interrogation orale lors de la dernière réunion DP)

Le site de Campus est périodiquement occupé par des prestataires (accueil, restaurant, moyens généraux) et des stagiaires (en formation avec des consultants) et ce, en l'absence de personnel statutaire.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

Est-il légal de laisser un bâtiment ouvert dans ces conditions ?

Réponse :

Si toutes les règles de sécurité et de sureté sont respectées, un prestataire pourra en principe effectuer sa prestation sans la présence d'un personnel statutaire (sauf disposition contraire dans le contrat de prestation de service).

Délai de communication à Axa de la date départ en retraite

Des salariés devenus "retraités" nous signalent que, plus d'une année après leur départ, leur compte Epargne Entreprise les considère toujours comme "salariés actifs". Ils pensent alors qu'il ne leur est pas possible d'utiliser le motif "retraite" pour débloquer leur épargne non disponible ou leur PERCO.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Pourquoi ce retard dans le changement de codification chez AXA (contact pris avec la société AXA : nous ne codifions les ex-salariés en "retraités" que lorsque Total nous en informe et cela n'intervient que plus d'une année après le départ en retraite) ?
- Cela prive-t-il les retraités encore considérés comme actifs de leurs possibilités de déblocage au motif "retraite" ?

Réponse :

Cela ne prive pas les salariés de leurs possibilités de déblocage, puisqu'ils doivent justifier de leur qualité de retraités (radiation des effectifs) pour débloquer les sommes non disponibles du PEGT ET DU PERCO et pour le PERCO joindre également une copie du titre de pension retraite.

Pour mémoire, une des options de sortie du PEGT et PEC est la cessation du contrat de travail dont retraite.

Déblocage de l'épargne salariale

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Les "retraités" doivent-ils en priorité débloquer leur PERCO ou peuvent-ils le conserver et débloquer d'autres épargnes indisponibles au motif "retraite" ?
- Dans cette hypothèse, le motif "retraite" peut-il être utilisé plusieurs fois ?

Réponse :

Le PERCO est un dispositif facultatif de retraite supplémentaire. La sortie de ce dispositif se fait au moment de la retraite.

Le « retraité » doit fournir comme pièces justificatives : l'attestation d'admission à la retraite ou titre de pension de retraite.

Le motif RETRAITE est utilisé une fois pour le dispositif PERCO et une fois pour le dispositif PEC/PEGT.

Augmentation de capital réservée aux salariés

L'opération d'augmentation de capital réservée aux salariés suscite plusieurs interrogations concernant la prise de risque supportée in fine par les porteurs de parts.

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Pourquoi le mode de calcul du prix de l'action a-t-il été modifié ?
- Pourquoi ne pas garantir le capital souscrit ?
- Pourquoi y a-t-il absence d'abondement ?

Réponse :

Le mode de calcul a été modifié afin d'éviter tout décalage lié à des risques de variation de cours sur la période. C'est pour cela que le prix de souscription a été fixé le plus près possible de la période de souscription.

Pour répondre à ces interrogations une vidéo d'Odile de DAMAS-NOTTIN est disponible:

http://svg.corp.local/publish/templates/index.asp?ver_ident=790

Stationnement parking Michelet 2

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Y a-t-il un emplacement réservé aux 2 roues ?
- Quand le parking est plein, vers quel autre parking doit-on se diriger ?

Réponse :

Il n'y a pas d'emplacement 2 roues au parking Michelet 2.

32 places 2 roues sont disponibles au niveau -1 du parking Michelet 1 et 33 au niveau -2 du même parking.

Des places sont aussi disponibles au parking Michelet 4 (visiteurs)

En cas de saturation du parking Michelet 2 il est conseillé d'aller au parking visiteur (Michelet 4).

2.4.2 - Délégués du Personnel du 22 mars 2011 à SPAZIO

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

Accès parking

a - Nous constatons une affluence de véhicules vers 8h30. Certaines voitures, pour éviter de gêner la circulation déjà ralentie par la navette et les camions des chantiers avoisinant ou de Point P et La Plateforme du bâtiment et/ou lassés de se faire klaxonner, s'engagent les unes après les autres sans passer leurs badges à la barrière.

Nous savons que ce procédé n'est pas acceptable, et empêche d'identifier les véhicules qui entrent.

La Direction a déjà été amenée à adresser un courrier à la Commune de Nanterre pour obtenir un aménagement devant le Spazio suite à une plainte d'une société voisine.

L'arrivée des collaborateurs de la BNP ne serait-il pas une bonne occasion de relancer à nouveau la Commune pour améliorer l'accès au parking ?

b - Des deux roues, coupent à l'entrée sur leur droite, pour éviter de parcourir la zone visiteur, surprenant ainsi les véhicules.

Serait-il possible de mettre des chaînes entre les poteaux pour éviter cette possibilité de passage.

Réponse :

Le contrôle opéré à l'entrée du parking le jeudi 3 mars a permis de vérifier que le respect du badgeage à la première barrière d'accès ne gêne pas et ne ralentit pas la circulation sur l'avenue et l'accès au parking. Ce badgeage fait partie des moyens de fiabilisation du contrôle des véhicules non autorisés.

Nous maintenons des discussions régulières avec la mairie comme avec les entreprises du secteur des Guillaeries quant à l'évolution de la circulation dans le secteur.

Nous étudions une modification du contrôle d'accès au parking.

Révisions salariales dans le cadre de la parité Hommes/Femmes

Peut-on connaître le nombre de collaboratrices qui ont demandé à rencontrer leurs Gestionnaire de Carrière concernant leur révision de salaire dans le cadre de la parité hommes/femmes ?

Combien parmi elles ont vu leur situation révisée ?

Réponse :

Les éléments de suivi seront donnés à la commission concernée.

Définition d'une demi-journée de présence

Dans le Mémo d'information Horaires de travail au Spazio.

L'article en page 3 « Régime d'absence- Définition d'une demi journée »

Indique que « Le salarié doit travailler au moins 3h30 durant sa $\frac{1}{2}$ journée de présence. Pour un après midi d'absence le départ se fait au plus tôt à 11h30 et pour la matinée le retour se fait au plus tard à 14h15 »

Merci de nous indiquer dans le cas de la prise d'une demi-journée en RTT ou en CP lequel des deux calculs ci-dessous s'appliquera, le référentiel étant bien entendu une journée de 7h36 :

| Temps travaillé | 3h30 | 4h30 |
|-----------------|---|---|
| Calcul A | 7h36 - 3h30 = 4h06 soit une journée totale de 3h30 + 4h06 = 7h36 | 7h36 - 4h30 = 3h06 soit une journée totale de 3h30 + 4h06 = 7h36 |
| Calcul B | (7h36/2) = 3h48 soit une journée totale de 3h30 + 3h48 = 7h18 | (7h36/2) = 3h48 soit une journée totale de 4h30 + 3h48 = 8h08 |

Réponse :

C'est le calcul B qui est correct. La demi-journée d'absence est comptée pour 3h48.

Bilan de compétences

« Tout CDI peut faire une demande à titre individuel dès lors qu'il a 5 ans d'ancienneté minimum....par ailleurs un bilan est prévu pour les CDD ou CDI ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou plus de 45 ans ».

Dans le cadre de ce droit, et dans tous les cas de réalisation de ce bilan, appartient-il au seul collaborateur de formuler sa demande auprès de son Gestionnaire de Carrière ?

Merci de nous en indiquer/rappeler les dispositions.

Réponse :

Comme le précise la formule reprise dans la question l'initiative en revient au salarié.

Cependant, des bilans de compétence peuvent être proposés à l'initiative de la gestion de carrière en accord avec le collaborateur et la hiérarchie.

Echelles des sanctions

Dans le cadre de la campagne anti-corruption, il a été indiqué que tous les individus ne sont pas capables d'identifier un acte de corruption et qu'une campagne va être faite en ce sens.

Dans le même état d'esprit, chacun n'est peut être pas capable d'identifier une faute sanctionnable.

Dans le passé les accords Groupe prévoyaient un article d'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, etc...).

Où peut-on dans l'intranet trouver l'échelle des sanctions applicable à ce jour, ainsi que la définition des infractions s'y rattachant ?

Réponse :

Le chapitre 3 du règlement intérieur de l'établissement s'intitule « Sanctions et droits à la défense des salariés ». Page 7

Extrait de l'article 19

« ... Les sanctions suivantes classées par ordre d'importance :

- l'avertissement,
- la mise à pied disciplinaire (de 15 jours calendaires maximum),
- la rétrogradation,
- le licenciement pour faute (pouvant aller jusqu'à la faute lourde)

.../...

Seront notamment considérées comme fautes graves ou lourdes entraînant le licenciement sans préavis ni indemnités, et sans que cette liste soit limitative, sous réserve de l'appréciation des tribunaux :

- le vol dans les locaux ;
- les coups, sévices ou injures graves à l'égard de tout membre du personnel ou de toute personne se trouvant légitimement sur les lieux de travail ;
- les fautes professionnelles caractérisées et en particulier le refus injustifié d'exécuter un ordre ou un travail entrant dans les attributions de l'intéressé, l'abandon injustifié du poste de travail sauf danger imminent, l'absence non justifiée;
- l'infraction aux dispositions relatives au secret professionnel et à la confidentialité ;
- l'infraction aux règles essentielles d'hygiène et de sécurité susceptible d'entraîner des conséquences graves pour les personnes ou pour les biens. »

Rupture conventionnelle

Le gestionnaire de carrière est-il le plus habilité à renseigner et négocier une « rupture conventionnelle » ?

S'il s'agit d'un commercial, soumis à des objectifs ouvrant à une prime de fin d'année, celle-ci sera-t-elle calculée au prorata de la période réalisée et incluse dans le solde à payer ?

Réponse :

La gestion de carrière a la responsabilité de cette négociation. Les calculs du solde à payer sont élaborés par la Paye qui intègre les éléments dus aux salariés

Visite médicale

a- Des collaboratrices ont été étonnées que le nouveau médecin du Spazio leur demande de se déshabiller lors de leur visite de contrôle, ce qu'elles ne faisaient jamais auparavant.

Un médecin du travail peut-il effectuer une telle demande ?

b- Le test sur le stress au travail se déroule dans la salle d'attente alors qu'il est indiqué que ce test restera anonyme et confidentiel.

Comment celui-ci peut-il être anonyme et confidentiel, dès lors qu'il se déroule devant d'autres collaborateurs, qu'il est demandé l'âge, le sexe et le service de « l'enquêté » et que le résultat de ce test est placé dans le dossier médical du collaborateur ou de la collaboratrice ?

c- Le médecin n'a-t-il pas devoir de remettre au salarié une copie de son attestation d'aptitude ou d'inaptitude au terme de la visite médicale.

Réponse :

Une visite médicale par un médecin du travail vise à établir l'aptitude d'un salarié.

Des examens et contrôles doivent pouvoir être faits et nécessitent alors de se déshabiller (examen de la peau, recherche d'un point douloureux, d'une surcharge hépatique, auscultation cardiaque ou pulmonaire, prise de tension... etc).

Les examens périodiques permettent à chacun de faire le point sur son état de santé, en dehors même de toute anomalie médicale patente et d'apporter en amont les mesures de prévention nécessaires.

L'examen se doit donc d'être complet et d'autant plus détaillé qu'un pourcentage non négligeable de salariés, hommes comme femmes, ne consultent pas régulièrement voire n'ont pas de médecin traitant.

Nous invitons les collaboratrices à évoquer si besoin ce sujet directement auprès du médecin lors de leur visite. L'ordinateur utilisé pour « l'observatoire du stress » va être remplacé pour améliorer la lisibilité des données à l'écran et son installation revue pour garantir une meilleure confidentialité.

Le logiciel du service médical rencontre parfois des difficultés d'impression, dans ce cas la fiche est adressée dans les jours suivants au salarié.

Projet SOS

Suite aux informations communiquées par Mr Benezit lors de ses rendez-vous annuels au CNIT devant les collaborateurs du RM, beaucoup de questions se posent.

Le rapprochement annoncé du Raffinage et de la Pétrochimie « pour des raisons de synergies évidentes » signifie-t-il qu'il est envisagé que la Direction Raffinage se sépare du Marketing ?

Y aurait-il dans ce cas un changement de localisation du siège du Raffinage ?

A propos du projet de « Simplification de l'Organisation du Siège » :

Le périmètre de ce projet est-il étendu à l'ensemble des sièges Spazio et Michelet ? Concerne-t-il d'autres établissements ?

Un nouveau DACAR est-il envisagé ? A partir de quel âge ?

Des rumeurs parlent de départs volontaires entre 35 et 45 ans. Est-ce prévu ?

Quel est le pourcentage de réduction de personnel envisagé ?

Réponse :

Comme l'a précisé M Bénézit lors de sa réunion d'information début mars, les partenaires sociaux seront tenus informés d'ici fin mars.

2.5 -Hutchinson Chalette

Délégués du Personnel de mars 2011

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

Coût de la vie et augmentation des salaires

Augmentation des salaires liée à l'augmentation du coût de la vie !

Réponse :

Les NAO se sont achevées en décembre 2010, il n'est pas prévu d'en ouvrir de nouvelles.

Commentaires :

Pourquoi la direction s'acharne t'elle à nous dire que les augmentations générales se tiennent en fin d'année ?

Les salariés doivent-ils attendre sagement la fin de l'année ? Alors que nous n'arrêtons pas de subir l'augmentation du coût de la vie tout au long de l'année. L'exemple dernièrement en date, les 5 % de hausse sur les factures du gaz.

Préretraite Hutchinson

Nous demandons l'ouverture de la négociation d'une préretraite Hutchinson sur la pénibilité au travail

Réponse :

La branche caoutchouc a défini comme axe de travail ce thème. Nous attendrons les conclusions de ce travail de branche avant d'envisager quoi que ce soit sur le site.

Commentaires :

Ce thème est en discussion dans toutes les branches, il est dommage d'attendre une loi qui sera imposée par le gouvernement pour que celle-ci soit appliquée, Hutchinson fait partie d'un grand groupe, qui est Total. Nous estimons qu'il est plus judicieux d'avancer sur le sujet.

Prime de vacances

Augmenter la prime de vacances !

Réponse :

Il n'est pas prévu d'augmenter la prime de vacances.

Commentaires :

Les salariés demandent l'attribution d'une somme qui permette de prendre en charge une grosse partie des frais de voyage en famille.

Coefficient de poste pour un intérimaire

Combien de temps un intérimaire doit il être en poste pour obtenir le coefficient, du poste ?

Réponse :

L'intérimaire a le coefficient du poste qu'il tient.

Commentaires :

Nous demandons à la direction de faire le nécessaire pour régulariser ses défaillances sur le site, car aujourd'hui ce n'est malheureusement pas le cas.

Groupe de travail sur le stress

Quel est l'état d'avancement des inscriptions de personnel au groupe travail sur le stress ?

Réponse :

La date limite est le 25 mars. Il sera fait un point une fois cette date au sein du groupe de travail.

Commentaires :

Le SICTAME n'a pas été signataire de cet accord, mais par contre nous accompagnerons cette initiative puisque cela concerne les salariés, nous donnerons les conclusions du bien ou du mal fondé à la fin des travaux.

Attribution des vêtements de travail

Nous demandons que vous fassiez une enquête auprès des salariés qui sont sur poste avant de leur attribuer les vêtements de travail

Réponse :

Les spécificités du poste en terme de salissure seront notamment prises en compte dans la réflexion sur l'attribution des vêtements de travail sur le site.

Commentaires :

Qui, mieux que les salariés, sait les besoins de chaque poste, la direction doit prendre en compte les spécificités de chacun avant l'attribution des vêtements.

Stationnement

Les salariés rencontrent toujours des problèmes pour trouver de la place pour stationner en voiture ? (parking anciennement stade)

Réponse :

Une étude sur l'affectation du parking en fonction de son atelier de travail est en cours de réalisation.

Commentaires :

Il suffirait de mettre du calcaire au fond du parking pour avoir tout de suite 50 places supplémentaires, nous remarquons que cela se rapporte toujours à une histoire de coût non au bien être des salariés.

Raccord

Avons-nous vraiment les capacités machines nécessaires dans les ateliers 710 et 750 pour pouvoir honorer les commandes client ?

Réponse :

Il n'y a pas de raison de monter des autoclaves supplémentaires pour une charge qui risque d'être ponctuelle.

Commentaires :

Est-ce normal que vous n'admettez pas que les postes sont chargés ? Est ce normal de faire travailler les samedis pour honorer les commandes ? Il serait plus judicieux de rajouter des fours supplémentaires et d'embaucher du personnel, c'est une question de pérennisation de l'emploi et le bien être des salariés.

DCI :

Y a-t-il de nouvelles productions en développement ? Si oui, la production sera-t-elle pour Châlette ? Cette production sera occupée par combien de personne ?

Réponse :

Rondelles blanche en nitrile pour de nouveaux marchés et client, démarrage clapets avec nouveau client et prise de nouveaux marchés avec TRW, gaine forte élasticité et corde pour le pneu etc...

Commentaires :

Il est sûr que les salariées cautionnent et accompagneront à la mise en œuvre des nouvelles productions pour un avenir plus serein

Embauche

Vu, que nous avons du mal à trouver des candidats pour les postes qui sont affichés dans tous les secteurs de l'usine, ne serait ce pas judicieux d'embaucher des intérimaires formés ?

Réponse :

Il existe des procédures de recrutement qui donnent priorités au recrutement en interne des postes à pourvoir.

3 - Bureau Central du 4 mars 2011

par Bernard SERAISSOL

Ce Bureau Central tenu à Paris a réuni plus de 25 personnes

Concernant la vie des sections, il est à noter :

- **UES Aval Spazio (V. Lefevre)**

Deux négociations sont en cours : Harmonisation des horaires variables et les moyens de fonctionnement des IRP déclinés dans chaque établissement ; les RS au CHSCT disposent désormais de 4 heures de délégation. Reste à négocier la mise à disposition d'un iphone pour les Délégués Syndicaux.

V. Lefevre commente l'intervention de M. Bénézit : annonce d'un plan SOS (en fait un projet de réduction d'effectif du RM qui sera présenté au CCE fin mars). L'activité raffinage sortirait du groupe et irait à la chimie. Une réduction de capacité est prévue à la raffinerie de Normandie.

On parle également de plan de départ pour les 35/45 ans et peut être un DACAR 2.

Prévoir d'utiliser les répertoires communs du CENTRAL.

- **Chimie : Hutchinson Chalette sur Loing**

Les adhésions continuent. L'usine de Chalette sort d'un conflit : l'atelier « mélange » a été en grève. Les salariés demandaient une revalorisation des primes ; toutes les organisations syndicales étaient associées au début du conflit. Seules les 2 OS CGT et SICTAME sont restées présentes à la fin du conflit. Des réunions se sont tenues dans les ateliers. Les salariés ont obtenu gain de cause : une revalorisation des primes (80 euros brut minimum), une embauche ainsi que les heures de grèves qui seront payées.

- **Chimie : Hutchinson Amilly**

Après les élections, les IRP ont été mises en place.

Le SICTAME-UNSA a le secrétariat du CE (M. Ozturk) ainsi que 2 membres au CHSCT.

Négociation Annuelle Obligatoire : l'accord n'a pas été signé.

Information concernant le départ du Groupe d'Hutchinson : rien d'officiel. La CGT a écrit à la Direction qui a répondu que cela n'était pas à l'ordre du jour.

- **UES Amont Pau**

Volet social : le processus d'échange de salariés avec TEPF (*fermeture en 2013*) se poursuit. 170 personnes sont en attente d'un point de chute sur EP ou TIGF (GEN) par un processus SWAP. L'information a été faite de façon discrétionnaire, il n'y a pas vraiment eu d'information de la part de la Direction.

- **PROSECA**

La création de la section SICTAME-UNSA chez PROSECA a fait l'objet d'une contestation au Tribunal. La Direction a été déboutée et condamnée.

Il faudra rétablir l'équité et les règles de base (droit du travail). La Direction est fermée à la discussion. Il faudra communiquer avec les autres OS.

PROSECA : ce sont 289 relais éparpillés et divisés en secteurs et compte 2300 salariés.

Les OS présentes chez PROSECA sont : CFDT - CFTC et CGT. Les élections ont eu lieu en 2009 avec absence de quorum au 1^{er} tour. Il y a un seul CE.

Ouverture en cours d'un site internet. Les prochaines élections auront lieu en 2013.

Il est signalé également la création de l'**UFIPAC (Union Fédérale des Industrie du Pétrole et des Activités Connexes)** le 31 janvier 2011 à Paris sous l'égide de l'Union Régionale Ile de France

Compte rendu de l'Assemblée Générale Constitutive de l'UFIPAC (*36 personnes présentes ou représentées*). L'Assemblée Générale a adopté les statuts puis désigné 14 membres pour constituer le Bureau Fédéral.

A l'issue de l'Assemblée, le Bureau Fédéral nouvellement créé s'est réuni et a procédé aux désignations suivantes :

| | | |
|---|---|---|
| Président | : | Benoît CLERGEAT |
| Secrétaire | : | Martine RIOULT |
| Secrétaire adjoint | : | Adam BOUAZIZ |
| Trésorier | : | Jacques LAMOUR |
| Vice-président | : | Bernard BUTORI (<i>Branche Pétrole</i>) |
| Vice-président adjoint | : | Jean-Louis LATAPIE (<i>Branche Pétrole</i>) |
| Vice-président représentant les retraités | : | Jean-Claude BRÉGAIL |
| Vice-président | : | Xavier GUILLET (<i>Branche Pétrochimie</i>) |
| Vice-président | : | Musa OZTURK (<i>Activités connexes</i>) |
| Vice-président adjoint | : | Mahmut ARSLAN (<i>Activités connexes</i>) |

Le SICTAME-UNSA représenté par son Président Adam BOUAZIZ, a formulé sa demande d'adhésion à l'UFIPAC.

Après délibération, le Bureau Fédéral s'est prononcé à l'unanimité en faveur de l'adhésion du SICTAME à L'UFIPAC.

Un point a été fait aussi sur le fonctionnement et la communication du SICTAME ainsi que sur les **Négociations ou réunions en cours**, et en particulier sur les thèmes suivants :

- **PEC/PERCO/CET**

La Direction a initié ce thème de négociation mais on ne sait pas très bien où elle veut aller.

Le PERCO pourrait devenir obligatoire. Actuellement son adhésion est volontaire et facultative.

Nouveau : le CET qui permettrait de capitaliser des jours de repos à monétiser ou à prendre plus tard.

- **Risques psychosociaux**

4 réunions ont déjà eu lieu.

Cette négociation est une obligation légale du Ministère du Travail dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

Ce que l'on souhaite : avoir un accord le plus ouvert possible. Il faut faire l'analyse des risques.

Hutchinson est également en négociation sur le sujet. L'entreprise a fait appel à un psychologue pour parler du stress. Des groupes de plusieurs personnes ont été constitués. 6 réunions basées sur le dialogue ont déjà eu lieu.

Un texte devrait sortir en juin prochain.

- **FCPE solidaire**

Un groupe de travail a été constitué. Deux réunions ont déjà eu lieu.

Un fonds existe déjà : Axa Génération Solidaire qui est un fonds multi-entreprises. L'objectif serait la création d'un fonds dédié propre à notre Groupe.

- **Logement locatif réservé aux nouveaux embauchés**

Cette négociation fait référence à l'article 8 de l'accord NAO. Une première réunion a eu lieu en février à la demande de la CGT. Prochaine Réunion le 9 mars prochain.

Il sera nécessaire de faire un tract sur le sujet.

- **CEPFH**

La dernière réunion a eu lieu en décembre. Un état du rattrapage a été fait au cours de cette réunion, des chiffres ont été donnés ainsi que l'analyse de la variance. La prochaine réunion aura lieu en mars.

Un point a été fait aussi sur les **Négociations ou réunions à venir** :

- **AG des actionnaires 13/05/2011**

Un projet de résolution sur le franchissement de seuil a été envoyé à la Direction.

Un projet d'observations sera présenté au prochain CCE du 22 mars. Il faudra préparer des questions à poser lors de cette AG.

- **AG de la MIP**

La prochaine AG de la MIP aura lieu les 26 et 27 mai à Annecy. Il s'agira de la première AG pour les élus de cette mandature 2011/2014.

Finalement un point a été fait sur les **affaires judiciaires en cours** :

- **AVAS**

L'audience en appel aura lieu le 23 mars à Versailles.

- **Comité de Groupe**

Nous avons gagné le procès en cassation. Une partie des sommes a été récupérée.

Total et la CFDT se trouvent face à nous. L'audience en appel aura lieu le 23 mars à Versailles.

- **Conseil de surveillance TAF**

Total a été condamné en 1^{ère} instance et a fait appel. Le règlement du fonds a été modifié entre temps mais le jugement en appel n'a pas été retiré pour l'instant.

- **CCE**

Le CCE a obtenu gain de cause sur le projet de résolution censuré par Th. Desmarest. Total a été condamné et n'a pas fait appel.

- **Affaire bonus**

5 salariés du collège encadrement ont obtenu partiellement gain de cause. Ils ont fait appel ainsi que la Direction. Aucune date n'est connue pour le moment.

19 salariés d'un autre collège : il y a beaucoup de reports. Une audience de départage a eu lieu en janvier, le rendu aura lieu en avril.

Point sur le conseil syndical 2011

- **Organisation des ateliers**

De nombreux thèmes ont été proposés qui pourraient être regroupés en 3 ou 4 sujets maximum.

- **Exposés**

Les thèmes de l'expatriation et de l'épargne salariale pourraient être présentés sous la forme d'exposés. D'autres sujets sont possibles : retraite, DIF.....

4 - CCE du 1^{er} mars 2011

par Bernard SERAISSOL

Nota : les élus CFDT et CFE-CGC (en dehors de l'élu palois CFE-CGC) n'ont pas participé, comme d'habitude, à la préparatoire CCE. Ils posent ensuite des questions, du niveau de la préparatoire en séance plénière, enlisant et allongeant ensuite les débats.

CCE EXTRAORDINAIRE DE 13H30

En préambule, déclaration préalable de la CGT vis-à-vis de l'entreprise LESCOT (Total se désengage)

Rapport du Président de la commission financière

Prévisions de clôture de l'exercice 2010

- Problème de cohérence sur les chiffres de dotation et les clés de répartition entre les CE à résoudre avant la publication des chiffres définitifs de 2010.
- Problématique de calendrier (échéances à caler plus tôt).
- Le tableau corrigé de la synthèse 2010 est remis en séance avec PC 2010 de 4 349 K€.

Budget 2011

- Il faut discuter d'une part des dépenses, d'autre part des répartitions entre les CE. Débat autour de l'application de la convention du 25 mars 2005. A approfondir lors d'une réunion avant l'été avec le CCE et les 3 CE, après débat préalable dans chaque CE.
- Dépenses 2011 : 4 568 K€ dont budget jeunesse = 2 527 K€, activités Sud-ouest = 670 K€ et fonctionnement économique du CCE = 192 K€.
- **Vote** : Pour 9 (6 SICTAME + 3 CGT dont 1 à la place de CFDT) - Abstention 2 (CGC) - Contre 2 (CFDT et FO) → Le budget est adopté.

Avis du Comité pour se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L2325-35 dans le cadre des dispositions de l'article D3323-14 du Code du Travail

Désignation du cabinet chargé de l'expertise sur l'accord « participation et Intéressement » et sur l'examen des droits acquis au titre de 2010 et attribués en 2011. Cet examen comprendra un zoom sur les opérations de correction et de régularisation opérées en 2010-2011 relatifs aux droits acquis en 2009 et attribués en 2010.

SECAFI 11 (SICTAME, CGT, CFDT, FO) - APEX 1 (CGC) - Abstention 1 (CFDT) : → le cabinet SECAFI est adopté.

CCE EXTRAORDINAIRE DE 15H30

Présentation de l'aménagement relatif aux Divisions RHCI/DRH ; RHCI/DAF et RHCI/ADM et du transfert partiel des missions du Département FEI/GRP/CBF vers la division SCR/SC

Un poste de responsable Développement et Administration RH (191P) est créé coiffant Assistante Filiales (4P), Formation (22P), Développement de Carrière (12P), Gestion de Carrières (50P réparties en Dirigeants, GC Géosciences, GC Opérations, GC Support et GC Business) et Administration (101P réparties en Etudes Supports, Gestion France, Contrôle de Gestion, Gestion International).

- Ceci n'impacte pas le nombre de collaborateurs. Cet aménagement n'est pas transitoire mais permanent.
- Les élus CCE soulignent l'inquiétude des fonctions SUPPORT.

Gestion Reporting Performance GRP/CBF (Benchmarking et Communication Financière) : les 3 personnes vont être déplacées vers SCR/SC.

Projet de résolution présentée par le CCE à l'AG des actionnaires de TOTAL SA du 13 mai 2011 (Marielle de Coninck)

La Direction émet 2 remarques :

- Un Prestataire de Service en Investissement (PSI) n'est pas concerné par l'article L233-7 du Code du Commerce lorsque le seuil de 5 % n'est pas atteint.
- Certains prestataires pourraient se détourner de Total car cela serait une obligation pour notre société mais pas pour nos concurrents : cela peut nuire au secret des affaires. La Direction ne serait pas contre mais souhaiterait que cette information soit obligatoire pour toutes les sociétés et que le seuil législatif de 5% soit abaissé.

Le SICTAME pense que l'actionnaire doit être informé : 1 % représente 1 Milliard d'euros et l'information protégerait plutôt Total.

La CGT pense qu'il est de l'intérêt du salarié que Total ne soit pas opéable ou qu'il le sache.

Vote : 10 Pour (SICTAME, CGT, CGC) - Abstention : 2 (FO et CGC) - Contre (CFDT) → la résolution est adoptée.

Evènements en cours

- Lybie : rapatriement des familles, puis intégralité des expatriés rapatriés. On s'organise pour que les personnes puissent travailler à distance. La production continue en Offshore, pas à terre.
- Yémen : rapatriement des familles depuis octobre.
- Autres pays : Côte d'Ivoire : on n'a pas d'expatriés EP. Egypte : on avait 3 expatriés.

Clarification sur l'article 6 des RAPMI (E. Lasailly)

La Direction considère qu'il y a clarification et non modification des règles en vigueur.

- E. Lasailly présente le point de vue de la Direction.
- JM Prigent présente aussi l'historique et le point de vue du CCE. La nouvelle rédaction supprime le dernier voyage de l'expatrié avant le voyage de fin d'affectation alors qu'auparavant il avait été précisé que s'il y avait un délai de 3 mois entre ces 2 dates, le voyage de dernière année était maintenu.
- La Direction rétorque : la logique des voyages était de donner droit à un voyage (ou une allocation « allowance » voyage) au bout de 12 mois de présence en filiale. Le système a été dévoyé car les expatriés anticipaient les départs au bout de 6 mois ce qui introduisait un décalage d'un voyage en fin d'expatriation.
 - Le SICTAME explique alors, qu'il y a usage et que celui-ci s'applique et que si la Direction veut le modifier, il y a devoir d'information préalable, éventuelle négociation puis information personnelle à l'égard de chaque salarié.

La délibération suivante est soumise au vote :

« Attendu que le Président de la Commission Expatriation a reçu, le 24 janvier 2011, un projet de modification de l'article 6 des RAPMI concernant le voyage de congé annuel, projet qui introduit des dispositions nouvelles en totale contradiction avec les engagements de la Direction et, de plus, abandonne aux Directions de filiales le pouvoir de « réglementer » selon leur bon vouloir :

le CCE UES AMONT TOTAL demande que soit maintenue la rédaction de l'article 6 des RAPMI dans sa version du 1^{er} mai 2010 et qu'y soit simplement précisée la durée de trois mois du délai entre le voyage de congé annuel et le voyage de fin d'affectation lors de la dernière année d'affectation, conformément aux engagements pris devant les élus du CCE UES Amont (réunions ordinaires des 10 juillet 2009 et 7 décembre 2010) »

Vote : 13 Pour → la résolution est adoptée à l'unanimité (Les délégations CFDT et CFE-CGC étant parties, les élus SICTAME-UNSA, présents, les suppléent !).

Présentation de la stratégie Gaz et Energies Nouvelles (P. Boisseau)

Impact de l'actualité japonaise sur l'activité Energies Nouvelles

Evènements de l'année

Reprise de la demande de gaz (> 2008).

2 marchés déconnectés ! Nord américain et reste du monde.

Total est considéré comme acteur crédible dans le secteur GAZ.

TIGF : développement des interconnexions franco espagnoles ; augmentation de la capacité de Lussagnet, mise en conformité avec la 3^{ème} directive.

TEGAZ : se développe bien et embauche

Solaire : prix trop élevé aujourd'hui. Objectif de devenir acteur intégré de cette chaîne, permettre à terme des installations solaires sans subventions (parité réseau). Projet SHAMS à Abu Dhabi, l'une des plus grandes centrales solaires du monde.

AEP : production de granulés de silicium ; participation financière de Total (25,4 %) et partenariat industriel en R&D

Biotechnologie : partenariat avec Amyris ; partenariat financier (22,5 %) et R&D pour développer des levures (Antipaludéen, biojet).

Charbon : les chinois ont des problèmes de sécurité et de pollution → prix et demande en hausse

Perspectives

Le marché du gaz va se tendre progressivement. Nécessite de nouveaux projets GNL

Marché solaire : + 20 % par an jusqu'en 2020 ! En Californie, le KW solaire coûte moins cher que le KW acheté ! Les 2/3 des coûts sont dans la partie aval en France avec des délais administratifs. Total a l'ambition d'être présent sur toute la chaîne

Biomasse : 3 voies : thermochimiques, biochimiques et algues photosynthétiques. Ce marché va connaître une maturation progressive.

R&D : sur certains créneaux, il faut savoir s'arrêter quand on pense que l'avenir est bouché.

Préparation d'un master solaire, d'un kit scolaire sur l'énergie.

Nucléaire avec catastrophe de Fukushima : Séisme de magnitude 9 : les centrales ont tenu le coup face à ce tremblement de terre et on peut améliorer dynamiquement le niveau de protection. Seul le dimensionnement du Tsunami était insuffisant ; malheureusement il n'est pas possible de rehausser la centrale. Total restera humble dans ce domaine compte tenu du débat actuel.

Questions/ réponses :

Nucléaire : la sécurité est indispensable.

Rapport Roussely sur le nucléaire: pour exporter les centrales, il faut améliorer l'organisation industrielle actuelle. Total peut apporter la connaissance du terrain, le design industriel.

Solaire : en 2030, cela représentera quelques pour cent du mix d'énergie global.

Emploi solaire de seconde génération : R&D est en France et 90 % des emplois sont liés à la mise en place en France (comme Tenesol).

Allemagne : ils ont mis beaucoup de subventions. Qcell perd la bataille d'efficacité et des parts de marché. Ils ont le quasi monopole des machines permettant de créer les cellules.

Japon avec l'arrêt de certaines centrales nucléaires et de charbon, besoin de GNL, proposé par Total à un prix de solidarité.

Monopole distribution à EDF : cela existe moins dans d'autres pays, la France sera en retard. Dans les DOM, production de 30 %, d'où une gestion du réseau à optimiser.

Exposé du Président (YL Darricarrère)

Mouvements en Tunisie, Egypte, Lybie : personnel rapatrié

Lybie : Mabruk arrêté et Murzuk (on shore). Nos bureaux sont fermés. 55 000 barils en 2010. 1,3 M^{iards} \$ en capitaux employés

Yémen : le président quitte ses fonctions après 40 ans de pouvoir. Sana 16 cadres dont 4 dans la sûreté. 2 sociétés : TEP Yémen et Yémen LNG et 2 sites avec du personnel (Shabwa et Balhaf).

87 000 barils/ jour.

Japon : Amont/holding 4 collègues (projet Ichthys avec opérateur APEX). Antoine Serceau est à la Direction du projet en Australie. Déplacement des 4 personnes de Tokyo à Pears. 200 collaborateurs japonais travaillent pour le Groupe.

Il manque 1,4 M^{ions} de barils/j sur le marché (Lybie), compensé par l'Arabie Saoudite et le Koweït. Les raffineurs doivent s'adapter à ces nouveaux bruts.

Bahreïn : Total n'a pas de personnel.

Résultats

Bons résultats avec 10,3 M^{iards} € mais investissements lourds.

Début 2011 : production bonne, (> budget) mais certains puits arrivent en limite de potentiel.

Accord avec SUNCOR au Canada.

Cession de CEPSA en février. (3,7 M^{iards} €)

Partenariat avec NOVATEK en Russie (12 % et 4 M^{iards} \$). On pourrait monter à 19,4 % d'ici 3 à 4 ans. Notre droit : 120 000 bep/j (5 % de notre production et 7 % de nos réserves). Réserves dans la Région de Yamal. On prendra 20 % de Yamal LNG

Politique de diversification politique et mouvements fin 2009 et en 2010. Gaz non conventionnels, partenariat avec Cobalt, gaz de charbon (Santos), sable bitumineux au Canada et on entre en Russie.

Ouganda : MOU signé

Augmentation de capital : lancée

Projet de **cession de résines**, non liées aux hydrocarbures (Cray Valley). 1700 salariés concernés.

Négociations : accord égalité Hommes Femmes, risques psychosociaux, PEC PERCO,

Questions Réponses

Shtokman : retards ? Projet onéreux ; il faut un cadre fiscal et contractuel adapté.

Augmentation de capital : on pouvait mieux sécuriser, abonder les petites souscriptions.

Lybie et rapatriements (effets personnels, voiture...) : à examiner

Operating : on a la volonté d'être opérateur mais sans empêcher d'aller sur de bons projets

Gaz de schistes et Montélimar : il y a un permis d'exploration de mars 2010 sur 5 ans et il n'y pas eu d'enquête publique. Celle-ci a lieu lorsqu'il y a concession. Pas de défiguration du paysage. Problèmes à traiter : eau et fracturation susceptible de polluer l'eau des nappes phréatiques (sûreté du casing). Si trop compliqué, on n'ira pas. Athabasca, Europe de l'Est. Potentiel en Chine ?

Réserves gaz non conventionnels : du même ordre que les gaz conventionnels

Cobalt : puits non positifs mais espoir et on continue.

Présentation de la stratégie Exploration & Production (Martin Deffontaines)

Support structurel pour des prix élevés du pétrole et du gaz ; Nécessité de développer une capacité au niveau mondial de 40 Mb/j d'ici 2020

Objectifs de l'EP : croissance rentable : sécurité (TRIR correct mais décès à réduire à zéro !), croissance de la production, réserves (12 ans 1P, 20 ans 2P), ROACE à maintenir entre 15 et 20 %

Trois moyens : maximiser les champs en production, mettre en production nos projets de croissance, délivrer les productions annoncées.

Pazflor est une première mondiale (satellites subsea, séparation gaz/huile, 600 km² de superficie, zéro torchage).

Stratégie exploration : plus audacieuse : on acquiert des permis (near-by, bassins frontières,...)

Augmentation de 33 % du potentiel risqué et augmentation des embauches.

Questions/ réponses

Ressources Humaines : si nos projets nous amènent à plus de recrutement, Total recrutera.

Parité Hommes/femmes : amélioration très nette tout en ayant des marges de progrès. 5 femmes chefs de filiales, 5 non français.

Améliorer le graphique de la pyramide des âges en incluant une tranche plus de 60 ans.

Observations du CCE pour l'Assemblée Générale de TOTAL S.A.

(Le texte complet est reproduit au paragraphe 6 des présents cahiers)

CFE-CGC et CFDT expriment qu'ils ne cautionnent pas ce texte.

Vote : 9 pour (SICTAME, CGT et FO) ; 2 contre (CFDT) ; 2 abstentions (CFE-CGC)

Examen des Comptes annuels 2010 (Cabinet Explicite et Président de la Commission Economique du CCE).

Présentation par Explicite et compléments apportés par le Président de la Commission Economique.

Le CR de la commission économique peut être consultable sur simple demande auprès de son Président

Questions / réponses

- Afin de pouvoir verser un dividende, il faut un résultat distribuable **et** il faut avoir le cash (trésorerie).
- Le Ratio d'endettement était entre 20 et 30 %, aujourd'hui il est plutôt de 20 %.
- La politique de Total est de distribuer environ un Pay out de 50 %.
- 3500 expatriés en cumul pour 1900 expatriés au niveau DGEP
- **L'Aval** comprend le Raffinage Marketing et le Trading Shipping. Le brut est vendu au Trading Shipping. Le CA ne comprend pas la TIPP.
- **Bénéfice Mondial Consolidé** : Agrément demandé pour les 3 ans : c'est plus clair vis-à-vis du fisc français car cela leur donne un droit d'audit sur nos filiales. On francise les bénéfices réalisés selon les normes françaises. Si on a payé plus d'impôt, on ne paye rien, sinon on paye en France. Souvent le taux marginal à l'étranger est supérieur au taux français. On ne paye pas d'impôt en France car on n'y fait pas de bénéfices. On a un crédit d'impôt car on a une activité recherche 715 M^{ions} € en 2010 sont 366 M^{ions} en France (R Fondamentale). Cependant Total ne coûte rien à l'état Français car il verse 300 M^{ions} d'euros (Taxe foncière) et 500 M^{ions} € versés sur actionnaires basés à l'étranger
- **Jurisprudence disant base de calcul dotation CE sur compte 641** : YLD propose de mettre en place un code de comptabilité générale permettant de regrouper la base masse salariale servant au calcul de la dotation CE.

Prévention et lutte contre la fraude et la corruption

Fraude = chercher délibérément à tromper autrui pour obtenir un bénéfice illégitime, contourner des obligations légales ou des règles de l'entreprise. Cela implique un élément intentionnel qui peut être accompagné d'un procédé de dissimulation. Le mobile de la fraude peut être matériel ou moral. L'entreprise peut être victime ou bénéficiaire.

Typologies de fraudes : Détournements d'actifs, contournements des dispositions légales et réglementaires et démarches non conformes aux procédures et aux principes éthiques de l'entreprise, manipulation/ falsification d'informations et de déclarations internes et externes.

Le groupe applique le principe de tolérance zéro

En 2011 mise en place d'une organisation déclinée dans l'ensemble du Groupe : Comité de Coordination Intégrité Groupe puis coordination de la gestion des risques de fraudes au niveau Holding et branches.

Les Compliance officers (anti-corruption) sont déjà nommés.

Rapport du Président de la Commission expatriation (JM Prigent)

Le Président présente son nouveau rapport.

- 1962 expatriés au niveau Groupe dont 1912 pour l'EP. 332 TGI impatriés.
- 4000 expatriés au niveau Groupe avec les impatriés
- La Direction ne veut pas que les Majorations Géographiques soient publiques. Le SICTAME ne comprend pas pourquoi car tout salarié doit connaître les éléments de rémunération auquel il peut prétendre.
- Cas de 2 rotationnels, en 11/2, en état de burn-out, signalé par une OS, non connus par la Direction.
- Une conversation téléphonique se tiendra entre MHB et les présidents des commissions CEST et Expatriation.

6 - CCE du 22 mars 2011 : Observations pour AG mixte de Total SA du 13 mai 2011

En prévision des assemblées générales d'actionnaires de Total du 13 mai 2011, **les élus du Comité Central d'Entreprise attirent l'attention des actionnaires sur les points suivants** qui concernent la pertinence de certaines orientations économiques, financières et sociales du Groupe ainsi que les conséquences que ces orientations peuvent avoir pour l'entreprise.

Pour une meilleure gouvernance d'entreprise

Nous sommes convaincus qu'une gouvernance améliorée est bénéfique à l'entreprise, à ses actionnaires et son personnel et, de façon plus générale, à l'ensemble des parties prenantes (stakeholders).

C'est pourquoi, comme il l'a fait ces 5 dernières années, notre Comité Central d'Entreprise continue de proposer, à votre Assemblée Générale d'actionnaires, des résolutions dont certaines visent à améliorer la gouvernance de votre société. Cette année, nous vous proposons une résolution visant à assurer la publicité des franchissements de seuils statutaires (1 %) de détention du capital, des droits de vote ou de titres donnant accès à terme au capital. Les événements boursiers de l'année écoulée démontrent qu'une telle information est loin d'être superflue.

Notre CCE qui, par le passé, avait vu certains de ses projets de résolution 'censurés' par la société, a saisi le Tribunal de commerce de Nanterre, qui par jugement du 28 septembre 2010, lui a donné raison et a dit que « *le président du conseil d'administration ne pouvait s'arroger le droit de refuser de porter à l'ordre du jour un projet de résolution régulièrement présenté par le comité central d'entreprise* ». La société n'a pas fait appel de ce jugement, ce qui constitue un progrès notable en matière de gouvernance. Il nous semble important que le Conseil d'administration s'ouvre aux projets de résolutions externes pouvant être présentés, tant par des actionnaires que par notre CCE, et enrichisse ainsi les débats et la réflexion de l'assemblée générale des actionnaires.

L'an dernier, dans le cadre d'un projet de résolution visant à assurer la publicité et la transparence sur la façon dont s'exercent les droits attachés aux actions détenues par les fonds d'actionnariat salarié, nous vous indiquions que votre société avait cru bon d'assigner le président du Conseil de surveillance du principal fonds d'actionnariat salarié (représentant plus de 3 % du capital et 5 % des droits de vote, soit près de 10 % des voix exprimées en assemblée générale). Cette assignation résultait d'une divergence d'interprétation du règlement du fonds quant à la participation des représentants de l'entreprise concernant le vote des résolutions en assemblée générale par ledit fonds. Le Tribunal de Grande Instance de Nanterre a finalement condamné Total et dit que le président du Conseil de surveillance, en refusant aux représentants de Total de prendre part au vote, avait fait une juste application du règlement et n'avait commis aucune faute. Total a non seulement fait appel de ce jugement mais a aussi obtenu d'une majorité des membres élus du Conseil de surveillance qu'ils acceptent de modifier le règlement pour que les représentants de Total prennent part au vote. Ceci constitue une régression de la démocratie actionnariale ; les actionnaires salariés ne sauraient être mis en position de dépendance du fait qu'ils sont salariés.

Les scores obtenus par nos précédentes résolutions, dépassant parfois les 50 % des voix exprimées montrent la pertinence des résolutions que nous vous avons proposées et l'intérêt que vous portez à notre démarche. Nous comptons sur votre appui pour faire progresser votre société vers une meilleure gouvernance, plus de transparence et des pratiques plus conformes à vos attentes.

L'excellence des résultats

Depuis l'an 2000, Total a bénéficié des synergies liées au rapprochement des 3 sociétés Total, PetroFina et Elf Aquitaine et du maintien jusqu'en 2008 d'une conjoncture économique très favorable. De ce fait, ses résultats ont explosé, allant de record en record (12,6 milliards d'euros de résultat net « ajusté » en 2006, puis 13,9 milliards d'euros en 2008). Comme la plupart des entreprises, Total n'a pas échappé à la crise économique mais y a bien résisté. Après un résultat net ajusté de 7,8 milliards d'euros en 2009, comparable à celui des années 2000 à 2003, celui-ci est remonté à 10,3 milliards d'euros en 2010. Le service du dividende n'a pas été affecté par cette baisse momentanée du résultat net, puisqu'il a été porté de 4,9 à 5,4 milliards d'euros.

On ne peut que se féliciter de cette bonne résistance à la crise et de ces excellents résultats, tout en rappelant qu'ils sont aussi pour une large part le fruit du travail et de la qualité des équipes et de ses capacités d'implication et d'innovation.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que ces résultats focalisent l'attention de tous et soulèvent de multiples interrogations sur l'utilisation que Total en fait ou pourrait en faire. En effet, si la crise n'a pas pesé sur les dividendes, elle pèse sur l'emploi comme l'ont démontré notamment les mouvements sociaux observés en 2009 et 2010 et l'annonce de la réduction d'activités de la raffinerie de Normandie puis de l'arrêt de la raffinerie des Flandres.

La nécessité d'un partage équitable et de la contribution sociétale, notamment pour l'emploi

Total est critiqué non pas de gagner des milliards mais sur l'utilisation qu'il fait des milliards dégagés par ses activités opérationnelles.

C'est ainsi qu'il est critiqué de ne pas investir suffisamment ou de ne pas investir comme il le faudrait. L'insuffisance d'investissement a été longtemps patente. Il a fallu attendre 2005 pour passer d'un rythme moyen d'investissements nets de 5 milliards d'euros par an (2000 à 2004) à un rythme plus satisfaisant de 10 milliards d'euros par an (2005 à 2009). Les investissements nets ont été de 12 milliards d'euros en 2010 et pourraient atteindre 16 milliards en 2011. Il est aussi reproché à Total de ne pas faire suffisamment pour l'emploi ou pour les régions dont il tire ses ressources. A ce titre, Total devrait maintenir une activité organique propre et significative sur le bassin de Lacq. Son personnel lui reproche aussi les pressions exercées sur leur contrat social et sa politique de sous-traitance.

Cette année les actionnaires lui reprocheront la **moindre revalorisation de leur entreprise** et ils auront raison.

Au cours de 189 € - atteint le 12 septembre 2000 - Total valait 140 milliards d'euros.

A mi-mars 2011, après la division par 4 du titre intervenue en 2006 et au cours de 42 €, Total vaut 99 milliards d'euros. La valorisation à 140 G€ n'est atteinte que pour un cours de 59,60 €.

Cette moindre valorisation ne s'explique pas par la seule crise économique et systémique actuelle.

Elle s'explique aussi par les **déficits d'investissement jusqu'en 2005** ainsi que par la 'saignée' des **29 milliards d'euros dépensés en rachat d'actions entre 2000 et 2008**. Cette somme fait à présent défaut pour les investissements toujours plus importants que doit engager Total pour assurer son devenir. Les projets auxquels Total a accès sont de plus en plus complexes et coûteux ; il en résulte un accroissement des délais de mise en production et du volume de capitaux immobilisés non encore productifs. De plus, pour financer les investissements de l'Amont pétrolier, Total a pratiqué une politique de désinvestissements, d'abord dans les secteurs non pétroliers, tels Arkema, Sanofi, Mapa-Spontex, mais à présent aussi dans les secteurs pétroliers avec tout récemment la cession des parts détenues par Total dans Cepsa ou, encore, dans Total EP Cameroun.

Tout ceci explique pour partie la moindre valorisation de Total et affecte la capitalisation boursière et les résultats de Total. Ainsi, Sanofi a été créée par les Pétroles d'Aquitaine pour assurer le relais financier de Lacq. Cette entreprise a pleinement atteint cet objectif puisqu'elle dégage un résultat net de plus de 8 milliards d'euros par an et est l'un des plus gros distributeurs de dividendes en France après Total. Malheureusement, le désengagement progressif opéré par Total de sa participation dans Sanofi prive progressivement votre société d'une source stable et significative de revenus.

Le déficit d'investissement a inévitablement pesé sur l'activité et l'emploi de l'entreprise et donc au final sur sa valorisation et ses résultats qui auraient pu être meilleurs encore ! Il faudra attendre encore quelques années pour que le niveau plus élevé d'investissements produise pleinement ses effets.

De plus, la capacité d'investissement est, à présent, entravée par un service du dividende qui a trop fortement augmenté ces dix dernières années.

L'association des actionnaires aux résultats de leur entreprise est normale et légitime, mais ne doit pas obérer le devenir de l'entreprise. On note en effet que, **entre 2000 et 2010** :

- **les dividendes** aux actionnaires de Total ont plus que triplé, pour passer de 1,6 à 5,4 milliards d'euros ;
- **les frais de personnel du groupe Total ont marqué une décroissance** et se situent autour de 6 milliards d'euros ;
- Total a dépensé **29 milliards d'euros en rachat d'actions** entre 2000 et 2008 ; ce qui représente près de 5 fois le montant annuel des frais de personnel de l'ensemble du groupe Total ;
- la **rémunération des équipes dirigeantes** (hors actions gratuites, options d'actions et engagements de retraite) a significativement augmenté.

Notre volonté est d'obtenir un partage équitable entre les actionnaires, les dirigeants (qui ont un peu trop tendance à s'octroyer la part du lion) et un personnel auquel on demande toujours plus d'efforts avec des contreparties toujours chichement comptées et des menaces croissantes sur son emploi.

Les éléments ci-dessus illustrent la **dégradation des termes du partage entre actionnaires et salariés**.

Les gains de productivité et l'amélioration des résultats profitent aux actionnaires et c'est normal. En revanche, ils ne bénéficient pas véritablement aux salariés et ce n'est pas normal. Les politiques salariales s'avèrent insuffisantes et pèchent par un excès d'individualisation, qui contrarie le développement de l'esprit d'équipe

nécessaire au maintien de l'efficacité et de la compétitivité des équipes. Les augmentations générales octroyées n'assurent plus le maintien du pouvoir d'achat.

Les politiques d'intéressement et de participation que Total met en avant dans sa communication concernent moins de 20 % des effectifs du groupe et représentent une enveloppe annuelle de l'ordre de 100 M€, à comparer à la dernière augmentation du dividende de 500 M€. Un partage plus équitable de la richesse créée par l'entreprise et une meilleure association de l'ensemble du personnel est nécessaire pour motiver les équipes et éviter les risques de 'fracture sociale' dans l'entreprise. Est-il normal que Total considère que le dividende ne puisse évoluer qu'à la hausse et utilise l'emploi comme variable d'ajustement lorsque les résultats faiblissent ?

L'entreprise peut **mieux associer ses salariés** à l'égal de **ses actionnaires** et comme elle a su le faire avec les **pays producteurs** chez qui elle opère et dont elle a su prendre en compte les nouvelles attentes et exigences.

Dans le même esprit, l'entreprise devrait attacher une égale attention aux **régions**, notamment françaises, qui contribuent à son développement et à sa richesse.

Les **plans de restructurations** opérées par Total pour sa chimie, sa pétrochimie, son raffinage et son exploration-production en France et ses annonces de fermeture d'unités et d'entités industrielles illustrent les pressions qu'il exerce sur l'emploi et le personnel. Ces plans sont aussi le résultat du manque de vision d'avenir et d'investissement antérieur ; ils illustrent également la volonté de Total de délocaliser certaines activités vers des pays à contraintes sociales et environnementales moins fortes. Tout ceci contribue à la désindustrialisation très préjudiciable de notre pays, notamment dans le domaine du raffinage où l'essentiel des investissements se font au Moyen et Extrême Orient.

L'excellence économique doit s'accompagner de l'excellence sociale et sociétale

Lorsqu'on est les premiers économiquement, il n'y a pas de honte à être les premiers socialement, ce qui n'est malheureusement pas le cas :

l'insécurité sociale s'est largement accrue, avec notamment des menaces sur l'emploi, le développement du travail précaire et en particulier une sous-traitance excessive et parfois sans réel partenariat. Celle-ci conduit à une perte de savoir-faire et de qualité, à une moindre capacité d'innovation, pose la problématique de la sécurité des opérations et expose le groupe à perdre de son attractivité auprès des pays producteurs ;

l'insuffisance des recrutements, même si Total met en avant un nombre important d'embauches ; la plupart sont compensées par des départs, d'où l'accroissement relativement peu important des effectifs du groupe d'une année sur l'autre ;

C'est le manque de dialogue et de respect des personnes, ainsi que la chicheté des propositions de la Direction qui conduisent aux tensions et aux conflits sociaux observés dans le Groupe Total.

L'impérieuse nécessité d'imaginer l'avenir

Sur son site institutionnel, Total se présente désormais comme un « *groupe énergéticien international dont les activités couvrent l'ensemble de la chaîne pétrolière et gazière* ». Il précise que « *Le développement des énergies complémentaires (solaire, biomasse, nucléaire) s'inscrit également au coeur de l'engagement de Total* ».

Total souligne, de plus, son **ambition** de « *préparer l'avenir énergétique, c'est à dire innover et poursuivre nos efforts de recherche pour accompagner le développement des énergies nouvelles et contribuer à la modération de la demande* » et celle de « *répondre aux enjeux du développement durable à travers la valorisation des ressources naturelles, la protection de l'environnement, l'adaptation de nos opérations à la culture des pays qui nous accueillent et le dialogue avec la société dans son ensemble* ».

Nous nous félicitons de l'inflexion de cette présentation où s'affiche également le souci de préserver la ressource et l'environnement.

A ce jour, Total répond à sa mission par ses hydrocarbures et de manière très marginale par ses activités photovoltaïques et le charbon. Or, les hydrocarbures ne peuvent répondre durablement à la demande en énergie, puisque les réserves d'hydrocarbures ne sont pas infinies et que leur rythme d'extraction est 100 000 fois supérieur à leur rythme de formation dans les bassins sédimentaires. La production de réserves dans des conditions de plus en plus extrêmes (grandes profondeurs, milieux naturels hostiles ou fragiles) et l'exploitation de ressources non conventionnelles, telles que les schistes et sables bitumineux ou le gaz de schiste, posent de

nombreux défis techniques et environnementaux. Le charbon, encore abondant, souffre du manque de technologie propre. En outre, l'utilisation des énergies fossiles contribue au réchauffement climatique.

Le nucléaire est une alternative qui permet de produire de l'électricité ; son développement peut s'envisager durablement mais pose un problème d'acceptabilité et de maîtrise des risques, surtout s'il est soumis à des exigences de rentabilité accrue. Total s'y intéresse, mais cet intérêt n'a abouti pour l'instant à aucune réalisation concrète.

Ces énergies ne suffiront pas à assurer le devenir énergétique durable de l'humanité ; c'est pourquoi d'importants efforts de recherche et développement sont en cours pour développer les énergies renouvelables et préparer les énergies de demain ; dans des domaines aussi variés que la fusion nucléaire, l'éolien, le solaire, l'hydrogène, l'hydraulique, les énergies marines, la biomasse, la géothermie, etc.

Les autres axes de recherche et développement consistent à réduire les consommations et à améliorer l'efficacité énergétique des processus de production.

Pour répondre à son **ambition**, Total devrait participer plus activement à la **diversification de l'offre énergétique**, notamment pour les énergies véritablement durables, ainsi qu'à la **réduction de l'impact environnemental** de cette offre énergétique. A cet effet, Total devrait :

- participer de manière plus importante à la **recherche et à la mise en œuvre des énergies de demain** ;
- participer encore plus activement aux efforts d'imagination et d'innovation visant à développer **l'utilisation raisonnée des ressources fossiles** non renouvelables, ainsi qu'à la **mise au point de nouvelles technologies** ; et ceci tant dans les domaines des **transports** que dans le domaine de **l'habitat** qui sont les deux grands postes de consommation.

Les efforts en ce sens sont encore bien trop timides. Total a confirmé son intérêt pour le nucléaire, s'intéresse à la biomasse et s'investit un peu plus dans le solaire, après s'être désengagé de l'éolien. Les investissements restent très concentrés sur les hydrocarbures. La part consacrée aux autres énergies reste marginale, ce qui affaiblit le discours de Total quand il affirme préparer les énergies de demain.

La nécessité d'accéder aux réserves pour maintenir les productions d'hydrocarbures

La hausse des prix du baril impacte négativement le niveau de production et des réserves d'hydrocarbures de Total, en raison des contrats de partage de production et de 'buy back'. La baisse des prix a l'effet inverse.

En dépit de cela, les productions de Total ont poursuivi leur hausse entamée fin 2009, mettant ainsi fin à la période de baisse de production observée les années précédentes. Cependant, **la croissance des productions ne peut être durable que si elle s'accompagne du renouvellement des réserves**. Dans un contexte de contrôle accru des ressources par les pays producteurs, le défi majeur de tous les pétroliers indépendants est l'accès à la ressource minière. Ces dernières années, Total a réussi tant bien que mal à renouveler ses réserves, mais ce renouvellement se fait en intégrant des réserves qui seront plus complexes et coûteuses à développer, comme par exemple les sables bitumineux ou des gisements de gaz dans des zones difficiles d'accès.

C'est pourquoi, **l'objectif de croissance de production ne pourra être atteint que par :**

- des efforts et des investissements accrus en exploration production ;
- une maîtrise accrue des savoir-faire susceptibles de donner accès à la ressource minière, ce qui implique notamment de recruter et préparer les personnels à la gestion de projets toujours plus complexes.
- la poursuite d'une diversification de nos zones d'opération pour réduire notamment le risque géopolitique.

La nécessité d'une communication vraie et sincère pour mieux conforter l'image du groupe

Total continue de souffrir d'un déficit d'image. Pourtant, ce ne sont ni les déclarations de bonnes intentions ni les publications qui manquent. Il est bien d'afficher des objectifs ambitieux, y compris en matière sociale et environnementale et nous adhérons à ces objectifs. Il faut aussi que les pratiques évoluent pour se mettre en adéquation avec les orientations affichées, faute de quoi, c'est la crédibilité du Groupe qui risque d'en souffrir.

La communication du groupe porte une responsabilité dans ce déficit d'image. En dépit d'efforts certains pour l'améliorer, elle ne répond pas encore pleinement aux attentes des parties prenantes et pratique parfois un trompe l'œil qui, une fois découvert, agace ceux qui la reçoivent et contribue à la perte de crédit en ce domaine.

En conclusion, il nous paraît important que TOTAL infléchisse certaines de ses orientations économiques, financières ou sociales et notamment qu'il :

- poursuive et accentue ses efforts pour accéder à la ressource minière et assurer le renouvellement des réserves en rapport avec les objectifs de production ;
- accroisse ses investissements et ses efforts de recherche pour développer l'innovation et diversifier l'offre énergétique, et contribuer ainsi au développement durable et à la pérennisation de l'entreprise ;
- participe beaucoup plus activement à la recherche et à la mise en œuvre des énergies de demain ;
- renforce ses mesures concernant la sécurité des opérations, des personnels, des installations et des populations ainsi que le respect de l'environnement ;
- améliore les termes du partage, notamment entre actionnaires et salariés et qu'il associe mieux ces derniers en cessant les pressions sur l'emploi et en opérant la remise à niveau du contrat social du personnel, en particulier en matière salariale, d'intéressement, d'épargne, ainsi que de protection santé et de retraite ;
- mette fin à la sous-traitance abusive et opère tous les recrutements nécessaires, afin de conserver et développer les compétences humaines, clés des succès futurs ;
- pratique mieux « *le dialogue avec la société dans son ensemble* » et en particulier avec ses salariés et leurs représentants ;
- améliore sa communication, pour la rendre plus authentique et respectueuse de ceux qui la reçoivent ;
- améliore sa gouvernance, avec notamment plus de transparence à tous les niveaux.

7 – Négociations PEC / PERCO / CET du 28 mars 2011

Par Vincent LEFEBVRE

C'est la 4ème réunion de négociation. Dernière réunion car celle du 6 avril sera plutôt dédiée à la relecture des textes qui seront proposés aux CE et CCE au périmètre de cette négociation. 4 projets :

- Avenant à l'accord du 29 mars 2004 sur les dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite.
- Avenant à l'accord Intéressement.
- Avenant à l'accord Participation.
- Projet d'accord compte épargne temps.

+ présentation sur les versements facultatifs à RECOSUP et leurs incidences fiscales.

Synthèse des avancées de la négociation (visuel Epargne Retraite)

Point de situation au matin du 28 mars des avancées PEC/PERCO/CET. PEC versement possible de l'intéressement/Participation. Abondement porté de 645 à 750 €. CET épargne maxi de 120 jours, placement de 10 jours par an dans le PERCO avec abondement de 20 %, utilisation abondée pour anticiper le départ en retraite (congé de fin de carrière ODACE),

Foulard, puis Butori, appuyés par CFDT et CGC :

Peut-on exercer en temps les jours épargnés alors qu'il est marqué dans l'article IV « utilisation du CET pour financer les congés légaux existants, dont notamment le congé parental d'éducation, etc.. ». Il semblerait qu'on ne pourra pas récupérer le temps épargné librement, ce qui n'est pas acceptable. Régime social et fiscal des jours transformés en capital/ rente. Il faut cotiser en plus pour le temps placé en argent, mais un peu moins que la cotisation sur le salaire. Salaire moyen Oetam à 42 000 €, on fera la simulation à 42 000 (pour l'instant seulement sur le salaire moyen de 61 577) sur l'épargne possible avec les dispositifs pouvant concourir à la retraite. Distribution du nouveau projet d'accord CET. CFDT et CGT veulent pouvoir placer dans le CET les heures de récupération des heures supplémentaires ou des rotationnels.

Réponse : Cela fait vase communicant avec les congés et les RTT, donc ce n'est pas nécessaire. Pour les rotationnels, il faut adapter car le calcul est compliqué.

CGC : Y a-t-il quelque chose à négocier ? Le Cloarec : que se passe-t-il si le salarié décède pendant son congé ODACE ? CFDT veut augmenter le maximum à 150 jours. B. Butori : le cadre légal permet d'alimenter le CET en

temps ou en argent. Nous vous demandons de pouvoir alimenter le CET avec toutes les possibilités offertes par la loi, en temps ou en argent.

Réponse : permettez nous de rentrer dans ce dispositif avec la prudence nécessaire au début.

Il y a une clause de revoyure. B. Butori : pourquoi on ne peut alimenter que sur une période très limitée. Si on reste sur une période limitée, pourquoi le 10 mai et pas le 30 mai, pourquoi le 10 novembre et pas le 31 décembre ? Il faut caler sur la date ultime où après on les perd.

Réponse : c'est parce que c'est à ces dates du mois que l'on doit rentrer les informations pour la paye.

B. Butori : il y a toujours possibilité de rattraper, de régulariser a posteriori. On peut perdre des congés que l'on avait prévu de prendre et que l'on n'a pas pu prendre à cause d'un imprévu si on ne peut plus les mettre dans le CET car la date limite est dépassée, en particulier pour le 10 novembre.

Réponse : dans ce cas il faut aller jusqu'au 10 juin pour la limite de la paye. Le Cloarec : je note.

B. Butori : pourquoi des périodes sont obligatoires pour l'alimentation du perco.

Réponse : l'abondement de 20 % est valable si c'est pendant la même période d'alimentation. Il peut se passer des événements qui augmentent le salaire entre deux périodes. Pour l'équité, il faut que l'abondement pour placement sur le perco soit fait au cours d'une même période.

Option rémunération de congés légaux : Quelles sont les autres formes non citées : congé sabbatique, congé de création d'entreprise, congé de solidarité internationale. Pourquoi pas les congés tout court ?

Réponse : je vous dois une réponse là-dessus.

V. Lefèvre : proposition de pouvoir utiliser le CET pour maintenir le salaire pendant un temps partiel. Revalorisation du congé ODACE, cf dispositions prises pour les chèques vacances. B. Butori : il faudra rajouter qu'à défaut d'accord, les augmentations générales seront décrétées unilatéralement par la société. (pas d'accord actuellement à Total SA). Cotisation employeur supplémentaire conséquente de retraite complémentaire et supplémentaire pendant le Congé Odace (sera rajouté sur le slide). La CGC demande si les retraités peuvent bénéficier jusqu'à la fin de l'année des abondements Intéressement/Participation etc. ? Pour des raisons légales, il y aura une option facultative pour les congés ODACE à 80 % ou 65 % de cotiser à 100 % sur la prévoyance décès/incapacité, cela sera reversé en salaire « avantage en nature » (cf négo temps partiel maintien des cotisations à 100 %).

PAUSE

La période de prise des jours dans le CET sera jusqu'au 31 mai, mais avec une valeur juin. Intégrer le justificatif à 6 mois. Ok pour les augmentations générales, nous prendrons ce qui sera décidé pour Total SA. Retraités : user l'intéressement participation de leur dernière année d'activité pour aller chercher l'abondement au Perco, Pec, etc. l'année qui suit son départ, ok (ce qui donne 2 600 euros d'abondement auxquels ils n'avaient pas droit avant). Abonder le congé Odace à 80 % à 15 % au lieu de 10 % donc il aura un nombre de jours plus important. La différence avec le congé à 65 % se fait par les cotisations Agirc/Arco supplémentaires. On passe de 120 à 130 jours. Avec l'abondement on passe à 187 jours (à partir des 130 jours). L'abondement au Perco passe de 20 à 25 %.

8 – Risques Psycho Sociaux : Position du CHSCT de Pau

Par Bernard SERAISSOL

Suite à plusieurs réunions du CHSCT de Pau au cours desquelles, sur proposition de la Direction, il a été acté que rien ne pourrait être fait au sujet des Risques Psychosociaux sur l'Établissement de Pau avant la fin des négociations en cours, les élus du CHSCT de Pau, réunis le 11/03/2011 dans le cadre du groupe de travail RPS, souhaitent donner leur position à l'ensemble des participants à la négociation sur les RPS suite aux constats suivants :

6.1 L'Accord National Interprofessionnel " STRESS AU TRAVAIL " donne le cadre et les grandes lignes d'un accord d'Entreprise (ANI du 02/07/2008).

- Ce document se rapporte au Stress qui est l'une des composantes des RPS et en donne une définition précise.

- Le chapitre 4 donne les éléments d'identification des facteurs de stress au travail et les regroupant par nature en 2 catégories :
 - Les indicateurs RH
 - L'analyse des facteurs de risques, notamment liés à l'organisation et aux processus de travail, à l'environnement du travail, à la communication interne (précision des objectifs et des moyens) et autres facteurs subjectifs.
- Il précise clairement la responsabilité de l'employeur (article L 4121-1 et suivants du code du travail).
- Il donne des recommandations pour la prévention du risque.

- 6.2 La lecture du projet de protocole relatif aux risques psychosociaux, en l'état actuel, fait ressortir que :
- L'identification des problèmes de stress au travail par l'analyse des facteurs de risques n'est pas abordée.
 - Si les grandes étapes « Prévention », « Signalement » et « Traitement » apparaissent dans les têtes de chapitre, la mise en œuvre s'écarte du processus et des outils recommandés dans l'ANI du 02/07/2008. En particulier on constate que les indicateurs d'identification prévus dans l'ANI au chapitre 4 1^{er} alinéa n'apparaissent dans le document proposé qu'en tant qu'indicateurs de « Suivi ».

Au vu de ces éléments, les élus du CHSCT de Pau proposent, pour ce qui concerne le stress, de prendre l'ANI du 02/07/2008 et sa méthodologie, en respect des principes fondamentaux de préventions primaire, secondaire et tertiaire, comme base du protocole d'accord relatif aux risques psychosociaux en cours de négociation. Ils confirment la nécessité, évoquée régulièrement lors des derniers CHSCT de Pau, d'une investigation pour l'analyse des facteurs de risques.

En vertu des missions dévolues aux CHSCT et des résolutions votées lors du CHSCT du 09/12/2010, les élus du CHSCT de Pau mettront en œuvre les moyens qu'ils jugeront nécessaires à une investigation sur l'analyse des facteurs de risques (article L4612-3 du code du travail), si l'accord ne contient pas clairement cette démarche dans le chapitre « Prévention ».

9 - Seconde négociation Logements locatifs du 10 mars 2011

Par Bernard SERAISSOL

Participants SICTAME-UNSA : S.Fournis-Couteaux, V. Lefèvre, M. Rioult, B. Séraissol

Prochaine réunion le jeudi 5 mai

Des précisions seront apportées sur les jeunes embauchés, la mobilité contrainte par l'emploi, la GRL (Garantie des Risques Locatifs)

Sur 5 ans : 126 salariés logés via le GIC, 89 SOLENDI, 58 via ASTRIA, soit environ 300 salariés logés. (640 embauches/ an au périmètre de la négociation). → *environ 10 % des nouveaux embauchés ont donc été logés grâce au 1 % de Total.*

Total est propriétaire de certains logements.

Introduction par la Direction

Contraintes : Méconnaissance des dispositifs d'aide, mobilité géographique nécessaire pour travailler chez Total, importance des garanties locatives à la signature du bail, taux d'effort élevé.

Les mesures contribueront à favoriser le rapprochement domicile lieu de travail, diminuer le temps de transport et contribuer à la baisse des émissions de gaz à effet de serre.

Faciliter le début de la vie professionnelle, en amont des dispositifs encourageant l'accession à la propriété

Bénéficiaires

Nouvel embauché = tout salarié recruté par l'une des sociétés du périmètre de l'accord pour la première fois pour un contrat de travail d'au moins 12 mois, y compris les contrats de formation en alternance (apprentissage ou professionnalisation)

Information

Une documentation sera mise à disposition au nouvel embauché dès la signature de son contrat → *le SICTAME demande que cette info soit faite dès l'entretien d'embauche*

Un Groupe de Travail, constitué de représentants des commissions logement (CE et CCE), de la DRH, du département immobilier et du service social sera chargé de l'élaboration de cette documentation.

Mobilité géographique contrainte pour l'emploi

Nouvel embauché contraint à une mobilité géographique = embauché, du fait sa première affectation dans l'entreprise, situé à une distance d'au moins 50 km de l'ancien logement ET ayant un temps de trajet d'au moins égal à 1h30 ; → demande des OS de changer le « ET » en « OU »

Contribution à l'hébergement provisoire : peut obtenir information et accompagnement (DRH ou social). Si aucune solution n'est trouvée, le nouvel embauché peut durant les 30 jours de sa prise de fonction être remboursé de ses frais d'hébergement. → demande des OS d'allonger la durée à la période d'essai ou une partie de celle-ci

Possibilité d'un aménagement de l'horaire de travail : aménagement d'horaire possible

Aide au déménagement : prise en charge des frais

Aides aux garanties locatives - Avance sur salaire

Pendant les premiers 7 mois, avance sur salaire possible de 1500 € maximum, remboursable en 10 mensualités afin de l'aider à payer le dépôt de garantie et 1^{er} mois de loyer.

Garanties risques locatifs

Convention de prise en charge de la GRL ? Zoom sur la GRL et APAGL

La GRL garantit les risques pour le propriétaire liés à la location d'un bien

Négociations en 2009 avec le gouvernement, les partenaires sociaux d'Action Logement et les représentants des sociétés d'assurance.

En général, la GRL représente 2 à 3 % du (loyer + charges)

Avantage pour le locataire: la loi interdit la caution personne physique si GRL souscrite par le propriétaire

3 assureurs assurent ce risque : DAS de MMA, CGAIM et Mutuelle Alsace Lorraine

CE UES BNP Paribas : accord avec CGAIM

La Direction et les OS s'engageraient à étudier les conditions dans lesquelles pourrait être prise en charge la prime assurance GRL sur 3 ans. Rapprochement avec les CE afin de réfléchir à une convention tripartite APAGL (Association pour l'Accès aux Garanties Locatives), les CE et la Direction. La Direction et les OS formaliseraient le résultat des travaux par un avenant à l'accord. **NDLR : la Direction y va fort car elle propose que les CE financent cette GRL ! ce qui est refusé par le SICTAME, CGT, CFDT et CFE-CGC.**

La Direction précise qu'il n'est pas obligatoire de faire intervenir les CE dans le dispositif mais qu'elle le souhaite. Les OS sont OK pour étudier mais que la décision ne soit prise que si il y a unanimité des CE pour financer.

Contribution mensuelle aux loyers

Hypothèses de la Direction:

CO ou MO : Studio de 30 m²

C1 ou M1 : F2 de 42 m²

Aide de 24 mois. (2/3 durée de bail).

Aide à hauteur de 20% la première année et 10% la seconde année.

Contribution à Paris (23€ le m² locatif).

CO ou MO : loyer de 700 € hors charges ; aide de 140 € puis 70 €

C1 ou M1 : loyer de 940 € soit aide de 188 € puis 94 €

Contribution en Province (Lyon)

C1 ou M1 : Loyer de 360 € hors charge ; aide de 72 €, puis 36 € la seconde année

C2 ou M2 : loyer de 480 € hors charges ; aide de 96 €, puis 48 € la seconde année

Cible : Pour les nouveaux embauchés réunissant moins de 3 années d'activité professionnelle et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,5 RMAG (Total SA) ce qui correspond à un coefficient de 315.

Proposition SICTAME

Elargir les bénéficiaires à tout salarié jusqu'à 35 ans

Améliorer la contribution à 30 % du loyer avec plafonds suivants : CO 300 €, MO, 350 €, M1 400 €, M2 450 €, M3 500 €..

Améliorer la durée de l'aide pour la porter à 5 ans

Mettre en place un dispositif incitatif de majoration de 10 % du loyer lorsque le salarié se trouve à moins de 45 mn du lieu de travail avec transport en commun à Paris et quel que soit le moyen de transport en province

10 - Groupe de Travail « Retours suite à absences prolongées » du 09/03/11

par Elisabeth CHARRIN

C'était la quatrième réunion sur le sujet.

Participants : Elisabeth Charrin (CHSCT), Virginie Dubourg (chargée mission handicap), Bernadette Joblot (consultante sociale), François Krasnopolski (CHSCT), Dr Sylvie Le Bideau (médecin du travail), Jeanne Luquet (infirmière), Annie Murati (CHSCT) et Agnès Loumagne (stagiaire assistante sce social)

Chiffres « absences longues durées » et « temps partiel thérapeutique » 2009 et 2010

V. Dubourg et B. Joblot déclarent avoir avancé pour les chiffres de l'EP enregistrés dans STAR mais elles n'ont pas pu sortir de requête en raison d'un problème informatique. Elles devraient être en mesure d'apporter des éléments chiffrés pour la prochaine réunion. Après plusieurs rendez-vous avec les personnes en charge de la requête au service SIRH, V. Dubourg et B. Joblot ont identifié les données à corriger par le service informatique. Dès livraison de la requête et après étude des chiffres, elles devraient être en mesure de présenter une partie des statistiques pour la prochaine réunion.

Circuit des arrêts maladie et assistance aux salariés

Les services médical et social ont accès à BO ce qui permet des requêtes et parfois l'envoi d'un courrier aux personnes en arrêt maladie proposant une possible assistance. L'objectif est de ne pas laisser les personnes malades isolées, parfois sans lien avec la société, de leur apporter un soutien, des conseils pendant leur absence et de préparer avec elles leur retour. Le Code du travail n'autorise pas l'employeur à contacter le salarié en arrêt maladie mais cela peut parfois être utile dans la mesure où les personnes le souhaitent et si ce sont les services médical et/ou social qui appellent (pas les hiérarchies). Il faudrait pour cela que leurs coordonnées personnelles figurent dans RH2U et que les salariés indiquent leur accord pour être contactés, très peu appellent d'eux-mêmes et beaucoup ne savent même pas qu'ils pourraient le faire. Dans cette idée et comme indiqué lors des réunions précédentes, le circuit des arrêts maladie est à étudier afin qu'aucun ne soit « oublié » ou traité avec retard, faute d'avoir été réceptionné et réacheminé à temps. Actuellement, les assistantes des hiérarchies reçoivent les arrêts qu'elles envoient au correspondant « arrêt maladie » de la branche concernée mais ce système peut présenter quelques défauts de délai en cas de congés et notamment lorsqu'une personne n'est pas rattachée à une entité faute d'affectation.

Projet de brochure

V. Dubourg et B. Joblot présentent un projet de brochure dont l'objectif est d'informer et sensibiliser :

- tous les salariés quant à la marche à suivre en cas d'arrêt maladie ainsi que pour la reprise (en signalant bien la possibilité de visite de pré-reprise) et les interlocuteurs possibles ;
- les assistantes et les hiérarchies sur la procédure de suivi des feuilles d'arrêt maladie, de préparation de la reprise avec visite médicale obligatoire si > 21 jours et de la possibilité de visite pré-reprise.

Avant d'avancer dans cette idée, un accord de principe est demandé à Mme Péret au cours d'une rencontre avec V. Dubourg, B. Joblot et E. Charrin. Mme Péret approuve en demandant de préciser le cadre du groupe, développer davantage les informations et orienter sur le retour selon le thème du groupe de travail. Les participants travailleront dans ce sens pour proposer une brochure qui pourrait être donnée systématiquement à l'embauche ainsi qu'à l'ensemble du personnel peut-être via la RH. Cette brochure devra être conservée au domicile (mention sur la couverture), là où le salarié malade peut avoir besoin de la consulter.

Bien entendu, le prochain texte sera présenté à Mme Péret ainsi que le mode de distribution et de communication envisagé (campagne d'information, intranet...).

Handicap

Certains salariés refusent d'être étiquetés « handicapés » par une déclaration RQTH, et ce même temporairement. Cette situation empêche l'aide financière de la mission handicap (accord d'entreprise) et ne permet pas aux salariés de bénéficier d'aménagement de poste qui pourrait faciliter le retour. Peut-être faut-il envisager une information sur le sujet. Pour bénéficier d'une prise en charge de la Mission Handicap pour un aménagement de poste ou de transport, les salariés doivent être reconnus soit par la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) (RQTH ou carte d'invalidité), soit bénéficier d'une pension

d'invalidité. Certains salariés, sont réticents ou non informés. La Mission Handicap Groupe a adressé à chaque salarié une plaquette d'information. En complémentarité, nous ajouterons un paragraphe sur notre brochure à ce sujet.

Cas De Reprises Difficiles

Afin d'illustrer les diverses situations de reprises difficiles et tenter d'y apporter des solutions, les participants indiquent ce qu'ils ont pu constater :

- *Expatriés en arrêt maladie* : pas d'information au siège donc ni suivi, ni visite de reprise, ce qui nécessite parfois une « enquête » de la part des services médical et/ou social (dans la mesure où l'information arrive). Parfois une visite de reprise est pratiquée dans la filiale mais pas forcément. Peut-être faudrait-il un lien avec les corps.
- *Pertes des habilitations informatiques après une longue absence* : situation complètement déstabilisante pour le salarié qui se représente à son poste de travail déjà un peu déstabilisé et de fait ne se sent pas attendu. De plus d'un point de vue pratique, quelques jours sont nécessaires aux « rebranchements » permettant enfin de travailler. Il faudrait voir dans quelle mesure il serait possible que les assistantes demandent les réhabilitations avant le retour du salarié ou au moins que le salarié soit au courant avant de revenir.
- *Une procédure d'accueil* doit être mise en place au niveau des hiérarchies et assistantes en insistant sur l'obligation de la visite de reprise, la recommandation d'une visite de pré-reprise (via la brochure) et aussi pour les éventuelles préparations utiles (réhabilitations -ci-dessus-, aménagements éventuels, et l'information de l'équipe pour un accueil « collectif »...).

Ordre du jour réunion suivante

- Etude des chiffres / stats sur 2009 & 2010 après requêtes.
- Suivi et traitement des arrêts maladie.
- Brochure .

11 - Journée MIP Atlantique du 24 mars 2011

Par Michel BARUT

Formation des nouveaux délégués

La MIP brasse 165 M€ par an. Les membres du bureau, du Conseil d'Administration et les délégués sont bénévoles. Pas de capitaux, ni d'actionnaires. Les fonds propres sont une nécessité légale. Ces fonds appartiennent aux adhérents de la MIP à qui ces fonds apportent la garantie d'être remboursés. L'activité est celle d'une assurance, donc réglementée. La cotisation sert à couvrir les remboursements et la gestion et à acquérir ou maintenir les fonds propres. La mutualité est un monde divers et foisonnant, contrôlé et réglementé.

Le monde de la santé

La part de la santé a crû de 50 % tous les 20 ans dans la richesse nationale. Elle représentait légèrement moins de 4 % en 1960 (moins que la téléphonie mobile en 2010), proche de 6 % en 1980, près de 10 % en 2000, environ 11,2 % en 2009. La moyenne pour les pays de l'OCDE en 2009 est 9 %. La France est 2ème derrière les Etats-Unis. Le chiffre d'affaires H.T. des organismes complémentaires a crû de près de 20% entre 2005 et 2009, de près de 40 % depuis 2000. Sur un montant total des dépenses de santé de 230 M€, 160 relèvent de la CPAM et 25,3 % des complémentaires ; le reste est partagé entre l'Etat et les particuliers. Le poids des taxes (0 en 2000, 10 % en 2010) et les règles prudentielles accélèrent l'augmentation des coûts des systèmes complémentaires.

Une manière de limiter la masse CPAM est d'opérer des transferts par des diminutions de remboursements qui accroissent ceux des complémentaires. Quand la CPAM veut économiser 1 %, soit 1,6 M€, elle augmente de $1,6/25,3 = 6,3$ % la charge des complémentaires. La part de financement par des systèmes nationaux d'assurance maladie s'est élevée à 73 % dans l'OCDE. Le solde est en accroissement et devient un objectif prioritaire des compagnies d'assurances, car cela permet un contact avec des clients potentiels d'autres assurances. Le traitement des maladies lourdes, en particulier pendant les deux années qui précèdent le décès, correspond à 60 % des dépenses totales de santé

Gestion financière

Rigueur dans la gestion des coûts de fonctionnement : 40 à 50 % de moins que dans des structures comparables. Prudence dans la politique de placement des fonds disponibles afin de conserver le capital. Transparence vis-à-vis des représentants des adhérents.

Réserves et solvabilité : les réserves sont constituées dans un cadre réglementaire, elles proviennent des résultats annuels. Elles ont actuellement un niveau suffisant pour satisfaire aux critères de solvabilité exigés par les autorités de contrôle. Le ratio de solvabilité doit se situer entre 1,5 et 4, soit 7 à 14 mois de prestations. Fin 2009, les réserves étaient de 111,7 M€, soit un ratio de 3,76.

Provisions : constituées pour couvrir des risques certains, mais lointains, comme le risque décès. Elles sont revues annuellement par des actuaires et deux commissaires aux comptes. MIP les a constituées essentiellement entre 2006 et 2009.

Politique de placements : placements sûrs pour éviter toute perte en capital. Performances en choisissant des supports reconnus par le marché en adéquation avec le bilan comptable. Le contrôle est exercé par le bureau, le conseil d'administration, l'assemblée générale. Actuellement, la stratégie fait l'objet d'une revue complète pour tenir compte de l'évolution des marchés et du niveau des fonds disponibles.

Fonctionnement opérationnel de la MIP

Le bureau du C.A. valide le lien entre institutionnel et opérationnel. La MIP confie l'ensemble des opérations au GIE Groupe Nation. Celui-ci dispose de tous les moyens et des ressources de la MIP, excepté des commerciaux. Le président du GIE participe au bureau de la MIP. Les interlocuteurs des délégués sont : Nadia Dieumegarde pour ce qui concerne le bureau, le C.A., l'A.G., les réunions régionales, les élections ainsi que les notes de frais. Christelle Joron pour ce qui concerne l'action sociale.

MIP et son environnement

Informations économiques : déremboursement des médicaments de 35 à 30 %, réduction du remboursement des consultations de 70 à 69,5 %, revalorisation du forfait hospitalier des actes importants de 91 à 120 €, etc.

Les effectifs sont en légère croissance et l'âge moyen en légère augmentation. Les cotisations seront à accroître en fonction des contraintes suivantes : Accroissement annuel normal de la consommation : 3,3 % ; Impact de l'accroissement de l'âge : 0,5 à 0,6 %. L'ensemble des mesures prévues dans le plan de financement de la S.S. doit conduire à une augmentation des charges des mutuelles de 5 à 5,5 % comprenant : Le prélèvement pour la CMU change d'assiette. Une nouvelle taxe sur les cotisations aux assurances nous est applicable : 3,5 %. Tout compris, les charges devraient croître de 9 à 10 % pour les contrats équilibrés ! La MIP versera environ 500 000 euros de taxes en 2011.

Effectifs : 110 787 cotisants protègent 202 228 personnes. Pour Extra 3, les nombres sont 3 399 et 7 078.

Cotisations : la participation de l'UFIP est de 2,9 %.

MIP base et MIP plus devraient croître de 7,35 %.

Autres garanties : Jeunes : + 4 %, Agés plus frais d'obsèques : +9 %,

Contrats spécifiques : en cours de négociations

Action sociale : les administrateurs présents ont demandé que les délégués suscitent des demandes provenant de **vrais besoins**. Actuellement, les demandes sont souvent le fait de nantis qui complètent leurs avantages.

Action commerciale : la MIP privilégie les adhésions directes avec assurance et gestion ainsi que les utilisations de ses outils de gestion par d'autres organismes. Cela ne fonctionne pas trop et le courtage est souvent obligatoire. Sur ce marché, existe un grand nombre de produits d'appel pour des assurances ou des mutuelles très riches ce qui fausse la concurrence.

Dates à retenir : 26 et 27 mai A.G. à Annecy - 23 novembre 2011 Journée des délégués Atlantique.

12 - De l'essence dans le gaz

Extrait du canard enchaîné du mercredi 16 mars 2011

Le pédégé de Total, Christophe de Margerie, a le génie de la contre-attaque, doublé du sens de la confraternité. Interrogé, le 11 mars, sur la flambée des prix de l'essence, il a lancé, lors d'une rencontre avec l'Association des journalistes économiques et financiers: « *Le prix du gaz est au-dessous de 4 dollars. Vous pourriez expliquer (à vos lecteurs) pourquoi le prix du gaz augmente en France alors qu'il est au plus bas niveau historique aux USA.* » Une grenade dégoupillée, lancée dans les pieds du patron de GDF Suez, Gérard Mestrallet. Ce malin a obtenu du gouvernement, le 2 mars, une augmentation de ses tarifs de 5 %, après une hausse de 9,7 % en avril 2010 et de 5 % en juillet.

Pour justifier ses demandes successives, GDF Suez a fait valoir qu'il n'avait pas pu répercuter, les années précédentes, les hausses imposées par ses fournisseurs. Mais, depuis, le prix du gaz s'est effondré, passant aux Etats-Unis de 21 dollars le «MMBtu» (Unité de mesure internationale) à moins de 4 dollars aujourd'hui. Une

chute qui s'explique aisément : depuis 2008, les Américains exploitent du gaz de schiste, qui représente déjà 10 % de leur production et devrait satisfaire 25 % de leurs besoins en 2020. L'extraction de ce gaz suscite de vives critiques de la part des écolos, qui en dénoncent les effets néfastes sur l'environnement. Mais il est abondant et son arrivée sur le marché mondial a fait plonger les cours. Au grand dam des pays producteurs, comme la Russie et l'Algérie.

Seul problème : alors que le gaz de schiste n'était pas encore exploité à grande échelle, GDF Suez a signé des contrats à long terme avec ses fournisseurs, surtout algériens et russes, en leur garantissant des prix aujourd'hui beaucoup plus élevés que ceux pratiqués sur le marché libre. Et voilà pourquoi le consommateur français doit régler des factures de gaz toujours plus salées. Comme pour son essence...

13 - LE DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

En l'honneur d'une adhésion récente !

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | |

| Horizontalement | |
|-----------------|---|
| 1 | Filiale en chimie du groupe Total. |
| 2 | Psychose à un seul pôle. |
| 3 | Le copain de tac. Restes de clopes. |
| 4 | Congés payés. Electeurs. |
| 5 | Homme latin - Syndicat des Instituteurs. |
| 6 | Hameaux créoles. Tentes. |
| 7 | Lieu ayant accueilli les JO d'hiver en 1998 et 2010 - Télégraphie sans fil. |
| 8 | Adeptes de l'idéologie politique nationaliste juive. |
| 9 | Télé hongroise. Rallonges bouchère. |
| 10 | Un loch habité ? - Science Fiction - Choix. |
| Verticalement | |
| 1 | La nouvelle section du SICTAME-UNSA-TOTAL. |
| 2 | Psychose à un seul pôle. |
| 3 | Le copain de tac. Restes de clopes. |
| 4 | Congés payés. Electeurs. |
| 5 | Homme latin - Syndicat des Instituteurs |
| 6 | Hameaux créoles. Tentes |
| 7 | Lieu ayant accueilli les JO d'hiver en 1998 et 2010 - Télégraphie sans fil. |
| 8 | Adeptes de l'idéologie politique nationaliste juive. |
| 9 | Télé hongroise. Rallonges bouchère. |
| 10 | Un loch habité ? - Science Fiction - Choix. |

Solution de la grille de février 2011.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | O | N | F | | C | H | A | N | S | I | |
| 2 | S | O | U | T | E | R | R | A | I | N | S |
| 3 | | I | N | O | N | U | | R | I | E | N |
| 4 | P | R | E | T | E | | A | V | I | S | O |
| 5 | L | A | R | A | | A | N | A | L | | B |
| 6 | E | T | A | L | A | | G | L | | G | I |
| 7 | U | R | I | | P | O | E | S | I | E | S |
| 8 | T | E | R | R | E | U | R | | D | O | M |
| 9 | R | | E | P | U | I | S | E | | L | E |
| 10 | E | S | | O | R | | | T | E | E | |
| 11 | S | I | C | T | A | M | E | U | N | S | A |

Commentaires :

LIIS = Lanceur de **III^{ème}** Génération de Substitution qui cédera son nom en octobre 1973 pour s'appeler **ARIANE**.

ID19 et **ID20** chez Citroën entre 1955 et 1975.

14 - COURRIER ENVOYÉ EN MARS 2011

Courrier adressé le 15/11/2010 à M. Alain OLIVE (secrétaire général de l'UNSA) par Adam BOUAZIZ (Président du SICTAME-UNSA) et Bernard BUTORI (Coordinateur SICTAME-UNSA) au sujet de la candidature de Luc BERILLE

Cher Alain,

Nous avons appris que tu allais passer la main en tant que Secrétaire Général lors du prochain Conseil National et que l'élection du nouveau Secrétaire Général interviendrait en clôture du Conseil National le 17 mars.

Luc BERILLE s'est porté candidat pour te succéder dans ta fonction de Secrétaire Général de l'UNSA.

Par la présente, nous te confirmons que notre syndicat le **SICTAME-UNSA-TOTAL (OSA n° 476) soutient la candidature de Luc BERILLE comme Secrétaire Général de l'UNSA.**

Le président d'honneur du SICTAME-UNSA, Jean-Claude BRÉGAIL ainsi que Benoît CLERGEAT, qui présidait le SICTAME à l'époque où il a décidé d'adhérer à l'UNSA, s'associent bien évidemment à la présente lettre de soutien.

Nous saisissons aussi cette occasion pour te dire à nouveau toute notre appréciation de l'action que tu as menée en tant que Secrétaire Général de l'UNSA et des multiples qualités que tu as su y déployer.

Notre syndicat partage avec l'UNSA les mêmes valeurs et entend poursuivre le développement de l'action syndicale au bénéfice des salariés et du corps social et économique.

Avec l'assurance de nos sentiments amicaux les meilleurs.



Le SICTAME vous informe

8 mars 2011 : journée internationale des droits des femmes

Il est des combats de très longue haleine et celui des femmes est de ceux-là. On pourrait penser que nos mères et nos grands-mères, éventuellement aidés de leurs compagnons, ont su gagner les libertés, les droits et les accès dont nous jouissons aujourd'hui. Malgré tout, le constat dans différents domaines (politique, syndical, professionnel, scolaire, familial..) de la difficulté à atteindre la répartition des hommes et des femmes équivalente à celle de la population illustre que les traditions, les habitudes ont vraiment les dents dures.

Nous devons donc rester vigilants et continuer à repousser les barrières invisibles ou non qui entravent encore la marche des femmes vers leur place aux côtés des hommes.

La Parité ?

En quoi la parité absolue, un nombre égal d'hommes et de femmes dans tous les domaines, est-elle importante ?

Ses déséquilibres illustrent des freins. En dehors des choix individuels de chacun, homme ou femme, cet indicateur montre du doigt que ces choix sont souvent dictés par nos conditions environnantes et par la société. Notre image des femmes et leur rôle traditionnel dans la famille imprègnent les comportements et l'éducation et les conduisent trop souvent encore, (*manque de soutien familial, pression sociale..*), au foyer ou dans des métiers liés aux enfants, aux soins aux personnes, ou aux tâches ménagères, métiers, vous remarquerez, très souvent pas valorisés à la hauteur de leur réelle importance. Nous en retrouvons aussi la marque dans les organisations de la société ou du travail qui rendent difficiles le jonglage entre vie familiale et professionnelle, avec des professions qui nécessitent qu'un compagnon s'occupe de la famille ou de l'intendance.

Une direction valable : Il semble que la vision d'une parité équilibrée est celle d'un partage des tâches (*domestiques, professionnelles, civiles ...*) face aux défis de la vie, non plus selon un découpage idiot, traditionnel et étriqué, mais plutôt selon les aspirations et les choix individuels de chacun (*homme ou femme*).

C'est un partage à réinventer et à oser revendiquer individuellement autant que collectivement.

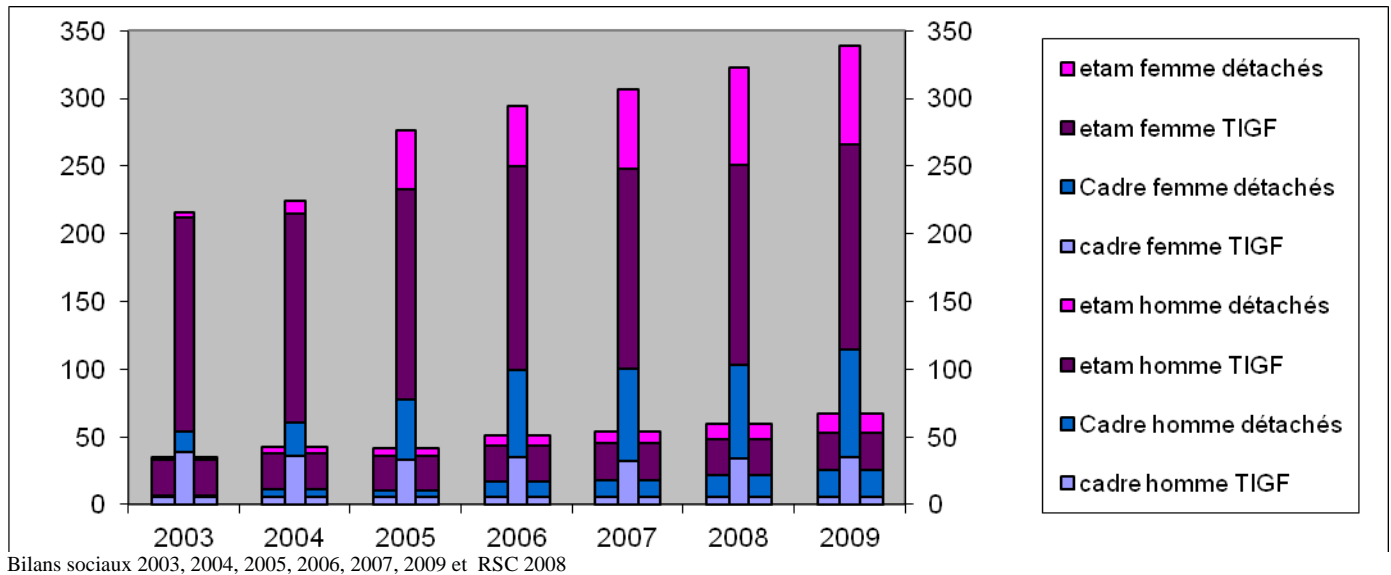
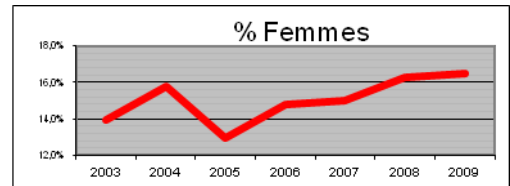
Et quelle vision à TIGF ?

On peut déjà voir comment une directrice générale à la tête de TIGF change subtilement les schémas. Imaginez un effectif 50/50 homme/femme, au CODIR, dans les responsables de service ou d'entité, chez les assistants/secrétaires, les experts techniques, les agents de terrain, dans les candidatures pour tous les postes, dans les temps partiels,

La place des femmes chez TIGF où comment concilier le principe de la parité avec les réalités d'une entreprise de profil industriel et technique

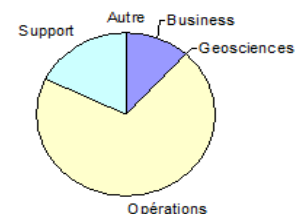
Les constats :

EFFECTIF : 16,5% de femmes sur l'effectif total de TIGF ! Malgré le faible taux de femmes, on constate encore une légère progression. Une croissance infléchiée en 2005 par l'arrivée du stockage dans les effectifs.



METIERS : En analysant plus finement, on tombe rapidement encore sur l'effet du rôle traditionnel des femmes dans la société. Les femmes sont les mieux représentées dans les **services support** et les métiers traditionnellement féminins des **filières administratives**. La population de TIGF reflète la réalité de la sous-représentation des femmes dans les métiers techniques observée au niveau national et international.

Métiers de TIGF



TEMPS PARTIEL :

L'impact du rôle traditionnel des femmes dans la famille se retrouve encore également dans ces chiffres. La quasi totalité des agents à temps partiel sont des femmes ! Des temps partiels choisis, souvent subis, pour ces femmes à qui incombe l'importante responsabilité des enfants.

Les effets du temps partiel sur la retraite : En temps partiel, les cotisations retraite sont réduites d'autant et en conséquence, le montant de la retraite en fin de carrière. Cet effet peut être acceptable pour un temps partiel de courte durée, il devient important sur de plus longues durées. Il est reconnu au niveau national que cela constitue pour les femmes, majoritairement concernées par le temps partiel, une **inégalité flagrante en termes**

de retraite, ce qui amplifie d'autant plus l'inégalité observée sur le niveau des rémunérations entre les hommes et les femmes.

A TIGF, l'accord sur le temps partiel prévoit la possibilité de cotiser à taux plein à la retraite avec prise en charge de la totalité des cotisations patronales par TIGF. Cette disposition permet d'éviter des retraites trop diminuées pour les personnes (majoritairement des femmes) du fait de leur décision de limiter leur temps de travail pour se rendre disponible pour leur famille.

Le SICTAME réclame aussi un vrai accès pour les hommes au temps partiel en instaurant un quota initial de 15 % d'hommes minimum sur la population à temps partiel.

LA REMUNERATION : 18 % d'écart !

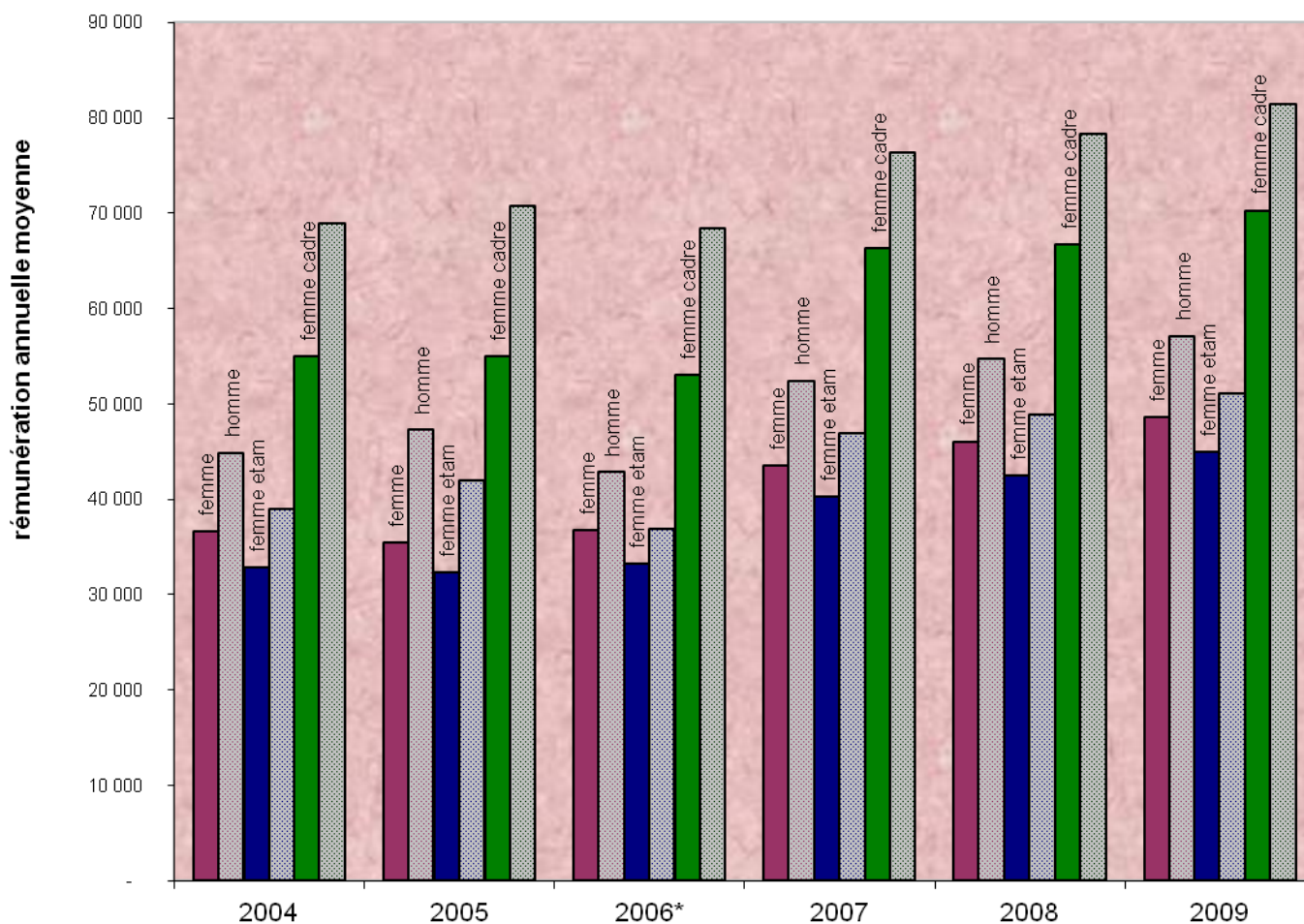
La rémunération est un autre indicateur d'inégalités entre les hommes et les femmes :

Rapport des rémunérations homme/femme statut TIGF

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------|------|------|------|------|------|-------------|
| Total | 1,23 | 1,33 | 1,17 | 1,20 | 1,19 | 1,18 |
| OETAM | 1,18 | 1,29 | 1,11 | 1,16 | 1,15 | 1,14 |
| Cadre | 1,25 | 1,29 | 1,29 | 1,15 | 1,17 | 1,16 |

Bilan social 2007 (voir graphique ci-contre)

Ce rapport ci-dessus est difficile à diminuer. Bien que ces chiffres soient à pondérer avec la population détachée, on peut percevoir nettement l'effet du *plafond de verre** qui limite l'accès des femmes aux meilleures rémunérations. Les rattrapages de l'accord Egalité professionnelle devraient diminuer ce rapport en 2010.



LE PLAFOND DE VERRE* :

Malgré les premiers effets de la politique de diversité du groupe, **la proportion de femme en poste à responsabilités chez TIGF est de 11,1%**, c'est peu et en nette régression par rapport à leur représentation sur l'effectif global de 16,5%.

| | Hommes | Femmes | Total | % |
|-------------------|--------|--------|-------|-------|
| Directrices/teurs | 5 | 1 | 6 | 16,7% |
| N-1managers | 27 | 3 | 30 | 10,0% |
| Total | 32 | 4 | 36 | 11,1% |

Basé sur l'organigramme de décembre 2008

* on utilise l'expression " plafond de verre " pour nommer cette espèce de frontière invisible matérialisée par le fait que les femmes n'accèdent que rarement aux positions les plus élevées dans la hiérarchie et aux positions d'autorité.

L'accord « égalité professionnelle » de 2009 : un premier pas mais encore tout à faire !

- La reconnaissance de l'égalité de traitement entre les filières administratives et techniques en rémunération pour les diplômés. **Il faudra rester vigilant dans les embauches à venir.**
- Les rattrapages de salaires en 2009 et 2010 devraient corriger les écarts observés. **On attend donc avec impatience le prochain RCS ou bilan social de 2010 pour en mesurer l'effet.**
- Le CE fait un constat mitigé malgré quelques exemples d'embauches féminines en régions et secteurs. **Le CE demande de ne pas relâcher l'effort.**
- Les mesures de sensibilisation, les entretiens individuels de carrière pour les femmes restent **un peu trop timides. Les RH ne se montrent pas assez agressifs sur leur politique de féminisation.**
- **Une enveloppe CESU qui augmente** (15 000 €) en plus de celle du CE (chèques emploi service universel) préfinancé par TIGF pour la garde des enfants et les aides ménagères

Le SICTAME UNSA réclame encore :

- **Un groupe de travail interne pour lutter contre les écarts, les discriminations, pour lancer de la sensibilisation et promouvoir des carrières – Un engagement non tenu de l'accord égalité professionnelle.**
- **la reconnaissance aux hommes de leur charge familiale** en limitant les freins à l'accès au temps partiel (voir page 3, TEMPS PARTIEL), en ouvrant des **congés pour enfants malades** dans les mêmes conditions que les femmes. Les hommes qui le souhaitent pourraient s'investir davantage dans la sphère familiale et cela contribuerait à rétablir un peu l'équilibre entre les hommes et les femmes quant à la charge familiale, (à sortir des rôles traditionnels)
- **Une incitation plus forte à rééquilibrer les métiers** (masculiniser la filière administrative et féminiser les filières techniques) :
 - **en interne** : en sensibilisant le personnel pour supprimer les inégalités, promouvoir et accompagner les changements de métiers (formation) et aider à la gestion de carrière, **en incitant le personnel à participer au réseau TWICE de TOTAL**
 - **et en externe** : en faisant la promotion de nos métiers techniques auprès des filles notamment en accueillant des stages de découverte de l'entreprise des collèves, en participant à des forums de métiers des collèves, ou à des conférences dans les écoles... en encourageant les initiatives des femmes de TIGF dans ce sens.

Notre but et notre objectif : rendre notre entreprise plus humaine

Pour nous soutenir ou recevoir les **Cahiers du SICTAME** ou les **Bulletins SICTAME**, ou pour toutes informations sur le **SICTAME UNSA à TIGF**, contactez **Frédérique Braguier** (05 59 13 36 24)

Intranet SICTAME UNSA TIGF (accueil TIGF « Ressources Humaines », puis colonne en bas à gauche, « Organisations Syndicales »)

Internet : www.sictame-tigf.org pour TIGF, www.sictame-uns-total.org - pour le SICTAME –UNSA -TOTAL , www.unsa.org pour l'UNSA



Le SICTAME-UNSA vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Souscrire ou pas ..., telle est la question !

L'augmentation de capital 2011 réservée aux salariés et anciens salariés du groupe Total a été annoncée.

Le prix de souscription de l'action n'est pas encore connu, mais devrait se situer aux environs de 35 €. Les modalités de cette augmentation de capital sont largement décrites sur le site internet que Total a dédié à l'opération et nous vous y renvoyons : www.totalcapital2011.com.

Le SICTAME est favorable au **développement de l'actionnariat salarié, qui est un des éléments clés de la participation, bénéfique à l'entreprise et au personnel :**

- pour l'entreprise, c'est le gage d'un actionnariat stable et l'assurance d'une implication accrue du personnel ;
- pour les salariés, c'est sa meilleure association à la marche de l'entreprise et à ses résultats, sous réserve cependant que l'entreprise n'en tire pas parti pour rogner sur d'autres éléments de leur contrat social.

Pour les salariés de Total, l'accès au capital de leur entreprise est loin d'être égalitaire :

- certains des salariés y ont accès, sans aucune prise de risque et sans aucune mise de fonds initiale, par le biais d'options d'actions ou/et d'actions gratuites dites 'actions conditionnelles' ;
- tous les salariés y ont accès, moyennant finance et prise de risque, via des augmentations de capital réservées.

La dernière augmentation de capital de ce type remonte à mars 2008, le prix de souscription était de 44,4 € ; elle faisait suite à celle intervenue en février 2006 au prix de 166,6 €, soit 41,65 € après division par 4 du nominal.

Les 2 dernières augmentations de capital réservées aux salariés ont été moins gagnantes que les précédentes. C'est le dividende servi qui a sauvé le souscripteur et lui a assuré un rendement annuel (à fin janvier 2011) de 6,3 % pour la souscription de 2006 et de 5 % pour celle de 2008. Le dividende de 2,28 € pour un cours de bourse de 44 € représente 5,2 % et 6,5 % pour un prix de souscription de 35 € (6,7 % avec les 1,14 € versés dès la souscription).

La distribution d'options d'actions et celle d'actions conditionnelles a concerné, en 2010, 10 % des salariés du groupe. On constate cependant une forte concentration de cette distribution sur un nombre limité de personnes.

Pour réduire l'inégalité d'accès au capital, le SICTAME demande la distribution d'actions gratuites à tout le personnel, à hauteur du quart du brut annuel de chacun. Un premier pas a été fait en 2010, avec l'attribution de droits à 25 actions gratuites à tous les salariés du groupe (les actions ne seront attribuées qu'en 2012 et disponibles en 2014). Qu'on ne s'y trompe cependant pas : cette distribution a surtout pour objet de répondre aux nouvelles contraintes légales afin de permettre l'attribution d'options d'actions à la Direction Générale. **Les 2,5 millions d'actions prévues être distribuées aux 100 000 salariés du groupe sont à comparer aux 7 à 8 millions distribuées chaque année à une minorité, sous forme d'options d'actions ou d'actions conditionnelles !**

C'est pourquoi le SICTAME maintient sa revendication d'une distribution d'actions gratuites à tous, en une ou plusieurs fois à concurrence du quart du brut annuel de chacun. C'est ainsi que l'on pourra véritablement développer un actionnariat salarié et permettre à tous « d'amorcer la pompe » pour les souscriptions payantes.

En effet, **pour souscrire aux augmentations de capital, encore faut-il que celles-ci soient attractives et relativement sécurisées et que le salarié dispose d'une capacité d'épargne lui permettant cette souscription.**

Or, l'on voit que Total ne fait pas grand-chose pour rendre ces augmentations plus attractives et mieux sécurisées.

Nous avons déjà dénoncé cette attitude en 2008 et rappelé¹ (le rappel a été aussi fait cette année) que :

- Total pouvait autoriser la souscription par arbitrage de l'épargne déjà investie (Total l'a fait en 1994 et 1995) ;
- Total est l'un des rares groupes qui n'abondent pas les souscriptions aux augmentations de capital ;
- à côté de la tranche avec 20 % de décote (20 % de décote équivaut à un abondement de 25 %) et blocage de 5 ans (qui est la contrepartie de la décote), pouvait être proposée une tranche avec 30 % de décote et blocage de 10 ans ;
- il pouvait être proposé un mécanisme à effet de levier avec protection du capital (Total et Elf l'ont fait en 1994).
- **Ces dispositifs, susceptibles de rendre plus attractives et moins risquées les augmentations de capital proposées à tous les salariés, n'intéressent visiblement pas nos dirigeants.** Il est vrai que ceux-ci bénéficient des dispositifs d'options d'actions et actions conditionnelles, plus attractifs et sécurisés et porteurs que de plus values.

¹ Voir le tract « Augmentation de capital : quelle augmentation ? », accessible à l'adresse :

http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2008/2008_02_12_Avas_Sictame_Quelle%20augmentation.pdf

Dans ces conditions, souscrire ou ne pas souscrire ?

C'est à chacun de se déterminer en fonction d'abord de sa situation personnelle, de ses objectifs patrimoniaux et de revenus, ainsi que de sa capacité d'épargne.

L'intérêt de tout salarié, surtout si sa capacité d'épargne est réduite, est de saturer d'abord les plans d'épargne d'entreprise qui ont des taux d'abondement attractifs (300 % pour le PERCO ; tranches de 300 %, 100 % et 50 % pour le PEGT ; 50 % pour le PEC), avant de se poser la question de souscrire à l'augmentation de capital.

A chacun ensuite de se déterminer en fonction de sa vision du devenir de l'entreprise. Quelle sera sa capacité à maintenir le service du dividende et à faire évoluer son cours de bourse, sachant que de multiples facteurs peuvent affecter l'un et l'autre : cours du baril, du dollar, évolutions géopolitiques, économiques, sociales, techniques, ...

Notre monde est de plus en plus incertain, marqué par une accélération continue à tous niveaux. Nul ne peut dire quel sera le cours du baril, du dollar ou celui de Total, à l'issue de la période de blocage de 5 ans et ce que vaudra l'investissement réalisé, ni encore moins quelle sera la situation géopolitique, économique et sociale du monde. Tout investissement comporte une part de risque (*positif et négatif*) qu'il appartient à chacun de prendre ou pas.

La possibilité pour Total de dégager du profit et donc servir un dividende et **voir son cours de bourse évoluer positivement dépend de multiples facteurs**, notamment de :

- sa capacité à accéder à la ressource minière et à renouveler ses réserves, que ce soit par le biais de son exploration ou par celui d'acquisitions ;
- sa capacité à développer et produire ses réserves dans des conditions de rentabilité économique suffisante ;
- sa stratégie de maintenir et développer des activités rentables de raffinage, marketing et chimie ;
- le cours du baril et celui du dollar (*les flambées de cours dopent les résultats, pas forcément l'action*) ;
- l'absence d'accident majeur pouvant mettre en péril la société, qu'il soit d'ordre géopolitique, économique, technique, juridique, environnemental, ...
- les conséquences et la poursuite de la crise débutée en 2007. Celle-ci n'a pas fini d'ébranler la planète et revêt de multiples aspects : elle peut continuer d'affecter la valeur des actifs (*immobiliers, financiers, boursiers...*) ainsi que la croissance, qui conditionne la santé de l'économie et le niveau du chômage. La crise économique a généré une crise sociale : dans les pays à régime autoritaire, celle-ci se double de mouvements populaires, voire révolutionnaires, pour obtenir la démocratie, les libertés fondamentales et le partage des richesses. Les pays démocratiques, qui ont accumulé déficits publics et commerciaux, se trouvent confrontés au risque souverain et à des politiques d'austérité. La remontée des taux, observée depuis quelques mois, peut aussi affecter le cours des actions, si celle-ci s'accroît et se poursuit.

Ceci étant, **autour de 35 € l'action, l'investissement est plus attractif qu'il y a 3 ans, à 44,4 €** (fin 2008 le cours de l'action a chuté sous les 35 €). Si vous décidez de souscrire, vous pouvez utiliser votre capacité d'épargne ou vos disponibilités. Les parts souscrites en 2006 sont disponibles depuis ce 24 février 2011 ; leur vente peut financer la souscription 2011, moyen d'extérioriser la décote de 20 %, sans nouvel effort mais en acceptant un nouveau blocage de 5 ans.

Considérez l'augmentation de capital comme un moyen d'épargner en actions Total avec une **décote de 20 %** par rapport au cours de bourse, accompagnée d'une **facilité de financement** (*la décote a pour contrepartie le blocage des actions pour 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé ; un salarié prévoyant de partir prochainement à la retraite ou d'acquérir sa résidence principale ou de se marier pourra être tenté d'investir plus car il pourra vendre plus vite s'il le souhaite*).

Ne la considérez surtout pas comme un moyen de devenir un véritable actionnaire de Total. En effet, en souscrivant à l'augmentation de capital, vous n'aurez pas la plénitude des droits de tout actionnaire : vous ne serez ni convoqué aux assemblées générales ni en capacité d'exercer les droits de vote liés aux actions. Tout au plus, pourrez-vous élire vos représentants au Conseil de surveillance, mais ils ne sont pas les seuls à exercer les droits de vote attachés aux actions ; y participent aussi les membres désignés par la direction. Après sa condamnation par le Tribunal et comme annoncé en décembre dernier², Total a fait modifier le règlement du fonds en ce sens. Enfin, concernant le dividende, vous pouvez soit le capitaliser, soit le percevoir (*il s'agit des parts distributives*), formule généralement intéressante, mais qui se voit appliquer des frais de 7,5 € (*soit 30 €/an lorsque le dividende deviendra trimestriel*). Ces frais doivent être supprimés, sachant qu'un actionnaire normal perçoit ses dividendes sans frais !

Afin de vous informer et de débattre, le SICTAME organise des Assemblées du personnel ouvertes à tous. Venez nombreux Vendredi 18 mars de 12h30 à 14h à Auditorium COUPOLE

NDLR : Les éléments présentés ci-dessus ne sont là que pour enrichir la réflexion et ne sauraient engager la responsabilité de leur auteur. A chacun de prendre ses décisions, compte tenu de sa situation personnelle et de sa propre analyse.

² Voir notre tract 'Actionnariat salarié : Un autocontrôle à bon compte », à l'adresse : http://www.sictame-unsa-total.org/communication/archivetracts2010/2010_12_14_CS_TAF.pdf



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



INDIGNEZ-VOUS !

Baisse injuste et injustifiée de la dotation au CE de Pau
Vous êtes tous concernés !

Un peu d'histoire :

En 2002, l'UES Amont a été mise en place par voie de justice. Les CE de TOTAL et ELF EP ont été « fusionnés » : ce sont les « CE UES Amont » que vous connaissez depuis 2003. Par la suite, la Direction a proposé une dotation aux Activités Sociales et Culturelles (ASC) du CE égale à 2,5 % de la masse salariale, soit une **baisse** imposée de ... **27 %** (à Pau, ce taux était préalablement de 3,41 %) ! Ce taux de 2,5% de la masse salariale fut jugé insuffisant par toutes les Organisations Syndicales (OS).

Le SICTAME, pour sa part, demanda à la Justice de nommer un expert afin de déterminer, dans le respect du Code du Travail, un juste taux de dotation issu de cette fusion des CE de TOTAL et Elf EP. Pour échapper à cette expertise qu'elle redoutait, la Direction arracha la signature de la CFDT, 2 heures avant le jugement attendu, en contrepartie d'un engagement unilatéral de la Direction (*hors protocole d'accord*) portant sur des moyens complémentaires. Ces moyens consistaient, en particulier pour le CE de Pau, en une **participation** au fonctionnement du Stade Blanchard, qui est **entièrement à la charge du CE de Pau**, et la non refacturation de 3 salariés détachés au CE.

... **Alors que, dans le même temps, la Direction assure les frais de propriétaire, de fonctionnement et de personnel**, de la piscine, des 6 salles de squash-sports détente et de l'espace bar restauration rapide de la **Tour Coupole** et des tennis, piscine et restauration de **Bougival** !

En août 2010, la Direction a adressé un courrier aux OS et aux Secrétaires des CE pour signifier l'arrêt de ces moyens complémentaires dès 2011, ce qui se serait instantanément traduit, sur Pau, par **une baisse de dotation de 495 K€, soit 9 % des dotations ASC du CE de Pau 2010**.

Le 30/11/2010, le CE de Pau a mandaté le Secrétaire du CE afin de mener, si nécessaire, une action en justice pour faire valoir les intérêts du CE.

Rappelons que toute baisse de dotation des CE ne peut se justifier au regard de la loi que par une baisse d'effectifs ou la disparition de besoins, ce qui n'est en aucun cas la réalité : les effectifs de l'établissement continuent d'augmenter ; les besoins relatifs au stade Blanchard suivent l'augmentation régulière des utilisateurs ; les besoins relatifs aux salariés détachés au CE sont également en augmentation (*1 poste supplémentaire depuis 2007*).

Que va-t-il se passer après 2010 ?

A la demande des OS, la Direction a accepté de renégocier les moyens des CE fin 2010 : elle a entendu partiellement la demande des OS et accepté de prendre des mesures, encore une fois unilatérales, liées à la conclusion d'un accord en date du 3/12/2010 (*signé par les seules organisations CFDT et CFE-CGC*).

Conséquences pour les salariés rattachés au CE de Pau :

- **Avant 2010** : non refacturation de 3 salariés détachés au CE et 300 K€ de participation au fonctionnement du stade Blanchard :
Soit 495 K€ équivalents en dotation.
- **Après 2010** : non refacturation de 2 salariés en 2011, 2012 et 2013 ; puis non refacturation de 1 salarié à compter de 2014. Versement annuel pour le Stade Blanchard de 200 K€ en 2011 et 2012, puis 150 K€ en 2013 et enfin 100 K€ à compter de 2014.
Soit 165 K€ équivalents en dotation à compter de 2014.

Cela représente une **diminution des ressources du CE, donc une diminution des subventions possibles pour les salariés**, de 165 K€ dès 2011, de 215 K€ dès 2013, et ...

... à partir de 2014, un impact de - 330 K€ sur la dotation annuelle ASC du CE de Pau*

Conséquences pour les salariés rattachés au CE de Paris :

- **Avant 2010** : non refacturation de 4 salariés détachés au CE :
Soit 260 K€ équivalents en dotation.
- **Après 2010** : non refacturation de 3 salariés en 2011, 2012 et 2013 ; puis non refacturation de 2 salariés à compter de 2014.

Cela représente une **diminution des ressources** du CE Paris de 65 K€ dès 2011 et ...

... à partir de 2014, un impact de - 130 K€ sur la dotation annuelle ASC du CE de Paris*

*La dotation aux ASC 2010 était de 5,4 M€ pour le CE de Pau (3 200 salariés) et de 11,1 M€ pour le CE de Paris (4 800 salariés).

Egalité de traitement dans l'UES Amont ?

L'Etablissement de Pau constitue avec l'Etablissement de Paris une « Unité Economique et Sociale ». Cela signifie qu'ils devraient bénéficier « d'avantages sociaux identiques ».

Pourquoi la **SOLIDARITE** - valeur largement préconisée dans le Groupe avec l'audace, l'écoute et la transversalité - entre Province et Paris ne passerait-elle pas, pour les salariés de Pau, par des avantages sociaux identiques et une contribution sociale équivalente à celle procurée aux salariés de Paris ?

Le SICTAME-UNSA qualifie ces mesures d'injustes, injustifiées et inéquitables !

Comment de telles mesures ont-elles pu être prises ?

Au-delà d'être ressenties comme profondément injustes par les salariés, ces mesures sont incompréhensibles :

- En 2008, la Direction a accepté de prendre en charge ½ poste supplémentaire pour le fonctionnement du Stade Blanchard, en contrepartie du transfert de l'hébergement des associations de retraités du CSTJF vers le stade Blanchard ;
- En 2006 et 2007, la Direction a répondu favorablement aux 2 demandes de subvention exceptionnelle formulées afin de participer à la rénovation du Stade Blanchard (388 K€ et 245 K€).

A l'époque, l'écoute et la solidarité n'étaient pas préconisées mais elles ont été mises en œuvre.

Les Hommes constituent la principale ressource de notre société. Les résultats de Total, récemment publiés, démontrent une nouvelle fois son excellente santé financière. Comment peut-on expliquer, dans ces conditions, ces suppressions de moyens favorisant le bien-être des salariés et donc l'intérêt général de la société ?

Le SICTAME-UNSA ne comprend pas et juge ces mesures mesquines, voire discriminatoires.

Que demande le SICTAME-UNSA ?

Le SICTAME-UNSA a proposé une délibération permettant au CE de Pau d'ester en justice afin de défendre les intérêts du CE et, à travers lui, des salariés de l'établissement. Cette délibération a été adoptée par 11 voix sur 13 (CFDT ayant voté contre).

Il faut savoir que :

- Le CE a investi 4,85 M€ pour rénover et adapter le Stade Blanchard aux besoins des salariés exprimés lors d'une enquête réalisée en 2003-2004. Aujourd'hui, sa fréquentation est en forte augmentation : plus de 2 200 utilisateurs (salariés et leur famille) !
- Le montant de 495 K€ (moyens complémentaires utiles aux 3 000 salariés palois) équivaut à la valeur des actions gratuites détenues par 10 cadres dirigeants (parmi les 310 en bénéficiant), ou encore à 11% de la rémunération totale du DG en 2009 ;
- Les résultats 2010 de TOTAL s'élèvent à 10,3 G€.

Il paraît donc légitime et très raisonnable que la Direction :

- **prenne en charge les frais de fonctionnement du Stade Blanchard (évalués à 481 K€ en 2010 contre 300 K€ en 2003), à l'instar de ce qui est fait à Paris pour les installations de Coupole et Bougival ;**
- **maintienne la non-refacturation des 3 salariés au CE (195 K€).**

Que va faire le Comité d'Etablissement de Pau ?

Le secrétaire du CE va pouvoir « recourir aux conseils de l'avocat de son choix et ester en tant que de besoin pour faire valoir les droits et intérêts du CE ». Les élus du CE décideront du moment opportun pour lancer cette action.

D'ores et déjà, le budget 2011 du CE a dû être retravaillé afin de tenir compte de cette nouvelle donne ; mais il faut savoir qu'une mesure unilatérale de l'employeur peut être améliorée à tout moment. Donc tout espoir n'est pas perdu...

Si rien n'évolue, le budget 2012 devra être également réduit, avec pour conséquence la baisse des prestations et des subventions qui vous sont aujourd'hui proposées : **c'est donc VOUS, SALARIES, qui subirez les conséquences des réductions budgétaires imposées par la Direction !**

Que pouvez-vous faire, vous, salariés de l'établissement de Pau ?

Vous avez le choix :

- Ne rien faire...
- Vous indigner en silence...
- En parler avec vos collègues et vos hiérarchies...
- Oser vous exprimer, par pétition, ou encore par courrier ou mail, (modèle à votre disposition au syndicat) au Chef d'Etablissement de Pau, afin de l'interroger sur les mesures qu'il compte prendre pour que les salariés de Pau aient des avantages équivalents à ceux de leurs collègues parisiens...
- Nous rejoindre pour nous faire part de vos idées et suggestions et nous soutenir dans ce combat !

**Face à cette injustice, ENGAGEZ-VOUS !
De l'AUDACE, encore de l'AUDACE, toujours de l'AUDACE !**

✂

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