



LES CAHIERS DU SICTAME

Octobre 2011

SOMMAIRE

★ L'éditorial	Page	2
★ La vie des sections		
Paris UES Amont	Page	3
Pau UES Amont	Page	7
Total Raffinage Marketing Aval (Michelet et Spazio)	Page	11
La Mure Bianco	Page	13
Hutchinson Amilly	Page	13
Proseca	Page	15
★ CCE extraordinaire UES AMONT du 22 juillet 2011	Page	15
★ CCE extraordinaire UES AMONT du 10 octobre 2011	Page	17
★ Le divertissement du cruciverbiste	Page	19
★ Gaz et Huile de Schiste	Page	21
Une bataille suspendue mais pas un combat perdu	Page	21
Communiqué 13 de Vigî-Natur	Page	22
Réponse à Vigî-Natur	Page	23
★ Tracts distribués en octobre 2011	Page	25

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

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

Monnaie !

Malgré la quantité de « respouchous » que j'ai ingurgitée pour y voir clair, j'ai toujours du mal à saisir la logique ... financière :

- A l'automne 2008, les bonus indécents des traders étaient vilipendés par nos dirigeants politiques. Des règles devaient les 'encadrer'. Mais fin 2010, et voici que voilà, les grandes banques françaises ont distribué un sacré paquet d'euros aux fameux traders. Certains auraient reçus l'équivalent de 400 années de travail d'un smicard ! L'indécence est à son paroxysme ... euh non, à son comble, car on n'a pas encore tout vu !
- On parle de révolution fiscale, on parle de la dictature des marchés financiers mais on ne fait qu'en parler ! Révoltant n'est-il pas ... indignons-nous !

Et donc j'ai du mal à saisir toutes les finesses, les sautes d'humeur de la monnaie sauf que, et ça c'est bien sûr, le fabuliste *Jean de la Fontaine*, qui raillait la royauté, n'a pas pris une ride sous la république !

Souvenez-vous de la chute du procès de la fable 'Les Animaux malades de la peste' : « Que vous soyez puissant ou misérable, les jugements de Cour vous rendront blanc ou noir ».

Et à notre époque, paraphrasons le à minima, remplaçons blanc ou noir par riche ou pauvre, le tour est joué, c'est itou !

Partons de la prise de position d'un 'banquier' :

« Augmenter les salaires, ce serait la dernière des bêtises à faire » vient de claironner le président de la B.C.E. alors que dans le même temps les entreprises du CAC 40 vont verser quelques 40 milliards d'euros à leurs actionnaires, montant global plus élevé qu'avant la crise de 2007 ! Mais de quelle crise nous parle-t-on ?

Alors, fabulons à l'image du maître. Selon que vous soyez :

- **Traders** : vous ferez la fête avec 250 000 € de bonus moyen perçu par 82 000 traders français en 2010. (Certes, il faut relativiser, c'est -20% par rapport à l'année 2008, mais c'est +60 % par rapport à l'année 2009 ! Vous avez dit crise, crise de quoi ?
- **Salariés du privé** : vous ferez moins la fête, c'est meilleur pour la santé physique. Les bénéficiaires des entreprises du CAC 40 ont atteint grosso modo 82,5 milliards d'euros. Eh bien, si vous êtes salariés d'une de ces entreprises vous ne recevrez, au pif, qu'environ un dixième de ce pactole. Par exemple 3 % chez Total est-il écrit dans certains médias ! Ce n'est pas négligeable, mais... c'est moins qu'un trader chez Total !
- **Salariés du public** : alors là c'est la 'cata', seuls les hauts fonctionnaires s'en tirent, pour les autres, ils ont presque un pied chez les Restaurants du Cœur ! Et d'ailleurs restera-t-il à brève échéance des fonctionnaires, car il est question que seuls les agents exerçant des fonctions régaliennes conserveraient le statut !

On vient de parler des gains, disons un mot sur les impôts. Les économistes qui travaillent sur le taux global d'imposition (il inclut impôts sur le revenu, impôts locaux, TVA, CSG, etc.) disent que le système est :

- faiblement progressif pour les revenus faibles ou moyens et,
- franchement régressif pour les plus hauts revenus : les 50 % de français les plus modestes (de 1 000 € à 2 200 € brut/mensuel) sont en moyenne imposés à 45 % tandis que pour les plus riches ce taux tombe à moins de 35 % !

Un humoriste disait d'ailleurs, qu'il fallait imposer fortement les pauvres car ils étaient, de loin, les plus nombreux !

Bon et bien voilà, *Jean de La Fontaine* est toujours dans le vrai et chez Total quoi de neuf ?

- on dégraisse dans l'aval, mais avec un bon régime selon la Direction,
- on ne touchera pas obligatoirement la surprime de 1 000 € chère au Gouvernement... ou alors son montant pourrait être de 0 € ! (J'ai une amie 'trader' dans une banque à Hong Kong, elle a trouvé ce point plaisant !)

A vous de surveiller avec vos syndicats et pour ce faire, je vous recommande le **SICTAME** !

A suivre

Monnaie : le terme monnaie vient du latin « *monere* » qui signifie prévenir. C'est à l'intérieur du temple de *Junon Moneta* « la donneuse d'avis », « l'avertisseuse », que fut installé le premier atelier monétaire de Rome, créé en 269 avant J.-C. Par extension de langage, le terme *moneta* désignera par la suite l'atelier de fabrication et la monnaie métallique elle-même.

SMIC au 01/01/2011 : horaire = 9,00 € et mensuel (brut, 35 heures) = 1 365,00 €.

Respouchous : C'est le *Tamier commun* (ou l'herbe aux femmes battues parce qu'on s'en servait pour panser les plaies. Nommé 'répountsou' ou 'répountchou', il ne faut pas le confondre avec l'asperge sauvage. Seules les pointes se mangent bouillies, écrasées avec un œuf dur et revenues à la poêle avec des lardons, ventrèche, foie de volaille, etc. Les 'respouchous' croissent à profusion dans le canton de Villemur-sur-Tarn connu par l'actualité liée à l'usine MOLEX. C'est très amer mais très énergisant et le cycliste *Laurent Sallabert* avait répondu à un journaliste : « Vous croyez que pour terminer un Tour de France, on ne prend que de la vitamine C... Non ! Je mange aussi des 'respouchous' ! »

Fonctions régaliennes : Le député de l'Oise, *Jean-François Mancel* vient de déposer un projet de loi visant à réserver le statut de fonctionnaire aux seuls agents de l'armée, de la police et de la justice !

2 - VIE DES SECTIONS

2.2 - PARIS UES AMONT

2.2.1 - Délégués du Personnel du 28 octobre 2011

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

Changement de Correspondant de Personnel

Lors du départ du Groupe d'un Correspondant de Personnel, les salariés ne sont pas informés de son remplacement. Les élus SICTAME-UNSA demandent que cette information soit faite systématiquement.

Réponse

Le nom du correspondant du personnel figure sur le bulletin de paie. Cette information figure également sur le MAP (Vie pratique/Gestion administrative/Paie/Vos correspondants) et sur RH2U.

Mise de poste sur Job Posting

Que peut faire un salarié qui découvre par hasard que son poste a été mis sur Job Posting, sans qu'il en soit le moins du monde informé ou prévenu ?

Réponse

Les salariés en mobilité sont informés que leur poste sera affiché sur Job Posting, pour permettre en amont la recherche de leur remplaçant. S'il arrivait qu'un salarié découvre que son poste a été affiché sans avoir eu cette information, il peut valablement prendre un rendez-vous avec sa hiérarchie comme avec son gestionnaire de carrière pour un dialogue sur les démarches qui conduiront à sa mobilité.

Le module e-learning

1)- Dans le groupe Total, il est précisé dans le module e-learning que le DIF ne peut pas être pris sur les congés payés. Rien n'est précisé concernant les journées pointées à temps partiel. En conséquence, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si un DIF peut être pris sur des journées pointées à temps partiel.

2)- Le module de e-learning (<http://tls.total.com>) sur le DIF demande « quelle est la durée d'une formation DIF ? » La Réponse attendue par le module est « 20 heures ». Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA signalent qu'une formation DIF peut s'exercer sur plus ou moins 20 heures. Aussi, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent la correction, soit du libellé de la question, soit de la Réponse à cette question.

Réponse

1)- Au sein du Groupe, la formation sur le temps de travail est favorisée. Néanmoins, les actions de formation dans le cadre du DIF peuvent être réalisées hors temps de travail si le salarié en fait la demande. Pour les salariés à temps partiel, les périodes non travaillées dans le cadre de ce temps partiel peuvent donc être mises à profit pour suivre une formation dans le cadre du DIF.

2)- Effectivement, à ce niveau du module e-learning, question et Réponse ne correspondent pas. Une formation exercée dans le cadre du DIF peut être d'une durée inférieure à 20 h. Le point a été signalé à la Direction de la formation.

Les actions de formations

L'article L.6313-7 du Code du travail précise le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue : « Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ». Le Groupe Total indique dans son module de e-learning que « le DIF permet d'entreprendre des actions de perfectionnement et développement des compétences en lien avec les emplois de l'Entreprise et de l'Industrie Pétrolière, des actions de bilan de compétence ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). Attention, toutes les formations ne sont pas éligibles au DIF ».

Enfin, Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA s'étonnent de constater que le Groupe Total s'autorise à censurer certaines actions de formation pourtant éligibles au titre du Code du travail selon l'article précité. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que le Groupe respecte ses engagements répétés, notamment « Total doit respecter les lois locales des pays dans lesquels il opère ». Ils demandent que Total autorise les demandes de DIF sans lien avec les emplois de l'entreprise, mais qui peuvent permettre à un salarié de s'épanouir dans une autre activité et d'améliorer son bien-être général, conformément aux dispositions du Code du travail

Réponse

Le DIF est issu de la loi du 4 mai 2004 consacrant le droit pour les salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie. Conformément aux dispositions légales, les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont les actions de promotions professionnelles, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ainsi que les actions de qualification professionnelle. Des priorités peuvent être définies par accord de branche pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF. Conformément à l'article 4.4 de l'accord de branche UFIP du 9 décembre 2004, le DIF vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle. Il peut permettre de réaliser :

- Des actions de perfectionnement et de développement des compétences en lien avec les emplois de l'industrie pétrolière et leurs évolutions prévisibles,
- Une action de bilan de compétence,
- Une action de validation des acquis de l'expérience.

Conformément au même article et aux dispositions légales précitées, ces différentes actions ont un caractère prioritaire eu égard aux possibilités de développement personnel et professionnel ainsi offertes aux salariés. Ce caractère prioritaire n'exclut en aucun cas les demandes de DIF pour des actions de formation non visées par l'accord de branche. Ces demandes sont recevables mais comme toute demande de formation dans le cadre du DIF, soumises à l'accord de l'employeur pour être mises en œuvre.

Application de la législation en matière de Droit Individuel à la Formation

Les salariés Total SA sont rattachés à la CCNIP (Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole) ; sont concernés les salariés travaillant dans des entreprises dont le code APE / NAF est 232Z - 505Z - 515A - 603Z - 631E ou 632E. Les salariés ELF EP travaillent dans une entreprise dont le code APE/NAF est différent.

En conséquence, les restrictions apportées à l'utilisation du DIF dans le cadre de l'accord UFIP applicable aux entreprises bénéficiant de la CCNIP ne s'appliquent pas. Dans ce cas, c'est la loi qui doit s'appliquer dans son intégralité. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que l'article L.6313-7 du Code du travail précisant les actions de formation envisageables : « les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative. » s'applique intégralement.

Réponse

Comme indiqué en Réponse à la question 7, les dispositions de l'accord UFIP du 9 décembre 2004 ne sont en aucun cas des restrictions à la mise en œuvre du DIF. Ce texte définit des actions prioritaires qui ne sont pas exclusives d'autres actions de formation éligibles au DIF conformément aux dispositions légales. Pour les salariés

Elf EP, l'article 613-7 s'applique intégralement, étant précisé que rien n'interdit à la société Elf EP de tenir compte des priorités définies dans l'accord de branche.

Le e-learning « Prévention Corruption »

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à la Direction si un salarié qui n'aurait pas participé à la formation E-learning "Prévention Corruption" pourrait se le voir notifier et reprocher lors de son prochain EIA ?

Réponse

La direction incite le salarié à participer à cette formation mais elle n'a aucun caractère obligatoire.

Déménagement de la DSIT

1)- La Direction confirme-t-elle un projet de déménagement de la DSIT ? Si oui, le nouveau site comportera-t-il une cantine aux conditions de qualité et de prix identiques à celles de Coupole ? Des places de parking sont-elles prévues ? Une crèche existe-t-elle à proximité comme c'est actuellement le cas pour la tour Coupole ? Les personnels délocalisés conserveront-ils la faculté d'accéder à des places de parking à la tour Coupole pour les déplacements à envisager vers les clients internes restés, eux dans la tour Coupole ?

2)- Les équipes de la DSIT doivent, semble-t-il, déménager avant fin du premier semestre 2012 afin de céder la place aux équipes de la nouvelle entité Marketing-Chimie. La DSIT se concentre essentiellement sur les 27, 28 et 29^è étages. La totalité des effectifs est-elle concernée par ce déménagement ? La Direction pourrait-elle préciser le nombre de personnes de cette Direction en regard du nombre de personnes concernées ? Quel(s) site(s) est/sont pressenti(s) ou prévu(s) pour héberger les équipes de la DSIT ?

3)- Ce projet concerne-t-il à la fois les Statutaires et les Prestataires ?

4)- Le déménagement des équipes DSIT s'accompagne-t-il d'un changement d'organisation immédiat, à moyen terme ou à long terme ? Pour garantir une excellence opérationnelle sur des sujets critiques, une partie des équipes de la DSIT se trouve notamment aux 35^è et 42^è étages, à proximité de ses clients (Direction financière, Comptabilité) : les équipes IT concernées devront-elles aussi déménager ou sera-t-il fait une exception pour garantir un maintien de la réactivité et de la qualité de service IT sur ces fonctions clés ? Les équipes support aux utilisateurs sont-elles concernées ?

5)- L'impact de l'éloignement géographique des équipes informatiques de leurs clients Métier a-t-il été apprécié ? Ne risque-t-on pas de générer des désagréments supplémentaires envers les Métiers, alors que la DSIT mène des projets informatiques majeurs ? En effet, l'éloignement géographique séparant les équipes DSIT de leurs clients internes impliquera une perte de temps du fait de nombreux déplacements, donc une détérioration des conditions de travail sur une population déjà identifiée comme sensible aux facteurs de stress et d'anxiété (selon les résultats de l'étude de l'Observatoire du stress présentée au CHSCT du 23.06.2011).

6)- La DSIT est-elle la seule Direction à déménager ? Quels sont les critères d'éligibilité à ce déménagement ? Quelle(s) entité(s) sera (ont) la bénéficiaire des étages libérés ? Des scénarios alternatifs ont-ils été étudiés pour minorer les impacts négatifs pouvant être identifiés du fait du déménagement de la DSIT ?

7)- Dans la perspective du déménagement de la DSIT prévu au premier semestre 2012, la Direction prévoit-elle aussi de déménager les salles informatiques actuellement au sous-sol de la Tour Coupole ? dans le cas contraire, comment la Direction envisage-t-elle la supervision de ces salles dès lors que les équipes qui en gèrent le bon fonctionnement seront délocalisées sur un, voire, plusieurs autres sites ?

Réponse

Dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation de l'Aval et de la Chimie du groupe TOTAL, il est envisagé de transférer au cours du 1^{er} semestre 2012, sur le site de Coupole, l'ensemble du personnel de l'établissement siège parisien de l'entité Total Raffinage Chimie, à l'exception des effectifs en France de la BU Raffinage Base Chem Europe logée au Spazio et des équipes DSI qui resteront logées Tour Michelet, ces 2 activités nécessitant une interface opérationnelle avec leurs interlocuteurs du Marketing. En conséquence, nous étudions quelle(s) est (sont) la (les) direction(s) qui pourrait(ent) être transférée(s) Tour Michelet directement ou par le passage dans des locaux provisoires en tampon. Aussi, ces questions sont prématurées. Quelle que soit la (ou les) Direction(s) dont il s'agit, les déménagements se feront dans les conditions habituelles. En tout état de cause, rien ne sera mis en œuvre avant la fin de la consultation des IRP.

Confidentialité des informations

Le lundi 10 octobre 2011 se sont réunies diverses Instances Représentatives du Personnel, dont le Comité

Européen et le Comité Central d'Entreprise de l'UES Amont Holding Total. Lors de ces réunions ont été remises, contre signature des personnes les recevant, des informations qualifiées de confidentielles.

Suite à ces réunions, la Direction a édité, le même jour, un communiqué de presse par lequel elle fait état de certaines de ces informations confidentielles. Le lendemain, un syndicat a diffusé un tract reprenant des extraits d'informations des brochures confidentielles remises aux élus. Les élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction de clarifier la liberté d'informer le public ou les salariés, tant pour la société que pour les élus et les syndicats, par rapport à des informations qui leur ont été communiquées et qui ont été libellées confidentielles.

Réponse

L'obligation de confidentialité demandée aux représentants du personnel dans le cadre du projet d'évolution d'organisation de l'Aval et de la Chimie, ne prive pas la Direction de communiquer sur ce projet dans ses grandes lignes.

Négociation d'un accord sur la prévention de la pénibilité

Le thème de la « pénibilité au travail » a été inscrit dans l'actualité sociale de 2011 par la loi de réforme des retraites. Avant le 31 décembre 2011, les entreprises de plus de 300 salariés doivent négocier un accord ou mettre en place un plan d'action sur la prévention des risques de pénibilité. A défaut, elles devront s'acquitter d'une pénalité de 1 % de leur masse salariale 2012. Les élus SICTAME-UNSA voudraient savoir si la Direction compte se mettre en conformité avec cette nouvelle loi.

Réponse

La Direction se conformera aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Calcul de la rémunération durant la période de CAA

Le calcul de la rémunération durant la période de Cessation Anticipée d'Activité pratiqué par la DRH pour certains salariés ne respecte pas la réglementation en vigueur qui prévoit de prendre en compte la moyenne des bonus des trois dernières années d'activité (cf. note DGEP 02/2009 article 4A). Donc, pour une CAA intervenant l'année N, il convient de calculer la moyenne des bonus des années N-1, N-2 et N-3. Or, dans certains cas, le calcul se fait en moyennant les bonus des années N-2, N-1 et N, et dans d'autres cas, en moyennant les bonus des années N-1, N et N+1, ce qui se traduit par une perte pour les personnes concernées. Les élus SICTAME-UNSA demandent que soit rappelée la réglementation applicable à la détermination du salaire en CAA et que les corrections voulues soient apportées pour les salariés victimes d'erreurs d'application de cette réglementation.

Réponse

La Direction confirme faire une application identique pour tous les salariés de la note DGEP 02/2009 (issue de la note n°01/2005 signée par F. VIAUD) relative aux modalités d'exercice des droits à cessation anticipée d'activité du personnel TOTAL SA anciennement ELF EP. Pour rappel, et comme précisé à l'article 4A de cette note, la rémunération de référence comprend (pour le personnel de coefficient inférieur ou égal à 560) :

- 13 fois la rémunération brute mensuelle base France (traitement mensuel et prime d'ancienneté éventuelle) du dernier mois d'activité,
- et la moyenne des bonus perçus au cours des trois dernières années d'activité.

Selon la date de départ en cessation anticipée d'activité (antérieure ou non à la période des mesures salariales individuelles), sont pris en compte :

- les bonus des années N, N-1 et N-2 (exemple : départ en CAA en octobre de l'année N) ;
- ou les bonus des années N-1, N-2 et N-3 (exemple : départ en CAA en janvier de l'année N).

Pour toute autre précision complémentaire, il convient de se référer à la note DGEP 02/2009 précitée.

La Direction rappelle que les correspondants retraite se tiennent à la disposition des collaborateurs pour toute question relative à leur situation personnelle.

Le départ à la retraite

Dans le cadre du volet senior, Total indique :

« Nous souhaitons permettre aux collaborateurs de préparer dans les 24 mois précédant leur départ en retraite, un projet d'activité post-professionnel dans le cadre d'un DIF, en leur donnant accès de manière privilégiée à ce dispositif au-delà des formations répondant aux strictes définitions législatives et conventionnelles »

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent comment ce volet est activé dans le cadre d'un salarié bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité de deux ans :

- 1)- Qu'entend Total par projet d'activité post-professionnel ? La Direction peut-elle fournir quelques exemples ?

2)- le salarié peut-il bénéficier de cet accès privilégié durant sa période d'activité ou peut-il en bénéficier durant les 24 mois précédant la cessation de son activité professionnelle ?

Réponse

Pour un départ volontaire et avec l'accord du responsable formation, les heures de DIF, au prorata du temps de présence de la dernière année, peuvent être prises par anticipation.

L'immeuble DEXIA

Le démantèlement de la banque DEXIA (scission des activités belge et cession de la branche française) entériné le 10 octobre 2011 aura-t-il un impact sur l'hébergement des équipes de Total qui se trouvent actuellement au siège de Dexia de la Défense ? Si oui, à quelle échéance ?

D'autre part, la Direction peut-elle rappeler combien de salariés Total sont actuellement hébergés dans cette tour ?

Réponse

Le bail actuel court jusqu'au dernier trimestre 2012. Nous restons attentifs à l'évolution du marché immobilier. 37 salariés sont hébergés au 30/09/11.

L'immeuble Lafayette

Il semble que le nombre de salariés Total dans l'immeuble Lafayette soit en augmentation. La Direction peut-elle préciser quelles sont les entités hébergées dans cet immeuble et combien de salariés cela représente-t-il ?

Réponse

Les entités hébergées sont GEN et EP. Les effectifs sont : 105 CDI et 5 CDD au 30/09/11.

Changement d'organisation ADM/CI présenté en CE

Suite à la question 51 de la réunion des DP du 29 septembre 2011, les élus SICTAME-UNSA demandent à l'employeur de bien vouloir faire le point sur le changement d'organisation à DGEP/RHCI/DARH/ADM. Il semble que le prestataire choisi pour traiter les visas ne donne pas satisfaction. Quelles sont les conséquences sur l'organisation du travail au sein de cette entité ? Quelles solutions sont envisagées ?

Réponse

Comme indiqué le 29/09/11, la « Direction » est consciente des dysfonctionnements et étudie activement une solution nouvelle, en vue d'une amélioration. A ce titre, un nouvel appel d'offres a été lancé.

Total Survey 2011

Les collaborateurs qui ont répondu au questionnaire de **Total Survey 2011** pensent que c'est du « politiquement correct », que les questions semblent orientées, ne reflètent pas la réalité du terrain et les attentes des salariés. Que compte faire la Direction pour recueillir « au plus près du terrain » l'avis des salariés ?

Réponse

Total Survey est un outil important d'écoute des salariés, dimensionné pour recueillir l'avis de près de 70 000 collaborateurs du groupe dans 95 pays, ce qui peut parfois donner aux salariés l'impression d'un questionnaire éloigné de leurs préoccupations. Nous réfléchissons toujours à améliorer ce dispositif d'écoute dans le but de mieux comprendre les avis et attentes des salariés. (total.survey@ipsos.com)

2.3 - PAU UES AMONT

2.3.1- Délégués du Personnel du 27 octobre 2011

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

Droit individuel à la formation (1)

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA ont constaté avec satisfaction les réponses apportées aux questions 3 et 4 du compte-rendu de septembre relatives aux demandes d'exercer un DIF (Droit Individuel à la Formation) pour « les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ayant pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ».

En effet, la réponse de la Direction, à savoir « les dispositions de l'accord UFIP du 9 décembre 2004 ne sont en aucun cas des restrictions à la mise en œuvre du DIF. Ce texte définit des actions prioritaires qui ne sont pas

exclusives d'autres actions de formation éligibles au DIF conformément aux dispositions légales », est parfaitement satisfaisante. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA désirent désormais mieux connaître le processus d'acceptation ou non d'une demande de DIF :

- 1) En fonction de quels critères un DIF est-il accepté ou non ?
- 2) Y a-t-il un plafond de formation par salarié : en jours ? en coût ?

Réponse

1) Les demandes de DIF sont examinées au regard des dispositions légales et conventionnelles déterminant les actions éligibles au titre du DIF. Dans ce cadre, un regard attentif est porté au projet professionnel dans lequel ces demandes s'inscrivent. Nous rappelons que des demandes de DIF sont parfois refusées et réintégrées dans le plan de formation après accord du Gestionnaire de Carrière. Des personnes ayant un projet professionnel hors Groupe peuvent tout à fait en faire part à leur Gestionnaire de Carrière afin de supporter leur demande de DIF. Des demandes de DIF formulées en fin de carrière pourront également être examinées si relatives à une implication dans la vie associative.

2) Le plafond de formation dépend du nombre d'heures acquises par le salarié.

S'agissant du coût de la formation, aucun plafond n'est prédéterminé. Néanmoins, face à une demande de formation dont le coût dépasse manifestement les standards de la formation professionnelle, il pourra être demandé au salarié de rechercher un autre organisme de formation afin de pouvoir comparer les prestations/coûts proposés.

Droit individuel à la formation (2)

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA souhaitent savoir si les DIF sont provisionnés dans les comptes de l'entreprise ? Si oui, cette provision est-elle comptabilisée en fonction du nombre de jours acquis par chaque salarié ou en fonction de statistiques d'utilisation des DIF ?

Réponse

Les dépenses liées au DIF ne constituent pas un passif provisionnable, sauf en cas de prise en charge de la demande par l'OPACIF après désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur 2 exercices successifs et en cas de licenciement ou de démission. Dans ces cas le montant de la provision correspond au nombre d'heures dont bénéficie le salarié multiplié par le montant forfaitaire légal de prise en charge soit 9,15 €/heure. En cas de prise en charge par l'OPACIF, le montant de la provision est complété par le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF (50 % de la rémunération nette de référence par heure de DIF). Le nombre d'heures non consommé de droits individuels à la formation figure en annexe des brochures des comptes de chaque société.

La liste d'organismes formation

Il semble que l'entreprise possède une liste de sociétés autorisées à effectuer des actions de formation pour les salariés « Total ». Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à connaître la liste de ces sociétés. Ils demandent par ailleurs que cette liste soit publiée sur l'intranet de l'Entreprise.

Réponse

Cette demande ne relève pas de la compétence des DP.

L'entretien individuel annuel « 3.2.1 ACTION ! »

Un mail impersonnel et anonyme expédié par « Hr Group » véhicule un message relatif à l'EIA avec un titre sibyllin « 3.2.1 ACTION ! ».

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent qui se cache derrière « Hr Group », sachant que de nombreux salariés ont mis ce mail directement à la poubelle, sans y prêter attention.

Réponse

Ce mail est un des vecteurs de communication utilisés pour la nouvelle campagne EIA/GC sur le thème du cinéma « le collaborateur acteur principal de sa carrière ». Cette campagne se déroule dans les branches Amont / Holding / RM / Pétrchimie au périmètre France. En cliquant sur l'image proposée dans le message, le collaborateur arrive sur l'Intranet où sont mis à sa disposition les messages et documents ad hoc (formulaire et guide EIA, guide d'évaluation des compétences, description de poste type, ...). Après le volet EIA a suivi un message concernant la description de poste. Les prochains messages proposeront un rappel des principes proposés pour préparer son entretien de carrière avec son GC/RRH puis un rappel de l'ensemble des outils à disposition du collaborateur pour gérer son avenir professionnel.

L'accord risques psychosociaux (RPS)

Un message de communication « Vacances Psychologue sur l'Etablissement de Pau - Psychological consultations » a été adressé à l'ensemble des salariés en ce début de mois d'octobre. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent où en est l'information générale devant être faite par l'employeur aux salariés sur l'accord RPS (en particulier sur les rôles attribués au CHSCT et aux référents RPS).

Réponse

La signature de cet accord le 4 mai 2011 a été suivie d'un communiqué publié sur l'Intranet et décrivant les principaux axes de l'accord. Dans le cadre de l'axe « Prévention », des actions de sensibilisation ont été menées (présentation de l'accord aux GC de l'EP, aux salariés lors des Séminaires des Economistes et de la DDP). Des modules de formation sont disponibles (Sensibilisation des Managers) et un module e-learning sera prochainement mis en ligne pour l'ensemble des salariés. Le nom des référents RPS désignés par le CHSCT est affiché au même titre que celui des membres du CHSCT. Pour mémoire, un bilan de la mise en œuvre des dispositions prévues par cet accord a été présenté aux Organisations Syndicales lors de la réunion du 28 septembre 2011.

Le repos quotidien

Le code du travail stipule dans son Article L3131-1 « Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. » Prenons le cas d'un salarié en mission à Paris. Le dernier avion de retour atterrit à l'aéroport de Pau Uzein à 22h00 et la durée de trajet « aéroport d'Uzein-Domicile » est de 1h00. Supposons que ce salarié soit convoqué à une réunion à 9h00, le lendemain de sa mission. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à quelle heure ce salarié, naturellement soucieux de l'exemplarité de son employeur TOTAL vis-à-vis du Code du Travail, devrait-il se présenter en réunion ? 9h00, 10h00, 11h00, autre réponse ?

La réponse varie-t-elle suivant le contrat de travail du salarié ? Y a-t-il des dérogations ?

Réponse

Seul le temps de travail effectif doit être pris en compte pour vérifier la durée du repos quotidien dont bénéficie un salarié. Dans l'exemple cité et à supposer que le lieu de la mission était la tour Coupole, le temps de travail effectif s'arrêtera au moment où le salarié quitte la tour et reprendra le lendemain à son arrivée au CSTJF. Il bénéficie bien dans ce cas d'un repos minimal de 11h.

Vol d'objets lors d'une mission

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA souhaitent connaître comment est traité le cas d'un vol de portefeuille et/ou de papiers et/ou de téléphone ou d'ordinateur portable lors d'une mission d'un salarié :

- 1) Le salarié est-il couvert dans une telle situation ?
- 2) Quels éléments seraient remboursés et dans quelles conditions ? (ex : duplicata de CNI, de permis de conduire, de cartes de paiement, téléphone, ordinateur, etc.) ?
3. Où trouver l'information permettant de connaître le processus à enclencher ?

Réponse

Tout comme dans leur vie privée, les salariés doivent être vigilants lors de leurs déplacements professionnels. En cas de vol d'effets personnels ou professionnels, les salariés doivent effectuer une déclaration au commissariat ou à la gendarmerie dans les meilleurs délais. Il n'existe pas de couverture spécifique pour les effets personnels d'un salarié. Certaines assurances personnelles peuvent toutefois couvrir ce genre d'incident.

Les prêts, et clarté Intranet RH

L'intranet RH propose deux rubriques : l'une s'intitule « prêts », l'autre « Avantage divers » (cf http://rh.ep.corp.local/RH_en_direct/Administration/france/regles/Regles_communes.asp)

Dans la partie « Avantage divers » figure une rubrique « Prêts immobiliers ». Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA suggèrent de placer cette rubrique dans la partie « Prêts », ce qui facilitera la vision globale du lecteur sur les divers dispositifs relatifs à l'accession à la propriété ou à l'amélioration de l'habitat.

NB : la partie intitulée « Avantage divers », proposant plusieurs avantages, devrait utiliser un pluriel au lieu d'un singulier, et devenir « Avantages divers ».

Réponse

La page Intranet présentant les dispositions relatives aux prêts au logement pourra effectivement être réorganisée.

Les prêts immobiliers

L'Entreprise permet aux salariés de l'UES Amont de bénéficier de prêts négociés avec LCL pour l'acquisition de la résidence principale (6K€ pouvant être majorés selon l'âge, la composition familiale et la mobilité professionnelle). Total prend en charge 50 % des intérêts de ce prêt bonifié.

Cette bonification est versée mensuellement par Total sur le bulletin de salaire pendant la durée du prêt.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent comment, par qui et sous quel délai est déclenchée cette bonification.

Réponse

Les salariés qui souhaitent bénéficier d'un prêt immobilier dans les conditions décrites dans la note d'Administration n° 01/2010 du 18 mars 2010 doivent déposer une demande auprès de leur Correspondant de Personnel accompagnée des pièces justificatives. La bonification est déclenchée par les correspondants de personnel sur demande de l'entité en charge des prêts immobiliers à Paris dans un délai d'environ 1 mois à compter de l'acceptation de la demande.

Mécanisme d'actualisation des indemnités, barèmes et plafonds de remboursement

Il semble que certaines indemnités, barèmes ou plafonds de remboursement soient actualisés en référence à une évolution d'un indice avec pour certains application d'un seuil de 3 % pour déclencher la prise en compte de l'évolution de l'indice. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent la liste de toutes les indemnités, barèmes ou plafonds de remboursement soumis à ce seuil de 3 %. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent sur quel texte la direction s'appuie-t-elle pour mettre en œuvre un tel mécanisme avec seuil. Ces demandes concernent l'ensemble des salariés d'employeur Total SA et Elf EP.

Réponse

Les modalités de revalorisation des différentes indemnités sont fixées dans les textes instituant ces indemnités. Les textes prévoyant les modalités et périodicités des prises en compte de l'évolution de l'indice peuvent être consultés dans l'intranet EP. La prise en compte de l'évolution à partir d'un seuil de 3 % relève d'un souci de bonne gestion, les indemnités étant ainsi révisées de façon significative.

La boîte courriel

Il semblerait qu'il existe une directive groupe évoquant l'utilisation des adresses électroniques personnelles dans les échanges professionnels. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à la direction de communiquer cette directive. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent si cette directive est bien appliquée dans tous les cas.

Réponse

La directive qui définit les règles et les principes de fonctionnement de la messagerie Groupe s'applique normalement dans tous les cas. Ci-dessous, un extrait de cette directive qui semble avoir un lien avec la question : « DIR 11-2 : Tout collaborateur du Groupe dans le monde possède une adresse personnelle de réception sous la forme prenom.nom@total.com. Suivant la jurisprudence locale, les prestataires peuvent avoir une adresse d'émission différente. » Chemin d'accès à cette Directive :

<http://connect.corp.local/sites/GedDocsRefPublic/ERASME/Forms/AllItems.aspx>

Descendre la page pour trouver le document au format pdf.

La visite médicale

Plusieurs salariés font état d'une visite médicale datant de plus de 2 ans alors qu'il est écrit sur le certificat d'aptitude que cette visite est bisannuelle. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

- 1) Quelle est la politique de convocation des salariés à la visite médicale obligatoire ?
- 2) Quelles sont les procédures de contrôle mises en œuvre pour éviter qu'un délai de 2 ans soit dépassé entre 2 visites médicales ?

Réponse

Le logiciel médical KITRY mis en place au département de Santé au Travail depuis le 14 mars 2011, comprend un moteur de convocation. Ce moteur permet d'établir la liste des personnels affectés au CSTJF à convoquer, 1 mois avant l'échéance de leur dernière visite périodique. Ce moteur se met à jour automatiquement au moins 1 fois par semaine. La convocation est ensuite lancée par le personnel du service en consultant la liste.

Lors de chaque visite médicale, le médecin fixe l'échéance de la prochaine visite périodique, annuelle ou bis annuelle, selon les risques d'exposition ou contraintes de travail, et la situation personnelle du salarié. Ce que l'on

appelle la surveillance médicale renforcée ou non. L'échéance sera prise en compte par le moteur de convocation. Nous rappelons à ce sujet l'information diffusée sur l'Etablissement le 25 mars 2011 ; cette information est consultable à l'adresse suivante :

http://etpau.ep.corp.local/iso_album/Etablissement_Pau_Suivi_Medical.pdf

L'accessibilité à la borne recharge carte de cantine

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA constatent l'inadéquation des bornes de recharge des cartes de cantine pour les personnes en fauteuil roulant et demandent que compte faire la Direction pour aider ces personnes.

Réponse

Ces personnes peuvent, comme tout salarié de l'Etablissement, recharger leur compte à partir de leur poste Vision au travers de l'application MoneyWeb.

2.4 - TOTAL RAFFINAGE MARKETING AVAL

2.4.1 - Délégués du Personnel du 31 octobre 2011 à Michelet

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

Logements sociaux

Une salariée nous a fait part de ses difficultés à trouver un logement social chez Total et ce, depuis plusieurs années, malgré ses revenus peu élevés. Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- Quels sont les organismes paritaires qui nous allouent des logements sociaux ?
- Ces organismes paritaires remettent-ils DIRECTEMENT à la Commission Logement la liste des logements disponibles au fur à mesure de leur mise à disposition, en concomitance avec la mise en ligne dans l'intranet ?
- Cette liste FOURNIE PAR LES ORGANISMES PARITAIRES est-elle consultable par les élus via la Commission Logement ?
- Tous les logements font-ils systématiquement l'objet d'un affichage en ligne ?

Réponse :

- La Commission Logement est en relation avec plusieurs organismes tels que : Solendi, Astria, Gic, Cilgère, 3F, Alliance, etc.
- Lorsqu'un logement se libère, l'organisme qui en a la gestion en informe la Commission Logement par courrier. Dès réception du courrier, les informations du logement sont mises sur le MAP.
- Les logements disponibles sont consultables sur le MAP et sont proposés en Commission Logement 1 fois/mois.
- Tous les logements disponibles sont affichés sur le MAP.

Accord logement

Les Elus SICTAME demandent à la Direction : Les apprentis recrutés avant le 1er juin 2011 peuvent-ils bénéficier de cet accord ?

Réponse :

Seuls les salariés recrutés pour la première fois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur l'aide au logement locatif des nouveaux embauchés (à compter du 1er juin 2011), pour un contrat de travail d'au moins 12 mois, peuvent bénéficier de l'accord sur l'aide au logement locatif.

Négociation sur la pénibilité

Les Elus SICTAME demandent à la Direction : A-t-on prévu une date pour commencer ces négociations ?

Réponse :

Non.

CET

Les Elus SICTAME demandent à la Direction :

- A quelle date sera disponible le formulaire CET ?
- Sous quelle forme le salarié recevra-t-il l'information l'aidant à placer ses jours de CET sur le PERCO ?

Réponse :

- Le formulaire d'alimentation du CET comprenant l'option « complément de retraite - passerelle CET-PERCO »

est en ligne sur l'intranet RH depuis le 31/10.

- Suite à l'accord du 15 avril 2011, une brochure détaillant le fonctionnement du CET avait été adressée à chaque salarié et une rubrique dédiée avait été créée dans l'intranet RH. Pour la campagne de novembre, une information spécifique est mise en ligne sur le MAP et sur l'intranet RH. Par ailleurs, le Bilan Social Individuel (BSI) distribué récemment rappelle le fonctionnement et les modalités d'alimentation du CET.

Courrier de la CNP Assurances proposant des versements volontaires

Les Elus SICTAME demandent à la Direction : Quels sont les changements induits par ce nouvel accord, notamment sur les plafonds permettant de toucher une rente ?

Réponse :

La notice d'information adressée par la CNP Assurances à chaque salarié a pour seul objet de lui préciser les modalités de versements volontaires facultatifs en matière de retraite supplémentaire qui lui sont dorénavant ouverts.

Exonération d'impôt sur les indemnités de départ lors du PDV

Les différents documents remis aux salariés par Total, notamment la lettre envoyée à tous les salariés le 17 juin 2011, stipulent que les indemnités de départ sont exonérées d'impôt sur le revenu au regard de la législation en 2011. Or, selon l'article 80 du Code Général des Impôts modifié par la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 - art 199 (V), la non imposable des indemnités de licenciement ou de départ volontaire est conditionnée à leur versement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Les Elus SICTAME demandent : Sur quel(s) texte(s) s'appuie la Direction pour assurer l'exonération d'impôt sur ces indemnités de départ ?

Réponse :

Sur l'article 80 du Code Général des Impôts.

2.4.2 - Délégués du Personnel du 18 octobre 2011 à Spazio

Fonds social MIP

Depuis 2010, un fonds social a été mis en place suite à la dévolution du solde de la MEAP. De nombreux salariés ne connaissent pas ce dispositif. Ce fonds permet de prendre en charge des dépenses de santé imprévues. Les dossiers sont présentés par les consultantes sociales.

Est-il possible de communiquer cette information de manière plus visible qu'actuellement ?

Réponse

Le site MAP fournit l'ensemble des informations utiles sur la mutuelle MIP dont une plaquette « MIP Services » qui précise :

« Si vous souhaitez un complément d'informations ou connaître les modalités d'application pour bénéficier de ces aides : renseignez-vous directement auprès de notre service d'action sociale - Mme Christelle Joron au 01.55.80.49.38 - qui vous apportera toute l'aide nécessaire dans la constitution de votre dossier et les démarches à effectuer » .

Suppression d'exonération fiscale des contrats de santé

Le gouvernement envisage de supprimer les exonérations fiscales sur les contrats de santé dits responsables. Peut-on en évaluer le coût sur notre contrat MIP ?

Réponse

Il paraît prématuré de simuler l'impact quand il s'agit d'une mesure seulement « envisagée ».

2.4.3 - CHSCT extraordinaire du 25 octobre 2011 : Organisation des directions MKE/FR/RES et MKE/FR/RES/CP

Avis du Sictame-UNSA sur le projet d'adaptation de l'organisation des directions MKE/FR/RES et MKE/FR/RES/CP

Un projet d'adaptation de l'organisation du Réseau France et des Carburants/Cartes nous a été présenté. Le marché français de la distribution des carburants est notamment marqué par une atonie de la consommation et

par la concurrence sur les prix faite par les grandes surfaces. Il est donc nécessaire d'adapter le réseau en tenant compte de ces fondamentaux.

En ce qui concerne les Cartes, l'adaptation aux nouveaux développements des technologies de l'information et l'acceptation des cartes GR dans les stations à bas coûts nous semblent une bonne chose. En ce qui concerne le Réseau, nous apprécions l'arrêt de l'assimilation de la marque Total avec « prix maximum ».

Cependant, le coût de cette adaptation ne doit pas être supporté par les personnels du réseau, notamment celui des filiales. De ce point de vue, le SICTAME-UNSA considère que le sort réservé à la filiale PROSECA et à une partie de son personnel est proprement scandaleux et inacceptable. En effet, PROSECA va être dépouillé de ses 28 stations les mieux diversifiées au profit d'Argedis tandis que ses 90 stations les moins rentables et présentant le moins de perspective de croissance et d'avenir seront mises en gérance. Le personnel de ces stations risque d'être contraint de passer dans la structure de gérance avec une probabilité significative de perte d'emploi à plus ou moins court terme.

Cette façon de faire ne nous paraît ni éthique ni conforme aux principes de solidarité et de transversalité de la Total Attitude.

Les élus et le représentant syndical SICTAME-UNSA demandent à la direction de revoir son projet sur ce point et que les salariés des stations service choisies (selon quels critères ?) pour devenir des SPO Maillage soient reclassés dans le groupe Total s'ils ne souhaitent pas se retrouver dans une structure de gérance rendant leur avenir très incertain.

Ils s'étonnent également que des stations soient déjà passées aux couleurs et aux nouvelles procédures d'encaissement « Total Access » avant même que le processus d'information-consultation n'ait été terminé.

Dans ce contexte, compte tenu du défaut d'information sur les filiales de distribution, le SICTAME-UNSA refuse de donner un quelconque avis sur le projet présenté dans son état actuel.

2.5 - La Mure Bianco

Le SICTAME-UNSA, désormais représentatif dans l'entreprise La Mure Bianco, a été invité, tout comme la CFDT, à négocier l'accord salarial pour 2012. La négociation s'est déroulée sur plusieurs séances et a abouti à un accord signé par les deux syndicats ayant participé à la négociation.

Dans le contexte actuel, et notamment celui spécifique à La Mure Bianco, et après consultation de ses adhérents, le SICTAME a décidé de signer l'accord proposé.

Pour plus de détails, on pourra se reporter au tract qui a été diffusé au personnel de La Mure Bianco à l'issue des négociations et qui est repris en fin des présents cahiers.

2.6 - Hutchinson Amilly

Comité d'entreprise du 18 octobre 2011

Lors de cette réunion du Comité les points suivants, dont certains soulevés par les élus du SICTAME, ont été abordés :

Baisse d'activité de fin d'année

Comment va être gérée la baisse d'activité de fin d'année ?

Réponse :

A la lecture des commandes des clients qui permettent de définir le plan de production du 15 octobre au 15 novembre, 2 contrats intérimaires seront arrêtés sur le 120. Une salariée du 120 sera mutée au CDR pour le nouveau projet. Suite à la question du SICTAME, le directeur du site informe que dès le premier soupçon de chômage il informera les élus et les salariés. Aujourd'hui, rien ne justifie du chômage partiel d'ici la fin de l'année.

Jours fériés, ponts, fermeture de fin d'année et inventaire

Comment vont être organisés les jours fériés du mois de novembre et le pont du 31 octobre? Date de fermeture

de fin d'année et date de l'inventaire ?

Réponse :

Le 31 octobre sera travaillé, par contre la direction assure que les demandes de congés seront étudiées avec bienveillance (s'il y a des refus, vous pouvez vous adresser aux Délégués du SICTAME).

L'usine sera fermée du 23 décembre 2011 et rouvrira le 2 janvier 2012. Les salariés en VSD poseront 6 jours de CP. L'inventaire sera fait le 23 décembre avec des volontaires et aux horaires décidés en accord avec la hiérarchie. L'inventaire matière première sera fait les 28 et 29 décembre.

Hoshin

Etat d'avancement des modifications demandées par les salariés ? Comment vont être récompensées les idées émises, demandées sur post-it alors qu'il existe des fiches Dialog ?

Réponse :

104 points ont été traités sur 134. Quelques gros travaux qui seront sous traités. Un pot sera organisé par la direction à la fin du chantier Hoshin comme cela se fait pour chaque fin de chantier. Les fiches vont être analysées ; à la suite de quoi une décision sera prise pour l'attribution d'un nombre de points par salarié du secteur.

Recrutement

Point sur le recrutement du coordinateur de fabrication

Réponse :

Trois candidatures ont été reçues : deux en interne et une du groupe. Le choix sera fait début novembre.

NAO 2012

Calendrier des Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2012

Réponse :

La première réunion pour l'établissement du calendrier est fixée au 7 novembre 2011.

Projet Start and Stop

Etat d'avancement du projet ?

Réponse :

Il avance bien. Un salarié va renforcer l'équipe dès lundi et un autre est prévu pour début novembre.

Visite de M. Maigné, PDG d'Hutchinson

Quelles ont été ses remarques par rapport à l'espace libéré ? A-t-il des informations sur le manque d'activité après l'arrêt de certaines productions en attendant le démarrage du nouveau projet ?

Réponse :

Il est satisfait de ce qu'il a vu. Il a été rassurant sur le manque d'activité prévisible entre l'arrêt de certaines productions et le démarrage du nouveau projet en annonçant qu'il comblerait le vide...

SAP

Quels sont les problèmes rencontrés lors du déploiement de SAP ?

Réponse :

Un problème technique a retardé le démarrage du lot 2 qui se fera en deux étapes, le basculement des bases de test étant programmé pour le 4 novembre 2011.

Suivi visuel de la production

Présentation du document standardisé qui sera affiché sur les postes pour le suivi visuel de la production

Réponse :

Suite à l'action du SICTAME, un document simplifié sera proposé aux salariés. Nous remonterons à la direction les remarques qu'il suscitera auprès des salariés.

Prime sur les dividendes

Quelle prime sur les dividendes pour les actionnaires d'Hutchinson et de Total ? (Courrier adressé à la direction par le SICTAME).

Réponse :

Total, qui est l'entreprise dominante, n'a pas augmenté les dividendes des actionnaires depuis deux ans. Selon la loi, Total ne versera pas de prime sur les dividendes aux salariés du groupe, dont Hutchinson.

Médecine autonome

Point sur le passage en médecine autonome

Réponse :

Les salariés devront demander, individuellement, le transfert de leur dossier du CIHL vers la médecine autonome d'Hutchinson. Un courrier sera proposé aux salariés via leur hiérarchie.

2.7 - Proseca : Vers un démantèlement de l'entreprise ?

Le groupe Total s'est engagé dans un processus de démantèlement de sa filiale Proseca. Cette filiale qui compte environ 1800 salariés regroupe 228 stations-service en milieu urbain et péri urbain. Total a décidé de transférer vers sa filiale Argedis, en charge des stations-service autoroutières, les 28 stations-service de Proseca dégagant les meilleurs résultats, stations à fort potentiel et dont le positionnement correspond à une clientèle qualifiée de type 'autoroute'.

En revanche, les 90 stations-service les moins rentables, avec une faible activité en diversification - ainsi que présenté dans le projet d'organisation des directions raffinage marketing - vont être sorties du périmètre de Proseca pour être transférées au Maillage, c'est-à-dire mises en gérance. Il est proposé aux managers de ces stations-service, actuellement salariés de Proseca, de quitter Proseca pour devenir gérants, les autres salariés de la station-service devenant salariés de la SARL créée au niveau de chaque station-service.

Ce projet a été présenté au Comité d'Entreprise de Proseca. Le cabinet Syndex, mandaté par le CE pour examiner le projet, a déclaré lors de la réunion du CE du 14 octobre 2011 qu'il ne lui était pas possible de rendre son rapport en raison des difficultés rencontrées pour obtenir les réponses à ses demandes.

Il a, en outre, souligné le risque social qu'encouraient les stations appelées à quitter le périmètre de Proseca. Le dispositif proposé pour les salariés sortant aussi du périmètre Proseca s'avère bien en deçà d'un PSE et n'offre aucune garantie de reclassement.

Avons-nous là une illustration de la Solidarité, composante de la Total Attitude ?

Le SICTAME a dénoncé et continue de dénoncer un processus inique qui, au nom d'une rentabilité accrue, fragilise les plus faibles, et constitue une externalisation déguisée.

Quel sera l'avenir de ces stations-service parmi les moins rentables de Proseca ? Total transfère sa responsabilité et le risque d'entrepreneur sur les managers des stations, transformés pour l'occasion en gérants, à charge pour eux de licencier à terme une partie des salariés de la station pour en abaisser les coûts et maintenir la rentabilité, et ceci sans aucune possibilité de reclassement pour lesdits salariés.

Cette façon de faire nous choque et n'est pas digne d'un groupe comme Total.

Le CE s'est à nouveau réuni le 28 octobre pour recevoir le rapport de l'expert Syndex. Celui-ci indique avoir reçu de nouveaux éléments d'information, mais beaucoup sous forme orale, ce qui ne lui a pas permis d'annexer à son rapport l'intégralité des documents demandés. L'expert considère que le projet d'organisation réduit indiscutablement le périmètre de Proseca et déclare qu'il ne voit pas en quoi ce projet permet de sauvegarder la compétitivité de Proseca. Il souligne aussi que, concernant les mesures sociales présentées, il n'y a aucune garantie contre le risque potentiel de licenciements une fois les stations-service transférées.

3 - CCE extraordinaire UES AMONT DU 22 juillet 2011

Par Bernard SÉRAISSOL

Ndlr : Nous publions ci-après le compte rendu de la réunion du CCE du 22 juillet 2011 qui n'a pas été inséré dans les cahiers de juillet 2011

Cette réunion extraordinaire avait été demandée par les élus SICTAME-UNSA et CGT avec l'ordre du jour suivant : « Examen et vote d'une résolution relative au rapprochement des masses salariales utilisées par la comptabilité et des bases retenues pour le calcul des dotations CE afin d'en vérifier la cohérence, la poursuite de la mission de l'expert Explicite et le mandatement du Secrétaire du CCE afin d'engager une procédure éventuelle »

Ndlr : l'impact serait loin d'être négligeable puisque cela pourrait se traduire par une augmentation des dotations de 50 % ! (assiette de 916 Millions d'euros au lieu de 597 Millions !)

Le projet de résolution suivant est lu par le secrétaire de séance :

« Le CCE, notamment à travers sa commission économique, a demandé au Cabinet Explicite, expert mandaté par le CCE d'analyser les comptes de Total SA et Elf EP. La lettre de mission du cabinet Explicite reprenait divers points demandés par les élus, notamment « l'analyse détaillée de la masse salariale totale et sa cohérence avec les dotations des comités d'établissement ».

Il est apparu, lors de la réunion du CCE du 22 mars 2011, que des questions étaient restées sans réponse. La Direction, par courrier du 12 mai 2011, a fourni des compléments de réponses aux questions en suspens et les élus en remercient la Direction.

Cependant, le CCE constate que

- 1) la réponse fournie par la Direction sur le point 4 est jugée insuffisante par le cabinet Explicite et ne permet pas à l'expert de vérifier la cohérence des masses salariales utilisées lors des calculs de dotation.*
- 2) En outre, la Direction estime ne pas devoir donner le détail du compte de comptabilité générale 641 et estime ne pas avoir à donner le rapprochement entre les bases retenues pour le calcul des subventions CE (0,2 % fonctionnement et 2,5 % ASC) et les comptes 641 reprenant dans la comptabilité générale l'ensemble de la masse salariale.*

En conséquence, le CCE

- 1) mandate le cabinet Explicite afin qu'il achève son travail sur l'analyse détaillée de la masse salariale dans le cadre de la lettre de mission, à charge de l'entreprise.*
- 2) Pour le cas où l'entreprise ne permettrait pas à l'expert d'achever sa mission, donne mandat au Secrétaire du CCE, avec pouvoir de subdéléguer pour*
 - a) engager toute procédure nécessaire afin d'ester en justice aux fins :*
 - ✓ - de constater l'entrave commise sur le compte de comptabilité générale 641,*
 - ✓ - de faire rétablir le CCE et les CE dans leurs droits par la saisine du TGI aux fins de nomination d'un expert judiciaire avec mission de déterminer le montant de la base salariale, notamment par le compte 641 entre autres, et d'examiner les montants dus aux CE et CCE au titre du fonctionnement et des ASC, et ce depuis la création de l'UES.*
 - b) choisir le conseil de son choix,*
 - c) engager les dépenses à ces fins »*

S'ensuit un long débat qui montre qu'il y a deux sujets : d'une part, la clarification des comptes par l'expert du Comité d'Entreprise, d'autre part l'accord collectif dont la façon de calculer la dotation ne correspond pas à la dernière jurisprudence.

La Direction fournit en rafale, sans support écrit, une série de chiffres expliquant les différences et notamment une sous-rubrique « prêts sur actions » de 143,2 millions d'euros. Cette sous-rubrique pose un problème de compréhension aux élus.

Les élus constatent qu'ils ont obtenu de nouveaux éléments, soulignent qu'ils tiennent à se faire éclairer par l'expert afin de comprendre comment est calculée l'assiette servant au calcul des subventions.

Une suspension de séance est demandée afin d'adapter la résolution au nouveau contexte

« Rapprochement des masses salariales utilisées par la comptabilité et des bases retenues pour le calcul des dotations CE afin d'en vérifier la cohérence.

Le CCE, notamment à travers sa Commission Economique, a demandé au cabinet Explicite, expert mandaté par le CCE, d'analyser les comptes de Total SA et Elf EP. La lettre de mission du cabinet Explicite reprenait plusieurs points demandés par les élus, notamment « l'analyse détaillée de la base salariale totale et sa cohérence avec les dotations des Comités d'Etablissement ».

Il est apparu, lors de la réunion du CCE du 22 mars 2011, que des questions étaient restées sans réponse. La Direction, par courrier du 12 mai 2011, a fourni des compléments de réponse aux questions en suspens et les élus en remercient la direction.

Cependant, le CCE constate que :

- 1) la réponse fournie par la Direction sur le point 4 est jugée insuffisante par le cabinet Explicite et ne permet pas à l'expert de vérifier la cohérence des masses salariales utilisées lors des calculs de dotation.*

2) en outre, la Direction avait estimé jusqu'à ce jour ne pas devoir donner le détail du compte de comptabilité générale 641 et estimait ne pas avoir à donner le rapprochement entre les bases retenues pour le calcul des subventions CE (0,2 % fonctionnement et 2,5 % ASC) et les comptes 641 reprenant dans la comptabilité générale l'ensemble de la masse salariale.

En conséquence, le CCE :

1) demande à la Direction de fournir de façon formelle et détaillée les éléments chiffrés qu'elle a fournis oralement ce jour,

2) mandate le cabinet Explicite afin qu'il achève son travail sur l'analyse détaillée de la masse salariale dans le cadre de la lettre de mission. »

Les suppléants votent en lieu et place des élus CGC (qui n'ont pas participé à la réunion) et des élus CFDT (qui sont partis de la réunion à 15h...)

Le projet de résolution est adopté à la majorité par 11 voix pour et 1 voix contre.

5 - CCE extraordinaire du 10 octobre 2011

par Bernard SERAISSOL

Projet d'évolution de l'organisation de l'Aval et de la Chimie du Groupe TOTAL

par Françoise Leroy, secrétaire générale de la chimie

Les objectifs du Projet

- Respect de l'unité et du modèle intégré du Groupe
- Développement Supply marketing
- Raffineur et craqueurs sont très proches : faire face à maturité voire déclin
- Développer synergies industrielles, meilleure disponibilité des produits, meilleure performance énergétique, gestion unifiée des développements

Pourquoi une branche Supply Marketing ?

- Donne une visibilité accrue aux métiers
- Flexibilité de l'approvisionnement
- 43 000 personnes chimie, 44 000 personnes raffinage marketing
- Supply marketing : 35 000 personnes

Environnement

- 1,1 % d'augmentation de la demande d'énergie, en baisse en Europe.
- Polymère : demande en croissance de 4,7 % par an
- Emergence de nouveaux acteurs

Objectifs

- priorité à la sécurité
- optimiser nos outils industriels en Europe
- se développer en Asie et au Moyen-Orient

Méthodes et moyens

- Après la sécurité, assurer la disponibilité des installations industrielles
- Réduire la durée des grands arrêts ;
- Optimiser les stocks, les flux de MP, produits intermédiaires et produits finis.
- Maitrise des grands projets
- Se différencier en innovant
- Se positionner parmi les leaders de la « chimie verte » et des « carburants verts ».

Stratégie Supply Marketing

Europe : développer les parts de marché.

Afrique Moyen-Orient : chercher à entrer dans les marchés susceptibles de s'ouvrir.

Ailleurs : se renforcer ou s'implanter.

Principes d'organisation des nouvelles branches

Raffinage Chimie : 4 Business Units :

1. BU raffinage Base Chem Europe (RBE)
2. BU raffinage Base Pétrochimie Orient(RPO)
3. BU raffinage Base Pétrochimie Amériques (RPA)
4. BU raffinage Polymères (POL)

Supply Marketing

4 directions opérationnelles + 4 directions fonctionnelles + une nouvelle direction Supply et Logistique

Organisation patrimoniale

Cessions et apports dans Total Raffinage

Raffinage Chimie → TRC (Total Raffinage Chimie) qui sera le nouveau nom de Total Chimie.

Supply Marketing → TSM (Total Supply Marketing) qui sera le nouveau nom de Total Raffinage Marketing

Aspects Sociaux

Ce projet exclut tout plan social ou licenciement : pas de PSE

Aucun impact sur le personnel UES Amont et Aval.

Transferts automatiques ou volontaires.

Statut collectif : il n'y aura pas de remise en cause sur le statut collectif.

Constitution d'un socle social Commun : Périmètre France, UES Amont/Holding, UES Raffinage Petrochimie, UES Supply Marketing

Mise en place prévue en début d'année 2012 mais cela dépendra des IRP.

Transferts de personnel

Le siège de la nouvelle branche RC sera localisé à Bruxelles et Paris.

Socle Social Commun

Statut collectif : il n'y aura pas de remise en cause sur les statuts collectifs.

Adaptation du périmètre à prévoir dans le socle commun

Le contenu du Socle Social Commun : prévoyance Santé, Décès Invalidité, NAO, Intéressement et Participation, Epargne Salariale, CET, Logement, Mobilité Nationale et Internationale, Retraite, Droit Syndical

Q/R : impact financier des mouvements patrimoniaux ? Les apports sont soumis à un commissaire aux apports, nommé par le Tribunal de Commerce.

Consultation du CCE

Compétence du CCE UES AMONT/HOLDING sur le socle commun et les aspects patrimoniaux. L'ensemble des documents des instances Aval et Chimie seront remis au moment de la consultation du CCE.

Par ailleurs, en fin de CCE, le secrétaire du CCE a remis à la Direction le courrier suivant, signé par les élus titulaires SICTAME-UNSA et CGT :

Compte tenu des éclairages apportés par la Direction sur le rapprochement entre, d'une part les sous-rubriques du compte de Comptabilité Générale 641, d'autre part l'assiette servant de base de calcul aux dotations de fonctionnement des CE et aux dotations ASC des CE,

Compte tenu des éclairages fournis par la Cour de Cassation (ch. sociale du 30 mars 2011 N°09-71.438D), rappelant la définition de la masse salariale brute pour le calcul de la dotation de fonctionnement (position de principe n01-87,16 février 1987, BO N°13, 4 août 1987) et définissant la masse salariale brute servant de base à la dotation ASC du CE.

Les élus titulaires du CCE, signataires, demandent la tenue d'une réunion extraordinaire du CCE afin de débattre avec la Direction des points suivants :

- 1. Position de la Direction sur l'assiette à utiliser pour le calcul des dotations de fonctionnement des CE et actions envisagées par la Direction.**
- 2. Position de la Direction sur l'assiette à utiliser pour le calcul des dotations aux ASC et actions envisagées.**

Etant donné que, d'une part les bénéficiaires des dotations sont les deux CE de Paris et de Pau mais que d'autre part la Direction n'a fourni aux deux CE aucun accès aux comptes comptables des établissements de Paris et de Pau, les élus demandent que les secrétaires des deux CE puissent participer à cette réunion

6 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

Solution des grilles parues dans les cahiers de septembre

Solution de la grille dédiée à notre collègue Jacques Lamour

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	S	U	R	J	E	C	T	I	F		D	T	A
2	O	K	S	A	N	A			A	C	T	I	F
3	P	R	E	C	H	E	U	R	S		A	A	R
4	H	A	L	Q	E	L	O	U	E	D		N	I
5	I	I		U	R			E	Y	R	E		Q
6	E	N	T	E	B	B	E		E	Y	L	A	U
7		E	R	S	E	A	U	X			U	S	E

Commentaires

Surjectif : terme qualifiant une application d'un ensemble B, telle que tout élément de B est l'image d'au moins un élément de A.

Régis CAEL : né le 19/02/59 à Saint-Dié-des-Vosges en Lorraine est un réalisateur, scénariste et producteur de la Société ERE Production.

Solution de la grille spéciale Lyon septembre

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

Commentaires

NIO = code de monnaie qui signifie Córdoba oronicaraguasense, l'actuelle devise du Nicaragua

Solution de la grille « un peu de tout » de septembre 2011

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

Un peu d'Usine de Lacq

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1						■						
2			■						■			
3								■				
4											■	
5				■				■				
6					■							■
7					■		■					
8		■				■				■		
9										■	■	
10	■				■				■			
11						■						
12				■								

Horizontalement

1	Procédé qui permet d'obtenir du Soufre à partir du gaz de Lacq - Remise.
2	Sorte d'interjection qui répétée, peut être rires ou pleurs - Pris le sein - Essayiste d'Alexandrie
3	Outillés - Ether du poète.
4	Propos rares et indistincts,
5	Institut international de Télématic - Baie jaune - Centre de droit et d'économie du sport.
6	Notrosodiethylamine - Circuit du coté de Rouen.
7	En 1907, permettait aux tramways électriques de Lille-Roubaix-Tourcoing de circuler - Eliminées.
8	Stable - Point de saignée - Possessif.
9	Pays des peuples gaulois Santones.
10	Soutien Logistique Défense - Réfute - On y arrive avec le bac.
11	Lames - Etait stocké sous forme de pyramide à l'usine de Lacq.
12	Article - Petite pilule.

Verticalement

1	A Lacq, 3 sur 5 se dressent encore vers le ciel - Article hispanique.
2	Ni solide ni gazeux - Dévidoir de cocons.
3	Objets de la vie courante.
4	Université Toulouse II - Locution qui marque un but (2 mots)
5	Prénom - Petit patron - Services Généraux à l'usine.
6	Aguiche - Quelqu'un, mais qui ?
7	Broches à rôtir - Parfuma.
8	Souvent plus fort que le roi - Rejeton arboricole.
9	Burlesque - Air Austral.
10	Couiner - Forces Françaises Libres.
11	Service sans retour - Société slovaque spécialisée dans la sécurité des systèmes informatiques - Un bout de près.
12	Boulots d'acteurs - Meurette, poulette, trempette, etc.

7 - GAZ et HUILE de SCHISTE

Dans les précédents Cahiers, pour alimenter le débat sur la question controversée de l'exploitation des gaz et huile de schiste, nous avons reproduit, l'alerte lancée auprès de ses adhérents par l'Amicale des Foreurs et des Métiers du Pétrole.

Le débat se poursuit. Vous trouverez, ci-après :

- *le communiqué de presse de l'Amicale des Foreurs et des Métiers du Pétrole, suite à l'abrogation des permis d'exploration d'hydrocarbures non conventionnels ;*
- *le communiqué de presse de Vigi-Natur, qui développe un point de vue tout à fait opposé ;*
- *la réaction de l'Amicale des Foreurs et des Métiers du Pétrole au communiqué de Vigi-Natur.*

7.1 - Une bataille suspendue mais pas un combat perdu

Bordes le 7 octobre 2011 - L'abrogation par le gouvernement de trois permis d'exploration d'hydrocarbures non conventionnels est un véritable coup de Jarnac pour l'industrie pétrolière française.

Le gouvernement a cédé au chantage de quelques milliers de personnes qui ont été habilement manipulées par une poignée d'écologistes, avec José Bové comme figure de proue et Josh Fox, avec son film « Gasland », comme référence technique !

Nous n'avons cessé depuis plusieurs mois de dénoncer l'argumentation des opposants (pollution des nappes phréatiques, dangerosité des produits utilisés pour la fracturation, dégradation des paysages, etc.).

Et pourtant le gouvernement a fait siens ces arguments, sans tenir compte de l'avis et des conclusions des experts et des commissions qu'il avait pourtant chargés d'étudier et d'enquêter sur le sujet.

On est tombé bien bas dans le populisme, la démagogie, l'opportunisme politique ! Comment qualifier autrement de quoi relève une telle décision qui est juridiquement contestable, techniquement infondée et économiquement et socialement suicidaire ?

Pour l'industrie pétrolière française et les emplois que nous cherchons à défendre, c'est sans conteste une catastrophe, une bataille momentanément suspendue, mais ce n'est pas un combat perdu pour autant : la Raison et la Vérité l'emporteront.

Comment expliquer d'abord que tous nos voisins européens, qu'ils soient britanniques, hongrois, polonais, allemands, espagnols, se soient déjà largement engagés dans l'exploitation de ces nouvelles ressources (sans parler de la Chine, de l'Inde, de l'Amérique du Nord et du Sud, de l'Australie) ? A 78 % les polonais, par exemple, se sont prononcés pour l'exploitation du gaz de schiste ; et dire que José Bové est allé chez eux par deux fois pour dissuader leur gouvernement de faire ce choix : il ne s'est pas vanté de la réception qu'il a dû avoir ! De deux choses l'une, ou bien nous sommes vraiment plus intelligents que les autres, ou bien, et c'est notre conviction, nous avons chez nous les dirigeants écologistes les plus rétrogrades et beaucoup trop de responsables politiques, de tous bords, démagogues ! Qu'en restera-t-il une fois les élections de 2012 passées ? Il y a fort à parier que le gouvernement d'alors (quel qu'il soit) retrouvera le sens des réalités : les nombreux contacts que nous avons avec les élus de toutes tendances vont dans ce sens ; et pourtant rien ne doit faire obstacle pour le moment à la pêche aux voix : belle magouille qui a de quoi vous dégoûter à jamais d'aller voter !

Comment, dans le contexte de crise que nous traversons actuellement peut-on se priver d'une ressource importante qui est là sous nos pieds et qui peut amener beaucoup d'emplois ainsi que des revenus conséquents pour le Trésor Public, sans parler d'une amélioration substantielle de notre balance commerciale ? Agir autrement serait irresponsable

Nous sommes amers et consternés, c'est vrai, mais restons néanmoins optimistes : le bon sens prévaudra.

Jacques Sallibartant
Président

Jean-Claude Rémondet
Vice-président

Amicale des Foreurs et des Métiers du pétrole 14, Rue Henri IV 64510 BORDES Tél : 05 59 53 22 89 – Email : foreurs@orange.fr – Web : www.foreurs.net

7.2 - Communiqué 13 de Vigi-Natur

« On change le nom des choses pour nous les faire oublier »

(Manifestation de Villeneuve de Berg le 7 mai 2011)

Non Madame la Ministre, les citoyens ne sont pas des menteurs

L'abrogation des permis de Nant, Montélimar et Villeneuve-de- Berg est un tournant dans notre lutte contre les gaz et huiles de schiste. Ceci a été démontré au cours de la manifestation organisée ce dimanche 23 octobre à Barjac devant 6 500 citoyens.

L'abrogation des permis reste très fragile. D'un point de vue juridique, nous ne savons pas si l'abrogation est légale. Total, qui avait déclaré ne pas employer de fracturation hydraulique, semblerait être en droit de contester la décision d'abrogation non justifiée dans l'arrêté. Par ailleurs, Total et Schuepbach peuvent attaquer la Loi du 13 juillet 2011 devant le Parlement Européen et devant l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC où les pétroliers américains ont une grande influence).

Les 61 permis qui restent octroyés et les 88 permis qui restent à l'étude concernent des permis où on ne voit plus de différence entre les gisements conventionnels et les gisements non conventionnels. Il y aurait une foultitude de produits à exploiter. Le permis de la Plaine d'Alès, à cheval sur l'Ardèche et le Gard, comme une vingtaine de permis de recherche d'hydrocarbures de la roche-mère sont clairement des permis de recherche d'hydrocarbures comme les gaz de schiste. Ces hydrocarbures se situent dans la roche-mère. **Cette roche-mère est une roche compacte qui ne peut pas être exploitée sans fracturation.** Et les pétroliers disent que pour cette exploration, on ne sait pas faire autrement. Alors, que nous raconte le gouvernement ?

En France et dans le monde, on assiste à une explosion de demandes de permis d'exploration, voire d'exploitation.

Pour exemple, en France,

En 2006 : 10 permis octroyés

En 2011 : 64 permis octroyés dont 3 abrogés

88 permis à l'instruction.

Et ceci par 80 entreprises et consortiums pétroliers et financiers différents.

Aux USA la presse annonce que « l'ère du schiste » est arrivée comme on a connu l'ère de l'âge de pierre ou l'âge de fer. (The Wall Street Journal, 18 octobre 2011).

Cette inflation de demandes de permis d'exploration nous montre à quel point les pétroliers et les financiers qui les soutiennent ne sont pas prêts à perdre leurs permis et l'exploitation future qui va avec.

Nous devons donc agir

- **En interdisant** toute recherche sur les permis abrogés, recherche qui reste possible à tout moment (loi du 13 juillet 2011).
- **En incitant** la Coordination Nationale à étudier une position et tenter les actions face aux risques de procédures judiciaires venant de l'OMC ou de la Communauté européenne.
- **En soutenant** la position du Collectif 07 réaffirmée à l'occasion de la manifestation de BARJAC :

Le Collectif 07 réaffirme son exigence concernant l'abrogation de tous les permis accordés en France, la modification de la loi de juillet 2011, ainsi que la refonte du Code minier.

Le Collectif 07 s'oppose à la recherche, à l'exploration et à l'exploitation d'hydrocarbures dits de roche-mère tels que les huiles lourdes, gaz de charbon, gaz de schiste ... ainsi que des tight-gas, tous ces hydrocarbures nécessitant l'utilisation de la fracturation ou d'autres techniques peu maîtrisées et extrêmement polluantes.*

Le Collectif 07 exige l'interdiction de toute technique, quelle que soit son nom, nécessitant de fracturer, stimuler ou encore de fissurer la roche et ayant pour conséquence de porter atteinte à son intégrité pour en extraire les hydrocarbures dits de roche-mère (huiles lourdes, gaz de charbon ou gaz de schiste) ainsi que les tight-gas.

Le Collectif 07 soutient les programmes d'abandon rapide de la recherche et de l'exploitation des énergies fossiles en faveur de la recherche et du développement des énergies renouvelables. Il exige que soit tenu un débat public et participatif sur l'avenir énergétique de la France.

Les abrogations de permis obtenues nous confortent dans la légitimité de nos actions et dans notre détermination. L'Ardèche fait partie des territoires à l'origine de cette extraordinaire mobilisation citoyenne. Elle revendique cette responsabilité historique dans le mouvement. Elle apportera sa contribution dans la

poursuite de la lutte au niveau local, régional, national ou européen et sera solidaire de tous les départements attaqués.

*gaz naturel piégé dans des roches ultracompactes (plus compactes que la brique) enfouies à très grande profondeur. En raison de la très faible perméabilité de ces roches, le gaz ne peut s'y mouvoir que très difficilement (définition Total).

NB

Premières victimes à Foix en Ariège : un permis de recherche d'hydrocarbures liquides ou gazeux, « le permis de Foix », qui avait été délivré à Encana France (filiale d'un groupe canadien) en 2006 a donné lieu à des fracturations hydrauliques. Or depuis la fin mai, les trois quart des habitants de la ville ne peuvent plus boire l'eau du robinet après la découverte d'un solvant, du perchloroéthylène, dans le réseau de distribution d'eau potable.

Michel Mariton

Président de Vigi-Natur

7.3 - Réponse de l'Amicale des Foreurs et des Métiers du Pétrole au Communiqué 13 de Vigi-Natur

En préalable, une contribution de Jean-Claude Brégail pour mieux comprendre le terme 'Salmigondis' utilisé dans le courrier ci-dessous :

Définition de SALMIGONDIS :

- 1- *(Vieilli)(Cuisine) : ragoût de diverses viandes réchauffées*
*Elle fit un salmigondis de toutes les viandes qui étaient restées de la veille.
- 2- *(Cuisine) : Repas festif où chacun des convives apporte un plat ou une partie de repas (un peu l'auberge espagnole ...)*
*Je suis invité ce soir chez Adam à un salmigondis.
- 3- *(Figuré)(Familier) : Conversation, discours ou écrit où sont mêlés confusément toutes sortes de choses disparates.*
*Sa conversation n'est qu'un salmigondis.
*Ce livre est un salmigondis où il y a quelques bonnes choses mêlées à beaucoup de sottises.
- 4- *Personnes réunies au hasard.*

Monsieur le Président,

Votre communiqué n°13 du 26 octobre (« Non, Madame la Ministre, les citoyens ne sont pas des menteurs ») a retenu toute notre attention. Quel salmigondis ?

Nous avons bien noté cependant le programme du Collectif 07 dont Vigi-Nature est l'un des adhérents, lequel soutient, entre autres, « les programmes d'abandon rapide de la recherche et de l'exploitation des énergies fossiles en faveur de la recherche et du développement des énergies renouvelables ». Toutefois, dans son communiqué du 28 octobre, ledit Collectif mentionne que la Coordination Nationale de l'Ardèche, dont vous êtes l'un des supporters, se tiendra les Samedi 5 et Dimanche 6 novembre à Jaujac et demande à ses membres « de lui faire savoir s'ils viennent en voiture ou en transport en commun, ainsi que leur trajet et horaires par courriel ». Nous supposons qu'il s'agit de voitures à cheval et, pour les transports en commun, de diligences ?

Nous tenons à nous référer plus particulièrement au Nota Bene de votre communiqué n° 13 qui laisse sous-entendre que la pollution de l'eau potable de la ville de Foix au perchloréthylène serait la conséquence de fracturations hydrauliques réalisées par la société Encana France S.A.S, titulaire en 2006-2009 du permis de Foix abandonné depuis. Vous n'êtes pas sans savoir que cette société a effectué deux forages en 2007 : - l'un à Franquevielle, à proximité de Lannemezan, à une centaine de kilomètres à l'ouest-nord-ouest de Foix, foré de mars à mai 2007. Il s'agissait d'un puits vertical dans lequel un test de fracturation hydraulique a été réalisé sur un large intervalle (1050-1328,50 m) dans les argiles du Cénomaniens rencontré à 561 m de profondeur. Nous

tenons à votre disposition la liste des quelques produits chimiques, tous issus de l'industrie agro-alimentaire, qui ont été injectés avec l'eau de fissuration. - l'autre à Mérigon, à une trentaine de kilomètres à l'ouest de Foix, foré de juin à août 2007 : ce puits a été bouché et abandonné en l'absence de tout indice de gaz en cours de forage. Il n'y a pas été réalisé de fracturation hydraulique.

Si le puits de Mérigon se trouve dans le périmètre de la nappe phréatique dite de Foix, qui a été cartographiée avec précision par le BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières), le puits de Franquevielle par contre est bien en dehors de celle-ci et il est ridicule, pour ne pas dire absurde de faire une corrélation entre la fracturation qui y a été opérée et la pollution de l'aquifère de Foix.

Le perchloréthylène est un solvant utilisé en teinturerie pour le nettoyage à sec et, dans l'industrie, pour le dégraissage des pièces métalliques automobiles ou métallurgiques ; on le trouve également dans certains solvants pour peintures. Sa présence dans l'eau potable de la ville de Foix est liée à une fuite provenant d'une teinturerie-pressing, d'un garage ou d'une ICPE (réservoir, conduite).

Monsieur Mariton, vous n'êtes pas « un citoyen menteur », mais vous êtes un falsificateur de la vérité et un propagateur d'informations tendancieuses, délits passibles des tribunaux (article 441-1 du code pénal). Vous décredibilisez ainsi toute l'argumentation de votre mouvement. Cette technique de falsification est d'ailleurs la même que celle utilisée par Josh Fox dans son documentaire Gasland, qui semble vous avoir traumatisé alors qu'il ne concerne nullement les gaz et huiles de schiste.

En tant que citoyens lambda, vous et les membres du collectif 07, et ceux des autres collectifs, ont un rôle constructif à jouer, non pas en interdisant la production de gaz de schiste, le seul moyen pour la France de réduire sa facture pétrolière et d'amorcer le remboursement de sa dette farineuse qui atteindra bientôt quelques 1 700 milliard d'euros et que nous nous apprêtons tous, allègrement, à passer à nos descendants, mais en demandant à être représentés au sein des DREALS régionales qui assurent, entre autres, la police des mines et le contrôle des gisements pétroliers, conventionnels et non conventionnels.

La refonte du Code minier que vous demandez, comme nous d'ailleurs, est inutile. Le Code est une vieille fille âgée de 201 ans qui a subi plusieurs liftings dont les plus récents datent de 1956 et de janvier 2011. Vouloir le réformer c'est essayer de transformer une machine à écrire en ordinateur. Il faut maintenant créer une Loi pétrolière et vous avez là un rôle à jouer.

Ne soyez pas un boulet freinateur mais ouvrez vos antennes à l'écoute du monde pétrolier. A ce jour, il y a eu de par le monde quelques 1 million à 1,5 million de fracturations hydrauliques. L'imprécision vient de ce que ce sont des opérations de forage classiques qui ne font pas la Une des journaux, sauf en France. Aux Etats Unis, les 450 000 puits à gaz forés depuis 10 ans ont tous été fracturés hydrauliquement. Pendant cette période, aux Etats Unis seuls, combien de personnes sont mortes d'une overdose... ?, d'un excès d'alcool... ?, d'un accident de la circulation routière et urbaine ... ?, de la production de gaz et d'huiles de schiste : ZERO !

Notre Association est apolitique et asyndicale. Nous ne roulons pour personne et vivons des cotisations payées par nos 1800 membres, actifs et retraités, que nous défendons : FOREURS OUI ! FOURREURS NON ! Nous ne subirons pas le sort de ces derniers.

Jacques Sallibartant
Président

Jean-Claude Rémondet
Vice-président



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



LA MURE BIANCO : de meilleurs salaires en 2012 ?

C'est possible ! Le SICTAME signe l'accord salarial

En mai dernier, lors des élections de renouvellement du Comité d'entreprise, vous nous avez manifesté votre confiance, en apportant près de 58 % de vos suffrages aux listes SICTAME-UNSA sur lesquelles nous nous présentions à ces élections.

Vous nous avez ainsi placés en position de négocier, en votre nom, les accords au sein de La Mure Bianco et de nous opposer éventuellement à tout accord qui pourrait être considéré comme préjudiciable au personnel.

C'est dans ce contexte que, pour la première fois, le SICTAME-UNSA a participé à une négociation chez La Mure Bianco, négociation qui visait à définir les évolutions salariales pour l'année 2012.

Nous vous rendons compte ici des résultats de cette négociation et de l'accord que nous avons signé, après consultation des adhérents.

Cette négociation s'est déroulée en 3 séances : les 22 septembre, 3 et 20 octobre 2011. L'accord a été signé le 28/10/2011 par le SICTAME-UNSA, ainsi que par la CFDT

En début de négociation, la Direction proposait 1,2 % d'augmentation générale, assez éloigné des 3 % que nous réclamions et bien inférieur au taux d'inflation actuel. A cette augmentation générale, la Direction ajoutait 0,3 % d'augmentation automatique liée à la prime d'ancienneté, ainsi que les augmentations individuelles pour lesquelles elle prévoyait 0,3 % de la masse salariale.

L'inflation actuelle est de 2,2 % en glissement annuel. Les prévisions pour 2012 sont difficiles à faire et incertaines, d'une part en raison de la crise économique et financière qui ébranle l'ensemble des pays et des risques de récession et d'autre part de la possibilité que les Etats recourent à un regain d'inflation pour alléger le poids de leurs dettes et relancer la croissance.

C'est pourquoi, tout au long de la négociation, nous avons insisté pour obtenir l'augmentation générale la plus forte possible. Le SICTAME est également favorable à la pratique du talon qui définit une augmentation minimale en euros pour les plus bas salaires et procure à ceux-ci une augmentation du pouvoir d'achat supérieure à l'augmentation générale.

Au terme de la négociation, il a été convenu des éléments suivants, applicables au 1^{er} octobre 2012

- **Augmentation générale pour tous de 2,2 %**
- **Talon d'augmentation de 45 € pour les employés et de 55 € pour la maîtrise**
- **Augmentation automatique de 0,3 % liée à la prime d'ancienneté**
- **Enveloppe de 0,2 % pour les augmentations collectives**

La Direction a, bien sûr, rappelé la situation économique de l'entreprise, marquée notamment par une baisse de nos volumes et de nos résultats, ainsi qu'une concurrence accrue.

Elle a indiqué aussi sa volonté de s'engager financièrement sur la mutuelle santé pour en améliorer les garanties ou faire progresser le pouvoir d'achat via des baisses de cotisations. Enfin, elle veut engager des négociations sur un éventuel Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, contactez la section syndicale de LA MURE BIANCO :
Mme Christel ROMARY (tél. : 04.72.44.13 13) – courriel : christel.romary@lamurebianco.fr, ou bien retournez ce bulletin au
SICTAME-UNSA-TOTAL - Bureau 4E41 - 2 place Jean Millier – La Défense 6 – 92078 Paris La Défense Cedex ;
NOM.....Prénom..... Lieu de travail : Tél. :

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



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



PATRIMOINE du CE

Un sujet complexe !

**Pourquoi certains veulent-ils à tout prix rouvrir les maisons familiales ?
Ou comment vos activités sociales et culturelles risquent d'être réduites !**

Un peu d'histoire :

- 1936 : le Front Populaire met en place la semaine de 40H et les congés payés (NDLR ! merci aux syndicalistes de l'époque !).
- 1945 : **création des Comités d'Entreprise (CE)** et transfert de la gestion des œuvres sociales à ces CE.
- A cette époque, il existe peu d'infrastructures pour accueillir les nouveaux vacanciers, que ce soit en bord de mer ou en montagne. **Certains gros CE achètent alors des terrains** afin d'y monter des **structures de vacances**, essentiellement pour **des colonies**. Ce sera le cas d'ELF RE (qui achète en 1965 le centre de Serre-Chevalier - Chantemerle - et en 1968 le centre de Saint Jean-de-Sixt) et de la SNPA (qui achète en 1955 le centre de Hossegor et en 1965 le centre de Gripp). Le terrain de Banyuls est acheté en 1978 par le CCE de la SNPA, puis le centre est construit en 1981. **Le CCE gère alors en direct ses centres**, son personnel et l'intendance.
- En 1998, le CCE Elf Aquitaine Production (EAP) ayant été dissous suite à la scission d'EAP en deux sociétés (EEP et EAEPF), son patrimoine est « éclaté » par **dévolution** au sein de 'Société Civile Immobilière' dont chaque CE (Pau, Paris, Lacq) détient des parts.
- En 2003, après la mise en place de l'UES Amont (constituée des sociétés TOTAL et EEP), **les CE mettent à plat la problématique des centres de vacances** : avec 100 lits environ par centre, impossibilité de satisfaire la demande pendant les vacances scolaires, de remplir en interne (*salariés*) hors des vacances scolaires ; frais fixes importants ; mises aux normes régulières et coûteuses ; offres concurrentes mieux adaptées et moins onéreuses...
Des organismes de « Tourisme Social » sont alors contactés afin de leur déléguer la gestion de nos centres. Ces contacts révèlent un **constat de professionnels** sans appel : nécessité d'avoir une **capacité de 500 lits par centre** si l'on souhaite avoir un tarif et des services concurrentiels (et de 200 lits si l'on est moins regardant sur les services...). A moins de **subventionner un déficit d'exploitation**, ce que proposera la société M Vacances...
- En 2005, après une étude complexe, un lourd **contrat dérogatoire** (période de test avant un bail commercial) est préparé par le cabinet Lefebvre, puis **signé avec M Vacances**, seul organisme à avoir répondu de façon satisfaisante à notre appel d'offres.
- En 2007, le coût cumulé des **déficits d'exploitation** depuis 2005 est de **2,7 M€** et les travaux d'extension étudiés sont estimés à plusieurs millions d'euros. **Le CCE décide de jeter l'éponge** et de ne pas s'engager dans un bail commercial dont il aurait été impossible de se défaire sans de fortes pénalités d'éviction.
- Par la suite, les centres de Capbreton, Hossegor, Gripp et Banyuls sont **mis en vente**. Chaque mise en vente se fait de manière successive afin de ne pas brader le patrimoine et avoir le temps d'étudier sérieusement chaque proposition.
- Parallèlement, une formule de substitution dite « pension famille » est proposée par le CE de Pau aux salariés, leur permettant de **séjourner dans plus de 70 sites en France** en formule demi-pension ou pension complète.

Une conséquence du résultat des élections CE 2010

- Après les élections CE/DP de 2010, le paysage syndical se recompose et de nouveaux élus sont mis en place. Le SICTAME-UNSA compte désormais 5 voix sur 13 élus. Au CE de la rentrée de septembre 2010, les 8 élus CGT, CFDT, CFE-CGC et FO décident, sans même l'évoquer lors de la réunion préparatoire du CE, comme l'usage le veut, de mettre au vote 3 résolutions (*finalement adoptées, les élus SICTAME n'ayant pas participé à ce vote*) permettant la **réouverture éventuelle des centres de vacances**.

RESOLUTION RELATIVE A CHANTEMERLE :

CHANTEMERLE est une maison familiale fermée depuis l'automne 2007 et dont la vocation était de permettre aux salariés d'accéder à des activités relevant du tourisme social, particulièrement pour les familles avec des enfants. C'est bien le rôle d'un CE de permettre l'accès aux vacances familiales à moindre coût.

Les solutions actuelles, qui sont :

- locations vacances sur catalogue,
- appartements du patrimoine du CE,

ne couvrent pas les besoins correspondants et attendus ; ne sont pas adaptées à la demande en termes de coûts, ni en termes de capacité, ni en termes d'environnement adapté aux contraintes familiales. Nous demandons par conséquent de retirer de la vente la maison de CHANTEMERLE et d'étudier les conditions d'une réouverture pour une remise en gestion le plus rapidement possible.

RESOLUTION RELATIVE A SAINT JEAN-DE-SIXT :

Il y a urgence à rouvrir ce bien pour les colonies de vacances. Nous demandons donc l'engagement du CE pour cette réouverture.

RESOLUTION RELATIVE A BANYULS :

Au regard de la situation actuelle, nous demandons un moratoire sur la vente de la maison familiale de BANYULS pour permettre une nouvelle réflexion aux élus du CE.

- En mars 2011, **revirement** : après 9 mois de mandature, les élus ont voté de nouvelles résolutions mettant fin au moratoire sur la vente de Banyuls et permettant de chiffrer les dépenses à mettre en œuvre, en préalable à une ouverture éventuelle des centres de vacances restants.

Qu'en pense le SICTAME ?

Le SICTAME-UNSA a pris en compte l'expérience passée :

- Malgré les moyens consacrés pendant plus de 30 ans à la gestion du patrimoine, les CE et CCE de l'UES Amont n'ont ni le temps ni la compétence nécessaires pour **gérer professionnellement** des centres de vacances (*patrimoine + personnel*).
- Autant l'offre du marché était insuffisante entre 1952 et 1975, autant l'**offre actuelle**, par une diversité importante des lieux et formules de vacances possibles et un prix de revient inférieur, est **suffisante** et **mieux adaptée** que celle que pourrait proposer un CE.

Quelle est la vision du SICTAME-UNSA vis-à-vis du patrimoine ?

- Le produit de la vente des centres de vacances (*Capbreton, Hossegor, Gripp*) a constitué une réserve financière pour le CE. Plutôt que de dilapider ces sommes sous forme de redistribution ponctuelle ou de dépenses irrationnelles, le SICTAME a proposé aux élus, et obtenu, 2 types d'investissement : **achats de trois appartements de proximité** (*St Jean de Luz, Capbreton, Anglet*) utilisables toute l'année, et **achats de lits dans des résidences de retraite** pour nos anciens. Aucune autre OS n'a proposé d'investissement durable au CE.
- Pour la suite, le SICTAME pense nécessaire de **dresser un bilan**, après au moins un an d'utilisation, de ces 2 types d'investissement. Si le bilan sur les maisons de retraite s'avérait positif, de nouveaux achats de lits pourraient être envisagés. De même, si le bilan des 3 appartements s'avère également favorable, d'autres appartements, en nombre limité (*2 à 3 maximum*), et répondant aux mêmes critères d'achat (*proximité de Pau, utilisation toute l'année, revente facile*) pourraient être achetés.
- Le SICTAME pense néanmoins qu'il n'est pas raisonnable de disperser le patrimoine dans une multitude de sites immobiliers.
- Le SICTAME pourra à nouveau faire **d'autres propositions d'investissement** aux élus. Par exemple, le CE pourrait investir dans des jardins familiaux permettant aux salariés intéressés d'entretenir un jardin potager, si toutefois ce besoin était confirmé par une enquête auprès des salariés.
- Le SICTAME est également favorable à la **pérennisation** de ce magnifique outil que représente le **stade Blanchard**. A ce titre, le CE doit être prévoyant et donc conserver une capacité d'investissement afin de maintenir toute l'attractivité de ce stade.

La position du SICTAME-UNSA sur chaque centre restant ...

Globalement, le coût de conservation des trois centres restants est d'environ 120 K€ par an pour les propriétaires, sans aucune recette.

Banyuls : le processus de vente étant débloqué, le SICTAME a bon espoir qu'une **vente** soit réalisée **d'ici fin 2012**.

Saint-Jean de Sixt : les élus des autres OS souhaitent rouvrir ce centre en tant que colonie de vacances. Considérant que le besoin de colonies est parfaitement couvert aujourd'hui par l'offre du CCE, le SICTAME n'est pas favorable à cette réouverture. Il continue à penser que la meilleure solution reste la **vente**, compte tenu de sa situation (*loin des pistes*) et de son éloignement de Pau.

Serre-Chevalier (Chantemerle) : pour ce seul centre, compte tenu de son placement idéal au pied des pistes dans une vallée recherchée, le SICTAME n'est **pas opposé à une réouverture**, après appel d'offres pour une mise en gestion. Toutefois, afin d'éviter de retomber dans les errements du passé et dans un nouveau gouffre financier, il privilégiera toute solution permettant le financement et la réalisation des travaux nécessaires par le futur gestionnaire, quitte à envisager un bail de location sur longue période, de type emphytéotique.

Que va faire le Comité d'Etablissement de Pau ?

Un groupe de travail planche déjà depuis 1 an afin de trouver des solutions aux problèmes soulevés par les réouvertures éventuelles.

Le SICTAME est contre le dogmatisme intellectuel. Il est souhaitable que les élus du CE, de quelque OS qu'ils soient, gardent en tête le véritable intérêt de tous les salariés dans ces discussions.

Sans vision sur le long terme, et si l'on n'y prend garde, les dépenses de fonctionnement des centres de vacances rognent les dotations versées par la Direction et réduiront d'autant les activités et subventions du CE !

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

- Si vous soutenez les positions du SICTAME, faites-nous le savoir ainsi qu'aux autres OS et écrivez-nous afin de nous soutenir !
- Si vous avez d'autres idées et suggestions, faites nous en part !

Pour vous informer, consultez le site du SICTAME : <http://uesamontholding-sictameunsa.corp.local/>

**Exprimez-vous en connaissance de cause,
Ne restez pas silencieux !**

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL
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

BULLETIN D'ADHESION

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

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

MATRICULE.....

ENTITE.....

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

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

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

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

SIGNATURE

Fait à, le.....

SICTAME-UNSA TOTAL :

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