

Déclaration des ELUS du SICTAME-UNSA en CCE de l'UES AMONT-HOLDING du 9 juillet 2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C'est pourquoi :

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

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

Concernant la sécurité des opérations et des personnes, nous félicitons Total d'en faire une priorité. Les accidents graves que l'entreprise continue malheureusement d'observer chaque année soulignent l'impérieuse nécessité de poursuivre et accroître les efforts en ce domaine. Une sécurité mal assurée peut conduire à des catastrophes

gigantesques comme celle du golfe du Mexique avec des conséquences incalculables ; la sécurité ne peut souffrir le moindre accommodement ou le moindre relâchement. Nous soutiendrons toute action de l'entreprise en ce domaine.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des progrès ont certes été constatés :

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

Mais il reste encore beaucoup à faire :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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