



# LES CAHIERS DU SICTAME

## Mai 2014

### SOMMAIRE

★ L'éditorial.....	Page	2
★ La vie des sections		
Paris UES Amont.....	Page	3
Pau UES Amont.....	Page	6
UES Marketing & Services Aval (Michelet et Spazio).....	Page	6
★ CFE du CCE UES Amont/Holding du 19 mai 2014.....	Page	9
★ Réunion sur les mesures d'accompagnement pour la mutualisation IT.....	Page	12
★ CCE Extraordinaire du 13 mai 2014.....	Page	14
★ CCE Extraordinaire branche M&S du 5 mai 2014.....	Page	16
★ Commission Intéressement/Participation du 12 mai 2014.....	Page	19
★ CCE Extraordinaire (Cession de Totalgaz) du 22 mai 2014.....	Page	22
★ Assemblée Générale Mixte de Total SA du 16 mai 2014.....	Page	24
★ Le divertissement du cruciverbiste.....	Page	28
★ Courriers envoyés et reçus en mai 2014.....	Page	29
★ Tract distribué en mai 2014.....	Page	31

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

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

## La proie pour l'ombre !

Voici que l'individualisation des salaires refait surface et la cible visée est les 2/3 des cadres de l'Amont, du Marketing et du Raffinage.

Que voulez-vous, il en va de cela comme du reste, les DRH et les Cabinets qui les conseillent remettent toujours le même couvert, tant il est vrai que « *si le renard perd sa pelisse il conserve son vice*<sup>1</sup> » alors, voici mise sur la table l'individualisation des salaires.

Chic, c'est l'espoir d'augmenter son salaire de 20 %/an! C'est tentant de grimper socialement par l'argent, au détriment d'autres valeurs apprises lorsque nous usions nos fonds de culotte sur les bancs de l'école ! Mais c'est la vie de maintenant dans les entreprises modernes !

Tiens, une petite incise : « *Même quand la besogne agricole est extrêmement lucrative, beaucoup de Français, "lâchant la proie pour l'ombre"*<sup>2</sup>, ont tendance à la fuir croyant ainsi monter dans la hiérarchie sociale<sup>3</sup>. »

Maintenant, est-ce un truisme que de dire que dans ce 'marché' le collaborateur abandonne quelque chose de réel pour quelque chose d'incertain ?

D'abandonner un avantage réel pour un profit illusoire comporte une sacrée dose d'incertitude ? Et oui, si le cadre a son salaire individualisé, fini pour lui les augmentations collectives annuelles régulières mais par contre il y a l'espoir de pouvoir augmenter son salaire d'environ 20 %/an et sans que le voisin de bureau soit au courant, il y a aussi le risque de ne pas être augmenté du tout. Il entre de plain pied dans l'univers interlope de la négociation gré à gré, de la part variable qui diffère du reste de la population de l'entreprise, de l'octroi de bonus, de l'attribution de primes et pourquoi pas de la distribution de quelques actions ? Tous les rêves sont permis ... remarquez, moi j'en suis resté à la 'Grille Chere' appliquée chez SNPA (Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine) pour gérer au mieux les agents au Statut du Mineur !

Oui mais, y aura-t-il assez de 'cadeaux de fin d'année pour contenter tous les individualisés, à la hauteur de leurs espoirs, de leurs espérances ?

La mariée n'est-elle pas trop belle ?

Sur ce point délicat, éminemment important pour chaque salarié concerné, le SICTAME s'est déjà exprimé<sup>4</sup> :

- ne restez pas seuls, « *Face à une Direction ... peu à l'écoute des salariés, il importe de renforcer les syndicats tels le SICTAME. N'hésitez pas à nous approcher, à nous interroger, à nous informer ou à nous demander conseil ou assistance, et ceci dans la plus stricte confidentialité si tel est votre souhait. Notre rôle est de vous représenter, de défendre vos droits et libertés et de contribuer à l'amélioration de votre contrat social et de votre quotidien professionnel* ».
- ne restez pas seuls, ayez un bon avocat qui prône un dialogue social authentique dans le respect intégral des partenaires sociaux et qui n'a l'ambition que de rendre l'entreprise plus humaine, plus participative et plus efficace.

**Cadres : exprimez-vous rapidement !**

1\_Extrait d'une réplique d'Alfredo (Livret de La Traviata).

2\_Le fabuliste Jean de La Fontaine a emprunté à Esope<sup>5</sup> cette histoire du chien qui se fait surprendre par l'ombre de sa proie, lâchant la vraie proie, il courut vers ce reflet qu'il croyait réel. Au final il perdit tout, il n'obtint ni la proie ni l'ombre !

**Fable de Jean de LaFontaine.**

Chacun se trompe ici-bas.  
 On voit courir après l'ombre  
 Tant de fous, qu'on n'en sait pas  
 La plupart du temps le nombre.  
 Au Chien dont parle Esope il faut les renvoyer.  
 Ce Chien, voyant sa proie en l'eau représentée,  
 La quitta pour l'image, et pensa se noyer ;  
 La rivière devint tout d'un coup agitée.  
 A toute peine il regagna les bords,  
 Et n'eut ni l'ombre ni le corps.

**3** Texte de Ludovic Naudeau : La France se regarde-Le problème de la natalité en 1931.

**4** Le SICTAME vous informe : *Être cadre chez Total : Eldorado ou purgatoire ?* du 23 avril 2013.

**5** Proverbe d'Esope.

« *Il ne faut pas lâcher la proie pour l'ombre* » tiré de « *Le chien qui porte de la viande* »

## 2 - VIE DES SECTIONS

### 2.1 - PARIS UES AMONT

#### 2.1.1 - Délégués du Personnel du 22 mai 2014

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

#### **Procédures RESI (statut Total SA) et CPC statut Elf EP)**

L'employeur peut-il indiquer, à la date de remise des réponses DP, le nombre de demandes de réexamen de situation individuelle (RESI) et de commission paritaire de conciliation (CPC) sachant que les dates limites de dépôt de ces dossiers sont respectivement les 23 (RESI), 16 (CPC OETAM) et 30 mai (CPC ingénieurs cadres) ?  
 Où sur le site de la Holding les formulaires de RESI sont-ils disponibles ? Les salariés de la Holding doivent-ils les extraire du site intranet de l'EP

[http://epnet.ep.corp.local/fichier\\_joints/2014/2014\\_Note\\_Intranet\\_RESI\\_avec\\_Formulaire.pdf](http://epnet.ep.corp.local/fichier_joints/2014/2014_Note_Intranet_RESI_avec_Formulaire.pdf) ?

#### **Réponse :**

Les formulaires de RESI sont disponibles sur l'Intranet/les RH/Vie Pratique/Gestion administrative/Réexamen d'une mesure salariale individuelle.

Ces demandes ne relèvent pas de la compétence des DP mais de celle des commissions CSAP/CPC qui assurent le suivi de l'accord NAO Salaires.

#### **Boycotts par Total**

Suite à la décision du sultan de Brunei d'instaurer progressivement la loi islamique dans son pays, le groupe Kering (Mme Barbizet, administratrice de Total, en est vice-présidente du Conseil d'administration) et Richard Branson ont appelé au boycott des hôtels détenus par le sultan de Brunei (chaîne Dorchester avec notamment l'hôtel éponyme de Londres, le Meurice et le Plaza Athénée à Paris). Voir [http://www.lexpress.fr/actualites/1/styles/instauration-de-la-charia-le-patron-de-kering-appelle-au-boycott-des-hotels-du-sultan-de-brunei\\_1536977.html](http://www.lexpress.fr/actualites/1/styles/instauration-de-la-charia-le-patron-de-kering-appelle-au-boycott-des-hotels-du-sultan-de-brunei_1536977.html).

La position du Groupe vis-à-vis à la fois du sultan de Brunei et de Mme Barbizet est intrinsèquement fort délicate. L'employeur envisage-t-il de procéder à des restrictions similaires dans ce cas précis ou dans d'autres situations politiques, même moins délicates ?

#### **Réponse :**

Cela ne relève pas des compétences des Délégués du Personnel.

#### **Conséquences d'une mise à pied**

Quelles sont les conséquences d'une mise à pied (à caractère conservatoire ou non) d'un salarié en termes d'accès dans les locaux de l'entreprise, d'accès informatique et au téléphone portable que lui accorde l'employeur ?

Même question dans le cas d'un représentant du personnel subissant une mise à pied à titre conservatoire ou non.

Les réponses de l'employeur sont-elles motivées par des dispositions légales, réglementaires ou jurisprudentielles ? Si oui, lesquelles ?

**Réponse :**

La mise à pied est accompagnée d'un blocage de l'accès dans les locaux hormis pour un Représentant du Personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat (réunion avec l'employeur et heures de délégation). Concernant les accès informatiques et téléphoniques, la situation est appréciée au cas par cas.

**Communication vidéo sur l'épargne salariale et l'épargne retraite**

La page Intranet RH : [http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=3847&cont\\_ident=15080](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=3847&cont_ident=15080) indique « Nous avons conçu pour vous des vidéos pédagogiques « ÉPARGNER CHEZ TOTAL » pour présenter les dispositifs d'épargne mis en place avec les partenaires sociaux ». Deux vidéos relativement bien faites (sous les réserves précédentes) sont disponibles. Une huitaine d'autres sont attendues.

Dans quel cadre et à quel moment la contribution des partenaires sociaux sur ce projet particulier fut-elle sollicitée ? Quand les huit autres vidéos seront-elles accessibles ?

**Réponse :**

Il n'a jamais été question de 10 vidéos. Pour l'instant seule une troisième est envisagée, mais pas dans l'immédiat. La contribution des partenaires sociaux n'a pas été sollicitée.

**Conditions d'attribution de l'abondement sur les versements volontaires de salariés préalablement à la suspension de leur contrat ou à leur départ en retraite**

Les rédactions des articles 1.3.4, 2.3.4, 3.3.4 et 4.3 de la note d'administration n°07/2004, ([http://mediagr.p.corp.local/DRH/DRH\\_RH/media/01\\_Francais/DISPOSITIFS\\_SOCIAUX/Rubriques/Fichiers/Conges\\_sabbatique\\_creation\\_entreprise\\_solidarite\\_internationale\\_suivi\\_conjoint\\_etranger.pdf](http://mediagr.p.corp.local/DRH/DRH_RH/media/01_Francais/DISPOSITIFS_SOCIAUX/Rubriques/Fichiers/Conges_sabbatique_creation_entreprise_solidarite_internationale_suivi_conjoint_etranger.pdf)) sont ambiguës.

Par exemple, pour un salarié partant en congé sabbatique, il semble y être indiqué que le salarié, pendant sa période d'activité précédant immédiatement la suspension de son contrat en cours d'année, ne peut bénéficier d'abondements sur des versements volontaires effectués pendant sa période d'activité.

L'employeur pourrait-il clarifier, pour chaque type de suspension de contrat, les conditions d'attribution d'abondements sur les versements volontaires des salariés (participation, intéressement ou versements personnels complémentaires) dans chacun des plans PEGT, PEC et PERCO ?

**Réponse :**

La Note d'Administration n°07/2004, relative au congé (i) sabbatique, (ii) pour création d'entreprise, (iii) de solidarité internationale et (iiii) pour suivi de conjoint à l'étranger a vocation à rappeler les caractéristiques de chacun de ces congés ainsi que les règles encadrant les versements sur les plan d'épargne Total (i.e. PEGT, PEC et PERCO).

La Direction entend l'observation formulée concernant la rédaction des règles d'abondements. La Note d'Administration sera par conséquent prochainement mise à jour pour éviter toute ambiguïté.

En tout état de cause, la Direction rappelle que les règles encadrant l'abondement, telles que prévues par les accords collectifs Total, sont respectées et invite les collaborateurs qui auraient des interrogations sur le sujet à se rapprocher de leur correspondant du personnel.

**Négociation d'une prime de partage de profits suite à l'augmentation du dividende relatif à l'exercice 2013**

Contrairement à des annonces ministérielles passées, la loi du 28 juillet 2011 relative à la prime de partage des profits n'a pas été abrogée.

Après avoir indiqué en avril 2014 que la hausse du dividende 2013 ne générerait pas d'application de cette loi, l'employeur confirme-t-il désormais que la hausse du dividende 2013 (sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 16 mai 2014 connue lors de la remise des réponses DP) va ouvrir une négociation pour l'ouverture d'une telle prime ? Si oui, quelle forme cette négociation prendra-t-elle ? Quand doit-elle être close ?

**Réponse :**

Une négociation sur la prime de partage des profits sous forme de supplément d'intéressement, conformément à l'article 9 de l'accord d'intéressement, a été initiée par la direction suite à la fixation du dividende par l'Assemblée générale de Total du 16 mai 2014. Une première réunion s'est tenue le 20 mai entre la direction et les organisations syndicales. Les négociations sont terminées et l'accord sera soumis à signature le 26 juin 2014. La proposition en la matière est : supplément d'intéressement : 3,4 % répartis dans les mêmes proportions que l'intéressement.

## Conditions d'attribution de l'abondement sur les versements de participation et d'intéressement par les salariés en retraite

Les salariés dont le départ en retraite intervient au 1<sup>er</sup> semestre N+1 peuvent-ils bénéficier de l'abondement sur les primes de participation et d'intéressement versées le 30 juin N+1 au titre de l'année N ?

Même question pour les salariés partant en retraite au cours de l'année N+1 sur les primes de participation et d'intéressement versées le 30 juin N+2 au titre de l'année N+1 ? Les deux questions sont relatives aux versements dans les PEGT (alinéa 4 de l'art 6.2 de l'accord PEGT), PEC et PERCO (respectivement art 2 et 5.2 de l'accord PEC PERCO).

### Réponse :

Les règles d'abondement de l'intéressement et de la participation sur un ou plusieurs plan d'épargne, i.e. PEC, PEGT et/ou PERCO sont encadrées par nos accords collectifs (i.e. l'accord de groupe relatif aux dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite du 29 septembre 2004 et ses avenants et celui portant règlement du Plan d'épargne groupe Totalfinalf du 15 mars 2002 et ses avenants).

A cet égard, il est rappelé que le salarié peut bénéficier de l'abondement de l'employeur, dans les conditions prévues par les accords susvisés, au titre des sommes provenant des primes d'intéressement et des quotes-parts de participation perçues au titre du dernier exercice d'activité du salarié « venant de quitter l'entreprise pour faire valoir ses droits à retraite ».

En tout état de cause, la direction invite les salariés qui auraient des questions complémentaires sur le sujet à se rapprocher de leur correspondant épargne.

## Modalités de contact électronique des salariés par l'employeur

Certains salariés rotationnels et certains expatriés peuvent ne pas avoir un accès régulier ou aucun d'accès à leur adresse courriel standard (prénom.nom@total.com) : personnel sur plateforme, personnel détaché dans des opcos, etc.

Comment l'employeur s'assure-t-il que les courriels que ces personnels doivent recevoir leur parviennent effectivement ? L'employeur dispose-t-il de leur adresse électronique personnelle ou professionnelle « réelle » ?

Comment tous ces salariés font-ils pour accéder au MAP ou à RH2U ? Quelles sont les modalités de substitution à des échanges électroniques impossibles ou irréguliers ?

### Réponse :

Les personnels Total de l'EP, dans une situation où ils ne peuvent pas accéder durablement au réseau d'entreprise (par exemple les détachés en OPCO), ont plusieurs possibilités pour accéder via internet à leur messagerie Total, à l'intranet Total, à RH2U :

- soit à partir d'un PC portable Vision mis à disposition par Total, en utilisant le module d'accès distant,
- soit à partir d'un autre PC, avec la solution CLARA (ClientLess Adaptable Remote Access) fournie par Total.

L'employeur peut utiliser l'adresse mail Total pour communiquer avec ces collaborateurs.

## Actualisation d'Internet Explorer

Quand les versions Internet Explorer 9 et 10 seront-elles systématiquement disponibles sur les postes Vision de l'établissement ?

### Réponse :

Dans la situation actuelle :

- Internet Explorer 8 est installé systématiquement par défaut avec le poste Vision (dans toutes les branches). C'est cette version qui est incluse dans toutes les versions de socle logiciel des postes Vision (Windows Vista et Windows 7).

- IE 9 est disponible à la demande (demande via le portail EASI de logiciel hors catalogue).

Dans le futur ce qui est prévu :

- IE 10 ne sera pas déployé à la Holding (idem à l'EP)

- La cible prévue est de déployer par défaut IE 11 à la Holding (ainsi que dans les branches). Le planning en est actuellement en cours de définition d'ici à fin juin ainsi que le mode de diffusion (mise à jour de l'ensemble des postes ou intégration par défaut dans les nouvelles versions du poste de travail Vision).

## 2.2 – PAU UES AMONT

### 2.2.1 – Délégués du Personnel du 22 mai 2014

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

#### **Correspondant Retraite**

Le service Retraite est un service très sollicité pour de nombreuses questions retraite et mutuelle. Un des trois correspondants Retraite est en arrêt maladie depuis plusieurs mois et n'est pas remplacé à ce jour.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent comment sont gérés les différents dossiers des salariés suivis par cette personne et dans quel délai.

#### **Réponse :**

Tous les dossiers des salariés sont gérés par le Service Retraite et répartis au besoin selon les absences de membres de l'équipe.

#### **Information retraite**

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent s'il est possible de modifier les correspondants retraités dans le mail de Christiane Chatelin envoyé en janvier 2013 aux salariés, avec les correspondants suivants :

Vous êtes affecté à Paris :                      Sophie Lavergne                       01 47 44 43 37

Vous êtes affecté à Pau ou en expatriation et votre nom commence par

o B Q S T U V W X Y Z                      Martine Mesple                       05 59 83 59 98

o A E F G H I J K L R                      Geneviève Peyre-Camy                       05 59 83 48 80

o C D M N O P                      Thierry Gely                       05 59 83 69 71

#### **Réponse :**

Un mail a été adressé aux salariés nés avant le 01/01/1960 pour information sur les nouveautés mises en place par la Nouvelle Loi sur les Retraites. La liste des correspondants retraite sera rappelée à cette occasion.

#### **Harmonie Mutuelle**

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent s'il est possible qu'Harmonie mutuelle, comme la MIP le faisait, investisse dans des EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) de la région paloise afin que ses ayants droit puissent disposer, en priorité, de lits lorsqu'ils se libèrent dans ces établissements?

#### **Réponse :**

Les éventuels investissements de MIP dans les EPHAD (réservations de lits) étaient réalisés aux travers du fonds social. La question pourra être posée à Harmonie Mutuelle lors de la commission Complémentaire santé.

## 2.3 – UES Marketing & Services (Michelet et Spazio)

### 2.3.1- Délégués du Personnel de Michelet du 26 mai 2014

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

#### **Intéressement/Participation**

La campagne pour le placement vient de commencer et se termine le 30 mai pour le renvoi sous forme papier et le 2 juin pour la version électronique sous RH2U. A défaut de réponse, l'intéressement est versé sur la paie de juin et la participation est placée sur des fonds d'épargne. Le mois de mai étant traditionnellement beaucoup chômé, il peut arriver qu'un salarié en congés ne puisse exprimer son choix.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Y-a-t-il, dans ce cas, une procédure dérogatoire pour le faire au-delà des dates butoirs ?
- Pour éviter des placements ou des versements non souhaités, serait-il possible que le salarié puisse exprimer par avance, sur RH2U par exemple, ses choix par défaut ?

#### **Réponse :**

Les dates de campagnes et les choix par défaut sont validés au niveau Groupe.

Concernant les délais, pour rappel, l'article 7.2 de l'accord de Groupe relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises rappelle les principes de communication aux salariés en cohérence avec l'article

R.3324-21-1 du Code du Travail. Il est indiqué que « le bénéficiaire sera présumé avoir été informé du montant de sa part le 15 mai de chaque année au plus tard et pourra renvoyer son formulaire jusqu'au 31 mai Inclus ».

Les accords d'intéressement et de participation étant liés, la règle prévue à l'accord de participation trouve également à s'appliquer à l'intéressement.

La possibilité d'enregistrer par avance son propre choix par défaut n'est donc, pour l'heure, pas prévue.

### Postes à l'affichage dans Jobposting :

Des salariés s'étonnent que de nombreux postes ne fassent pas l'objet d'un affichage préalable dans Jobposting.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Peut-on rappeler les règles d'affichage des postes ?
- Quels sont les postes exclus du Jobposting ?
- Les postes traités d'abord par la gestion de carrière sont-ils affichés à ce stade dans Jobposting ou ne seront-ils publiés qu'à défaut de candidats trouvés par leurs soins ?
- Principes du JOB Posting

### Réponse :

#### Préambule

- La mobilité professionnelle des salariés s'organise par une concertation régulière avec la gestion de carrière et le management, dans une vision moyen et long terme du développement de leurs compétences.
- La publication des postes à pourvoir a pour objectif de contribuer au développement de cette mobilité interne en donnant aux salariés une meilleure visibilité sur les opportunités de changement d'affectation, et en leur permettant d'être plus « acteurs » de leur carrière.
- A cet effet, le Groupe met en œuvre l'application JOB Posting accessible depuis l'intranet Groupe destinée à la publication des postes, au recueil et au traitement des candidatures.

#### Principes

- 1. Le JOB Posting est un outil de mobilité interne à l'usage exclusif des salariés du groupe Total.
- 2. Les gestionnaires de carrière sont responsables de la publication des postes et du traitement des candidatures. Les réponses aux candidats sont faites par le gestionnaire de carrière qui a publié le poste, avec information au gestionnaire de carrière et au responsable hiérarchique du candidat.
- 3. Les salariés peuvent consulter l'ensemble des postes publiés quelle que soit leur branche d'appartenance.
- 4. Les gestionnaires de carrière publient les postes dont le niveau (NP) est inférieur à 16 :
  - o qui seront libérés par leur titulaire actuel suite à une décision de changement d'affectation ou après un départ ;
  - o vacants (existants ou nouvellement créés).
- 5. Les postes sont publiés pour une durée minimum d'un mois. Tout poste ouvert au recrutement externe est au préalable publié dans le JOB Posting.
- 6. Les postes sont publiés en français ou en anglais, les candidatures sont transmises dans la langue d'affichage du poste.
- 7. Les salariés peuvent faire acte de candidature sur un poste lorsque celle-ci s'inscrit dans une démarche de mobilité préalablement discutée et actée entre le salarié, la gestion de carrière et la ligne hiérarchique (EIA, entretien de carrière, etc.).
- 8. Le salarié qui fait acte de candidature doit accompagner celle-ci d'un curriculum vitae et de ses motivations pour le poste.
- 9. La candidature du salarié est transmise automatiquement au gestionnaire de carrière qui a publié le poste. Le gestionnaire de carrière et le responsable hiérarchique du salarié en sont également informés par mail.
- 10. Toutes les candidatures sont visibles par tous les gestionnaires de carrière. Elles complètent les hypothèses des plans de remplacement élaborés par la gestion de carrière et le management.

### CDD et évaluation

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Est-il prévu de faire une évaluation des personnes en contrat à durée déterminée (apprentis et autres contrats courts) ?
- Dans l'affirmative, sous quelle forme et suivant quelle régularité ?

**Réponse :**

Il existe une évaluation via Formetris adressée aux tuteurs et aux étudiants un certain temps avant la fin de leur mission (avec un système de relance).

Ce système est utilisé depuis longtemps au MS et à été généralisé par la Holding depuis 2014 à l'ensemble des Branches.

Les recruteurs disposent ainsi des évaluations complétées par les tuteurs.

Les demandes d'évaluation sont envoyées aux tuteurs comme aux jeunes environ :

- 1 mois avant la fin des stages ;
- 6 semaines avant la fin des CDD en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Les résultats de cette évaluation ne sont pas transmis aux stagiaires et alternants.

Néanmoins, une évaluation est fréquemment prévue par ailleurs dans le cadre de la formation suivie par le stagiaire ou l'alternant et il appartient aux tuteurs d'échanger avec la personne concernée quant au déroulement et au bilan de son stage ou de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

**Signature fiche de poste**

A l'occasion d'évolutions d'organisation, les salariés sont amenés à signer de nouvelles fiches de poste. Ces fiches de poste sont susceptibles de contenir des missions nouvelles.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

La signature de ces nouvelles fiches de poste a-t-elle un caractère obligatoire ?

**Réponse :**

Le site MAP/RH/Carrière/Gestion Carrière/Outils/Evaluation poste apporte les éléments d'explications concernant la rédaction de la fiche de poste.

Comme indiqué dans le guide de la description de poste, la fiche de poste permet à chacun de connaître et partager le périmètre précis de son activité.

La rédaction de la description de poste demande de la part du collaborateur une analyse de son propre poste et un échange avec sa hiérarchie quant à ses activités et son rôle dans l'organisation. Il est donc essentiel que le salarié comme sa hiérarchie signent conjointement la fiche de poste.

**2.3.2- Délégués du Personnel de Spazio du 20 mai 2014**

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

**Compte Épargne temps - calcul de la monétisation**

Des salariés épargnant sur leur CET des jours pour les monétiser sur le PERCO se demandent :

Comment calculer la valeur en euros d'une journée ou à défaut à quel endroit trouver cette information ?

**Réponse :**

Comme indiqué dans l'accord CET d'avril 2011, à l'article 6 « valorisation » c'est la règle légale (art L3141-22 du Code du travail) dite du « maintien de salaire » qui s'applique pour l'affectation au PERCO.

Pour information on rappellera que la règle du maintien de salaire correspond à la règle énoncée par le code du travail qui précise que le salarié absent pour raison de congés payés, maladie ou accident, maternité, adoption ou paternité doit percevoir une indemnisation au moins égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le salaire servant de référence pour la valorisation des jours placés dans le Perco se calcule alors comme suit =

- Montant Brut : traitement + prime d'ancienneté / 21,66 x nombre de jours placés
- Cotisations sociales impactées : AGIRC/ARRCO/Recosup/CSG/RDS/Pole emploi/Apec
- Montant Net : montant brut x 92,24%

**Intéressement/Participation**

La campagne pour le placement vient de commencer et se termine le 30 mai (papier), le 2 juin (RH2U). A défaut de répondre, l'Intéressement Participation est versée sur la paie de juin, avec incidence fiscale. Le mois de mai étant traditionnellement beaucoup chômé, il peut arriver qu'un salarié en congés ne puisse prendre connaissance à temps du courrier proposant un choix d'options de placements et par conséquent ne puisse exprimer son choix à temps.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Dans des cas exceptionnels, le dépassement de quelques jours de la date butoir est-il possible ?



Pour éviter une perception immédiate sur la paie due à un oubli ou un retard, ne peut-on donner au salarié la possibilité de déterminer un choix de placement par défaut pour le futur, qui se substituerait au choix de la perception immédiate en cas de non-réponse ?

**Réponse :**

Un délai de tolérance est possible, à titre exceptionnel, durant les tous premiers jours de juin. Dans ce cas, la réponse doit parvenir sous format papier et sera traitée par les équipes administratives RH.

Quant au choix par défaut, il est conforme à l'accord qui prévoit :

- pour la participation : « à défaut de choix d'affectation exprimé par le salarié, de verser la moitié sur le FCPE monétaire du PEGT et l'autre moitié sur le PERCO ».

- pour l'intéressement : à l'article 6.2 « A défaut de choix exprimé, la perception immédiate sera appliquée ».

### **3 - CFE du CCE UES Amont Holding du 19 mai 2014**

par **Éric VAUBOURDOLLE**

Réunion préparatoire le matin avec F. Benchao, V. Decharte, A. Bouaziz, L. Loisy et E.Vaubourdolle.

Pour la réunion plénière, étaient présents :

- Pour la Direction : M-C. Boulte et S. Visseaux

- Pour les représentants du personnel : F. Benchao, , A. Bouaziz, L. Loisy et E.Vaubourdolle (absents : V. Decharte, J. Kessar, J. Sass et O. Ricard)

#### **1 - Effectifs au 1<sup>er</sup> trimestre 2014**

##### **1.1 : Effectifs CDI et mouvements**

On observe une légère hausse des effectifs présents entre fin décembre 2013 et fin mars 2014 (3029 vs 3012) avec un nombre d'embauches stable, moins de départs en retraite et un solde légèrement négatif des mutations/changements. On note aussi une légère baisse du taux de féminisation à 45.96 % fin mars alors que le taux de féminisation d'embauches en CDI s'établit à 40 % en moyenne sur la période janvier à mars (en nette hausse par rapport au trimestre précédent - 26 %).

##### **1.2 : Effectifs CDD et mouvements**

Les chiffres sont en légère hausse sur le trimestre (229 vs 226). Les CDD représentent maintenant 7.11 % de l'effectif CDD+CDI et sont principalement liés à la formation en alternance (contrats d'apprentissage, de professionnalisation et CIFRE) avec 92.6 % du total. Le surcroît d'activité semble réparti entre les Directions. On notera la forte proportion de femmes OETAM.

##### **1.3 : Travail temporaire**

Le chiffre équivalence hommes/mois observé fin 2013 (79,62) est en légère augmentation sur le 1<sup>er</sup> trimestre (80,05). Le recours à l'intérim est resté stable et représente 3.80 % de l'effectif CDI. Sa répartition ne laisse apparaître de secteurs particuliers.

##### **1.4 : Temps partiel**

La légère baisse de la population à temps partiel observée auparavant semble se stabiliser avec 195 personnes fin mars soit 6.44 % de l'effectif CDI. Cette baisse peut-être due au développement du télétravail. A noter que la formule 80 % et + représente 76 % des temps partiels.

#### **2 - Prestations de service**

Leur nombre est encore en baisse (2628 vs 2758 soit -4.7 %) sur le trimestre et représente maintenant 46.5 % de l'effectif global CDI + prestataires. Les prestataires sont en grande majorité des « volants » en légère hausse (72 % vs 69 %) et sont majoritairement liés au fonctionnement de l'établissement (52 %).

On notera sur le trimestre une baisse des prestations à la Holding mais une augmentation à la DGEP principalement OPS.

#### **3 - Stages conventionnés**

Les stagiaires conventionnés étaient au nombre de 121 fin mars 2014, en hausse normale à cette époque de l'année. Leur majorité (69 %) se trouvait à l'EP pour une durée essentiellement comprise entre 3 à 6 mois (83 %).

On notera sur l'année la stabilisation du nombre de stages dont la durée excède 6 mois (13 vs 11 fin décembre 2013).

#### **4 - Solde des RTT au 31 décembre 2013**

Il s'agit du solde « ultime » restant après la possibilité de placement dans le CET se terminant à la fin du mois de novembre. Globalement on observe une diminution du nombre de jours « perdus » (2.4 vs 2.8) mais une augmentation du pourcentage de l'effectif concerné (26 % vs 22 %). Les chiffres les plus importants sont observés à l'EP 2.6 jours et 27 % de personnes concernées, là aussi avec les mêmes variations (3.0 jours et 22 % fin 2012). On peut cependant regretter qu'environ  $\frac{1}{4}$  des salariés se voient amputés d'un nombre de jours RTT, même s'il est plutôt faible et en baisse.

#### **5 - Formation : réalisations 2013**

La CFE remercie les intervenants pour leur effort d'harmonisation des présentations qui permet cette année de mieux comparer les entités

##### **Au global sur l'établissement :**

- 85 % des salariés ont reçu une formation (contre 75 % en 2012, 91 % en 2011 et 83 % en 2010),
- le temps de formation / temps de travail est de 3.0 % (contre 2.6 % en 2012, 2.8 % en 2011 et 2010),
- le nombre moyen de jours de formation par salarié formé est de 7,3 jours (contre 7,1 en 2012, 6,3 en 2011 et 6,9 en 2010).

On notera qu'en absolu, les chiffres de l'année ne devraient pas être comparés à ceux des années précédentes, le périmètre ayant changé avec la scission de GEN en GP (resté à l'Amont) et EN (parti chez MS). On observe ainsi une augmentation de tous les indices, ce qui est plutôt positif.

##### **1.1 : Holding (Jacques Chalvet)**

*Effectifs présent au 31/12/2013 : 1326 salariés (1369 fin 2012, 1337 fin 2011 et 1292 fin 2010)*

Au global en 2013 :

- 80 % des salariés ont reçu une formation (contre 64 % en 2012, 80 % en 2011 et 75 % en 2010),
- le temps de formation / temps de travail est de 1,3% (contre 1,2 % en 2012, 2011 et 2010),
- le nombre moyen de jours de formation par salarié formé est de 3,4 jours (contre 4 en 2012, 3,1 en 2011 et 2010).

Les principaux domaines de formation sont :

- Développement personnel (13 % du nombre de jours de formation) et management (17 % du nombre de jours de formation),
- Autres techniques avec gestion administration (18 % du nombre de jours de formation) et informatique bureautique (10 % du nombre de jours de formation),
- Langues (15 % du nombre de jours de formation),
- HSEQ et développement durable (13 % du nombre de jours de formation),
- Connaissance / valeurs du groupe et géopolitique (10 % du nombre de jours de formation).

Le nombre de jours de formation est en hausse sauf pour HSEQ (baisse par rapport à 2012 où un déploiement spécifique avait concerné les 140 salariés des Moyens Généraux). On notera l'effet rattrapage sur les nouveaux embauchés concernant la connaissance du groupe (375 jours vs 228 en 2012). Le focus sur les salariés de 45 et + n'indique pas de spécificité particulière.

75 formations ont été effectuées dans le cadre du DIF (contre 44 en 2012 et 49 en 2011) correspondant à 1422 heures. Seules 3 demandes ont été refusées (une douzaine reclassées).

Au 31 décembre 2013, 101 salariés n'ont pas reçu de formation depuis plus de 2 ans, dont 57% ont plus de 55 ans. Pour cette tranche d'âge, il s'agit de 16% de la population (surtout des cadres dirigeants selon J. Chalvet).

##### **1.2 : Exploration & Production (Jose Mesa)**

*Effectifs présent au 31/12/2013 : 1517 salariés (1562 fin 2012, 1442 fin 2011 et 1429 fin 2010)*

Au global en 2013 :

- 88 % des salariés ont reçu une formation (contre 82 % en 2012, 99,7 % en 2011 et 97 % en 2010),
- le temps de formation / temps de travail est de 4,7 % (contre 3,8 % en 2012, 4,4 % en 2011 et 2010),

- Le nombre moyen de jours de formation par salarié formé est de 11,1 jours (contre 10 en 2012, 9,1 en 2011 et 9,3 en 2010).

On notera que l'EP se distingue des autres branches par l'importance accordée à la formation principalement chez les jeunes.

Les principaux domaines de formation sont :

- Techniques pétrolières centré géosciences (20 % du nombre de jours de formation) et opérations amont (46 % du nombre de jours de formation),
- Langues (9 % du nombre de jours de formation),
- Sécurité Environnement Qualité (7 % du nombre de jours de formation),
- Management et développement personnel (7 % du nombre de jours de formation).

Le nombre de jours de formation est en hausse sauf pour Management/développement personnel et connaissance/valeurs du groupe. On notera l'effet rattrapage sur les techniques pétrolières avec la formation cadet forage et le fait que les nouveaux embauchés ont un niveau d'anglais nécessitant moins de formation supplémentaire. Le focus sur les salariés de 45 et + indique une moindre formation dans les domaines techniques plutôt compréhensible vu l'effort important dans ces domaines en début de carrière.

29 formations ont été effectuées dans le cadre du DIF (contre 41 en 2012 et 38 en 2011) correspondant à 853 heures. Seules 2 demandes ont été refusées.

Au 31 décembre 2013, 143 salariés n'ont pas reçu de formation depuis plus de 2 ans, dont 56 % ont plus de 55 ans. Pour cette tranche d'âge, il s'agit de 20 % de la population.

### **1.3 : Gaz & Power (Jose Mesa)**

*Effectifs présent au 31/12/2013 : 111 salariés (nouvelle entité issu de GEN avec impossibilité de comparer avec les années précédentes)*

Au global en 2013 :

- 91 % des salariés ont reçu une formation (chiffre proche de celui de l'EP),
- le temps de formation / temps de travail est de 1,6 % (chiffre proche de celui de la Holding),
- Le nombre moyen de jours de formation par salarié formé est de 4,0 jours (chiffre proche de celui de la Holding).

Les principaux domaines de formation sont :

- Techniques (23 % du nombre de jours de formation),
- Management et développement personnel (22 % du nombre de jours de formation)
- Langues (14 % du nombre de jours de formation),
- Gestion administration (14 % du nombre de jours de formation).

S'agissant d'une nouvelle entité (issue de la division de GEN en GP et EN), il n'a pas été possible de comparer avec les années précédentes. Le focus sur les salariés de 45 et + n'indique pas de spécificité particulière.

2 formations ont été effectuées dans le cadre du DIF correspondant à 28 heures.

Au 31 décembre 2013, 9 salariés n'ont pas reçu de formation depuis plus de 2 ans, dont 78% ont plus de 55 ans. Pour cette tranche d'âge, il s'agit de 25% de la population.

### **1.4 : Trading & Shipping (Marc Ernout)**

*Effectifs présent au 31/12/2013 : 133 salariés (131 fin 2012, 142 fin 2011 et 148 fin 2010)*

Au global en 2013 :

- 89 % des salariés ont reçu une formation (contre 97 % en 2012, 92 % en 2011 et 69 % en 2010),
- le temps de formation/temps de travail est de 1 % (1,1 % en 2012, 1,5 % en 2011 et 1,4 % en 2010),
- le nombre moyen de jours de formation par salarié formé est de 3,4 jours (contre 4 en 2012, 3,1 en 2011 et 2010).

Les principaux domaines de formation sont :

- Management et développement personnel (18 % du nombre de jours de formation) et développement personnel (6 % du nombre de jours de formation),
- Techniques avec gestion administration (19 % du nombre de jours de formation),

- Langues (17 % du nombre de jours de formation),
- Sécurité Environnement Qualité (14 % du nombre de jours de formation),
- Connaissance / valeurs du groupe (13 % du nombre de jours de formation).

Le nombre de jours de formation est en hausse sauf pour Techniques (baisse due à la prise en charge d'une formation Master2 par le Fongecif). Le focus sur les salariés de 45 et + indique une plus grande part affectée à Sécurité Environnement Qualité (arrivée de 2 seniors au Vetting) et Langues.

Aucune formation n'a été effectuée dans le cadre du DIF.

Au 31 décembre 2013, 4 salariés n'ont pas reçu de formation depuis plus de 2 ans, dont 25 % ont plus de 55 ans. Pour cette tranche d'âge, il s'agit de 6 % de la population.

La prochaine réunion de la CFE aura lieu le 19 septembre 2014.

#### **4 - Réunion sur les mesures d'accompagnement pour la mutualisation IT**

par Valérie PISANI

##### **Relevé de conclusions - Réunion du 20 mai 2014**

Présentes pour le SICTAME : A. Murati et V. Pisani

Autres : L. Loisy, M. Bataille, E. Alliaume, JF. Teilhac, J. Alessandri, Y. Bretonnière

Direction : B. Péret, MC. Boulte

B PERET a remercié les participants de leur présence et rappelé l'objet de la réunion.

Le SICTAME a alors rappelé sous quelles réserves il participait à cette réunion (voir courriel du 24 avril - Cahiers d'avril page 35).

Il a été indiqué le périmètre de la note d'administration qui sera proposée. : elle sera applicable aux salariés appelés à emménager dans l'immeuble EUREKA, et également à tous ceux qui se rendront chez TGS dans le cadre d'une mobilité à venir. Il ne s'agit donc pas d'un groupe clos. Par ailleurs, les mesures qui seront proposées dans le cadre de cette note d'administration ne se cumuleront pas avec d'autres dispositifs de même nature, législatifs ou conventionnels.

##### **I /Les différents chapitres du projet de note d'administration ont été déroulés :**

1. Déroulement du projet de note d'administration
2. Rapprochement du domicile
3. Indemnité de frais de garde d'enfant(s)
4. Accompagnement administratif
5. Transport/navette
6. Covoiturage

Le projet de note d'administration joint permettra de se reporter aux différents chapitres.

##### **II/ Réponses aux questions CFTC**

La CFTC avait adressé préalablement à la réunion, une série de questions, auxquelles une réponse a été apportée.

-Serons-nous tous, capitaines et matelots, logés dans le même bateau TGS (Total Global Services) *Sinon, Pour quoi?*

- *Quelle garantie et engagement dans la durée avons-nous à ce jour de la reconduction pour TGS des accords d'Entreprise (passés, actuels et à venir) de l'Amont notamment au niveau de la participation et intéressement?*

- *Quel engagement de la Direction sur la durée d'appartenance de la filiale à la convention collective du Pétrole?*

- *Quels engagements de pérennité de notre appartenance comme salarié du groupe si changement de stratégie de la direction dans le futur ou externalisation de la filiale?*

- *Quelles sont les garanties en termes de mobilité interne si on souhaite revenir dans le groupe?*

- *Pourquoi nous ne signons pas un nouveau contrat par rapport à l'appellation de la nouvelle filiale? Y aura-t-il une prime de transfert liée à la filialisation?*

**Réponse :** ces questions ne relèvent pas de cette réunion, mais plutôt de la négociation au niveau des Relations Sociales groupe sur l'intégration de la filiale au Socle social Commun.

*- Quel impact professionnel dû à l'éloignement géographique avec nos interlocuteurs Holding et Branche en particulier des fonctions supports et informatiques (RH, Achats, Juridique...)?*

**Réponse :** Pas d'impact

*- Quelle gouvernance et garantie au niveau Groupe pour s'assurer que les branches passent obligatoirement par TGS pour les problématiques liées à notre métier et que celles-ci ne créent pas des doublons avec notre périmètre d'activité?*

*- Comment s'assurer dans nos rapports avec les branches que nous sommes positionnés en DSI interne et non comme une SSII externe (être collègues et non prestataires)? Serons-nous mis en concurrence avec les SSII externes?*

**Réponse :** ces questions ne relèvent pas de cette réunion, mais plutôt de la négociation au niveau des Relations Sociales groupe sur l'intégration de la filiale au Socle social Commun

*- Quel impact sur le trajet quotidien (domicile1 travail): des mesures prévues pour compenser durée, fatigue et éventuel surcoût?*

**Réponse :** le projet de note étudié préalablement apporte réponse à cette interrogation

*- Pour ceux dont le trajet, Domicile - Travail nécessiterait de déménager, quid des mesures d'accompagnement, conditions d'éligibilité, validité du dispositif dans le temps?*

**Réponse :** le projet de note étudié préalablement apporte réponse à cette interrogation

*Par ailleurs, y a-t-il des lieux à ne pas fréquenter aux alentours de l'immeuble EUREKA?*

**Réponse :** Non, le quartier ne présente pas de risque particulier.

*- Transport: la Défense vers Nanterre? Comment minimiser au maximum le temps de trajet? Navette toutes les 30 mn?*

**Réponse :** comme expliqué précédemment, des navettes sont mises en place, à un rythme qui sera ajusté en fonction du besoin

*- Comment compenser un trajet qui passe de 50 min à 1h20 (x2)? Cela implique forcément un surcoût pour ceux qui ont des enfants <10 ans.*

**Réponse :** le projet de note étudié préalablement apporte réponse à cette interrogation

*- Y a-t-il une prise en charge de frais vers Nanterre? (Ajout d'une zone de carte de métro).*

**Réponse :** Le déménagement à Nanterre n'implique pas un changement de zone

*- Pour les personnes habitant dans l'Ouest parisien, qui venaient en transports en commun, l'option de venir à Nanterre en voiture peut être préférable, pour ne pas augmenter les temps de trajets. Dans ce cas:*

*- Qu'est il prévu en termes de parking?*

**Réponse :** comme expliqué, nous disposons de 90 places de parking

*- Peut-il y avoir une prise en charge des péages pris (A86 ou A14)?*

**Réponse :** Non, cela n'est pas prévu.

*- Covoiturage?*

**Réponse :** le projet de note étudié préalablement apporte réponse à cette interrogation

*- Total peut-il demander à la RATP de revoir la fréquence des trains?*

**Réponse :** Cela n'est pas possible

*- Quel impact sur le coût des repas (partager un Self « multi entreprise » comme à SCOR)?*

**Réponse :** Le gestionnaire de ce RIE est SODEXHO qui occupe également l'immeuble, et ferait de ce RIE une « vitrine ». Le ticket moyen serait de 4.05€, avec un « ticket malin » à 2.83€ (hors part patronale)

*- Peut-on disposer d'une salle de sport à Nanterre, avec piscine?*

**Réponse :** L'accès à la salle du SPAZIO est prévu, mais il n'y a pas de piscine.

*- J'ai demandé une place en crèche Total, comment faire par la suite? Y aura-t-il une crèche équivalente à Nanterre?*

**Réponse :** Il y a des places dans 2 crèches à Nanterre.

*- Sera-t-il envisagé une aide à la garde complémentaire d'enfant due au rallongement du temps de transport?*

**Réponse :** le projet de note étudié préalablement apporte réponse à cette interrogation

*- Sera-t-il possible de créer une salle de répétitions comme à Michelet?*

**Réponse :** Non, cela n'est pas possible.

*- Site Nanterre: quels sont les services proposés? Les commerces de proximité? Possibilité de bénéficier des services du site SPAZIO?*

**Réponse :** L'immeuble EUREKA dispose déjà d'une conciergerie qui propose de multiples services pratiques visant à faciliter le quotidien ; en outre le site est proche du centre de Nanterre.

- *Télétravail: l'engagement de la Direction pour développer le travail à domicile, sera-t-il possible d'avoir 2 jours de télétravail au lieu d'un?*

**Réponse :** l'accord sur le télétravail prévoit cette possibilité (sous réserve de l'accord de la hiérarchie).

- *Y aura-t-il des bureaux de passage dédiés TGS sur SCOR et COUPOLE pour éviter plusieurs allers retours dans la journée*

**Réponse :** cela n'est pas actuellement prévu mais des solutions seront étudiées. Il est à noter que l'immeuble est doté de Visioconférence et d'une salle de téléprésence.

- *Une antenne ou permanence CE sera-t-elle prévue sur site? Idem pour les RHs et autres services support?*

**Réponse :** les 2 personnes dédiées à l'assistance administrative seront l'interface du CE.

- *Une compensation financière ou prime sera-t-elle prévue pour les salariés suite à l'éloignement du siège?*

**Réponse :** Non, aucune prime ne sera attribuée en dehors des nombreux dispositifs envisagés dans la note d'administration.

**En complément de ces différentes interrogations, ont été précisés :**

- Total ne sera pas gestionnaire du RIE de l'immeuble EUREKA

- Les horaires de travail seront identiques à ceux de Coupole- Un GT a été mis en place avec les départements de DISP en vu de préparer l'emménagement de l'espace, avec l'aide d'un « space planer » et de la médecine du travail. Les réflexions s'orientent autour de la notion de « flex office »

- La direction a proposé de financer en tout ou partie, et sur justificatifs, pour les salariés se déplaçant avec leur propre vélo, un kit sécurité : casque, coudières, bandes réfléchissantes... Le coût de ces équipements sera étudié préalablement

- Le SICTAME a demandé si des mesures d'accompagnement pour les personnes en souffrance seraient mises en place. La Direction a rappelé l'accord sur les RPS qui trouvera application s'il y a lieu

- Il a été précisé qu'un médecin du travail sera dédié à ce site, ainsi qu'une consultante sociale. Les visites médicales auront lieu au SPAZIO.

Les participants n'ayant plus de questions à poser, la réunion a été clôturée.

**Points en attente de réponse suite à la réunion :**

• Accueil visiteurs à Eureka

Les visiteurs peuvent accéder avec leurs véhicules en prévenant le PCS à l'avance.

• Stationnement des vélos

Les vélos doivent pouvoir se garer sur les emplacements réservés au 2 roues.

• Immeuble en construction dans le voisinage : nuisances éventuelles ?

L'immeuble en construction est celui de GTM entrepose qui se trouve de l'autre côté de la voie du RER. Pas de nuisance autre que le passage de certains véhicules lourds sur le carrefour.

## **5 - CCE Extraordinaire du 13 mai 2014**

**par Valérie PISANI**

Élus SICTAME présents : JP. Bidegain, A. Murati, B. Clergeat, P. Cousson, B. Butori, M. Larivière, V. Pisani (RS)

Direction : I. Gaildraud, M. Hadj-Boaza, G. Radet

**CCE 1 - Information - Consultation** dans le cadre de la procédure d'information - consultation sur le projet d'évolution d'**organisation de la Division Recherche & Développement** de la Direction Stratégie Croissance Recherche de l'Exploration-Production : **Recueil d'avis**

Alain Goulois : pas inquiet sur le support budgétaire. Très mauvaise chose que de sous-traiter des contrats entiers de recherche comme le font certaines entreprises.

Ce soir dernier COPIL. Après, la main passera à une équipe de déploiement, qui assurera l'accompagnement et la communication (grosse composante RH). L'opération sera officiellement lancée vendredi.

Prévoit 6 mois pour la mise en place.

Séminaire d'octobre sera consacré à ce sujet.

*Suspension de séance*

### Vote sur résolution rédigée en commun lors de la suspension de séance

« La mutation de la recherche est nécessaire si nous voulons être innovateurs dans les métiers de l'EP.

Le projet d'évolution de la R&D de l'E&P présenté au CCE est cohérent avec cet objectif. La réorganisation proposée devrait permettre une meilleure intégration des équipes techniques au sein des équipes projets.

Cette évolution d'organisation, la création de 12 postes supplémentaires, d'un secrétariat Général, d'un GC spécifique R&D et d'un label R&D s'inscrit parfaitement dans la lignée des filières « experts » et « spécialistes » mises en place il y a quelques années.

La R&D est un atout majeur pour la réussite de nos projets et le développement futur de notre Groupe, vouloir être plus performants et réactifs ne peut que nous aider à atteindre nos objectifs.

Il serait utile de préciser l'organisation et la répartition des responsabilités au sein de la nouvelle structure. Les élus actent, que conformément à l'engagement pris par la direction, aucun salarié travaillant actuellement sur les projets de recherche ne sera mis en difficultés suite à cette réorganisation.

Les élus attendent d'ici la fin de l'année un bilan d'étape de cette évolution.

Les élus du CCE émettent un avis favorable. »

Vote : Pour : 13 Contre : 0 Abstention : 0

Information - Consultation sur le **projet d'avenant au PEG-A** dans le cadre de l'augmentation de capital réservée aux salariés 2015 : **Recueil d'avis**

SICTAME : des suggestions ont été faites. Certaines, sur l'abondement notamment, ont été entendues. Mais d'autres non, ce qui fait que les opérations ne sont pas attractives. Il faut sécuriser pour que l'exposition des salariés ne soit pas trop forte.

- Sur la Décote 20 % : il faut que le cours ne soit pas à un pic. Mais vu la tendance, on peut craindre/espérer avoir un cours de souscription élevé ; une décote de 30 % aurait été bienvenue. Regrette que la décote maximale légale n'ait pas été retenue.
- La distribution pour l'abondement en action est « chiche »

La formule « Capital + » a fait 18 % en France. A complexifié l'offre. Ne vaut-il mieux pas revenir au système antérieur avec visibilité de l'offre ?

### Suspension de séance

### Vote sur résolution rédigée en commun lors de la suspension de séance

« Suite à la présentation du projet PEG A au CCE, les élus du CCE ont émis différentes propositions réalistes lors des CCE du 28 avril et du 13 mai dont aucune n'a été prise en compte par la direction. Dans ces conditions les élus ne comprennent pas pourquoi avoir été consultés, si ce n'est pour la forme. »

Vote : Pour : 13 Contre : 0 Abstention : 0

### Présentation des résultats TOTAL Survey au périmètre de l'UES Amont Holding.

Présentation par Bettina MISSLER - TOWERS WATSON (slides joints / ci-après slide 46 récapitulatif)

#### PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



- **Des progrès par rapport à 2011 sur tous les thèmes** – Des progressions notables sur « solidarité et transversalité », « hiérarchie directe » et « carrières et formation ».
- **Un niveau élevé d'engagement (76%, légèrement supérieur à celui du Groupe) résultant de bons résultats sur certains leviers de l'engagement :**
  - Efficacité et excellence
  - Leadership (des résultats en retrait toutefois par rapport à 2011 sur la confiance dans les décisions prises)
  - Organisation du travail (à l'exception de l'équilibre vie privée / vie professionnelle)
- **De nombreuses catégories plus favorables que la norme France**



- **Des résultats en retrait par rapport à 2011 :**
    - Leadership : confiance dans les décisions prises par la Direction de l'entité, le Groupe
  - **Par rapport à la norme France, des opinions en retrait sur :**
    - Sécurité
  - **Par rapport à la norme sectorielle, des opinions en retrait sur :**
    - Valeurs partagées
    - Partage d'informations
    - Sécurité
    - Audace et Innovation
- Ces 4 sujets constituent les principaux enjeux de l'UES Amont aujourd'hui.

## 6 - CCE Extraordinaire branche M&S du 5 mai 2014

par Vincent LEFEVRE

Ce CCE extraordinaire avait pour objet la **nouvelle organisation patrimoniale de la branche M&S en France**

Délégation SICTAME : Isabelle Rousseau, Vincent Lefevre

### 10h00 - Préparatoire

Lors de la réunion préparatoire, tenue le matin, le cabinet APEX, représenté par Jean-Philippe Sennac, Jean Maffeniny et Jean-Luc Siche, a remis et présenté son rapport d'expertise : il s'agit de traiter les hommes avant de traiter les chiffres. On a regardé l'organisation cible et les impacts sociaux.

Comment les représentants du personnel peuvent agir pour infléchir le projet.

Continuité de SWING, TANGO, lourds projets de réorganisation

Créer deux sociétés n'est pas un acte administratif. C'est un acte de gestion. Je vois mieux les éléments, je peux donner des objectifs différents. TMSF : opérationnel ; TMS : activités supports

Buts divergents donc réorganisations divergentes.

Temps T je sépare juridiquement, socialement, économiquement.

Rien ne change, sauf meilleure identification des coûts. On rentre dans une relation client-fournisseur.

On voudrait que TMS serve à tout le monde et pas seulement à la France. Quel est le projet ? R : on ne sait pas.

On se donne 12-18 mois pour avoir une vision claire des services rendus par TMS. Les moyens ne sont pas forcément les plus efficaces. On fait un état des lieux.

Un diagnostic n'est jamais neutre. Regard sur l'organisation telle qu'elle est mais aussi telle qu'on la voudrait.

Ce diagnostic devrait être fait avec les OS. On donne acte à la direction de ne pas savoir le projet final sur TMS.

Mais il faudrait travailler avec les OS (commission du CCE.. ou autre). Le diagnostic devrait être partagé.

On ne sait pas quelles vont être les optimisations de l'organisation à terme, aussi bien pour TMS et TMSF.

Il est évident que des choses vont changer à terme, même si on nous dit que pour l'instant rien ne change.

Les synergies sont un moyen d'optimiser l'organisation mais cela peut être un moyen de changer l'organisation.

Rien n'est dit à l'intérieur du dossier. La direction ne s'engage pas à maintenir l'effectif de TMSF. Elle sera soumise aux effets de marchés, mais aussi des réorganisations prévues par la direction.

On est dans une boîte qui marche, mais Total va rechercher de la marge.

Cette réorganisation ouvre de nouvelles pistes pour TMS, TMSF.

Les stratégies mises en œuvre doivent être au moins partagées et discutées.

La BDES (base de données économiques et sociales), données prospectives sur 3 ans, permettra de voir poindre les évolutions. Maillage économique, organisationnel, social. Outil de visibilité sur les évolutions futures.

Tous les ans l'employeur présente sa stratégie. (Consultation sur les orientations stratégiques)

C'est un lieu de débat privilégié. Les OS par leurs interventions peuvent orienter cette stratégie.

Q : qu'est-ce qui empêche aujourd'hui la direction d'avoir une transparence des coûts ?

R : substituer une approche de répartition sur des clés par une approche contractuelle ;

Ventilation d'un support marketing : clé analytique sur un seul indicateur (chiffre d'affaires, volume...)

Il peut y avoir des business à faible marge. Si je prends comme clé le chiffre d'affaires, je pénalise ce type de business. On passe d'un élément recalculé comptable sans véritable réalité à une réalité contractuelle.

Je peux contrôler le fournisseur interne par rapport à un éventuel fournisseur externe.

Les patrons de support géreront leurs moyens en fonction du contrat. Ce qui peut générer des compétitions entre utilisateurs de supports.

Q : l'UES est déjà constituée de 4 sociétés. Existe-t-il des contrats entre ces entités ?

R : Toute relation entre TMS et une autre société est contractualisée, et doit respecter les principes de pleine concurrence.

Q : Le fait que ces sociétés soient regroupées en une UES change-t-il quelque chose ?

R : Pas d'impact sur le plan économique, mais cela impacte l'aspect social.

Neutralité sur le nombre de postes, le statut collectif et la représentation du personnel.

A vérifier : l'application de l'article L.1224-1

Oui sur le business de vente. Discussion sur le support. Réponse de la direction : l'opération de scindage du stratégique et de l'opérationnel a déjà été faite il y a un an.

Q : L'entité TMSF n'est pas autonome, car elle ne dispose pas de services juridiques, etc... Idem pour les dépôts, l'informatique. Ne peuvent pas se gérer tout seul. Transferts de contrat de travail pas obligatoire, on peut



mettre à disposition du personnel. On va bien refacturer des services centraux, pourquoi on ne refacturerait pas du personnel ? On a déjà une des 4 sociétés de l'UES qui ne porte pas de personnel.

R : au sens actuel de la jurisprudence, les business transférés sont autonomes.

Q : pour Total Lubrifiants, ils ont transféré les contrats de travail, mais pas sur une autre entité.

Les IRP restent des instances communes, on aura des établissements à cheval sur plusieurs sociétés.

On ne réduit pas la représentation du personnel au périmètre des sociétés juridiques.

R : ce n'est pas seulement au périmètre économique, c'est aussi une nouvelle organisation du travail à terme.

TMS doit avoir la main sur ses salariés pour le faire. Transfert du contrat de travail en l'état, pas de nouvelle signature du contrat ni d'avenant. Pas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Total est un ovni juridique : A l'intérieur de l'UES, le droit social n'est pas lié aux entités juridiques mais aux établissements.

Q : les accords actuels font référence aux sociétés juridiques, donc tous ces accords vont devoir être modifiés.

R : Le projet est neutre sur la représentation du personnel si on ne remet pas en cause ce système particulier à Total qui lie la représentation du personnel aux établissements.

Apports à TMS France en juin 2015 : Dir. France (982 personnes), Bitumes France (19 personnes), Aviation France (93 personnes). En juin 2016 : Dir. Lubrifiants France (145 personnes) Migration des actifs, contrats, explique la lourdeur de l'opération. Il faut que ces transferts soient bien avancés d'ici la fin de l'année.

Q : chiffrage du coût de ces transferts

R : fiscalement, quelques milliers d'euros, mais pour la totalité, environ 2 millions d'euros.

Apports nets de TMS à TMS France représenteraient un actif net de 1,4 milliards. Les transferts d'actif se font à la valeur nette comptable. Objectifs de rentabilité pour le financement de la croissance et le retour à l'actionnaire. La nouvelle organisation peut faciliter cette remontée à l'actionnaire.

Pas d'impact fiscal de la réorganisation car on est intégré fiscalement avec Total SA

Le groupe est déficitaire en 2013 fiscalement en France de 1740 millions et positif de 125 millions pour le MS

Aspects informatiques

Le gros du travail concerne la migration SAP TMS France porte tous les flux opérationnels il garde l'ancien code 100. Le siège représente environ 15 % de l'ensemble des processus. Objectif de mise en service de SAP avant fin 2014. Pas de moyens supplémentaires (informatique, juridique) pour gérer la transition.

Clés de répartition de l'assistance générale (informatique, DRH,...). Ces clés peuvent être rediscutées suite à la filialisation. Rentabilité de 18 % au budget 2014 du MS France, et prévue en 2018 à 31 %

Part de la France de 60 % dans le résultat de l'Europe.

#### 14h00 - Réunion plénière

Participants : les 3 de APEX + pour la direction : JC Grivot, Claire Nicolosi, Emmanuelle Gueguan, Jérôme Paré, Sophie Andreux. Pour le SICTAME : Isabelle Rousseau, Vincent Lefèvre

Distribution de 4 jeux de questions/réponses (AMO/Supply Eur /Supply HDB/Primavera)

Les deux sociétés TMS et TF doivent avoir des buts différents.

Il reste un certain nombre d'interrogations.

Rassemblement des supports dans une entité autonome. Passer d'un système de répartition analytique à un système de discussion par contrat. Avoir une justesse du coût et une justesse du service plus efficiente.

Le projet ne parle pas de downsizing social. Il faut que le support serve toutes les entités au meilleur coût et au meilleur service. On n'a pas cette vérité des prix et des services aujourd'hui. Avoir des rapports clients fournisseur aujourd'hui permet de faire un état des lieux et de faire plus tard les ajustements.

Comment va se faire ce diagnostic ? Par la direction seule ou avec les partenaires sociaux ?

Cela ne se fera pas forcément de la même manière et n'aboutira pas aux mêmes conclusions.

Temps T : la réorganisation n'a pas de conséquences directes, temps T+1 elle en aura sûrement.

On parle de meilleures synergies, meilleure réactivité sur le marché. Exprimer ces synergies est important, en partenariat avec les IRP. Si on résume : les changements sont à venir, ils se feront sur la base d'un état des lieux La BDD et les discussions sur la stratégie permettent que ces éléments se fassent en concertation.

Réflexion à mener en CCE ou avec les OS.

Nous avons audité les impacts sociaux : contrats de travail, statut collectif, représentation du personnel.

Neutralité sociale de l'ensemble du projet. Est-ce effectif ?

Vérification de la validité du L1224-1 : il s'applique au regard de la jurisprudence constante.

Le texte est un engagement unilatéral de la direction qui sera appliqué.

La création de 3 postes à l'aviation ne change pas la ligne hiérarchique générale.

Q : pourquoi pas une mise à disposition des salariés à TMSF ?

R (Direction) : on ne pratique pas du tout par contrat de détachement d'une entité à une autre, d'autant plus dans la même UES.

On va faire adhérer TMS France au Socle Social Commun et à l'UES.

Q: il va falloir re-signer des accords

R (Direction) : on pourra faire quelques avenants. L'adhésion au SSC donne tous les avantages du SSC.

Apex : Corps électoral défini sur les établissements, donc pas de changement sur la représentation du personnel.

Neutralité sur le contrat de travail, sur le statut collectif et sur la représentation du personnel.

Q : patrimoine (colonies), elles seront gérées par qui ?

R : (Direction) : à TMS

Un bout appartient au CCE, un bout à Total SA, le reste appartient à TMS.

Q : il faudra que le CCE désigne des représentants au conseil d'administration de la nouvelle société.

R : (Direction) : C'est une SAS donc ce sont des représentants auprès du président.

Apex : temps nécessaire pour les transferts d'actifs (dépôts, stockages, contrats de concession, immobilier)

Pour être opérationnel au 1<sup>er</sup> Juin 2015, il faut commencer les opérations maintenant.

Q : va-t-on devoir re-signer tous les contrats ?

R : beaucoup de contrats contiennent des clauses de substitution automatiques, mais on va devoir tout vérifier.

Q : à propos des AOT

R : ils gardent la signature du groupe Total donc cela ne devrait pas poser de problèmes, mais on va vérifier

Apex : transfert se fait selon la valeur nette comptable. Pour comparaison, Totalgaz a 21 millions de valeur nette comptable et la presse annonçait des valeurs de 700 million ( ?) pour la cession. Immobilisations incorporelles et financières: l'essentiel reste à TMS. Immobilisations corporelles : l'essentiel va à TMS F

Question sur Argedis et Proseca qui ne représentent que 8 % sur le schéma de la page 30: y-a-t-il une erreur ?

Ou une info qui nous échappe.

J.C. Grivot (Direction) : on va vérifier.

Apex : Obligation de conserver les titres pendant 3 ans. Le but n'est pas de céder la filiale.

Coût de l'opération autour de 2 millions d'euros

Q : comment comptez-vous récupérer cet investissement.

R : on a 7 milliards d'euros de frais fixes et de frais variables. On a beaucoup de leviers pour les rendre plus efficace. En améliorant l'efficacité on peut récupérer très vite ces 2 M€.

En discutant de la vérité des coûts à travers des contrats de service, on peut gagner beaucoup.

Idem pour le Supply,  $\frac{1}{2}$  \$/tonne paraît faible mais sur les volumes ça fait beaucoup.

Q : les leviers ne sont pas encore identifiés.

R : c'est ce que vous disiez ; la mise en pratique va avoir des conséquences et on va identifier les leviers ensuite.

On parle de 0.2% de nos frais fixes. Exemple des excès du reporting. Plus on développe Swing plus on développe de reporting autour.

Q : TMSF va devoir faire du reporting à TMS

R (Direction) : on va faire payer ce reporting, donc son utilité sera évaluée.

Dans un système de répartition c'est difficile de motiver les managers sur leurs coûts quand dans leur compte de résultat il y a la moitié qu'ils ne maîtrisent pas parce que ça leur est refacturé sans qu'ils aient leur mot à dire.

C'est une question de modèle managérial autant que de précision économique.

Q : cela veut dire qu'à TMS il y a des gens qui font du travail inutile, donc que les effectifs vont être réajustés.

R (Direction) : non, on va pouvoir aider plus ceux qui en ont besoin. Demain il pourra y avoir une redistribution d'un certain nombre de tâches.

Exemple sur nos programmes de notoriété. Nous avons considérablement augmenté les budgets. On peut réduire ces dépenses et les réallouer aux médias classique et au digital.

Autre exemple : développement du digital ; modification du contenu des postes, montée en compétence à faire.

Apex : TMS va être créé en juin 2015 avec rétroactivité au premier janvier.

Q : résultat fiscal négatif pour l'Amont Holding. Parce que centre de coût ?

Apex : impôts payés à l'étranger. Cette année l'amont holding est déficitaire mais ce n'est pas le cas tous les ans.

Répartitions des charges : remarque de J.C. Grivot sur le coût important de refacturation des DACAR.

Page 55 : problème de conversion, des dollars ont-ils été pris pour des euros

Page 65 : Dans les capitaux mis en œuvre, le poids de l'Europe va diminuer

La France représente 60 % du résultat de l'Europe. On va isoler une activité profitable :

Q : association des OS aux futures modifications, par ex des clés de répartitions

R (Direction) : On va associer les OS, comme le prévoit l'accord ANI, on va en parler lors de la négociation GPEC  
La configuration patrimoniale se met en cohérence avec la stratégie. Les clés de répartition sont la seule incertitude. Je ne crois pas que l'évolution des clés de répartition puisse remettre en cause le projet. Inventer des clés de répartitions à priori ne peut pas se faire. On se tromperait à tout coup. Il faut se laisser le temps de reconstituer des systèmes de vérité des coûts internes.

Q : Est-ce qu'on sera informé au fur et à mesure que ces éléments deviendront plus précis ?

R (Direction) : On viendra vers vous au cours de cette construction.

Q : on disait qu'il n'y aurait pas d'impact social. Est-ce que vous avez été au niveau des fiches de poste, par exemple à l'aviation.

Apex : non. C'est un engagement de la direction que les fiches de poste ne seront pas modifiées. Pour nous le transfert est à iso-organisation. Le seul changement dans la structure hiérarchique est à l'aviation. Le N+1 est dans MSF et plus dans MS. Le contrat de travail ne change pas, ni en bien ni en mal.

Direction : activité R&D conception de produits par ex, on peut faire le même contrat de service pour différentes filiales. Mais pas le même tronc commun que développement d'image commerciale et de marque.

Pas de contrat de service universel pour toutes les activités de service, on raisonne en communautés métier. Le devis sera fonction de la demande et donc du travail nécessaire. Ce travail a été fait pour la mutualisation comptable. Se mettre d'accord sur les indicateurs qui font du sens. Mise en place d'une relation client-fournisseur. Considérations sur la base de données unique et la consultation sur les orientations stratégiques

-----  
On passe aux questions-réponses. Lecture des Q/R en commençant par le dossier Primavera.

Réponse : différence entre les postes et les effectifs

Question 35 : pas de frein à la mobilité au sein de l'UES

La filiale France n'est pas complètement une filiale comme les autres. En effet il y a mutualisation de certaines fonctions entre TMS et TMS France à cause de la proximité.

Question 242 dossier Supply Europe : Dans le dossier « nouvelle organisation du Supply », page 21, dans les tableaux on voit que le service « gestion des engagements » compte 5 cadres et un non-cadre actuellement. Or en réalité dans ce service il y a 5 cadres et 3 non-cadres, depuis que 2 NC ont été transférés dans ce service depuis la logistique/SMP.

R : pour l'aviation, les appels d'offre doivent être gérés à la fois au niveau central et au niveau local. Mais il n'y a pas de flux matières au niveau de TMS.

Q : pour l'aviation il n'y a que des coûts au niveau de TMS ?

R : Oui. Les salariés qui restent à l'aviation France n'avaient déjà qu'une activité France.

Q : des salariés de TMS vont perdre la partie d'activité France qu'ils avaient ?

R : non, mais ça n'empêche pas TMS de négocier un contrat sur un aéroport français. Pour être franc, les clients s'en foutent complètement.

Le résultat social (= « de la société ») remonte dans la filiale, le résultat de reporting remonte à TMS.

Q : PWC missionné sur le sujet

R : oui ils ont été sélectionnés parmi 5 candidats. Toute action qui consiste à regarder ce que nous dépensons ne doit pas nous mener à rogner sur la sécurité et pour la branche nous n'avons pas l'intention de renoncer aux budgets nécessaires à la croissance.

Décidé par le Comex et s'applique à toutes les branches. Nous sommes dans un projet bottom-up. Chaque filiale fabrique ses propres contributions. Y-a-t-il des dépenses qui n'ont plus la même efficacité qu'avant. Je peux les réallouer sur d'autres budgets en tout ou partie. Il y a aussi un budget de frais centraux. Le programme est en phase préliminaire jusqu'en juin. Ensuite il y aura une consolidation et une présentation au niveau du groupe et vis-à-vis de la communauté financière. L'inflation des coûts des projets a eu lieu surtout à l'EP, mais chaque branche doit contribuer à un effort de réduction des coûts. On fera un point au CCE stratégie du mois de juin.

## 7 - Commission Intéressement/Participation du 12 mai 2014

par Vincent LEFEVRE

Pour le SICTAME : Bruno Henri, Philippe Truffert, Vincent Lefèvre  
Mathias Coumert (Cabinet Aon Hewitt), SESAS

Pour la Direction (SESAS) : Stéphane Leroux, Cyril Lenoir, Virginie Lalanne...

Distribution de deux documents :

- Expertise Aon Hewitt
- Présentation Powerpoint « Intéressement participation 2014 (exercice 2013)

Quelques unes des questions et des réponses échangées lors de la présentation :

Bruno Henri : E = enveloppe globale = I+P

L'intéressement c'est le E de chaque branche moins le P de chaque branche ?

R : non le ROE de cette année a déterminé un pourcentage appliqué à la masse salariale France

Bruno Henri : l'intéressement est défini au niveau de chaque branche

I de chaque branche = E de chaque branche moins le P de chaque branche attribué à tout le monde.

I=E-P, mais dans quel ordre tout cela fonctionne ?

R : on calcule l'intéressement financier et l'intéressement sécurité. Intéressement financier même critère pour tout le monde = atteinte du ROE, réparti au prorata de tous les salariés dans l'accord.

Intéressement sécurité : 2 % sur la Masse Salariale du personnel du M&S (qui a atteint ses objectifs) et 0.89 % pour l'amont qui n'a atteint que 44,46 % de ses objectifs TRIR.

BH : C'est plus clair comme cela, dans votre présentation on mélange le global et l'individuel.

(...) Les TRIR du groupe faisaient l'objet auparavant de l'équivalent d'un commissaire aux comptes. J'ai retrouvé que pour 2012 le TRIR faisait l'objet d'une certification avec « un niveau d'assurance modérée vérifiée par Ernst & Young ».

A quel niveau cette certification est-elle réalisée, au niveau global ou au niveau de chaque activité ?

La présidente du CE nous a dit « entre ce qui est écrit et ce qui a été réalisé, il y a des différences »

Pour le TRIR, 80 % des heures travaillées sont des heures de prestataires. C'est une estimation sur le nombre d'heures à partir du contrat des prestataires, et non les heures effectivement réalisées.

Il y a un certain niveau de frustration qui se répète à l'amont, ce qui incite à remettre en cause les chiffres.

R : nous avons les attestations de tous les commissaires aux comptes, je sais que les TRIR sont issus d'informations qui remontent du terrain, pour Ernst & Young, je ne pense pas que l'expertise portait sur les détails du calcul, mais sur la méthode, raison pour laquelle on ne la fait pas tous les ans.

Bruno Henri : il serait intéressant d'avoir l'étendue du travail effectué par Ernst & Young.

15,135 de taux de rentabilité des capitaux propres Groupe, enveloppe à distribuer 8,03 % de la MSB

Enveloppe sécurité 1.61% de la masse salariale brute France en moyenne (2 % pour le MS, 0,89 % pour l'amont, 1,95 % pour le RC et 2 % pour Holding + Trading Shipping)

Bruno Henri : ce qui manque dans ce tableau c'est une masse salariale par branche. Paradoxalement il faut plus de chiffres pour comprendre cette situation.

R : c'est une moyenne pondérée

L'ancien accord aurait dégagé un taux de 8,21 % contre 9,64 % avec le nouvel accord (8,92 % pour l'EP), donc plus de 20 millions supplémentaires.

Entre les exercices 2011 et 2013 on est passé de 8 % à 20 % de forfait social.

On avait proposé un supplément d'intéressement en 2013 qui n'a été signé que par la CFDT (en mai 2013) et donc refusé. En échange il y a eu une prime de dividende de 160 € par salarié, soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Cette année il va y avoir de nouveau une négociation sur le supplément d'intéressement 2013 (prime de partage des profits) si l'Assemblée Générale vote la hausse du dividende 2013 versé en 2014.

Bruno Henri : vous nous aviez dit que ce ne serait pas le cas ?

R : Il y a eu des différences d'interprétation du texte de loi, nous avons demandé au gouvernement qui a confirmé par lettre que le dispositif de partage des profits existe toujours. Des négociations sur l'épargne salariale vont donc avoir lieu cette année pour revoir cela.

La participation n'est pas importante car les bénéficiaires ne sont pas faits en France, si elle varie c'est compensé par l'intéressement donc l'enveloppe globale ne change pas.

Page 16 : calcul de la partie de la MSBF au prorata de la durée de présence et celle au prorata du temps de présence

Vincent Lefèvre : est-ce qu'en cas de maladie avec maintien du salaire, La Masse Salariale Brute ne change pas ?

R : non elle ne change pas

Bruno Henri : Ce n'est pas vrai, les indemnités journalières doivent être déduites.

Sur la page 17 : Le « moyen » est-il la moyenne des intéressements versés ou la moyenne des salaires éventuellement tronqués ?

Il serait beaucoup plus intéressant au lieu d'avoir la moyenne d'avoir la médiane.

Dans « mieux vivre votre argent », on a la photo d'un salarié de Total avec un salaire de 50 000 € par an, ils disent que la moyenne de l'intéressement participation a été pour cette personne de 25 000 euros par an.

R : on l'a lu. On n'est pour rien dans cet article. On n'arrive pas à comprendre comment ils ont calculé.

Bruno Henri : encourager la communication laissant croire à des montants astronomiques conduit à ce genre de sottises. C'est pourquoi utiliser des chiffres comme la médiane serait plus approprié.

R : on calcule la MS moyenne tronquée à la hausse et à la baisse, rapportée au nombre de personnes pour une personne travaillant à temps plein.

Page 18 :

Bruno Henri : la masse salariale inclut toutes les majorations géographiques, les rotations, les primes de chantier. Il y a 5 ans, j'ai détecté une erreur qui persistait depuis dix ans.

R : Il y a certains montants attribués aux expatriés qui sont des remboursements de frais et pas de la rémunération.

Bruno Henri : on n'a pas l'info sur l'évolution du TRIR par branche qui permettrait de comprendre à quoi on peut s'attendre pour 2014

CGC : on était intervenu pour modifier la pente du TRIR du RC qui était trop forte, et on a maintenant de bons résultats. Pour le TRIR de l'amont qui était déjà très faible, les objectifs étaient trop ambitieux. Les objectifs HSE pour l'amont (1,3) sont en décalage avec l'objectif TRIR de l'accord intéressement (1,17).

L'EP représente 90 % du résultat. Le TRIR de l'amont dans l'accord est cumulé avec Gaz & Power ce qui n'arrange rien.

Bruno Henri : J'espère que les objectifs de TRIR pour la rémunération du PDG ne sont pas trop différents de ceux de l'accord qui sont calculés sur 3 ans.

Présentation par Mathias Coumert de l'expertise Aon Hewitt « Analyse et validation de la formule de calcul de l'IP 2013 (versé en 2014) »

Vérification de la maquette de la direction et la validation des chiffres à verser

Rappel du calendrier et du planning

Avril-Mai calculs, campagne sur le mois de mai, investissements réalisés sur la paye de juin

Bruno Henri : sur la plaquette parue sur l'intranet, des liens ne fonctionnent pas sur les sites des FCPE

Dominique Convert (CGC) : congés pendant la période de placement, peut gêner des gens.

Bruno Henri : on a reçu tardivement le document papier sur les choix de placement de l'I/P (Philippe Truffert ce matin). Quel est le taux de non-réponse des salariés ? C'est un indicateur intéressant.

R : A part le CCB, on peut faire des arbitrages à postériori.

Bruno Henri : je ne parle pas de cela, mais de la différence entre perception immédiate et placement.

CGT : On ne peut pas rattraper le coup sur RH2U, mais est-ce que c'est possible avec le papier ?

R : On peut repêcher des gens en retard si le 30 est un vendredi soir et qu'il y a un pont derrière.

Vincent Lefèvre : Pour éviter une perception immédiate due à un oubli ou un retard, on pourrait introduire la possibilité de faire un choix par défaut de placement valable pour plusieurs années.

R : Il faudrait pour cela le mettre dans l'accord I/P, à vérifier si c'est possible légalement.

CGT : (reprise de la question de Bruno) Avez-vous les chiffres du nombre de personnes qui perçoivent l'I/P et ne le placent pas ? Ça arrange la direction car elle n'a pas à payer les abondements.

Bruno Henri : comment avez-vous pu traiter la question des personnels qui changent d'activité (d'UES) en cours d'année ?

Mathias Coumert : c'est déjà dans les données sources que je reçois de SESAS.

Stéphane Leroux : On proratisé en fonction des salaires touchés dans chaque UES durant l'année.

Bruno Henri : il faudrait nous donner les étapes de comment on arrive à la moyenne pondérée de « 1,61 % de distribution de l'enveloppe par activité en fonction de l'objectif TRIR » pour le groupe (page 8)

CGT : Il ne faudrait pas que se répète l'erreur d'il y a quelques années, quand les bas salaires avaient dû rembourser une partie de leur I/P.

## 8 - CCE extraordinaire du 22 mai 2014

par Vincent LEFEVRE

### Ce CCE extraordinaire avait pour sujet la cession de Totalgaz

Pour la direction : présence de Jean-Christophe Grivot, Odile de Damas-Nottin, Philippe Boisseau + 1 personne de Totalgaz et une de la stratégie.

Pour le SICTAME : Isabelle Rouseau, Philippe Truffert, Vincent Lefèvre  
Présentation Powerpoint distribuée, commentée par l'intervenant de Totalgaz.

Un investisseur intéressé est forcément quelqu'un pour lequel c'est un élément majeur de la stratégie. Pour lui les décisions d'investissement ne sont pas soumises à des arbitrages métier et géographiques.

En 2013 Totalgaz a investi 29 % de son EBE seulement, la capacité d'investissement générée par Totalgaz a servi à financer d'autres activités de la branche, ce qui ne sera plus le cas après la cession.

**Le coût du capital chez Total c'est 8,5 % donc on ne peut pas faire d'investissements à 8 %.**

La cession remettra Totalgaz au même niveau que sa concurrence. La nouvelle société aura la flexibilité d'adapter les critères d'investissement.

Banque principale pour la recherche d'investisseurs potentiels : Société Générale

### Manifestations d'intérêt par 3 types d'acteurs, avec plusieurs candidats dans chaque catégorie :

- 1- Fonds d'investissement à stratégie industrielle. Conséquences : devraient s'appuyer sur les équipes et les systèmes en place. Totalgaz resterait sur le même périmètre mais avec des moyens accrus. Antargaz a été achetée par un fonds de ce type en 2001 et cela s'est bien passé.
- 2- Industriels du GPL, peu présents en France, qui complèteraient leur portefeuille en rajoutant un pays à leur portefeuille en Europe. Devraient s'appuyer sur les équipes en place. Pourraient s'enrichir mutuellement de leur expertise.
- 3- Industriels du GPL déjà présents en France. Dans ce cas il serait nécessaire d'obtenir l'accord des autorités anti-trust. Il y aurait des optimisations d'organisation. Les équipes de Totalgaz pourraient bénéficier d'une évolution à l'international. Taille sur le marché français, ça ne peut être que 2 parmi les 3 existants, donc il deviendrait le leader du marché.

Q : quels sont vos critères de choix ?

Boisseau : c'est d'avoir le maximum de pérennité pour la nouvelle société.

On va regarder le projet industriel et les engagements pris sur le plan de l'emploi et sur le plan social.

Le critère social est pour nous un critère très important.

Q : il n'y a pas la place pour 4 acteurs sur ce marché, comme on a vu pour les Télécoms. Donc avec 4 acteurs le marché se restructurerait, ce qui pourrait tuer Totalgaz si c'était vendu à une société tiers non présente en France. On préférerait que Totalgaz soit plutôt un prédateur qu'une proie.

Boisseau : on ne sait pas à l'avance. Vous avez peut-être raison mais peut être pas. Imaginez que vous avez des synergies parce que le Supply en Europe du nouvel acteur européen est un élément favorable, ou des synergies avec des fonctions siège qui existent déjà en rajoutant un pays.

Un acteur local pourrait être obligé par l'antitrust de vendre une partie importante de son activité existante. Dans chacune des catégories il y a des scénarios où cela fonctionne.

Q : lors de la première réunion de négociation, on avait cru comprendre qu'on s'interdisait le scénario 3 parce que socialement cela présente trop de risques.

Boisseau : non, on regardera les scénarios qu'on nous présentera.

Q : Nos préoccupations sont la situation à long terme de la société et le traitement des salariés de Totalgaz. Nous vous disons « faites le choix de la meilleure stratégie industrielle à long terme, et donc pour l'emploi des salariés de Totalgaz ». Et s'il y avait des optimisations sociales à faire, faisons le comme Total sait le faire. Il vaut mieux le faire à la mode de Total.

Q : Si demain vous avez deux offres fermes, scénario 2 et scénario 3. Qu'est-ce qui va faire pencher la balance, la stratégie industrielle ou la problématique sociale ?

Boisseau : la question ne se pose pas dans ces termes. Nous allons comparer les réponses des offres et en termes industriels et en termes sociaux. Lors de la fusion de Total et Elf on nous a obligés à céder Antargaz.

On ne pourrait pas nous-mêmes acquérir des sociétés pour consolider Totalgaz, ni avec scénario type 3 à cause de l'antitrust, ni scénario 2 car on n'a pas de parts de marché suffisantes dans d'autres pays d'Europe.

Q : Possibilité de recaser des personnels issus de Total qui se retrouveraient coincés chez Totalgaz.

Boisseau : Avec TIGF lorsque j'étais patron de Gaz & Power on a signé un accord qui permettait de traiter des demandes similaires. On peut s'en inspirer pour cet accord. Les gens sont restés car ils étaient bien chez TIGF. Mais pas de plan avant cession.

Q : Que va-t-il se passer avec l'activité de Totalgaz à l'étranger ?

Boisseau : il ne faut pas mélanger la marque, qui est mondiale, et la société. La marque Totalgaz restera propriété du groupe.

Il est possible que pour des raisons de transition les repreneurs potentiels puissent utiliser un certain temps en France la marque Totalgaz.

On est prêt à poursuivre temporairement des contrats de Supply, de stockage, d'utilisation de notre réseau pour que la transition puisse se faire en douceur. La question de la pérennité de Totalgaz relève de ce point.

Il pourrait être souhaitable de modifier la structure juridique de la boîte avant la cession. Cela faciliterait la transition sans avoir d'inconvénient.

## Volet Social

Grivot : La discussion n'a pas encore eu lieu ni avec vous ni avec les repreneurs potentiels.

On tiendra compte de la discussion qui aura lieu avec vous et de la pérennité de la société.

Les accords collectifs Groupe et ceux négociés en interne à Totalgaz vont tomber lors de la cession, ils devront être renégociés dans les 3 mois. Les usages et les notes unilatérales de l'employeur perdurent. Les contrats de travail et les mandats des représentants du personnel perdurent sauf ceux liés au Groupe (comité européen).

Q : pourquoi dans le dossier il n'est pas marqué qu'une négociation anticipée a eu lieu le 13 mai ?

Grivot : c'est délibéré. Les prochaines négociations auront lieu le 4 juin et le 19 juin.

Je ne l'ai pas mis parce que je ne sais pas encore si on pourra signer un accord qui sécurise l'emploi. (Il faut clarifier les interlocuteurs)

Q : Est-ce qu'on dispose à ce stade d'un calendrier même approximatif ?

Grivot : c'est le prochain point qu'on va aborder

Q : Tenir compte des spécificités des petits sites soumis à des PPRT. Plus facile de reclasser le personnel des sites qui ferment dans un grand groupe comme Total.

Boisseau : on regardera.

Q : Position du personnel qui souhaite revenir dans le groupe ?

R : On en a déjà parlé, les salariés de Totalgaz peuvent candidater dans les postes comme ceux des autres filiales, pour autant qu'il y ait des possibilités d'accueil, la mobilité n'est pas bloquée.

Bien sûr qu'il y a peu de demandes pour aller chez Totalgaz à cause de l'incertitude actuelle, mais c'est un métier intéressant, on suppose qu'après les clarifications de ce CCE cette incertitude va baisser.

Q : quand sera-t-elle bloquée ?

Boisseau : après la signature de la vente.

Shell n'a pas trouvé de candidat intéressé pour la vente de Butagaz. Donc il ne peut plus vendre pendant un certain temps.

C'est pour cela qu'on a cherché à savoir s'il y avait des candidats intéressés, et on en a trouvé...

Il n'est pas impossible que Shell manifeste à nouveau son intention de vendre l'année prochaine.

Le timing n'est pas par hasard, on préfère vendre maintenant pour trouver le meilleur acheteur (avant Shell).

Q : on ne veut pas apprendre le nom du futur repreneur par la presse.

Boisseau : On pense que les fuites viennent des banques. Il n'y a aucune raison qu'elles connaissent le nom du futur repreneur avant qu'on ne vous le communique. De plus, on a des moyens de pression sur elles.

Si un investisseur est choisi fin juin début juillet, et si tout est simple, la signature pourrait avoir lieu en octobre. Avec un acteur français l'intervention de l'antitrust rajouterait un délai.

Q : on aimerait que le repreneur vienne présenter son offre devant cette instance avant la vente.

Boisseau : on va y réfléchir.

Grivot : Il ne s'agit pas un projet de restructuration mais un projet qui concerne la marche générale de l'entreprise. Les décrets qui s'appliquent (Accord ANI) donnent un délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert, trois si saisine d'un ou plusieurs CHSCT, quatre si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place, et à la fin un avis négatif est censé avoir été rendu. On essaye de se donner le même temps pour les CCE de TMS et de Totalgaz.

On peut proposer aujourd'hui une date pour un CCE début juillet où un éventuel repreneur qui émergerait du lot viendrait présenter son offre. Et à la fin du mois de septembre un CCE de recueil d'avis.

Q : on ne demande pas une expertise au périmètre Total MS, mais que l'expert mandaté par le CE de Totalgaz vienne nous exposer ses travaux et qu'on ait accès à cet expert pour d'éventuelles questions. Donc il faut prévoir une réunion pour cela.

C'est une position commune du CCE. Il peut y avoir un mandatement commun de l'expert avec le CE de Totalgaz, ou bien deux expertises, mais si il y en a une commune, il faut qu'on ait une présentation et qu'on puisse leur poser des questions.

Grivot : une expertise a été demandée par Totalgaz auprès du cabinet Legrand. Mais on ne peut pas faire un mandatement conjoint. On n'est pas opposé à ce que vous ayez une communication de l'expert de Totalgaz à condition que son CCE en soit d'accord. Je ne veux pas créer un précédent duquel vous ne sortirez plus. On donnera accès à l'expert à des interviews avec des personnes de TMS, tant que cela reste dans le cadre strict de sa mission.

Q : On aurait la possibilité de faire une suspension de séance et de contacter les représentants de Totalgaz. On est en contact avec eux, on pense qu'ils vont accepter.

Grivot : fixer un prochain CCE le 2 juillet pour la présentation du candidat.

Remise d'avis le 25 septembre.

+ CCE d'examen du rapport de l'expert de Totalgaz dans les 15 jours qui précèdent, ce CCE ne sera pas présidé par P. Boisseau mais par Odile ou moi-même. Par exemple le 11 septembre.

**Boisseau : on a mis sur l'intranet aujourd'hui un petit texte qui résume la situation. Il lit ce texte :**

*A l'occasion d'un Comité Central Extraordinaire de l'UES M&S et d'un Comité Central Extraordinaire de Totalgaz, qui se sont tenus aujourd'hui, la direction générale de la Branche et les représentants du personnel ont fait le point sur la réflexion menée par le Groupe à propos des perspectives de Totalgaz, filiale dédiée à la commercialisation de GPL en France.*

*Une analyse stratégique approfondie a conduit au projet de cession de Totalgaz lui permettant d'assurer la poursuite de son développement industriel et commercial. Ce projet a été présenté aux instances représentatives du personnel concernées, même s'il n'existe aucune offre ferme à ce stade. Conformément à ses pratiques de gestion sociale responsable, Total sera en particulier attentif aux engagements pris par les candidats potentiels à une reprise, en matière d'emploi et de dispositifs sociaux. Un dialogue a été engagé avec les organisations syndicales sur ces points.*

*De plus, soucieux de garantir la meilleure transition possible, des contrats destinés à assurer la bonne continuité des activités de Totalgaz seraient proposés (supply, stockage, débouchés réseau, outils informatiques). Total informera régulièrement et prioritairement les représentants du personnel de l'évolution du dossier.*

## **9 - Assemblée Générale Mixte de Total SA du 16 mai 2014**

**Par Bernard Butori**

L'assemblée générale annuelle de Total SA s'est tenue, comme à l'habitude, au Palais des Congrès de la Porte Maillot à Paris. Près de quatre mille actionnaires ont demandé une carte d'admission, a déclaré Christophe de Margerie, qui présidait l'assemblée.

Pour former le bureau de l'AG, il est fait appel aux 2 membres présents, disposant du plus grand nombre de voix et ayant accepté de remplir les fonctions de scrutateurs, à savoir : M Christophe Halais représentant le FCPE Total Actionnariat France avec 159 267 841 voix ainsi qu'un représentant du Groupe Bruxelles Lambert avec 80 644 051 voix. M. Patrick de la Chevardière, directeur financier de la société, est désigné comme secrétaire de l'assemblée.

En ouverture de l'AG, sont présents ou représentés ou bien ont exprimé leur vote par correspondance 47 621 actionnaires représentant 1 365 164 986 actions et 60,14 % des droits de vote.

Le **contexte** puis les **résultats** de l'**année 2013** ont été présentés par le Président puis par le Directeur financier. Nous en avons retenu **quelques chiffres clés** :



- 14 % d'amélioration du TRIR
- 2,3 Mbep/j de production
- 119 % de taux de renouvellement des réserves
- 14,3 G\$ de résultat net ajusté
- 15 % de rentabilité des capitaux propres

#### Concernant Total en France en 2013

- 1<sup>er</sup> Raffineur et Pétrochimiste
- 900 000 Clients stations-service par jour
- 43,4 G€ de chiffre d'affaires
- 1,3 G€ d'investissements bruts
- 900 M€ d'impôts et taxes
- 506 M€ de R&D

L'année 2013 a été marquée par une **stabilité des prix du pétrole** (109 \$/b pour le Brent en moyenne annuelle) et du **gaz** (16 \$/Mbtu en Asie, 11 \$ en Europe et 4 \$ aux USA).

Pour 2013, les résultats de Total apparaissent solides, avec un résultat net ajusté de **14,3 G\$** et des rentabilités des capitaux (ROACE) de 14 % pour l'Amont, 9 % pour le Raffinage-Chimie et 16 % pour le Marketing & Services, soit **13 %** au niveau du Groupe ; les points marquants étant :

#### - pour l'Amont :

- Bonne résistance malgré des événements exceptionnels
- Lancement de projets majeurs
- Entrée dans des actifs prometteurs notamment au Brésil

#### - pour le R-C :

- Lancement de la modernisation d'Anvers
- Démarrage de la plateforme Satorp en Arabie Saoudite

#### - pour le M&S :

- Résultats tirés par les marchés émergents
- Amélioration de la performance des Énergies Nouvelles

En 2013, Total a produit **2,3 Mbep/j** (51 % pétrole et 49 % de gaz) avec une **répartition géographique bien équilibrée** de ces productions, à savoir :

- pour le pétrole : 45 % Afrique, 28 % Moyen-Orient, 14 % Europe, 7 % Amérique, 3 % CEI et 3 % Asie-Pacifique
- pour le gaz : 20 % Europe ; 19 % M-O et 19 % A-P, 17 % CEI et 11 % Afrique

L'année 2013 a été marquée par de **nouveaux grands projets** (Fort Hills, Yamal, Egina, Mohon Nord), l'**acquisition de nouvelles ressources** (Libra, Elk-Antelope) et un excellent taux de renouvellement des réserves de 119 %.

Total dispose ainsi de plus de **13 années de réserves prouvées**, de 20 ans de réserves prouvées et probables et de plus de 40 ans de ressources.

Concernant le **Raffinage-Chimie**, le résultat opérationnel net ajusté est en croissance à **1,9 G\$ en 2013** ; avec une marge de raffinage (ERMI) de 18 \$/t (36 \$/t en 2012 et 17 \$/t en 2011) et des marges polymères de 418 €/t (338 €/t en 2012 et 395 €/t en 2011). La réorganisation mise en place a produit 250 M\$, au titre des synergies au lieu de 200 M\$ prévus. La priorité est donnée à nos plateformes intégrées (démarrage de Jubail) et notre exposition en Europe a été réduite par la cession des activités engrais.

Concernant le **Marketing & Services**, qui intègre à présent les Énergies Nouvelles, le résultat opérationnel net ajusté s'est amélioré à **1,5 G\$ en 2013** ; l'activité a été marquée par la poursuite du développement sur les marchés à forte croissance, l'adaptation en Europe, l'offre de produits et services innovants, ainsi que l'amélioration des résultats de SunPower.

L'année 2013 a généré un **cash flow de 31 G\$** (cash flow opérationnel + cessions nettes de 2,4 G\$ + variation de la dette nette qui conduit à un nouveau taux d'endettement de 23 %), qui a permis de financer un **pic**

d'investissements organiques de 28 G\$ et un dividende de 7 G\$ (en hausse au 4<sup>ème</sup> trimestre 2014).

Le premier trimestre de l'année 2014 a dégagé 3,3 G\$ de résultat net ajusté et a été marqué par :

- pour l'Amont (avec un brent stable à 108 \$/b) :
  - le lancement de Kaombo en Angola
  - la participation dans les découvertes majeures de gaz en Papouasie-Nouvelle-Guinée
  - la découverte d'hydrocarbures en Côte d'Ivoire
- pour le R-C :
  - la dégradation des marges en Europe compensées par les plans d'efficacité
- pour le M&S :
  - un environnement défavorable pour le Marketing
  - et un bon trimestre pour les Énergies Nouvelles

Le Président a ensuite présenté les travaux du Conseil d'administration et la politique actionnariale du Groupe :

Le **Conseil d'administration** comprend 4 comités spécialisés, qui travaillent sur des sujets spécifiques pour préparer les décisions du Conseil (en 2013 : 9 réunions du Conseil et 15 réunions des comités) :

Les **missions du Conseil d'administration** sont de :

- déterminer les orientations stratégiques du Groupe et approuver les investissements majeurs ;
  - arrêter les comptes, le budget et la politique financière ;
  - s'assurer du bon fonctionnement du contrôle interne et de la gestion des risques ;
- veiller à la mise en œuvre de la démarche éthique

Le Conseil s'appuie sur quatre comités, aux compétences spécifiques :

- le Comité de **Gouvernance et Éthique** a pour rôle de respecter les meilleures pratiques de place : il propose des modifications de statuts et examine le bilan et priorités de la démarche éthique ;
- le Comité **Stratégique** étudie les orientations à moyen et long-terme du Groupe : il s'intéresse à la transition énergétique et aux scénarios à l'horizon 2035, ainsi qu'à l'analyse des stratégies des principaux concurrents ;
- le Comité d'**Audit** s'assure de la qualité du contrôle interne et de la gestion des risques : il examine les comptes de la société ainsi que la cartographie des risques et le programme de conformité (concernant notamment les mesures pour prévenir la corruption) ;
- le Comité des **Rémunérations** vise à proposer une politique de rémunération incitative et s'intéresse notamment à la performance annuelle du PDG (say on pay) ainsi qu'au plan d'actions de performance (10 000 bénéficiaires).

La **structure actionnariale de Total**, à fin 2013, fait apparaître :

- une répartition géographique dominée par l'Europe : 60,2 % (dont presque moitié pour la France : 28,3 %), suivie de l'Amérique du Nord (30,9 %) et 9,4 % pour le reste du monde ;
- une prédominance des investisseurs institutionnels (87 %), suivis des actionnaires individuels (8,1 % mais quand même 500 000 actionnaires) et des actionnaires salariés (4,9 %).

**Sur les dix dernières années**, compte tenu de l'évolution des cours et du dividende versé, l'action Total a dégagé un **rendement de 8 % par an**.

Le dividende par action a été doublé, de 1,18 € en 2003 à 2,38 € en 2013 ; le prochain acompte trimestriel a été fixé à 0,61 € (+ 3,4 %).

Pour la première fois, la **rémunération versée au PDG**, Christophe de Margerie faisait l'objet d'un **vote consultatif** pour avis (neuvième résolution de l'AG) et a donc fait l'objet d'une présentation. Cette rémunération se compose de :

- un fixe annuel : 1,5 M€ (inchangé depuis 2010) ;
- un variable annuel (au maximum 180 % du fixe ; en 2013, 132 % attribués, soit 1,987 M€) en 2 parties :
  - une partie liée à la performance économique (BNPA, RN, ROE) et représentant 100 % du fixe au

maximum ; en 2013, a été attribué 77 % du fixe, soit 1,162 M€) ;

- une partie liée à la contribution personnelle (critères prédéfinis : HSE, CSR, négociations stratégiques, production, réserves, rentabilité de l'aval) et représentant au maximum 80 % du fixe ; en 2013, 55 % du fixe a été attribué, soit 0,825 M€.
- une rémunération long-terme en actions, liée aux résultats des 3 ans à venir, qui se traduit par l'attribution conditionnelle de 53 000 actions de performance ; leur attribution définitive intervenant en 2016, en fonction de l'atteinte des objectifs de rentabilité (50 % des actions au titre du ROE et 50 % au titre du ROACE).

### Le Président a ensuite tracé les perspectives et la stratégie du Groupe :

A l'horizon 2030, se présente un véritable défi industriel pour satisfaire une **demande mondiale en croissance** de 0,6 % par an pour le pétrole et de 5 % pour le GNL

Quant à **Total**, il prévoit un **accroissement de ses productions** de 2,3 Mbep/j en 2013 à 2,6 Mbep/j en 2015 et environ **3 Mbep/j en 2017**. Les démarrages de production, prévus d'ici 2017, sont à 65 % des projets opérés par Total, sont situés à 45 % dans des pays OCDE et concernent à 70 % des liquides ou des gaz indexés sur le prix du pétrole. La contribution de ces démarrages sera d'environ 50 \$/bep de cash flow opérationnel en 2017.

Le taux de déclin des productions sera en baisse à 3 ou 4 %.

Le programme **d'exploration** pour 2014 comprend plus de 15 puits à forts enjeux représentant un potentiel d'environ 1 Gbep.

Pour le **Raffinage-Chimie**, l'amélioration de la rentabilité devrait se poursuivre : de 6 % en 2010, celle-ci est passée à 10 % sur la période 2011-2013 ; il est visé 11,5 % en 2014 pour atteindre 13 % en 2015.

Pour le **Marketing & Services**, il s'agit de combiner croissance et rentabilité pour atteindre un résultat opérationnel net de 2 GS en 2017. Pour cela, il est prévu :

- l'adaptation en Europe et la croissance en Afrique et au Moyen-Orient
- le développement mondial des activités lubrifiants à forte rentabilité
- le développement de modèles moins capitalistiques
- l'utilisation des marques et de l'innovation comme leviers

Le Président a souligné la nécessité d'une **mobilisation sur la réduction des coûts** et d'un changement d'attitude afin de maîtriser

Le Président a notamment déclaré :

*« L'ensemble de l'industrie doit faire face à une inflation qui est absolument hors norme, historiquement surélevée et définitivement complètement déconnectée de l'inflation que nous connaissons en termes de consommateurs. On ne peut pas continuer sur une hausse de nos coûts de 7 % par an en moyenne, alors que les prix de l'énergie eux-mêmes sont plutôt stables. »*

*« Total, et je l'espère avec le soutien de nos collègues concurrents, s'est lancé dans un vaste plan d'économies, mais économie ne veut pas dire, parce que je sens déjà quelques soucis venir, se faire tout cela sur le dos de nos salariés. Non, c'est clairement sur une maîtrise de nos investissements. Il faut effectivement réapprendre à faire ce que nous faisons à une époque où les prix du pétrole étaient bas et donc nous n'avions pas le choix que de maîtriser nos coûts et puis sur les coûts opératoires clairement surtout avec l'effet de taille lié à l'augmentation de nos productions, réduire ces coûts opératoires qui eux aussi subissent une véritable inflation très souvent supérieure à 2 % ... »*

Il est prévu une **croissance du cash flow disponible** en ligne avec l'objectif de production ; grâce à la croissance du cash flow opérationnel, à la maîtrise des investissements et réduction des coûts opératoires.

La **rentabilité** et l'**acceptabilité** sont les piliers de l'entreprise durable.

*Pour affûter les neurones ... sans prétention !*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1			■						■		■		
2													
3	■						■						
4										■			
5						■			■				
6					■	U	N	S	A	■		■	
7	■	■						■					
8					■	■				■			■
9	■				■		■		■				
10			■										
11				■					■				
12										■			
13								■					

	Horizontalement
1	Lien - Voire - Dette.
2	Halles des ports.
3	Son nom est personne - Varia les tons.
4	Détordue - Tangente.
5	Formations de trois - Noir et blanc - Lien entre deux rives.
6	Prénom breton.
7	Évaluât - Pas blancs.
8	Associé du Yin - Tranche de temps - Comité d'entreprise.
9	Vieux loup - Mina.
10	Mesure pour chinois - Passa le plumeau.
11	Enleva - 1,143 mètres - Petit, petit.
12	Signera pour un peu plus - Soustrait.
13	Iridescentes - Superficiel.

	Verticalement
1	Exploration Production - Régie des transports marseillais - En Somme - Perroquet ou perruche.
2	Guidera - Étendre.
3	Femme tipi - Copain.
4	Devin - Parti Socialiste.
5	Finies - Rémunération.
6	Terres - Unité astronomique - Suit le coq.
7	Étain - A la bonne votre - Avant les autres.
8	De naissance - Rosir.
9	Feintée - Animal à bonnet - Peut mieux faire.
10	Oued marocain - Fils de Noé.
11	Empoisonnement.
12	Subdivision d'un signe astral - A fait son mea-culpa.
13	Fatigantes - Hérétique chrétien.

## Solution avril 2014

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

11 - Courriers reçus et envoyés en mai 2014Courriel envoyé le 14 mai 2014 par Malika Hadj-Boaza (EP/SG/RH/RS) à Bernard Butori (Délégué Syndical Central SICTAME) concernant la fermeture de la boîte mail « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES »

Monsieur le Délégué Syndical Central de l'UES Amont/Holding,

Nous avons été informés par plusieurs salariés de la diffusion le 12 mai 2014, d'un courriel intitulé « *«Personnel» : Projet de réorganisation des activités IT mutualisées»*, à un grand nombre de salariés, depuis l'adresse « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES »

Cet envoi massif, en contradiction avec les dispositions de notre accord du 17 juillet 2008 sur l'utilisation des NTIC par les Organisations Syndicales et les instances représentatives du personnel au sein de l'UES Amont Holding, intervient malgré les nombreux rappels que nous avons opérés notamment lors de notre réunion du 7 février 2013 et plus récemment à un représentant de votre Organisation Syndicale.

Nous vous avons alors alerté sur les conséquences que pourraient entraîner un non respect réitéré des dispositions de cet accord.

En conséquence, nous vous informons de la fermeture de l'adresse « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES » pour une durée de 3 mois à compter de ce jour. A la réouverture de cette adresse, toute nouvelle utilisation contraire aux dispositions de l'accord précité pourra entraîner la fermeture définitive.

Cordialement

Courriel envoyé le 15 mai 2014 par Bernard Butori (DSC SICTAME) à Malika Hadj-Boaza (Directeur des Relations Sociales) en réponse à la fermeture de la boîte mail

Madame le Directeur des Relations Sociales,

Votre courriel ci-dessous est fort surprenant et votre décision de fermer notre adresse « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES », sans aucun échange préalable et possibilité de défense, est tout aussi brutale que surprenante.

De plus cette décision souligne un amalgame inquiétant entre boîte d'entité et boîtes professionnelles personnelles.

En effet, vous dites avoir « *été informés par plusieurs salariés de la diffusion le 12 mai d'un courriel intitulé « «Personnel» : Projet de réorganisation des activités IT mutualisées», adressé à un grand nombre de salariés, depuis l'adresse « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES » ».*

Sur la base de cette information, dont on ne sait par combien de salariés elle vous a été transmise, vous qualifiez cet envoi de « *massif, en contradiction avec les dispositions de notre accord du 17 juillet 2008 sur l'utilisation des NTIC par les Organisations Syndicales et les instances représentatives du personnel au sein de l'UES Amont Holding* ».

Le courriel que vous citez a bien été envoyé le 12 mai.

En revanche, il ne s'agit aucunement d'un envoi massif, en contradiction avec les dispositions de l'accord NTIC. Cet envoi, à caractère personnel, a été effectué auprès de quelques personnes, concernées par la réorganisation IT et désireuses de recevoir nos informations à ce sujet. Qu'une ou deux personnes vous aient retransmis ce courriel, avec ou sans mauvaise intention de leur part, ne saurait justifier la sanction que vous appliquez au titre de l'accord NTIC. A moins que cette sanction ne soit en fait liée au contenu du message (la réorganisation IT) et ne vise à entraver l'action d'information et de conseil du SICTAME-UNSA auprès des salariés concernés par cette réorganisation.

Par ailleurs, pour justifier votre décision et la gravité de la sanction appliquée (3 mois de suspension !), vous faites état de « *rappels opérés notamment lors de notre réunion du 7 février 2013* »

Or nous savons que ces rappels visaient plus particulièrement telle organisation syndicale, dont nous avons pu constater qu'elle a bénéficié et continue de bénéficier d'une mansuétude en la matière, qui fait d'autant plus ressortir la brutalité de la sanction que vous appliquez à l'encontre du SICTAME et de la durée fort surprenante (3 mois !) de cette sanction.

Vous faites état aussi d'un rappel « *plus récemment à un représentant de votre Organisation Syndicale* ». Renseignement pris, je suppose qu'il s'agit du courriel du 14 avril de M. M. Feuillade adressé à M. J.L. Calderoni, sans aucune copie à un quelconque membre de notre syndicat, ce qui dénote le caractère personnel de ce courriel où il était reproché à M. J.L. Calderoni d'avoir utilisé sa boîte professionnelle personnelle pour informer quelques salariés de l'établissement de Pau de la possibilité de répondre à un sondage les intéressant. Il est vrai que, là encore, le sujet concernait la réorganisation IT et que J.L. Calderoni, secrétaire du CHSCT de Pau, considérait comme important d'informer ces salariés ; information qui n'a semble-t-il pas été du goût de la direction d'établissement. .

L'amalgame fait, en l'occurrence, entre la boîte personnelle de J.L. Calderoni et la boîte d'entité SICTAME pour justifier d'une sanction à l'encontre de cette dernière est donc pour le moins surprenant et inquiétant.

Pour toutes ces raisons, nous contestons, de la manière la plus absolue, la décision de fermeture de notre adresse « Holding AMONT-SICTAME-UNSA-UES » ; qui est une atteinte à notre capacité d'expression et aussi d'écoute des salariés qui ne sont donc plus en état de correspondre avec nous par ce canal.

Au vu des éléments ci-dessus, nous vous demandons de ré-ouvrir immédiatement cette adresse et nous réservons, à défaut, d'utiliser tout moyen de droit. Nous pensons que la brutalité et l'unilatéralité d'une telle décision, prise sans aucun dialogue préalable, ne sont pas de nature à favoriser le dialogue social de qualité, dont notre entreprise et ses salariés ont tant besoin.

Comptant sur votre compréhension et en vous remerciant par avance de votre action.

Cordialement

Pour le SICTAME-UNSA, le DSC UES Amont/Holding  
Bernard Butori

Copie du présent courriel est adressée par ailleurs aux Inspecteurs du Travail de Pau et Nanterre.



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



### Comment placer au mieux intéressement et participation ?

Vous avez reçu un courrier de l'employeur, vous informant des montants de votre participation et de votre intéressement au titre de l'année 2013 et des choix que vous pouvez opérer quant à leur utilisation.

A ce courrier, étaient jointes les fiches vous permettant **d'exprimer vos choix de perception et/ou placement** de ces montants, à **renvoyer** d'ici le **30 mai 2014**, ou, le cas échéant les modifier autant de fois que vous le souhaitez, en les saisissant dans l'**application intranet RH2U**, jusqu'au **2 juin 16 h**.

Un courriel RH2U du 2 mai vous a donné l'accès à cette application : <https://rh2u.corp.local> et un lien pour plus d'informations : [http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=3847&cont\\_ident=15190](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=3847&cont_ident=15190)

**La complexité et l'empilement des règles conduisent à attirer votre attention sur certains points, afin que vous preniez vos décisions en meilleure connaissance de cause et au mieux de vos intérêts.**

#### La complexité des principes d'abondements sur trois plans d'épargne

L'intéressement et la participation peuvent être versés indifféremment, en tout ou partie, sur : le PEGT, le PEC ou le PERCO<sup>1</sup>, les versements étant abondés selon les règles propres à chaque plan.

- Les versements se font sur un ou plusieurs des supports de placement, que l'on retrouve dans chaque plan (sauf le fonds d'actionnariat salarié Total Actionnariat France, absent du PERCO).
- Les sommes versées sont bloquées 5 ans sur le PEGT et le PEC et jusqu'à la retraite sur le PERCO, mais il existe des cas de déblocage anticipé, dont notamment l'acquisition de la résidence principale (cf. le site <http://www.amundi-ee.com> qui précise ces cas...).
- La participation peut aussi être versée (en totalité) sur un compte courant bloqué (CCB) rémunéré à 2,62 % minimum<sup>2</sup> par l'employeur, mais ce versement ne donne lieu à aucun abondement.
- L'intéressement et la participation **peuvent aussi être perçus**, en tout ou partie, mais ils sont alors **fiscalisés** (sauf pour le personnel expatrié à la date du versement).

Ceux qui optent pour la perception fiscalisée de l'intéressement et de la participation ont cependant intérêt à en **placer une partie sur les PEGT, PEC et PERCO** pour **recupérer les abondements des différents plans**, en commençant par les **abondements aux taux les plus élevés**, à savoir :

Taux d'abondement	Plan	Tranche de versement	Somme à placer	Abondement récupéré (avant prélèvements sociaux)
300 %	PEGT	1 <sup>ère</sup> tranche	100 €	300 €
300 %	PERCO	« partie fixe »	342 €	1 026 €
100 %	PEGT	2 <sup>e</sup> tranche	200 €	200 €
50 %	PEGT	3 <sup>e</sup> tranche	1 000 €	500 €
50 %	PEC		1 566 €	783 €

Ceux qui sont très contraints financièrement, ont donc tout intérêt à épargner au moins 442 € (100 € sur PEGT et 342 € sur le PERCO) pour récupérer les 1 326 € d'abondement correspondant.

Pour récupérer les autres 1 483 € d'abondement, il faut verser 2 766 € supplémentaires (1 200 € sur le PEGT et 1 566 € sur le PEC). Si vous versez déjà mensuellement au PEC et au PERCO et que vous souhaitez disposer jusqu'à 146,50 € de salaire disponible mensuel additionnel, vous pouvez d'une part cesser vos versements fixes de 16 € sur le PERCO et de 130,50 € sur le PEC et en remplacement verser 342 € sur le PERCO et 1 566 € sur le PEC à partir de votre intéressement ou de votre participation.

<sup>1</sup> PEGT : Plan d'Epargne Groupe TOTAL – PEC : Plan d'Epargne Complémentaire, tous deux, plans d'épargne d'entreprise. Le périmètre du PEC est celui du Socle Social Commun (SSC), bien plus réduit que celui du PEGT, même si ce dernier est loin d'être proposé à l'ensemble des filiales françaises du Groupe. Le périmètre du PERCO (Plan Epargne Retraite COLlectif) est celui du SSC.

<sup>2</sup> Le taux est en fait égal au plus grand du taux annoncé lors du versement et le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMO) publié semestriellement. Ainsi, si vous avez versé en juin 2013 votre participation 2012 (annoncée alors rapporter 2,41 % l'an), elle est rémunérée à 2,62 % pour le semestre en cours. Voir [le site de la direction du Trésor](#).

**Nous attirons dès lors votre attention sur les éléments suivants :**

- pour ceux qui **satorent les versements mensuels fixes de 16 €/mois** soit **192 €/an** sur le PERCO : vous avez intérêt à verser sur le **PERCO 150 €**, pris sur votre participation ou votre intéressement, pour obtenir l'abondement de **450 €**, qui complétera celui de 576 € obtenu par vos versements mensuels ;
- pour ceux qui ne font **pas de versement mensuel fixe** ou ne saturent pas à 16 €/mois sur le PERCO : vous avez intérêt à **verser jusqu'à 342 €** (total de vos versements mensuels fixes sur l'année 2013 et de votre présent versement participation/intéressement) sur le PERCO, pour obtenir l'abondement maximum de **1 026 €** ;

NB : pour tous, ce versement complémentaire participation/intéressement sur le PERCO est possible quel que soit le mode de gestion (autonome ou pilotée ; signalons que, suite aux nombreuses demandes du SICTAME, il n'est plus interdit de passer de la gestion pilotée à la gestion autonome).

- pour ceux qui **satorent les versements mensuels de 130,50 €/mois** soit **1 566 €/an** sur le PEC : vous avez atteint le plafond de 1 566 € et ne pouvez plus rien verser qui sera abondé ;
- pour ceux qui ne font **pas de versement mensuel** sur le PEC ou ne saturent pas à 130,50 €/mois : vous avez intérêt à **verser jusqu'à 1 566 €** (total des versements mensuels sur l'année 2013 et de votre versement participation/intéressement) sur le PEC pour obtenir l'abondement maximum de **783 €**.

**En résumé, pour maximiser les abondements existants, vous devez :**

- ☑ **verser sur le PERCO** : (i) **soit 150 €** de participation ou intéressement, si vous saturez les possibilités de versement mensuel « partie fixe » sur le PERCO (16 €/mois) ; (ii) **soit 342 €** de participation ou intéressement, si vous n'utilisez pas les possibilités de versement mensuel « partie fixe » du PERCO.
- ☑ **verser sur le PEC** : (i) **soit 1 566 €** de participation ou intéressement, si vous n'effectuez aucun versement mensuel sur le PEC ; (ii) **soit le complément à 1 566 €** de participation ou intéressement, si vous versez mensuellement sur le PEC une somme inférieure à 130,50 €/mois ;
- ☑ **verser sur le PEGT** : **1 300 €** d'intéressement ou participation pour récupérer les 1 000 € d'abondement ; ce maximum d'abondement suppose que vous n'avez pas effectué de versement volontaire (hors intéressement/participation) sur le PEGT en 2014.

Le solde de votre intéressement ou participation peut être soit perçu (il est alors fiscalisé) avec la paie de juin, soit placé sur les supports du PEGT ou du PEC (au-delà de la maximisation de l'abondement PERCO, les versements sur le PERCO ne sont pas à privilégier pour les salariés à plus de cinq ans du départ à la retraite, les montants investis dans les PEGT et PEC étant disponibles plus tôt).

**Quelques éléments pour choisir vos supports financiers d'investissement au sein des plans**

Une fois vos versements optimisés dans chacun des plans, vous pouvez vous interroger sur le choix entre les supports financiers proposés. Votre choix dépend évidemment de votre âge, de vos situations familiale et patrimoniale, de vos projets ainsi que de votre profil de risque.

Même si, comme l'écrivent les sociétés de gestion, « les performances passées ne constituent pas un indicateur fiable des performances futures », le tableau suivant rappelle lesdites performances sur des durées différentes, les horizons d'investissement et les niveaux de risque de chaque support financier.

Fonds TOTAL ou CCB	Horizon investissement	Niveau risque (1 faible à 7)	Performances cumulées (avt CSG/CRDS)			
			2013	2011-13	2009-13	2006-13
Actionnariat France (part C)	> 8 ans	7	21,1 %	34,3 %	53,0 %	25,8 %
Actions européennes	> 8 ans	6	17,7 %	35,2 %	102,9 %	61,5 %
Épargne solidaire	> 8 ans	6	21,1 %	26,1 %	70,5 %	ND
Diversifié actions (ISR)	> 5 ans	5	11,7 %	22,5 %	53,4 %	35,0 %
Diversifié obligations	> 4 ans	4	7,7 %	16,7 %	29,0 %	33,3 %
Obligations	> 2 ans	3	2,9 %	17,9 %	25,8 %	40,2 %
CCB <sup>2</sup> (1/4/2009 au 31/3/2014)	= 5 ans				24,4 %	
Monétaire	> 2 mois	1	0,2 %	1,8 %	3,4 %	15,2 %

**Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir**, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL à la section syndicale de votre entreprise, ou bien à Paris/La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou à Pau : Bureau F16 CSTJF ; ou téléphonez-nous au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris ; au 05.59.83.64.83 à Pau

NOM.....Prénom..... Lieu de travail : ..... Tél. : .....

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