



# LES CAHIERS DU SICTAME

## Juin/Juillet 2014

### SOMMAIRE

* L'éditorial.....	Page	2
* La vie des sections		
Retraités.....	Page	4
Paris UES Amont.....	Page	7
Pau UES Amont.....	Page	14
Total Raffinage Marketing Aval (Michelet et Spazio).....	Page	17
* CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 4 juin 2014.....	Page	25
* CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 9 juillet 2014.....	Page	28
* CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 25 juillet 2014.....	Page	32
* Réunion de présentation d'UGI (société mère d'Antargaz) le 16 juillet 2014.....	Page	33
* L'oncopôle de Toulouse.....	Page	36
* Commission Paritaire de l'IG-CREA du 19 juin 2014.....	Page	37
* Divertissement du cruciverbiste.....	Page	39
* Courriers envoyés en juin/juillet 2014.....	Page	41
* Tracts distribués en juin 2014.....	Page	43

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

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

### Piqûre de rappel

En 2017, c'est demain, on recalculera la représentativité nationale des organisations syndicales, c'est à dire leur capacité à négocier et à conclure des accords :

- au niveau des branches professionnelles d'une part, et
- au niveau national interprofessionnel d'autre part.

Aussi, il est plus que nécessaire de préciser ce qu'est l'UNSA et qui mieux que son Secrétaire général pour le faire ?

Voici donc, sous sa plume, un extrait de "3 Questions à Luc Bérille" paru dans le Journal de la FESSAD-UNSA de janvier 2014.

« L'UNSA fière de son slogan : « Libres ensemble » qui traduit l'autonomie qui caractérise le fonctionnement de l'UNSA.

Ce principe du respect de l'autonomie n'a rien d'un mythe, nous le faisons vivre quotidiennement depuis vingt ans que l'UNSA existe.

Tout syndicat UNSA a la garantie que, sur son champ propre d'intervention, c'est bien lui qui, en relation avec ses adhérents et les personnels :

- déterminera ses revendications, ses actions,
- mènera les négociations, et
- décidera, en cas d'accord, s'il le signe ou non.

Bien sûr, parce que le syndicalisme, c'est la solidarité, il pourra trouver, s'il le souhaite, conseil et soutien auprès de sa fédération ou de l'union interprofessionnelle mais, au bout du compte, c'est lui qui décidera en toute autonomie.

Quant aux dossiers sur lesquels les salariés de l'entreprise ne peuvent agir seuls car ils sont communs à tous les salariés (politique générale de l'emploi, fiscalité, protection sociale, etc.), c'est le niveau interprofessionnel qui prend le relais. C'est alors l'outil le plus efficace pour faire avancer les choses, sur la base de mandats élaborés avec l'ensemble de nos composantes.

L'UNSA s'est fixé un objectif qu'elle a baptisé « Ambition 2017 » : celui de devenir représentative dans un plus grand nombre de conventions collectives encore et de gagner ainsi sa représentativité nationale.

- c'est ambitieux : cela nécessite de doubler nos voix et nos implantations.
- mais c'est réaliste car le projet syndical de l'UNSA répond à une aspiration d'une partie importante des salariés.

*Bref, autant de raisons pour développer l'UNSA et donner davantage de poids à sa conception d'un syndicalisme utile aux salariés.*

*Luc Bérille (Secrétaire général de l'UNSA) »*

FESSAD : Fédération des Syndicats de Services, Activités diverses, Tertiaires et Connexes.

## Y a-t-il un pacha dans le château ?

Hier, certains s'étaient interrogés lorsque le chef timonier d'alors avait laissé aller le bateau sur son erre au beau milieu des écueils.

En ces temps troublés, les échanges entre le commandant de bord et les syndicalistes étaient d'un niveau élevé sur l'échelle de Beaufort car il fallait ferrailer dur pour sauver le maximum de meubles !

Mais le pacha, enfermé dans sa vigie, tenait fermement la barre pour pouvoir naviguer encore quelques miles sans s'embarrasser ni des élus syndicalistes, ni des représentants de l'Etat " ?

Tenez, pour illustrer ce propos, je risque une anecdote :

« Lors d'un comité de groupe Elf, une organisation syndicale se réclamant de l'encyclique Rerum Novarum s'est laissée aller à dire qu'il valait mieux être capitaine d'industrie que banquier ou énarque pour conduire le tanker pétrolier !

Quoi, une mutinerie à bord !

Ces outrecuidants se rebiffent, les sermons étant stériles, punissons-les ! Et voici nos collègues, nos amis, condamnés aux fers, en fond de cale et, à chaque réunion, le dit PDG saluait fort civilement tous les membres qui y siégeaient sauf nos collègues mutins. Ils sont passés à deux doigts du port de la cilice ! »

Et ben na, sans doute une "patron attitude !"

Aujourd'hui, d'aucuns se demandent s'il y a un pacha dans le gaillard d'avant ou d'arrière, c'est selon !

Les collaborateurs d'aujourd'hui sont tracassés d'apprendre que nos amis de Doha injectent de plus en plus de riyal qatari dans les tuyaux de Total (même si ce sont des dollars), jugez plutôt :

- le 10/06/2013 : le Qatar annonce que sa participation au capital de Total avoisine les 5 % (4,8 d'après les experts),
- le 27/12/2013 : le Qatar annonce que Qatar Petroleum International (QPI) entre dans le capital de Total E&P Congo à hauteur de 15 %,
- QPI annonce 20 % de participation sur un projet avec Total E&P Mauritania sur 2 blocs,
- etc.

Damned, mais où va Total ?

Ces collaborateurs anxieux se demandent s'ils ne vont pas être délocalisés de la Tour Coupole à l'Aspire Tower ? Sans doute craignent-ils de vivre dans l'espèce de smog qui, de temps à autre, baigne le sommet de cette tour qui culmine à 318 mètres et domine de 139 mètres la tour de Courbevoie et trouble la lisibilité de l'avenir de tout un chacun.

Mais que voici, que voilà, que de petits encarts dans la presse régionale et nationale (et même une vidéo sur la toile) nous relatent un fait saillant :

« L'escarmouche entre un député pyrénéen de la vallée d'Aspe et le PDG de Total. En effet, lors d'une rencontre, dans une salle de l'Assemblée nationale, où la commission des affaires économiques d'icelle procédait à l'audition du patron du groupe pétrolier, le climat des échanges s'est révélé plus tonique (encore l'échelle de Beaufort) qu'à l'accoutumée et les parlementaires ont été surpris qu'un PDG d'une entreprise nationale puisse décider de ne plus leur répondre ! »

Mais voilà que du coup, les collaborateurs sont rassérénés, il y a bien un pacha dans le gaillard !

Et un pacha qui tient fermement la barre en navigant sans s'embarrasser ni des élus syndicalistes qu'il ignore la plupart du temps ni d'un élu de la Nation qu'il veut ignorer !

Et ben na ! Pas de discrimination, c'est la 'patron attitude', une vieille coutume patronale, semble-t-il !

Demain, y aura-t-il un amiral issu du corps<sup>1</sup> (Polytechnique, Mines) dans le gaillard ?

Cette idée d'un chef ayant le bon label hantera à nouveau, comme au début de la SNPA, les coursives et les entreponts du bâtiment.

Pourquoi ?

Parce que, entre autres, le mouton noir<sup>2</sup> clame dans les médias qu'il faut sortir les entreprises de l'énarchie<sup>3</sup> !

Bon, pas de patron énarque, c'est d'accord.

Mais toujours un amiral qui tient bon la barre du vaisseau en :

- veillant, du haut de la hune, à ce que son escorte de l'état-major soit efficace et lui permette de contrecarrer immédiatement des manœuvres sournoises de remorqueurs qui voudraient touer notre bateau dans des eaux qui ne nous sont pas favorables,
- faisant confiance à ses partenaires sociaux qui ne manqueront pas de faire retentir la corne, de brume si besoin est ! Ça, c'est un scoop !

Et ben na, ce n'est plus la "patron attitude" d'antan ! Faut bien rêver !

A suivre ...

<sup>1</sup> : Le label : Polytechnique + Mines, le Groupe a bâti sa renommée avec ces ingénieurs issus du corps et les énarques en étaient quasiment absents de S.N.P.A. et Elf (création de l'ENA en 1945 par Charles de Gaulle)

<sup>2</sup> : Loïk le Floch Prigent « Le retour du mouton noir », interview de Marjorie Paillon dans l'Envers de l'Echo. Un des tous premiers PDG à ne pas être issu du corps, ce surnom lui a été donné par le Président François Mitterrand.

Il faut, dit-il, des gens qui vivent le produit et donc, il faut utiliser des ingénieurs, des techniciens, formés dans nos écoles techniques mais pas des gens formés pour la haute administration. Ces gens compétents et motivés se battront partout où cela vaut le coup de défendre un produit car l'économie ne pourra redémarrer qu'avec une industrie florissante

<sup>3</sup> : Pour information, je citerai la conclusion qui se dégage de l'enquête annuelle, publiée dans le Monde et Valeurs actuelles, menée par l'Institut Opinionway et le Centre de Recherche Politique de Sciences PO, intitulé "Baromètre de la confiance politique" : « Les Français ne veulent plus être gouvernés par les énarques » et, par extension on peut rajouter que les entreprises non plus !

## 2 - VIE DES SECTIONS

### 2.1 - Retraités

#### Signature de la convention d'objectifs et de gestion de la caisse de sécurité sociale des mines

par Jean-Claude BREGAIL

**Régime minier.**

**Communiqué du Ministère des Affaires sociales et de la Santé du mardi 22 Juillet 2014 :**

*Cette signature honore l'engagement pris par François Hollande, alors candidat, de maintenir le régime minier jusqu'au dernier affilié. Elle vient couronner un long processus de concertation, auquel le gouvernement a étroitement associé les élus et les fédérations minières.*

**Marisol Touraine**, ministre des Affaires sociales et de la Santé, **Christian Eckert**, secrétaire d'État chargé du Budget, **Alain Vasselle**, président du Conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), et **Michel Bonin**, directeur de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), ont signé ce jour la convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2014-2017.

« C'est un moment tout à fait important que la signature de cette convention d'objectifs et de gestion entre l'État et la caisse nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM). Important, car cette COG est l'aboutissement d'un chemin que nous avons parcouru ensemble. Elle est le fruit d'un travail collectif qui a associé,

durant plus de deux ans, le gouvernement, les élus, les représentants des assurés et des salariés du régime minier.

Il y a près de trois ans, la majorité précédente adoptait un décret qui mettait fin au régime minier, en prévoyant son transfert total au régime général avant le 31 décembre 2013. Cette décision était brutale dans sa méthode. Elle avait été prise au cœur de l'été, sans concerter ni les représentants des assurés et des salariés du régime minier, ni les élus.

Dans le même temps, cette décision n'était pas acceptable sur le fond, car elle ne prenait pas en compte les spécificités des territoires et de leurs populations.

Elle tournait le dos à l'histoire même des bassins miniers, celle des générations de mineurs qui y ont travaillé dans les conditions que l'on sait.

Des générations de mineurs qui se sont mobilisées pour notre pays aux heures difficiles de son histoire, pendant l'Occupation, puis pendant la « bataille du charbon ». La décision du gouvernement précédent occultait aussi la singularité de ce régime. Un régime précurseur du modèle français de protection sociale qui traduit la reconnaissance de la Nation à l'égard des mineurs. Cette mesure, enfin, ne tenait pas compte des besoins des mineurs et de leurs familles : des travailleurs qui, après une vie de labeur, ne « peuvent parfois plus arquer, plus avancer », comme le décrivait Pierre Mauroy. Beaucoup d'entre eux connaissent ainsi une situation de santé moins bonne que le reste de nos concitoyens et ont besoin d'une offre de soins, d'accompagnement et de prévention spécifique.

**I/** Pour toutes ces raisons, dès notre arrivée aux responsabilités, nous avons affirmé que le régime devait vivre et garantir les droits de ses affiliés jusqu'au dernier mineur.

Sans attendre, nous avons donc décidé un moratoire sur la mise en œuvre de ce décret et nous avons demandé à Jean Bessière de mener une concertation avec les organisations syndicales de mineurs et les élus locaux.

Ensuite, en mars 2013, nous avons abrogé l'article 80 du décret qui prévoyait le transfert du régime minier.

Notre refus de liquidation du régime minier n'est pas synonyme d'immobilisme. Nous ne méconnaissions pas que le régime minier devait évoluer pour tenir compte de l'évolution de sa population.

**II/** C'est pourquoi nous avons décidé de reprendre l'ouvrage, dans la concertation, en instituant une instance de concertation stratégique, à laquelle vous avez tous participé, autour de Philippe Ritter, afin d'accompagner ces évolutions.

C'est ce travail collectif qui a permis de préparer cette convention d'objectifs et de gestion : celle-ci consacre nos engagements et redonne une perspective et un avenir au régime minier.

Le premier de ces engagements, c'est que les droits sociaux des anciens mineurs seront préservés jusqu'au dernier affilié du régime. Il s'agit d'un engagement de la collectivité nationale tout entière à l'égard de la corporation minière.

Maintenir les droits, ce n'est pas maintenir inchangée l'organisation retenue pour en assurer la gestion. Les fonctions assurantielles seront transférées en 2015, la COG le prévoit. Mais je serai particulièrement attachée à ce que ce transfert se fasse dans le respect des droits des personnels transférés. Je veillerai également à ce que la qualité de service ne soit pas dégradée et qu'il n'y ait aucune rupture de prise en charge pour les assurés du régime minier. C'est un point auquel les représentants des assurés sont très attachés et j'y serai particulièrement vigilante.

À cet égard, la concertation avec les représentants des assurés nous a conduits à préciser que les assurés du régime minier continueront, dans le cadre du transfert, à bénéficier de la proximité nécessaire dans leurs relations avec leur régime : la CAN veillera à ce que les affiliés puissent, en fonction du contexte et des ressources disponibles, bénéficier d'un relais d'information et de conseil pour garantir le bon accès aux droits et aux prestations du régime ; ces relais pourraient également être mutualisés au sein des points d'accueil relevant de l'A.N.G.D.M.

**III/** La perspective et l'avenir du régime minier résident dans les ambitions que nous portons collectivement pour l'offre de santé du régime.

Cet avenir, ce n'est pas la liquidation tentée par le gouvernement précédent.

Ce n'est pas non plus une inertie qui ne servirait ni l'offre de santé ni la population minière. Cette population a vieilli : il est donc impératif de répondre à leurs nouveaux besoins en apportant des réponses adaptées.

Le réseau d'établissements et de services représente un patrimoine commun à l'ensemble des mineurs. Il présente des atouts qui lui permettent de répondre à plusieurs objectifs de la stratégie nationale de santé : accessibilité financière des soins grâce aux tiers payants ;

- présentation d'une offre intégrée et pluridisciplinaire, conjuguant soins et
- accompagnement social dans une logique de parcours.

Ce patrimoine, il faut donc le valoriser. C'est pourquoi la partie de la COG relative à l'offre de soins fixe deux grandes orientations :

- La première, c'est de ramener l'offre de soins à l'équilibre par l'amélioration de la gestion et la recomposition de l'offre de santé. C'est la contrepartie du soutien financier que nous avons apporté au régime minier, dans les lois de financement de la sécurité sociale pour 2013 et pour 2014, en permettant des avances financières du régime général au régime minier ;
- La seconde orientation vise à moderniser et à adapter cette offre pour qu'elle réponde mieux aux besoins de santé des populations dans les territoires.

Ces deux orientations sont indissociables : c'est parce qu'elle répondra mieux aux besoins des populations que l'offre du régime minier reviendra à l'équilibre.

Dans le même temps, l'offre de santé du régime minier doit apporter aux populations minières, avec ses ressources spécifiques, ce que nous souhaitons apporter à toute la population avec la stratégie nationale de santé.

- une organisation des soins simplifiée, décloisonnée et centrée autour du médecin traitant, organisée selon une logique de parcours,
- en mettant à profit la richesse de l'offre : centres de santé, pharmacies, établissements de santé, EHPAD, services d'aide à domicile et services de soins infirmiers à domicile ;
- une offre de santé ancrée dans les territoires, en nouant des partenariats et en construisant des complémentarités. Les Agences régionales de santé auront pour mission d'organiser ces partenariats et ces complémentarités, et à cet égard le projet médical de Moselle

Est illustre notre souhait d'associer les établissements du régime minier à d'autres structures pour développer des parcours de soins décloisonnés pour les patients :

- une offre où la prévention et l'éducation à la santé seront plus développées,
- pour répondre au défi du vieillissement et réduire les inégalités sociales de santé.

Telle est la feuille de route que nous donnons, avec la COG, à l'offre de santé du régime minier.

Nous avons entendu le souhait que le régime minier puisse relever ces défis dans des conditions équitables, et notamment la préoccupation que constitue l'avenir des pharmacies minières. C'est pourquoi nous avons complété la COG pour nous engager à réfléchir à une « ouverture raisonnée » des pharmacies minières aux assurés d'autres régimes. Cette ouverture pourrait s'organiser dans des circonstances très précises, caractérisées par une absence d'offre locale ou une densité insuffisante selon les règles d'installation des officines.

- Cette réflexion s'inscrit dans le droit fil des orientations du gouvernement pour l'offre de santé du régime minier, puisqu'il s'agit de permettre aux pharmacies minières de continuer à apporter des ressources au régime et de répondre à des besoins de santé sur le territoire.
- Cette réflexion témoigne, s'il en était besoin, de notre volonté de donner un avenir à l'offre de santé du régime.

### ***Mesdames et messieurs,***

Cette convention d'objectifs et de gestion est donc une COG de transformations importantes pour le régime et pour la CANSSM.

Nous avons souhaité que ces transformations ne remettent pas en cause les droits des salariés. C'est pourquoi, avec l'article 30 de la loi de 7 financement de la sécurité sociale, nous avons défini les conditions permettant de garantir les droits des salariés qui seraient transférés vers d'autres employeurs. Ces salariés pourront donc choisir entre le maintien de leur convention collective et le passage vers la convention collective de leur nouvel employeur. Dans ce cas, ils pourront bénéficier d'une indemnité compensant les avantages en nature dont ils bénéficieraient.

Il s'agit d'une avancée majeure, et la COG la traduit.

La dynamique de concertation que nous avons restaurée depuis plus de deux ans n'a pas vocation à s'arrêter avec la conclusion de la COG. Cette relation de confiance doit être préservée.

C'est pourquoi la COG prévoit une concertation renforcée avec les fédérations nationales des mineurs, en précisant ce qui concerne les modifications règlementaires.

Ainsi, pour assurer le suivi de cette COG, une commission sera installée et permettra de poursuivre le dialogue initié. Elle impliquera chacun dans la recherche des moyens de la pérennité du régime minier. Les fédérations nationales de mineurs siègeront au sein de cette commission de suivi, dont la composition pourra s'inspirer de l'Instance de Coordination Stratégique.

Je vous remercie. »

## 2.2 - PARIS UES AMONT

### 2.2.1 - Délégués du Personnel du 24 juin 2014

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

#### **Changements de contrat de travail**

Certains salariés Total SA concernés par la réorganisation des activités IT et pour lesquels la direction tente d'imposer un changement de contrat travail pour un contrat Total Global Services, vont bientôt être bénéficiaires de la prime pour 35 ans d'ancienneté. Quel impact aura le changement d'employeur sur cet évènement ?

#### **Réponse :**

Les salariés qui rejoignent la société TGS conservant leur ancienneté d'une part, et les notes d'administration applicables à Total SA étant également applicables à TGS d'autre part, la prime d'ancienneté sera versée dans les conditions fixées par la note d'administration concernée :

([http://mediagr.p.local/DRH/DRH\\_RH/media/01\\_Francais/DISPOSITIFS\\_SOCIAUX/Rubriques/Fichiers/Primes\\_anciennete.pdf](http://mediagr.p.local/DRH/DRH_RH/media/01_Francais/DISPOSITIFS_SOCIAUX/Rubriques/Fichiers/Primes_anciennete.pdf))

#### **Publication de l'indice de revalorisation des droits CREA**

Suite à la réponse à la question DP n°2 de mai 2014 issue de la CFTC indiquant le coefficient de revalorisation CREA, les élus SICTAME-UNSA demandent à l'employeur où est diffusée de manière publique et accessible à tous les intéressés (notamment les salariés bénéficiant de la CREA) la revalorisation annuelle des droits CREA.

#### **Réponse :**

Seuls les dispositifs de retraite supplémentaire en vigueur (non fermé) sont en ligne sur l'intranet. La CREA est un des régimes fermés du Groupe limité à certaines populations et sociétés.

Les sociétés communiquent sur l'évolution du taux de revalorisation des droits potentiels CREA par les supports qui leur paraîtront les plus adaptés.

Pour une question particulière les salariés concernés s'adressent à leur correspondant retraite, qui si nécessaire fera suivre aux services de l'IG-CREA en charge de la gestion administrative du Régime CREA.

#### **Nouvelles conditions tarifaires de locations d'automobiles**

Les tarifs de location Europcar et Hertz (pour 24 mois, du 1/4/2014 au 31/3/2016) sont désormais disponibles sur l'intranet :

[http://mediagr.p.local/DRH/DRH\\_RH/media/01\\_Francais/VIE\\_PRACTIQUE/Rubriques/Fichiers/Tarifs\\_France\\_Hertz\\_Europcar.pdf](http://mediagr.p.local/DRH/DRH_RH/media/01_Francais/VIE_PRACTIQUE/Rubriques/Fichiers/Tarifs_France_Hertz_Europcar.pdf).

Sur le fond, les questions sont les suivantes :

- Le tarif est applicable à partir du 1er avril 2014 : or, le contrat antérieur avec Europcar (d'apparence plus cher) expirait au 30 avril 2014. Sur quelle base tarifaire, les locations débutées au mois d'avril ont-elles été calculées par Europcar ?

#### **Réponse :**

Les nouveaux tarifs sont applicables depuis le 1er mai 2014 jusqu'au 30 avril 2016.

- Alors que pour Europcar sont mentionnés deux codes, l'un pour location professionnelle, l'autre pour location personnelle, n'est mentionné qu'un seul code « location personnelle » pour Hertz : les tarifs Hertz pour location professionnelle sont-ils distincts de ceux pour location personnelle ?

#### **Réponse :**

Les tarifs Hertz applicable à titre professionnel et personnel sont les mêmes (attente d'un code Hertz complémentaire).

- Les deux loueurs mentionnent que le service carburant (refueling) est inclus dans le tarif : l'employeur pourrait-il préciser la nature de ce service (jusque là payant) ?

**Réponse :**

Refueling Taxe = Service « mettre du carburant » (gratuit dans nouveaux contrats).

- Pour chaque loueur, quel est le délai d'annulation d'une réservation pour ne pas à avoir à supporter les frais de réservation non annulée (no show) ? Ces frais sont-ils soumis à la TVA ?

**Réponse :**

No Show : Nous pouvons annuler le jour même.

- Les tarifs des conditions particulières et des remises sont-ils indiqués hors taxes ou TTC ?

- Pour chaque loueur, quels sont les frais de traitement administratif des dommages TTC (s'ajoutant à la franchise) en cas d'accident ou de vol du véhicule ? Ces frais ne sont généralement pas couverts par les assurances complémentaires incluses dans les cartes de paiement.

- Quels sont les frais TTC de traitement des procès-verbaux ?

**Réponse :**

Tous les tarifs et frais sont indiqués hors taxes (cela est précisé dans le tableau) il faut y ajouter la TVA de 20 %, sauf pour les franchises qui ne sont pas assujetties à la TVA.

Pour info : Frais de traitement dommages = 50 € HT chez Hertz et 41,80 € HT chez Europcar.

- Existe-t-il un supplément Corse ? Si oui, dans quelles conditions et quel est son montant TTC ?

**Réponse :**

Supplément Corse : Europcar = 20,90 € / location et Hertz = 5,02 € / jour de location.

- Y a-t-il un supplément pour vol ou train retardé ? Si oui, quel en est son montant TTC ?

**Réponse :**

Oui il y a un supplément en cas de prise tardive du véhicule après horaires d'ouverture de l'agence : 25 € pour Hertz et Europcar.

- L'assistance est-elle incluse dans les prestations d'assurances prévues au contrat ?

**Réponse :**

Oui il y a une assistance comprise par les loueurs (assistance 24h/24).

- Les assurances bris de glace et pneumatiques sont-elles incluses dans les tarifs indiqués ?

**Réponse :**

Les assurances pneumatiques et bris de glaces sont bien comprises.

- Hertz accorde un rabais de 1 € de remise par location (hors taxes ou TTC ?) lors d'un ebooking Ulysse / Amadeus, ceci signifie-t-il que les locations personnelles peuvent être effectuées par ces outils ?

**Réponse :**

Les locations personnelles ne peuvent pas être effectuées via e-booking.

Sur la forme, ce document doit avoir un format pratique et lisible (facile à transporter en déplacement - pas seulement automobile), ce qui était le cas de la version précédente (feuille A4 RV), mais pas de la dernière version faite pour tenir une seule page A4, multipliant les chiffres et omettant certaines informations comme celles demandées ci-dessus.

- La taille des caractères fait que leur lisibilité est faible alors que beaucoup d'espace est perdu (larges marges, multiplicité des titres Hertz et Europcar).

- Il y a surabondance de montants pour Europcar, alors qu'en fait les tarifs de très nombreuses lignes devraient être fusionnées : catégories X/C, G/D/N Renault Scenic, N Grand Picasso/T/E, I/Q en mentionnant, à l'instar des années précédentes, les quelques types de voitures. Ces types de voitures sont d'ailleurs non engageants puisque le loueur attribue le véhicule en fonction de la disponibilité.

- La mise en vis-à-vis des tarifs de location d'utilitaires d'Hertz et d'Europcar simplifierait également la lecture. L'employeur pourrait-il modifier la présentation de ce document peu lisible, contenant des redondances et non exhaustif, sachant que les documents des années antérieures étaient exhaustifs et clairs ?

**Réponse :**

La version du tableau « Tarifs Location véhicule France », actuellement disponible sur l'Intranet, est une version provisoire.

La version définitive est en cours d'élaboration, elle reprendra tous les éléments mentionnés habituellement, éléments indispensables à la vérification des factures. De plus elle aura le même format « imprimable » que le tableau des années précédentes.



### Communication sur le Comité européen

A l'occasion de la réunion du Comité européen du 3 juin, l'employeur a organisé une campagne de promotion du Comité européen avec force publication

([http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=1280&cont\\_ident=15275](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=1280&cont_ident=15275)).

Le document promotionnel dédié

([http://mediagr.p.corp.local/DRH/DRH\\_RH/media/01\\_Francais/DISPOSITIFS\\_SOCIAUX/rubriques/Fichiers/paquette-Le-Comite-Europeen.pdf](http://mediagr.p.corp.local/DRH/DRH_RH/media/01_Francais/DISPOSITIFS_SOCIAUX/rubriques/Fichiers/paquette-Le-Comite-Europeen.pdf)) cite le président directeur général :

Que signifie « la plus haute instance de représentation du personnel » ?

En quoi le Comité européen fait participer le personnel aux décisions de l'entreprise ?

D'autres instances, « moins hautes » qui ont pourtant, elles, une capacité d'action juridique vis-à-vis de l'employeur, ne peuvent pas contribuer aux décisions de l'entreprise et ont pour seules vocations à être informées et de donner un avis consultatif.

Le Comité européen serait-il désormais perçu comme un premier pas vers la cogestion ?

#### **Réponse :**

Un Comité Central d'Entreprise est une instance de représentation du personnel d'un niveau plus élevé qu'un Comité d'établissement.

Un Comité de groupe est une instance de représentation du personnel d'un niveau plus élevé qu'un Comité Central d'Entreprise car il regroupe des représentants du personnel issus de plusieurs Sociétés ou UES d'un groupe et traite de sujets relevant d'un périmètre plus large.

L'appréciation de ce niveau est liée au périmètre de compétence de l'instance.

Le Comité Européen est effectivement la plus haute instance de représentation du personnel du Groupe du fait de son périmètre de compétences qui dépasse les périmètres nationaux au sein de l'Europe.

Les projets transnationaux sont présentés aux membres du Comité Européen. Le dialogue et les échanges de vues qui interviennent à cette occasion entre les représentants du personnel et la Direction du Groupe à ce niveau relèvent bien d'une participation aux projets et décisions de l'entreprise en permettant in fine une expression d'avis du Comité Européen. Dans plusieurs dossiers, certains des vœux exprimés par le Comité Européen ont reçu un accueil favorable.

**NDLR :** Plutôt que de dire instance « la plus haute », terme utilisé par la direction pour qualifier le Comité Européen mais qui a le tort d'induire une notion de relation hiérarchique qui n'existe pas de fait, nous préférons parler d'instance au « périmètre le plus large ».

### Éventuelles remontrances exercées par la direction générale à des organisations syndicales

Des rumeurs indiquent que, suite au vote négatif du Conseil de surveillance du fonds Total Actionnariat France aux deux résolutions de l'Assemblée générale d'actionnaires du 16 mai 2014 visant (i) le prolongement de l'âge limite du directeur général (résolution adoptée à 87,4 % des voix) et (ii) le renouvellement du mandat d'administrateur de M. Paul Desmarais (adoptée seulement à 50,3 %), certains coordinateurs syndicaux auraient subi de copieuses remontrances de la direction générale du Groupe.

De telles pressions, qu'elles existent ou non, sur les organisations syndicales et sur les représentants du personnel sont-elles acceptables ? Dans une telle situation, que doivent faire les salariés concernés ?

#### **Réponse :**

La Direction considère qu'elle n'a pas à apporter de réponse à des rumeurs.

Et parler d'une rumeur, c'est parfois la faire naître.

### Communication de l'employeur des fonds d'épargne salariale

Sont désormais disponibles sur l'Intranet des fiches synthétiques descriptives ([http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub\\_ident=3847&cont\\_ident=15273](http://drh.corp.local/publish/templates/index.asp?rub_ident=3847&cont_ident=15273)) pour les différents fonds du PERCO.

Y sont systématiquement présentées les performances historiques sur au plus 5 ans desdits fonds, quelle que soit la durée minimale recommandée de leur détention. Or, cette durée de 5 ans est incohérente pour les fonds comme Total actions européennes, Total épargne solidaire, et Total diversifié à dominante actions fonds ISR puisque les durées minimales de détention sont respectivement de 8, 8 et strictement supérieure à 5 ans.

Pourquoi pour ces fonds, les performances sur des durées plus longues ne sont-elles pas communiquées ? Pour les deux premiers fonds, s'agirait-il d'éviter de présenter l'impact du krach de 2008 ?

#### **Réponse :**

La Direction prend note de cette demande. Les fiches pédagogiques des fonds Total Actions Européennes, Total Epargne Solidaire et Total Diversifié à Dominante Actions vont être prochainement modifiées afin que la performance sur l'horizon de placement recommandé soit indiquée.

#### **Utilisation de tickets restaurants par les prestataires**

La question DP n°24 d'avril 2014 indiquait qu'Eurest n'acceptait pas les tickets restaurants présentés par les prestataires de Total à Coupole. L'employeur répondit être « dans l'attente d'une réponse ».

Qu'en est-il pour Coupole et les autres restaurants des sites de La Défense gérés par Eurest ?

#### **Réponse :**

Sur les sites de Coupole, Michelet et Spazio les structures sont de R.E. Pour des raisons fiscales, nous ne pouvons y accepter les chèques restaurant. Par contre les structures R.I.E., dans lesquelles Total a accès, acceptent les chèques restaurant et accueilleront avec plaisir nos prestataires.

#### **Programme Culture coûts**

Le secrétaire général du Groupe est chargé du programme Culture coûts pour l'ensemble de la Holding. Deux personnes ont été désignées : l'une pour le Secrétariat général, l'autre pour la direction Financière.

Qui est responsable de ce programme pour la direction Trading Shipping ?

Les directions rapportant directement au président directeur général (Communication, Juridique, Scientifique, Stratégie et Intelligence économique) semblent exemptées de ce programme. Si tel n'est pas le cas, qui sont les personnes responsables à ce périmètre ?

#### **Réponse :**

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel. Pour mémoire, le programme de la mission « Culture coûts » a été abordé en CE le 30 avril dernier.

### **2.2.2 - Délégués du Personnel du 10 juillet 2014**

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

#### **Critères de l'employeur de recevabilité des questions DP**

A la question DP n°1 de mai 2014 (des élus CFDT), l'employeur a répondu « A fin avril il y avait 3 273 individualisés dans les sociétés Total SA et Elf EP ». Afin de donner un sens à ce chiffre isolé, les élus SICTAME-UNSA demandaient à la question DP n°1 de juin le nombre de salariés d'indice supérieur ou égal à 460 et la part de salariés d'indice 460 et 560 dont le salaire est individualisé. A cette dernière question, l'employeur se contenta de répondre « Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du personnel ».

Pourquoi l'employeur répond-t-il à une question et refuse-t-il ensuite de répondre à une question connexe à la première ?

Dans l'absolu, de la compétence de quelle instance cette question relèverait-elle ?

#### **Réponse :**

Ces questions sont à poser dans le cadre de la NAO.

#### **Primes et augmentations des salariés en dernière année de travail**

Un cadre individualisé à quelques mois de son départ en retraite a été choqué de recevoir comme explication de sa hiérarchie que d'après la RH, s'il n'avait pas eu de MSI, c'était à cause de son départ imminent à la retraite et que, dans ce type de situation, il n'y a pas d'augmentation individuelle quelsqu'aient été les résultats de son travail au cours de l'année passée. La date annoncée de départ à la retraite peut-elle avoir une influence quelconque sur les MSI ?

#### **Réponse :**

Concernant l'application des MSI aux cadres individualisés, l'instruction de revalorisation salariale faite aux managers est, sauf cas de sous performance, d'appliquer a minima pour tous les salariés la même revalorisation plancher d'augmentation générale, soit 1,2 % en 2014. Il n'y a pas en revanche de préconisation d'Augmentation Individuelle, laquelle rémunère un niveau de performance accru, attendu pour l'avenir du fait de la montée en compétence et expérience, donc sans objet pour le futur du fait du départ programmé en retraite du salarié.

C'est par contre la Part Variable qui reconnaît et rémunère la contribution effective du salarié au cours des 12 mois écoulés et donc son niveau de performance apprécié pour le passé.

Pour un futur retraité présent au 31/12 son mode d'évaluation doit être identique à celui de tous les autres cadres individualisés. Concernant l'appréciation faite au moment du départ en retraite en cours d'année, ce dernier calcul tiendra compte du prorata de temps effectif de présence sur l'exercice considéré.

### **Utilisation de l'anglais pour communiquer avec les salariés en France**

Les élus SICTAME-UNSA sont choqués par le sentiment d'impunité de la Direction, à laquelle il a été rappelé maintes fois les dispositions légales applicables (loi Toubon n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française) et particulièrement inquiets que des communications concernant la sécurité adressées individuellement aux salariés soient écrites dans la langue de Shakespeare.

La Direction est-elle bien au courant que les communications écrites de la Direction vers les salariés en France doivent être rédigées en langue française ?

La Direction est-elle bien au courant que certains salariés ne maîtrisent pas parfaitement l'anglais ?

Par ailleurs, des élus SICTAME-UNSA qui maîtrisent bien la langue anglaise se demandent qu'est-ce que la Direction a voulu dire dans l'expression « full obedience of Golden Rules », plutôt que parler, comme dans les Golden Rules, de « compliance ».

#### **Réponse :**

Lors de la réunion DP du 20 février 2014 (question N°30), il vous a été précisé que l'article L. 1321-6 du Code du travail, né de la loi Toubon impose à l'employeur de traduire en langue française tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail.

Aux termes de cet article, il peut être dérogé à cette obligation dans deux hypothèses :

- 1) lorsque les documents en question sont reçus de l'étranger ;
- 2) lorsque les documents en question sont destinés à des étrangers.

Par ailleurs, et comme cela a été précisé lors du CE du 17 juin dernier, à propos d'une communication faite à l'EP, la Direction veillera, dans la mesure du possible (selon la nature de la communication et sa destination) à l'avenir à ce que ces messages soient en anglais et en français.

### **Temps de Trajet et Temps de Travail pour les salariés représentants du personnel**

La question 16 de la réunion DP du 17 avril 2014 était la suivante : deux arrêts de la Cour de cassation ont réaffirmé que le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution de fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (Cass. soc. 12 juin 2013 n° 12-12.806 et Cass. soc. 12 juin 2013 n° 12-15.064).

La Direction a répondu qu'elle se saisissait de la question. Peut-elle maintenant indiquer si elle est prête à commencer à appliquer cette règle et de quelle manière ?

#### **Réponse :**

La règle retenue par la note d'administration 05/2002 est issue des dispositions négociées de la CCNIP (article 317), dispositions signées le 3 septembre 1985 par la CFE-CGC, la CFTC, CGT-FO, CFDT, avec une adhésion formelle de la CGT le 7 janvier 1986. Cette règle bénéficie à tout ouvrier, employé, agent de maîtrise ou assimilé, sans distinction, pour se rendre à une réunion organisée à l'initiative de la Société.

Rémunérer comme temps de travail effectif la part du temps de trajet effectué hors temps de travail par un représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions constituerait une différence de traitement par rapport à la contrepartie accordée conformément au code du travail à un salarié amené à effectuer un trajet dans les mêmes conditions (trajet effectué en dehors du temps de travail et excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail pour se rendre à une réunion organisée par l'employeur).

La Direction continue donc à traiter de manière égale l'ensemble des salariés en appliquant à tous la note d'administration 05/2002 sans faire bénéficier les représentants du personnel d'un traitement différencié qui instituerait une forme de privilège lié aux mandats électifs ou syndicaux.

Il convient par ailleurs de rappeler que la Direction s'est toujours efforcée d'organiser les réunions de telle sorte que les déplacements des participants puissent s'effectuer pendant l'horaire habituel de travail.

La Direction est d'ailleurs prête à développer, afin de diminuer au maximum les déplacements, leurs éventuels désagréments et les coûts qu'ils engendrent, l'organisation des réunions en visioconférence.

### **Application du forfait jours aux salariés expatriés en filiale**

Le recours au forfait-jours doit reposer sur une double base juridique : (a) il doit être prévu et organisé par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (C. trav., art. L.3121-39) ; et (b) il doit donner lieu à la signature d'une convention individuelle par le salarié (C. trav., art. L. 3121-40).

Selon une jurisprudence récente de la Cour de cassation (Cass. soc., 15 mai 2014, n° 1214.993), en cas de mutation en filiale qui ne soit pas assujettie à un accord collectif ou accord de branche, le forfait jours devient caduc et ne pourra plus être opposé au salarié.

Les élus SICTAME-UNSA demandent :

1. au regard du forfait jours, les filiales établies à l'étranger où sont expatriés les salariés, sont-elles juridiquement assujetties aux accords collectifs ou conventions ou accords de branche de Total S.A. ?
2. Si non, le temps de travail est-il exclusivement régi par le droit local de l'état où est implantée la filiale (le forfait jours ne serait dans ce cas applicable que s'il est autorisé par ce droit local) ?

**Réponse :**

Les faits visés dans l'arrêt du 15 mai 2014 n° 12-14.993 rendu par la chambre sociale de la cour de cassation concernent un salarié transféré dans une autre société juridiquement distincte, devenue son nouvel employeur. Il s'agit donc d'une situation différente de celle des salariés de Total S.A. en situation de mobilité internationale.

### **Prise en charge par l'employeur d'un salarié convoqué en jury d'assises**

L'employeur maintient-il intégralement le salaire d'un salarié appelé comme juré d'assises pendant la période du procès ou lors de la séance de tirage au sort préalable à sa sélection définitive comme juré ? Son temps de travail est-il considéré comme temps de travail effectif (notamment au titre de la participation et de l'intéressement) ?

Par ailleurs, un juré perçoit quelques indemnités : indemnité journalière de session, indemnité pour perte de revenu professionnel, frais divers... L'employeur exige-t-il des contreparties à son éventuelle garantie de salaire ?

**Réponse :**

Le juré d'assises a droit au versement de diverses indemnités :

- Une indemnité journalière de session, soit 82,24 € au 1er janvier 2014.
- Une indemnité pour perte de revenu professionnel, pour les jurés qui le justifient, égale au nombre d'heures de session (plafonné à 8 heures par jour) x le SMIC, soit au plus 76,24 € par jour au 1er janvier 2014.
- Des indemnités pour frais : repas, transport, et séjour si le salarié ne peut rentrer chez lui le soir.

L'employeur n'a aucune obligation de maintenir le salaire d'un salarié appelé comme juré d'assises durant la période du procès.

Néanmoins Total SA maintient la rémunération du salarié qui se pointe « AAP » (absence autorisée payée) s'il s'engage à restituer l'indemnité journalière de session.

Si le salarié ne souhaite pas restituer cette indemnité, son salaire sera retenu via les pointages d'absences autorisées non rémunérées « AAN ». A sa charge alors de faire la démarche de demande d'indemnité pour perte de revenu professionnel.

Les sommes perçues au titre de remboursements de frais restent acquises au salarié.

### **Prestations de CWT**

Des salariés ont rencontré des difficultés pour obtenir à temps leurs billets d'avion (nécessité de rappeler à trois reprises un vendredi pour un départ le lundi suivant tôt le matin par exemple).

Les élus SICTAME-UNSA demandent à qui faut-il s'adresser en interne pour faire remonter ce type de problèmes et rechercher une solution en cas d'urgence.

**Réponse :**

Ce type de problème est à faire remonter au Département Voyages Groupe,

- Soit par téléphone au 01 41 35 54 71, lorsque c'est très urgent,
- Soit par e-mail (holding.departement-voyages@total.com)

Le Département Voyages se chargera, d'une part de trouver un interlocuteur à l'agence de voyages qui traitera le dossier en urgence, d'autre part de mettre en place des mesures pour éviter que le problème identifié ne se reproduise.

Pour les autres types d'incidents, les réclamations après une mission sont à faire auprès de l'agence de voyages à l'aide du lien ci-dessous :

[http://www.cwt-survey.com/France/reclamation\\_total/reclamation\\_total.hyp?lang=FR&query=input&format=html](http://www.cwt-survey.com/France/reclamation_total/reclamation_total.hyp?lang=FR&query=input&format=html)

### **Départ de retraités du DACO et leur maintien à la MIP**

Dans l'éditorial de la revue Mutualistes n° 332 de juillet, le président de la MIP remercie les 1 200 retraités du contrat Total qui ont décidé de rester à la MIP dont 600 qui bénéficiaient d'une participation employeur.

L'employeur, jusqu'alors discret, confirme-t-il ces chiffres ?

Si non, l'employeur compte-t-il écrire au président de la MIP pour demander une rectification de chiffres erronés ? Et quels sont les chiffres que l'employeur estime exacts ?

Si oui, l'employeur va réaliser une économie dès 2014 suite à la fin de sa participation aux cotisations des 600 retraités : environ  $600 \times 12 \times (30/60 \text{ € par mois}) \sim 200/400 \text{ k€ par an hors forfait social}$ . Avec un montant aussi conséquent, l'employeur compte-t-il doter le contrat avec Harmonie Mutuelle d'un fonds social dédié aux adhérents Total ? Ou accroître sa participation aux cotisations des retraités ? Quand l'une au moins de ces dispositions peut-elle être mise en oeuvre ?

#### **Réponse :**

La Direction n'a pas connaissance du nombre de retraités restés à la MIP. La communication de MIP sur les adhérents de MIP est de la responsabilité de MIP. Les autres questions relèvent de la Commission Complémentaire Santé.

### **Délai de mise en œuvre du futur décret plafonnant les prestations des contrats responsables**

Après moult tâtonnements, le gouvernement a officiellement annoncé le 30 juin 2014 que le décret plafonnant les prestations des contrats responsables serait mis en œuvre lors d'amendements aux accords collectifs et au plus tard au 31 décembre 2017. Le contenu du projet décret est également public désormais.

Dans le cadre de son engagement dans l'accord NAO 2014, la Direction compte-t-elle réunir le groupe de travail employeur / syndicats chargé d'examiner la pertinence du choix d'une sur-complémentaire santé dès la rentrée ou plutôt à la fin du 2nd semestre 2014 ?

Par ailleurs, lors de la commission de suivi de la prévoyance santé de mai 2014, l'employeur est convenu que la grille de prestations devait être précisée suite à des interprétations différentes de la grille actuelle par MIP et Harmonie Mutuelle (que la direction a unilatéralement tranché). Quand l'employeur compte-t-il procéder à un avenant à l'accord prévoyance santé, seul habilité à définir précisément la grille de prestations ?

#### **Réponse :**

La Direction confirme que des projets de décret ont été publiés. La modification éventuelle des grilles de prestations sera étudiée lorsque les décrets définitifs seront publiés.

L'engagement de l'accord NAO sur la constitution d'un groupe de travail au second semestre 2014 afin d'examiner la pertinence du choix d'une sur-complémentaire en santé sera respecté.

### **Conséquences des congés maladie sur la prime d'intéressement**

L'accord d'intéressement applicable à l'exercice 2013 indique deux éléments, l'un relatif à la définition du salaire de référence et l'autre relatif à la répartition individuelle de l'enveloppe globale d'intéressement. Le salaire de référence versé (dans le sens de l'accord d'intéressement) inclut-il les compléments de salaire aux indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale ? La Masse salariale brute France (MSBF) inclut-elle donc ces compléments aux IJ ? Pour un salarié en congés maladie, la répartition individuelle prend-t-elle en compte ces compléments aux IJ ?

L'employeur confirme-t-il ainsi que l'impact des congés maladie sur l'enveloppe globale d'intéressement et la répartition individuelle de sa composante répartie au salaire se réduit à la baisse des salaires de référence liée aux seuls versements des IJ ?

#### **Réponse :**

Les indemnités complémentaires de maladie versées par l'employeur font partie intégrante de la Masse Salariale Brute France (MSBF) et du salaire de référence pour la partie de l'intéressement répartie en fonction du salaire.

### **Mesures prises par l'employeur visant à réduire l'exposition du personnel au bisphénol A (BPA)**

Les dangers du BPA ne cessent de se préciser : après le rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES - voir <http://www.anses.fr/sites/default/files/documents/CHIM2009sa0331Ra-0.pdf>), une nouvelle étude de l'équipe de l'Institut de génomique fonctionnelle de Lyon vient de montrer les risques sur le système auditif (voir [http://www.lepoint.fr/science/nouveaux-soupons-sur-le-bisphenol-a-23-04-2014-1815562\\_25.php](http://www.lepoint.fr/science/nouveaux-soupons-sur-le-bisphenol-a-23-04-2014-1815562_25.php)). L'ANSES montre que l'essentiel de l'exposition des mères à ce perturbateur endocrinien réside dans l'alimentation. Un article récent indique où résident les sources de contamination les plus fréquentes à ce produit :

[http://www.lepoint.fr/science/bisphenol-a-comment-eviter-les-emballages-alimentaires-qui-en-contiennent-10-04-2013-1653066\\_25.php](http://www.lepoint.fr/science/bisphenol-a-comment-eviter-les-emballages-alimentaires-qui-en-contiennent-10-04-2013-1653066_25.php).

On en retiendra les éléments suivants.

- Pour les récipients en plastique au contact des denrées alimentaires et les bidons équipant certains distributeurs d'eau mis à disposition dans les collectivités et les entreprises : la mention (malheureusement non systématique !) sur ces plastiques d'un petit triangle au sein duquel le numéro 7 signifiant « autres plastiques » est un indice de présence de BPA, indice renforcé si en dessous dudit logo figure le sigle PC (qui signifie polycarbonate).
- Les boîtes de conserve en métal : le BPA entre dans la composition des résines tapissant leurs parois. Les boîtes les plus susceptibles d'en contenir sont les boîtes composées de trois pièces en métal (boîtes cylindriques en particulier), la suspicion étant d'autant plus grande que l'aliment est acide (tomates par exemple).
- Les boîtes de conserve en verre : le couvercle peut être recouvert d'une mince pellicule de BPA.
- Eviter de réchauffer les aliments dans un récipient douteux ou avec des ustensiles de cuisine en plastique (la hausse de température active la migration du BPA vers les aliments).

Par ailleurs, la France a d'ores et déjà prévu d'interdire le BPA dans tous les contenants alimentaires à compter de l'été 2015.

Les questions sont à ce stade les suivantes :

- l'employeur peut-il s'assurer désormais que les distributeurs d'eau mis à disposition auprès du personnel dans tous les immeubles où du personnel est présent ne contiennent pas bisphénol A ;
- les boîtes de conserve en métal acquises par Eurest sont-elles revêtues par du BPA (entre autres, mais non exclusivement, pour la sauce tomate et les tomates confites !) ;
- les aliments sont-ils systématiquement réchauffés hors des boîtes de conserve ;
- les ustensiles de cuisine sont-ils en acier ou en plastique ? Si des ustensiles de cuisine sont en plastique (ceux qui sont utilisés par les convives pour se servir des légumes en sont), pourraient-ils être convertis d'ores et déjà en acier ?

**Réponse :**

La Direction s'assurera de ces points. Mais nous rappelons, comme cela est mentionné dans la question, que cette interdiction dans tous les contenants alimentaires s'appliquera à compter de 2015.

### **Cafétérias d'étages**

Les cafétérias d'étage sont les unes après les autres déplacées dans des locaux non adaptés. En effet, lorsque des salariés (trois environ) sont autour des tables hautes, il n'est plus possible d'accéder aux distributeurs. Ces cafétérias sont tellement petites que les personnes à mobilité réduite peuvent à peine y accéder lorsqu'elles sont vides.

Les cafétérias étaient précédemment aménagées dans des pièces plus conviviales où il était possible d'avoir des échanges techniques constructifs avec des collègues d'autres services. Quelles sont les raisons de ces déplacements ? Quel service, à la direction, s'occupe de l'étude de ces aménagements ?

Cafétéria du 7ème étage

**Réponse :**

Ces cafétérias ont été déplacées pour y installer des bureaux en premier jour et ainsi répondre à une demande de bureaux complémentaires.

## **2.3 – PAU UES AMONT**

### **2.3.1- Délégués du Personnel du 12 juin 2014**

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

#### **Carrière et avancement des OETAMs versus celle des cadres.**

Dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, et notamment le Protocole d'accord du 5 mars 1993, relatif aux classifications des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise Ingénieurs et cadres, il apparaît page 48 que les Ingénieurs et cadres bénéficient d'un avancement automatique minimum depuis l'embauche en 290 jusqu'au coefficient 450 en 17 ans de carrière.

## IV - COEFFICIENTS APPLICABLES AUX INGÉNIEURS ET CADRES

<b>Position I</b> .....	290
Après 1 an à 290.....	315
Après 1 an à 315.....	340
Après 1 an à 340.....	370

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

<b>Position II</b> .....	380
Après 3 ans à 370 (Position I) ou après 3 ans à 380.....	400
Après 3 ans à 400.....	420
Après 4 ans à 420.....	435
Après 4 ans à 435.....	450

Cette progression en fonction de l'ancienneté ne fait pas obstacle à une promotion plus rapide dans une position plus élevée.

Concernant les OETAMs, il n'y a aucun automatisme d'avancement dans les coefficients (excepté au bout de deux ans d'ancienneté), et que l'acquisition de points d'ancienneté est loin de compenser. Cette différenciation de traitement s'accroît particulièrement en fin de carrière, et d'autant plus que la rétribution de l'ancienneté est bloquée à 20 ans. De nombreux OETAMs vivent cette situation comme une discrimination.

Les Délégués du SICTAME-UNSA demandent :

- que les usages ou règles tacites d'évolution de coefficient pour les OETAMs soient exposés ;
- qu'un chantier RH soit ouvert pour améliorer cette situation notamment en revalorisant les fins de carrières des OETAMs.

### **Réponse :**

Il n'existe aucun usage spécifique en la matière. Les dispositions à ce jour appliquées respectent la convention collective.

Nous avons noté la demande.

### **Indemnité pour les salariés se rendant au travail à vélo**

Le groupe est soucieux de son empreinte écologique, sur le site de Pau des vélos sont mis à disposition pour se déplacer sur le campus. Une dépêche de l'AEF indique :

Par Sixtine de Villeblanche

Paris, le 02/06/2014 17:01:00 Dépêche n°481662

« Frédéric Cuvillier, secrétaire d'État en charge des Transports, a recueilli, avec le concours de l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), l'engagement d'une vingtaine d'entreprises et organismes volontaires pour mettre en place, à titre expérimental, une indemnité kilométrique pour leurs employés se rendant au travail à vélo » ... « "La notion de responsabilité sociétale des entreprises sait trouver des traductions très concrètes comme celle de favoriser le vélo, un mode de déplacement non polluant, pratique, économique et bon pour la santé", affirme le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, lundi 2 juin 2014, à l'occasion de l'annonce par Frédéric Cuvillier, secrétaire d'État en charge des Transports, de la mise en place de l'expérimentation d'une indemnité kilométrique pour les employés se rendant au travail à vélo dans une vingtaine d'entreprises et organismes volontaires. » ... « Le ministère précise que "cette expérimentation fait l'objet d'un cahier des charges précis. L'indemnité est fixée à 25 centimes par kilomètre parcouru. Elle n'est pas cumulable à un remboursement de l'abonnement transports collectifs sauf s'il s'agit de trajets complémentaires (vélo + train par exemple)". Elle débute le 2 juin et durera six mois » ...

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA saluent cette initiative et demandent :

- que la Direction rappelle ce qui existe déjà pour les salariés se rendant au travail en vélo ;
- que le Groupe Total continue à s'engager dans ce dossier pour développer ainsi sa responsabilité sociétale.

### **Réponse :**

Conformément à la note d'administration n°06/2002 relative aux frais de trajet domicile - lieu de travail, chaque établissement définit ses règles de prise en charge en fonction du contexte local.

Pour le site de Pau : Versement d'une indemnité de trajet forfaitaire mensuelle de 26 €, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Pour la région parisienne : si le lieu de résidence le justifie, la société prend en charge de 60 % du coût de l'abonnement à un service public de location de vélos.

### **Instance de présentation des résultats de la campagne 2013 participation intéressement**

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent dans quelle instance la direction va présenter les résultats de la campagne de versements de la participation et de l'intéressement 2013 ?

#### **Réponse :**

Les résultats de l'Intéressement / Participation exercice 2013 ont été présentés comme tous les ans devant la commission économique du CCE et devant la commission de suivi dédiée prévue à l'article 8.2 de l'accord.

Aucun bilan périodique de l'utilisation des sommes perçues n'est prévu.

### **2.3.2- Délégués du Personnel du 10 juillet 2014**

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

#### **Chèques vacances**

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

- pour quelle raison le mode de distribution des chèques vacances a changé depuis quelques années : anciennement remise en main propre contre signature et cette année, envoi en recommandé ;
- quel en est le coût de cet envoi en recommandé.

#### **Réponse :**

Les chèques vacances sont désormais envoyés directement en courrier recommandé au domicile des salariés par l'Agence Nationale des Chèques Vacances (ANCV). Leur mode de distribution a été modifié afin d'optimiser les délais d'acheminement, de diminuer les risques de perte et de garantir leur bonne réception.

Le coût de ces envois est facturé par l'ANCV à la Société. Il est inférieur à celui de l'ancien mode de remise en main propre, notamment en supprimant le coût d'un convoyage de fond des chèques de la Tour Coupole, où la réception était centralisée, vers les autres sites.

#### **Modalités de (non-)perception des prélèvements sociaux pour des expatriés**

La fiscalité de certains pays d'expatriation peut ne pas reconnaître les conditions avantageuses accordées par la fiscalité française à l'épargne salariale. Elle peut même y être dissuasive. Il est dès lors dans l'intérêt de salariés partant en expatriation de liquider au plus vite leurs avoirs d'épargne salariale dès leur arrivée dans le pays d'expatriation.

Dans cette situation et même si le salarié est désormais non résident fiscal français (avec les attestations appropriées), Amundi Teneur de comptes prétend qu'il doit néanmoins prélever les contributions sociales lors de la liquidation des avoirs, charge au salarié non résident fiscal de récupérer les contributions ainsi perçues auprès des autorités fiscales françaises l'année suivant le départ en expatriation.

Apparemment, cette disposition est difficile à comprendre. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quelles sont les références juridiques et administratives qui permettent de valider ou d'invalider cette règle énoncée par Amundi ? Quelle est la position motivée de l'employeur qui permettra à chaque nouvel expatrié de se retrouver dans les méandres de la fiscalité transfrontières ?

#### **Réponse :**

Amundi Tenue de Comptes n'applique aucun précompte de prélèvements sociaux lorsque le salarié est correctement référencé dans ses bases comme non-résident fiscal français. S'il y a eu anomalie, merci de préciser la question.

En revanche, il y a une retenue à la source prévue par le Code général des impôts sur certains revenus de source française perçus par des non résidents tels que des dividendes sur des dispositifs hors épargne salariale (actions PAGA au porteur, ...).



### DGEP Safety Note

Le personnel de l'EP a reçu un courriel d'A. Breuillac intégralement rédigé en anglais et comportant une pièce jointe elle-même intégralement rédigée en anglais.

Nonobstant le fait qu'il ne semble pas aux Délégués du Personnel SICTAME-UNSA qu'une telle communication provenant d'un employeur français adressée à ses employés français respecte la loi française, il leur paraît particulièrement grave, s'agissant manifestement d'une communication ayant trait à la sécurité, que notre employeur ne s'assure pas que tous ses employés soient effectivement en mesure de comprendre cette communication.

Si réellement la préoccupation de Total est d'améliorer la sécurité, alors les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que cette communication soit réexpédiée, en français, à l'ensemble des employés français.

### DGEP Safety Note (2)

The E&P staff has recently received from Arnaud Breuillac an email entirely written in English along with a joint file written entirely in English also (this note is now published on the E&P.net intranet and still only available in English).

The SICTAME-UNSA DP, beside the fact that such a communication coming from a French employer and addressed to his French employees would effectively comply with the French law, consider that such a communication dealing with safety, it must be regarded as a serious matter and therefore our employer should ensure that all his employees be effectively able to understand it.

If Total's concern is really to enhance safety, then the SICTAME UNSA DP ask that this communication be made, as a minimum, in French in order for all French employees to fully understand it.

#### **Réponses :**

L'entreprise s'efforce de répondre aux défis d'une culture anglo-saxonne prédominante dans le cadre de nos activités.

Quelle que soit la langue du texte original, nous tentons de faire en sorte que les informations destinées à un public très large figurent systématiquement dans les deux langues.

Enfin nous rappelons que la loi Toubon impose à l'employeur de traduire en langue française tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail.

Aux termes de cet article, il peut être dérogé à cette obligation dans deux hypothèses :

- 1) lorsque les documents en question sont reçus de l'étranger ;
- 2) lorsque les documents en question sont destinés à des étrangers.

## 2.4 - Total RAFFINAGE MARKETING AVAL

### 2.4.1 - Délégués du Personnel du 30 juin 2014 à Michelet

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

#### **Règles d'utilisation du DIF**

« Le Droit Individuel à la Formation est une disposition légale qui permet aux salariés d'accumuler jusqu'à 120 heures de Formation pour pouvoir se former en complément de la Formation de leur entreprise, à leur initiative et avec l'accord de l'employeur. Le principe est que lorsque le compteur atteint les 120 heures, il est bloqué : les salariés ont donc intérêt à demander à bénéficier d'une formation dans ce cadre pour pouvoir cumuler à nouveau des heures de DIF.

Des salariés ayant fait une demande de Formation dans le cadre du DIF et sur des sujets professionnels ne comprennent donc pas pourquoi ils n'obtiennent pas de réponse à leur demande et lorsqu'ils essaient d'en savoir plus, ils croient comprendre que ce dispositif, pourtant légal, n'est pas privilégié dans la politique Formation de Total MS.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Que se passe-t-il en l'absence de réponse formelle à une demande de formation dans le cadre du DIF ?
- Si la formation est réputée acquise, peut-elle se dérouler sur le temps de travail ?
- En cas de refus de la demande, ce refus doit-il être motivé ?
- Est-il réellement possible pour le personnel en activité de bénéficier de formations dans le cadre du DIF en dehors des formations en langues et des formations accordées au personnel en DACAR ?

**Réponse :**

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Il est rappelé que le DIF :

- vise à permettre à chaque salarié d'être en mesure de compléter et développer sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles tout au long de sa vie professionnelle ;
- doit être en lien avec les métiers de Total ou de la branche pétrolière et leurs évolutions possibles.

Les heures de formation au titre du DIF peuvent s'exercer en dehors du temps de travail ou en tout ou partie sur le temps de travail.

Le choix de l'action de formation au titre du DIF et de ses modalités de mise en œuvre s'effectue en accord avec la Direction, qui peut donc accepter ou non la demande, que celle-ci porte ou non sur une formation en langues.

Comme indiqué en réponse à une précédente question en septembre 2013, si un éventuel refus de l'employeur n'a pas à être motivé, il peut néanmoins s'expliquer notamment par le caractère incomplet de la demande, les impératifs de bonne marche de l'entreprise et de ses services ou encore par l'absence de tout lien du thème de formation avec les métiers de Total.

**Remplacement du DIF par le compte personnel de formation**

Le DIF sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF) au 1er janvier 2015 en application de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Comment s'opérera la transition entre les deux systèmes avec quelles conséquences sur l'utilisation du DIF pour les salariés ?
- Quel sera le champ d'application du CPF ?
- Quel impact éventuel sur les conditions d'application par le personnel en DACAR qui bénéficie de dispositions d'utilisation plus favorables d'utilisation du DIF (accès à des formations sans lien avec les activités de Total) ? Ces dispositions seront-elles reconduites ?
- Est-il prévu une communication spécifique à destination des salariés en activité et du personnel en DACAR ?

**Réponse :**

Le nouveau dispositif du compte personnel de formation (CPF) devrait en effet entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, mais sa mise en œuvre reste subordonnée à des précisions réglementaires.

Les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF. Cette possibilité doit encore être détaillée dans les décrets à paraître.

S'agissant du champ d'application du CPF, il est prévu :

- qu'un CPF sera en principe ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- que les heures cumulées sur le CPF pourront permettre de suivre notamment :
  - o des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
  - o des formations sanctionnées par une certification de qualification professionnelle et figurant sur des listes officielles ;
  - o Des formations concourant à la validation des acquis de l'expérience.

Les impacts de ce nouveau dispositif et les changements qu'il induit sont en cours d'étude. Une communication pourra être envisagée ultérieurement.

**Aides a la mobilité**

Des salariés embauchés en région parisienne mais vivant dans d'autres régions font parfois le choix d'une installation en célibataire pour convenances personnelles, ce qui les conduit automatiquement à maintenir deux lieux de résidence. Certains salariés peuvent rencontrer de ce fait des difficultés financières.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Même si cette situation résulte d'un choix personnel, en cas de difficultés financières suite à une mutation géographique en célibataire, existe-t-il des aides spécifiques proposées par l'entreprise ?

Quelles sont-elles ?

Vers qui se tourner pour l'étude du dossier ?

Si ces dispositions ne trouvent pas à s'appliquer, y a-t-il d'autres dispositifs ?

**Réponse :**

Lors d'une mutation c'est l'accord relatif aux mobilités géographiques qui s'applique.

Les collaborateurs peuvent aussi bénéficier du prêt « mobili-pass » :

Mobili Pass

#### ▶ **Bénéficiaires**

Tout salarié, locataire ou propriétaire qui :

- à l'entrée dans l'entreprise
- ou en cas de changement de lieu de travail au sein de l'entreprise

est tenu :

- de changer de logement
- ou d'avoir un second logement

#### ▶ **Conditions d'octroi**

- Le Mobili-Pass est réservé au **secteur locatif** et est accordé [sous conditions de ressources](#)
- **Une aide par période de 2 ans et par ménage**
- **Notions de mobilité géographique** : l'éloignement entre l'ancienne et la nouvelle résidence doit être supérieur à 70 km
- **Délai** : la demande doit être déposée par le salarié auprès de l'organisme collecteur au plus tard dans les six mois de l'embauche ou de la date de mobilité
- **Justificatif de l'embauche ou du changement de lieu de travail** au sein de l'entreprise (contrat de travail, lettre de mutation et attestation établie par l'employeur précisant le lieu de travail).

#### ▶ **Modalités de l'Aide**

Aide accordée, dans la limite des dépenses effectivement engagées et sur présentation des factures originales et acquittées à hauteur de :

- **3.500 € TTC maximum**, pour les zones géographiques d'arrivées **A & B1**
- **3.000 € TTC maximum**, pour les zones géographiques d'arrivées **B2 & C**

Ces montants se décomposent en tout ou partie entre :

- **Une subvention** pour financer les frais d'accompagnement à la recherche d'un logement locatif réalisé par un prestataire.
  - **2.200 € TTC maximum** pour un logement **en zone A ou B1**
  - **1.900 € TTC maximum** pour un logement **en zone B2 ou C**
- **Un prêt pour financer les autres dépenses**
  - Complément de la subvention ou dans la limite du plafond de la zone géographique d'arrivée
  - Taux : 1% /an
  - Durée : 36 mois maximum
  - Subordonné à l'accord préalable de l'entreprise pour l'octroi d'un prêt supérieur à 1.400 €

**Dépenses finançables sur le site de départ :**

- frais d'assistance à la mise en location ou en vente de la résidence principale
- frais et émoluments du notaire
- frais de mainlevée d'hypothèque
- indemnités de remboursement anticipé des prêts immobiliers consécutives à la vente de l'ancienne résidence principale

- intérêts intercalaires de prêt relais

#### Dépenses finançables sur le site d'accueil :

- frais d'agence pour la recherche d'un logement locatif pour les prestations ayant débouché sur la signature du bail
- frais d'établissement du contrat de bail
- frais et émoluments du notaire relatifs à un bail notarié
- frais de double charge de loyer

#### ▶ Qui contacter ?

#### Liste de contacts

#### Votre recherche sur : Logements & Prêts

> Marand Serge

> [Logements & Prêts](#)

 [Plus d'infos](#)

> Tél : +33141353907

> e-mail : [serge.marand@total.com](mailto:serge.marand@total.com)

> Perard Alizee

> [Logements & Prêts](#)

 [Plus d'infos](#)

> Tél : + 33 1 47 44 34 27

> e-mail : [alizee.perard@total.com](mailto:alizee.perard@total.com)

#### Fiche de poste et temps partiel

Certains salariés à temps partiel sont amenés à signer une fiche de poste conçue pour un poste à temps complet. Ils s'interrogent sur les conséquences de cette situation dans la mesure où leur temps effectif de travail ne leur permet pas de remplir toutes les missions du poste.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Qu'est-il prévu dans ces situations ?
- Le salarié employé à temps partiel signe-t-il une fiche de poste relative à un poste à temps complet ou exactement configurée au temps de travail réel ?

#### 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 s'agit de décrire le poste tel qu'il est et de fournir des données quantitatives qui caractérisent le mieux les activités du poste et l'importance des ressources (humaines, financières, matérielles) confiées et utilisées.

#### Évolution de coefficient pour les OETAM

Des salariés s'étonnent de stagner dans un coefficient pendant de nombreuses années alors que d'autres salariés dans des fonctions équivalentes bénéficient de promotions.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Quelles sont les règles d'évolution en la matière ?
- Comment peut-on expliquer l'éventuelle différence de traitement entre des salariés occupant des fonctions de même nature ?

#### Réponse :

La performance et le potentiel permettent d'expliquer des évolutions différentes de coefficients de deux salariés dans un poste à l'instant T. L'exercice annuel des MSI comprend la revue complète des populations et toutes les propositions de nouveaux coefficients sont faites à cette occasion sur la base de ces principes avec une discussion/arbitrage entre RH/GC et hiérarchies.

### **Arbitrage entre prime et augmentation**

Les salariés nous font part d'une certaine incompréhension suite aux mesures salariales individuelles et souhaiteraient une clarification sur les règles d'appréciation qui conduisent à accorder primes et augmentations.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Comment s'opère le choix entre une prime et une augmentation ? Quelles sont les règles sur lesquelles les hiérarchies s'appuient pour justifier ?

#### **Réponse :**

Une prime récompense une action particulière ou un effort ponctuel, une augmentation récompense plus le niveau de l'intervention dans l'entreprise.

Chaque année, dans le cadre des NAO, une augmentation générale des salaires est négociée pour chaque catégorie professionnelle, ainsi qu'une enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles.

En outre, il est prévu qu'une augmentation individuelle et/ou un bonus est attribué au minimum à une certaine part de salariés dans chaque UES. En 2014, il a ainsi été négocié qu'une augmentation individuelle et/ou un bonus sera attribué à au moins 30 % des salariés jusqu'au coefficient 200 de la CCNIP, 55 % des techniciens et agents de maîtrise de coefficient 215 à 340 et à au moins 65 % des ingénieurs et cadres du coefficient 290 à 560.

### **2.4.1 - Délégués du Personnel du 25 juillet 2014 à Michelet**

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

#### **Règles de prise des congés au sein d'un service**

Très souvent, le choix des dates de congés occasionne des difficultés entre collègues qui aspirent à s'absenter au même moment.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- En l'absence d'entente durable, y a-t-il des règles organisant spécifiquement l'ordre et la priorité dans la prise des congés ?
- Si oui, comment ces règles sont-elles portées à la connaissance des salariés ?

#### **Réponse :**

En pratique, la hiérarchie coordonne les départs des salariés en s'efforçant de conjuguer les souhaits de chacun et, le cas échéant, arbitre en cas de difficulté.

En effet, il appartient en principe au manager de fixer l'ordre des départs en congés en tenant compte des nécessités du service. Cette règle est prévue tant par la loi que par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

Le manager peut aussi prendre notamment en compte la situation de famille et l'ancienneté des salariés concernés.

#### **Passage à temps partiel sur le poste initial**

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Une nouvelle fiche de poste, en adéquation avec la nouvelle configuration du poste, est-elle systématiquement établie ?
- A défaut, comment est formalisée l'adaptation du poste au nouveau temps de travail ?
- Les objectifs contenus dans l'EIA sont-ils révisés ?

#### **Réponse :**

Comme indiqué le mois passé, la rédaction de la fiche 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.

Dans la mesure où la fiche de poste doit être une « photographie » du poste tel qu'il est à l'heure actuelle, elle peut être modifiée s'il s'avère nécessaire de décrire à nouveau le poste en révisant les données quantitatives qui en caractérisent le mieux les activités et l'importance des ressources (humaines, financières, matérielles) confiées et utilisées.

Néanmoins, comme l'indique le guide de la description de poste qui peut être consulté sur le site MAP/RH/Carrière/Gestion Carrière/Outils/Evaluation poste, il ne faut pas confondre le poste et le titulaire du poste, ni amalgamer le parcours personnel avec ce qui semble objectivement attendu, ni détailler les tâches journalières. Le passage à temps partiel n'est donc pas, en soi, un motif de révision de la fiche de poste. Il est

rappelé que tout travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail fixant les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel et ses modalités d'organisation.

Par ailleurs, le passage à temps partiel peut être pris en compte, s'il y a lieu, lors de l'EIA pour apprécier l'atteinte des objectifs de l'année passée et définir conjointement les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

#### **Absence de recensement des compétences dans RH2U**

Les salariés amenés à rencontrer leur gestionnaire de carrière (GC), que ce soit dans le cadre d'une mobilité ou pas, s'étonnent de devoir se représenter complètement, refaire la description des postes tenus et l'inventaire des compétences développées. Il est vrai qu'à la seule lecture des informations contenues dans RH2U, il n'est pas possible de définir un profil de compétences.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Ne serait-il pas envisageable d'avoir un libellé de poste a minima plus explicite dans la base RH2U ?
- Est-il possible de doter les GC d'une information complète préalable leur permettant de recevoir les salariés venus les rencontrer dans de meilleures conditions d'écoute et de compréhension des aspirations exposées ?

#### **Réponse :**

RH2U permet de consulter notamment les affectations successives du salarié, les postes occupés, leurs descriptifs et les référentiels métiers correspondants.

Le salarié peut également mettre à jour son CV et le détailler suffisamment pour valoriser ses compétences.

Le gestionnaire de carrière dispose ainsi de ces premières données qui lui permettent de se faire une idée assez précise du parcours et du profil du salarié qu'il rencontre.

Il apparaît néanmoins nécessaire que, lors de l'entretien avec son gestionnaire de carrière, le salarié explicite et complète oralement ces premières informations.

Cela afin de permettre de faire le point de façon constructive sur ses aspirations professionnelles et son projet professionnel.

#### **Télétransmission entre harmonie mutuelle et surcomplémentaires**

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Où en est la possibilité évoquée il y a quelques mois de mettre en place la télétransmission entre ces différents organismes ?

#### **Réponse :**

Suite à l'accord NAO de décembre 2013, la Direction s'est engagée à constituer un groupe de travail au second semestre 2014 afin d'examiner la pertinence du choix d'une sur-complémentaire en santé. La question de la télétransmission pourra être évoquée dans ce groupe de travail.

#### **Critères d'appréciation du potentiel dans l'octroi d'une promotion a un coefficient supérieur**

Comme indiqué dans la réponse à la question n° 16 relative à l'évolution de coefficient pour les OETAM, « la performance et le potentiel permettent d'expliquer des évolutions différentes de coefficients de deux salariés dans un poste à l'instant T ».

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Quels sont les critères pris en compte pour évaluer le potentiel d'un salarié ?

#### **Réponse :**

Les revues de population OETAM organisées régulièrement avec les hiérarchies permettent de valider un vivier de collaborateurs « à potentiel ».

Les trois critères considérés pour positionner un collaborateur dans cette catégorie sont :

1. Ses aspirations : volonté de progresser
2. Son engagement : démonstration de cette volonté par un niveau de performance élevé
3. Ses aptitudes : capacité à évoluer vers un poste NP 10+

#### **2.4.2 - Délégués du Personnel du 24 juin 2014 à Spazio**

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

**Conséquences sur le Spazio du déménagement a Nanterre de la nouvelle filiale informatique de Total s.a.**

TGS, La nouvelle filiale rattachée à l'UES amont regroupant les activités informatiques « poste de travail » et « télécoms » au service du Groupe va bientôt s'installer à Nanterre, dans l'immeuble « Eureka » situé à quelques centaines de mètres du Spazio le long de la A86 en direction de Nanterre Université.

Il est prévu un hébergement pour près de 300 personnes.

Les délégués du personnel SICTAME-UNSA demandent :

- Les trajets, horaires, fréquences des navettes entre Michelet et le Spazio en journée, et entre le RER Grande Arche et le Spazio le matin et le soir vont-ils être modifiés et/ou complétés pour prendre en compte les besoins de ce nouveau site ? Les navettes existantes feront-elles une étape à l'immeuble Eureka sur le chemin du Spazio ?

- Ce site Eureka offrira-t-il des salles de sport ? Dans le cas contraire, les salariés Total du site Eureka auront certainement envie d'utiliser les salles de sport du Spazio, dont la capacité unitaire ne va guère au-delà de 10 personnes. Une réflexion est-elle engagée à ce sujet ?

- Tous les salariés Total du site Eureka (CDD, CDI, prestataires) auront-ils accès avec leur badge au site Spazio et à son restaurant ?

- Tous les salariés du Spazio auront-ils accès au site Eureka ? Et à son Self « multi-entreprises » ?

**Réponse :**

Ce sujet en cours de traitement par Total ne relève pas des DP de l'établissement Spazio.

On notera que la question de l'accès des salariés Spazio à Eureka, n'a pas de lieu de se poser.

#### **Accès des extérieurs a la cantine**

- Les extérieurs, anciens salariés ou DACAR n'ayant pas ou plus de badge Total peuvent-ils disposer d'un compte personnel au Self ?

- Sinon peuvent-ils payer en liquide directement leur repas, sans passer par le badge d'un « hôte » ?

**Réponse :**

Le mode de règlement en espèces des repas des « visiteurs » ne peut se faire qu'avec un badge Total.

Les personnes en DACAR conservent leur badge Total, accèdent donc à la cantine et peuvent charger leur compte, on rappellera qu'elles ne bénéficient pas de la part patronale.

Les personnes n'ayant pas de badge Total, sont des « visiteurs ». Ils doivent donc être accompagnés, et à ce titre peuvent déjeuner à la cantine en tant qu'invité en référence, soit au badge de leur accompagnant (avec si besoin paiement en liquide ou remboursement de l'accompagnant du repas ainsi décompté sur son badge), soit au « badge invités » du service si leur présence est en rapport avec l'activité professionnelle.

#### **Cadres nouvellement individualisés**

Quelle est le pourcentage des salariés d'indice 460 et 560 dont le salaire est individualisé ?

Quelle a été en moyenne des mesures salariales globales (Augmentation Générale + Individuelle + bonus ou part variable) des cadres de ces catégories qui choisi l'individualisation, et celle de ceux qui ne l'ont pas souhaitée ?

Combien de ces cadres nouvellement individualisés n'ont pas bénéficié à minima du « filet » de 1,2% d'augmentation prévu lors de la dernière NAO ?

**Réponse :**

Cette question ne relève pas des DP.

Un reporting des mesures salariales individuelles est fait en Commission Centralisée du CCE M&S et en CE de l'établissement comme le prévoit le dispositif UES MS.

### **2.4.3 - Délégués du Personnel du 22 juillet 2014 à Spazio**

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

#### **Sécurité Conduite Automobile dans le parking**

Nous avons reçu récemment par mail de « SM Communication-Direction-France » des animations sur la Sécurité Conduite Automobile. Cette animation a fait remonter des commentaires au sujet du fait que bon nombre de personnes circulent depuis plusieurs années sans aucun respect de la signalisation et du code de la route dans le parking.

- Pourquoi ne pas mettre une seconde barrière au 2eme sous-sol comme elle existe au 1er afin d'obliger ces collaborateurs à circuler dans le bon sens et sortir comme il est prévu (via le 3eme niveau) ?

**Réponse :**

C'est une idée intéressante qui va dans le sens de notre démarche sécurité.

Nous allons analyser la faisabilité et le coût d'une telle installation.

**Contrats en déshérence et NPAI des régimes d'épargne salariale et régimes clos de retraite**

Après des années de demande de la part du SICTAME, la CNP a enfin commencé à investiguer sérieusement les contrats RECOSUP en déshérence ou en situation de NPAI (N'habite pas à l'adresse indiquée). La promulgation de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes en déshérence

([http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20140615&numTexte=1&pageDebut=09951&pageFin=09959](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20140615&numTexte=1&pageDebut=09951&pageFin=09959))

et les 10 M€ de sanction contre BNP Paribas ([http://www.lemonde.fr/argent/article/2014/04/07/sanction-de-10-millions-d-euros-contre-une-filiale-de-bnp-paribas\\_4397306\\_1657007.html](http://www.lemonde.fr/argent/article/2014/04/07/sanction-de-10-millions-d-euros-contre-une-filiale-de-bnp-paribas_4397306_1657007.html)) n'y sont sans doute pas pour rien.

- Les premières informations ainsi recueillies seront-elles croisées pour les régimes RVEA (ex-IPREA) et CREA ainsi que pour les PEG-A, PEGT, PEC et PERCO afin de maximiser les impacts du fruit des recherches menées par la CNP ?

- Si oui, quelles sont les modalités de ces croisements d'informations ?

**Réponse :**

Les diligences prévues par le texte ne concernent nullement l'employeur, mais les assureurs et établissements de crédit.

En vertu des obligations de protection des données personnelles, ces données ne peuvent être échangées, ni transmises à l'employeur.

**Maintien de l'assurance juridique santé avec Harmonie Mutuelle**

L'Assemblée générale (AG) d'Harmonie Mutuelle (HM) du 20 juin 2014 a ratifié la résiliation du contrat « Harmonie Protection Juridique ». Oralement, soit lors de déclarations en AG, soit lors d'échanges informels entre les représentants d'HM et les trois délégués issus du contrat Total, il est apparu que cette résiliation n'était pas générale. Le cas de Total n'était ni spécifiquement ni formellement mentionné autrement que par un air entendu.

- Dans le contrat liant Total et HM, l'employeur confirme-t-il que cette assurance protection juridique santé demeure, comme HM s'y était engagé lors de l'appel d'offres de l'assureur mutualiste ?

**Réponse :**

Harmonie Mutuelle confirme que les adhérents aux dispositifs DACO et DAIF bénéficient de la garantie Harmonie Protection Juridique comme indiqué sur le site « [complementariesantetotal.fr](http://complementariesantetotal.fr) » pendant toute la durée des contrats DACO et DAIF avec Harmonie Mutuelle. A titre de précisions, l'Assemblée Générale d'Harmonie Mutuelle du 20 juin 2014 a voté la résolution prévoyant la résiliation du contrat d'assistance auprès de Matmut protection juridique à effet du 1er janvier 2015. Ces garanties d'assistance perdureront au travers de Ressources Mutuelles Assistance.

**Fonds social d'Harmonie Mutuelle**

Lors de l'Assemblée générale (AG) d'Harmonie Mutuelle (HM), il est apparu que le fonds social effectivement utilisé par HM se montait en 2013 à moins de 2,7 M€ (pour un budget de 4,1 M€ et annoncé comme tel lors de l'appel d'offres). Ce montant de 2,7 M€ est relativement bien plus faible que celui de la MIP (fonds dédié Total inclus 0,8 M€ en 2012) pour des cotisations santé respectives de 2,15 et 0,16 G€ !

En outre, il est apparu lors des échanges informels en AG que la situation financière des adhérents Total fera que, vraisemblablement, peu d'entre eux bénéficieront du fonds social. Or, alors que lors de l'appel d'offres, HM avait proposé à Total la constitution d'un fonds dédié (initialement doté de 50 k€ par HM), l'employeur avait finalement écarté cette option de manière unilatérale.

- Que compte désormais faire l'employeur auprès d'HM pour que les adhérents Total puissent encore espérer bénéficier des bienfaits sélectifs d'un fonds social ?

**Réponse :**

Lors des assemblées générales de mutuelle, il est d'usage de voter un budget fonds social qui est supérieur au montant réellement dépensé. Ainsi MIP pour 2012 avait voté un budget de 1 millions d'euros pour 785 882 euros



réellement dépensés (y compris le fonds de règlement des dossiers sociaux MIP/Total) pour 114 273 cotisants. L'objectif de l'action sociale d'Harmonie Mutuelle est d'apporter une aide liée à un problème de santé et/ou à des situations difficiles. Par définition l'aide sociale ne peut pas être définie dans une grille puisqu'il s'agit d'une aide notamment financière liée à un problème ponctuel ou exceptionnel. Un premier bilan de l'action sociale d'Harmonie Mutuelle a été réalisé lors de la dernière commission santé et il sera également présenté lors de la prochaine commission Complémentaire santé.

### **Changement de nomenclature de certains soins dentaires**

Des adhérents aux surcomplémentaires SUPRA de la MIP ont reçu un courrier leur annonçant le changement de nomenclature au 1er juin 2014 de certains soins dentaires par la CNAM avec une nouvelle grille de prestations de surcomplémentaire.

- Ce changement de nomenclature a-t-il un impact sur la grille de prestations de SSC, Confort et Sérénité ? Si oui, lequel et comment en seront informés les adhérents au DACO et DAIF auprès d'Harmonie Mutuelle ?

#### **Réponse :**

Le changement de nomenclature a été annoncé lors de la dernière Commission Complémentaire santé. A ce jour cohabite l'ancienne et la nouvelle nomenclature dentaire, l'ensemble des dentistes et des centres de Sécurité sociale n'étant pas encore informés ou formés à la nouvelle nomenclature. Cette modification fait d'ores et déjà l'objet d'une attention particulière d'Harmonie Mutuelle pour les remboursements dentaires qui viendront en complément du remboursement de la Sécurité sociale qu'ils soient de l'ancienne ou de la nouvelle nomenclature.

### **3 - CCE Extraordinaire UES Amont Holding du 4 juin 2014**

**Par Valérie PISANI**

Élus SICTAME présents : JP. Bidegain, M. Lariviere, A. Murati, B. Butori, A. Kaufman, P. Cousson, JM. Prigent, V. Pisani (RS)

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

Le point essentiel de cette réunion de CCE visait à recueillir l'avis du CCE sur le projet d'évolution d'organisation relative au développement des activités IT mutualisées, à savoir plus précisément, l'avis :

- a) sur le projet d'accord concernant l'intégration de la société Total Global Services au sein de l'Unité Economique et Sociale entre Total SA et Elf Exploration Production SAS,
- b) sur les accords/avenants applicables aux salariés de Total Global Services qui portent sur:
  - le socle social commun,
  - l'adhésion de Total Global Services au plan d'épargne groupe Total,
  - l'intéressement des salariés de Total Global Services- exercices 2012-2013-2014 (accord de groupe du 29 juin 2012),
  - la participation des salariés de Total Global Services aux résultats des entreprises - exercices 2012-2013-2014 (accord de groupe du 29 juin 2012),
  - les dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite des salariés de Total Global Services (accord de groupe du 29 septembre 2004),
  - les retraites complémentaires des salariés de Total Global Services (accord du 30 mars 2012),
  - la complémentaire santé des salariés de Total Global Services (accord du 11 février 2013),
  - la prévoyance (accord 7 juin 2010),
  - l'aide au logement locatif (accord du 12 mai 2011),
  - les bourses d'étude (accord du 10 juin 2002),
  - le dispositif chèques vacances (accord du 4 mars 2010),
  - le Compte Epargne Temps (accord du 15 avril 2011),
  - l'harmonisation des systèmes de rémunération (accord du 28 mars 2002),
  - les mutations géographiques (accord du 8 avril 2002),
  - l'application des notes d'administration pétrole (accord du 30 mars 2012),
  - le temps de travail (accord du 31 décembre 1999),
  - le travail à temps partiel (accord du 14 octobre 2005),
  - les astreintes (accord du 21 novembre 2005),
  - le Tremplin Seniorité Active (accord du 30 mars 2012),
  - le transport domicile lieu de travail (accord du 13 juillet 2012),

- la rémunération des inventions des salariés (accord du 28 juin 2013), le télétravail (accord du 5 février 2013)

SICTAME : ce point fait suite à une « négociation » avec le P. Le Cloarec sur laquelle le SICTAME a fait des réserves puisqu'il y a des procédures juridiques en cours. Il est donc prématuré de remettre un avis sur ce point. Demande le report jusqu'à ce que les procédures soient purgées. De plus, certaines infos manquent ou viennent d'être communiquées, comme par exemple le « free sitting » et le « clean desk » à Nanterre. Alors que la direction a soutenu qu'il n'y aurait pas de modification des conditions de travail.

CGT : trouve ce point prématuré aussi. I/C dans la même séance avec des docs envoyés le jour même.

First : Demande à la direction un état des lieux des procédures en cours.

CFDT : se déclare prête à remettre un avis sur ce point.

SICTAME : Ne comprend pas l'urgence de mettre à la signature les avenants listés, on a jusqu'au 1<sup>er</sup> oct 2015 pour se mettre d'accord sur le statut collectif des salariés concernés.

CFE-CGC : contre la création d'une filiale, mais toujours a dit que si une filiale était créée, elle devait être intégrée à l'UES. Sont en mesure de donner un avis aujourd'hui.

Direction : 1<sup>ère</sup> réunion a eu lieu il y a plus de 5 mois, pas de précipitation donc. Concrétise ce qui était écrit dans les présentations aux IRP. On verra l'issue des procédures judiciaires. Volonté de sécuriser le personnel et d'apporter une réponse claire aux salariés de TGS. Il s'agit de faire bénéficier les salariés de TGS de ces accords.

CGT : il est temps que la direction se préoccupe de reconforter les salariés de TGS ! Il est de notre devoir de ne pas signer n'importe quoi rapidement. Pour la CGT, ce projet est mauvais.

Direction : vous êtes libres de penser ce que vous voulez. On respecte ce que l'on a dit, le volet social, garantie d'avoir les accords collectifs de l'UES. Oui, on veut répondre.

CGT : le moyen de ne pas inquiéter les salariés, c'était de faire des détachements.

SICTAME : rappelle les résultats du sondage SICTAME. Le moyen de sécuriser les salariés, c'est de ne pas filialiser. Nous sommes une chambre d'enregistrement. La direction, en passant en force, prend un risque en n'attendant pas les résultats des procédures judiciaires. S'agit-il de ne pas faire plaisir à certains syndicats comme il est dit ailleurs ? Ce projet entraîne une modification des conditions de travail et de la précarisation.

Direction : on ne va pas refaire la procédure. On a bien compris que vous êtes opposés à la filialisation car vous craignez une externalisation. Mais le président a bien dit qu'il n'y avait pas de projet d'externalisation.

CFTC : contre la filialisation. Croit ce que dit le président. Veillera à ce que la filiale soit bien intégrée dans l'UES. On verra bien ce qui se passe.

CGT : la direction a choisi la solution de la filialisation alors qu'il existait d'autres choix. On ne va pas rendre d'avis. On attend les résultats des procédures. Certains donnent un blanc seing à la direction. Commence à parler de la décision du TGI de Pau - La Direction lui coupe la parole.

SICTAME : La direction joue sur les mots. Problème de confiance dans la direction, qui avait déjà promis des choses qu'elle n'a pas tenues. Notamment TIGF...

CGT : aucune assurance sur la parole de la direction.

SICTAME : les salariés n'ont pas confiance, pourquoi nous aurions confiance. On apprendra la mise en vente de la filiale par voix de presse. Tout cela ressort de projets réfléchis de longue date. Qu'allons-nous découvrir d'autre dans les jours qui viennent ? On ne nous dit pas tout. Pas respectueux des salariés et des IRP.

CFE-CGC : Effectivement, on nous cache des choses. Pas eu le résultat TGI de Pau.

SICTAME : Pouvez vous dire que CdM n'a pas dit « je ne peux pas revenir en arrière, car ce serait donner raison à la CGT et au SICTAME » (NVP : dans la lettre ouverte de OR) ? Ces propos ont-ils été tenus ?

Direction : concernant les procédures : CE de Pau, délibéré du 21 mai, CE de Pau débouté / CHSCT de Paris + SICTAME + CGT - report au 1<sup>er</sup> juillet (SICTAME : parce que Total a donné ses conclusions la veille de l'audience du 3 juin).

Concernant les propos de CdM, il faut s'adresser à lui.

CFDT : En tant que membre du CHSCT de Paris, pas informé des procédures lancées par le CHSCT.

SICTAME : pour répondre clairement à First : il y a aujourd'hui des salariés EEP à DISP et qui sont transférés dans TGS : la direction a confirmé que le L1224-1 s'appliquerait pour eux. Et non pas par une passerelle (lié au volontariat).

First : Demande d'appliquer la passerelle pour les EEP.

Direction : N'appliquera pas des dispositions illégales (?). Il n'y aura peut-être plus d'EEP dans le transfert. « On a toujours été très clair. »



Déclaration du SICTAME :

*Connaissance prise du projet d'avenant à l'accord d'intéressement qui leur est soumis, les élus SICTAME-UNSA constatent que ce projet inclut Total Global Services, alors que des contentieux sont toujours en cours au niveau du CE de Pau et des CHSCT de Paris Amont et de Michelet.*

*Ce projet d'avenant comprend les dispositions relatives au supplément d'intéressement ainsi que deux dispositifs nouveaux concernant la présentation des comptes consolidés du groupe en dollars US et le congé de paternité.*

*Les élus SICTAME-UNSA actent le caractère positif de ces deux derniers dispositifs, dont le premier reprend une proposition du SICTAME lors de la négociation. Cependant, compte tenu des contentieux en cours qui touchent aussi à la mise en place de TGS, les élus SICTAME-UNSA demandent que ces deux dispositifs fassent l'objet d'un avenant spécifique pouvant inclure TGS, à soumettre à l'avis des élus à l'issue des contentieux en cours.*

*Concernant le supplément d'intéressement, les élus SICTAME-UNSA demandent un avenant spécifique où il n'est pas nécessaire de faire apparaître TGS puisque les bénéficiaires de ce supplément sont ceux déjà bénéficiaires de l'intéressement 2013, ce qui permettrait aux élus SICTAME-UNSA de donner dès à présent un avis sur un tel avenant.*

*En tout état de cause, les élus SICTAME-UNSA soulignent la disproportion (de 1 à 50) dans les termes du partage entre les actionnaires et les salariés : l'augmentation de dividende de 3,4 % génère un supplément de dividendes de 190 millions d'euros, qui sera certainement maintenu pour les années à venir, tandis que le supplément d'intéressement qui en résulte n'est que de 4,3 millions d'euros versé uniquement en 2014. »*

CFE-CGC : comparaison entre les dividendes et le supplément d'intéressement distribué seulement à quelques salariés. Les calculs me paraissent bizarres. Le supplément apparaît dans un accord signé en 2012 signé par 2 OS. Le reste n'est qu'effet de manche.

SICTAME : en 2000, dividendes 1,6 milliards d'euros. Today 5,6 milliards. Masse salariale : 7 milliards

Le SICTAME se bat depuis longtemps pour un partage équitable.

C'est le coût du capital qui a augmenté le plus ! On tranche dans les investissements et on cherche à réduire les coûts. Il faut bien que certains signent sinon O.

Lecture d'un avis du CCE par CFDT => positif

La demande du SICTAME de séparer l'avenant en deux n'est pas acceptée. Le SICTAME ne participera au vote. La CGT ne participe pas non plus.

Pour : 6

Contre : 0

Abstentions : 0

#### **Information 1 Consultation sur l'utilisation par l'entreprise du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) au titre de l'article du code du travail L 2323-26-1 : Recueil d'avis.**

Direction : la société n'a rien à mettre dans ce dispositif (art. 244 CGI). La direction voulait juste en informer les élus. Le résultat de Total SA étant déficitaire, il n'y a pas de CICE. Mais on est obligé de vous consulter. « Vous en prenez bonne note ». Recueil d'avis doit être fait avant le 1<sup>er</sup> juillet.

CGT : résultat fiscal déficitaire ?

Direction : base taxable France déficitaire. Négative.

La CGC ne donnera pas d'avis car doc remis tard et Information et Consultation dans la même séance.

La CFDT n'a pas eu le temps de travailler sur ce point. Ne donnera pas d'avis.

SICTAME : CICE reportable ? demande que l'expert comptable du CE puisse examiner ce crédit d'impôt et éclairer les élus qui ne connaissent pas le sujet. Le SICTAME ne rendra pas d'avis non plus.

CFDT : on abordera ce sujet en commission financière.

Direction : une entreprise a la possibilité de ne pas calculer un CICE : pas de CICE calculé aux bornes de EEP.

SICTAME : pourquoi pas de calcul de CICE chez EEP ? Le CICE est fait pour favoriser l'emploi ; la direction ne semble pas effectivement vouloir développer l'emploi chez EEP.

#### **4 - CCE Extraordinaire UES Amont Holding du 9 juillet 2014**

**Par Valérie PISANI**

Élus SICTAME présents : M. Larivière, A. Kaufman, P. Cousson, JM. Prigent, P. Gicquel, JP. Bidegain, V. Pisani (RS)

Direction : M. Hadj-Boaza, G. Radet, YL. Darricarrère, Namita Shah

Après avoir présenté Namita Shah (qui restera jusqu'à la pause déjeuner), le président Y.L. Darricarrère a exposé les points suivants :

#### POINT N°1 - Exposé du Président

La sécurité doit être la priorité de la priorité. 4 décès : au MS au Maroc (incendie à la raffinerie de Samir - chauffeur contracté par la filiale) - Nigéria (chauffeur contracté + 2 passagers du minibus) - RC à Donges (un prestataire) - Myanmar (prestataire mort probablement noyé). « Laging parameters » TRIR mai 2014 : 1,21 / 1,37 sur les 12 derniers mois. Sur l'Irak : « Islamic State of Iraq & the Levant » - Les analystes convergent : « Bagdad ne tombera pas ». 27 salariés au Kurdistan. Au Yemen, la situation demande la plus grande vigilance. L'UES Amont holding n'a pas d'intérêts en Ukraine (pas d'activité EP). Intérêts importants en Russie en revanche. Nigeria ne va pas bien, encore des attentats.

Résultats 1<sup>er</sup> trimestre 2014 : prix du baril Brent en baisse de 4 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2013. Baisse de production de 7 % due à la sécurité et au périmètre. Déclin naturel de nos champs.

Quelques acquisitions pour 300 millions \$. 1,5 milliards de \$ de cessions (Angola + GTT Gaz transport dont le capital a été mis en bourse).

Activité : l'ensemble des majors fait face à une croissance des coûts. Augmentation des prix du brut jusqu'en 2011, et stable, voire légère baisse depuis (108 / 109 en 2014). On ne peut pas continuer avec ce trend inflationniste. Profitabilité en baisse. Cash flow net diminue. La plupart des majors a annoncé des mesures de lutte contre l'inflation des coûts, notamment Statoil. Les majors n'ont pas atteint leurs objectifs de croissance de production.

Initiative culture coûts lancée en avril à la holding avec le cabinet Alix ( ? ) Partners, au MS avec PWC. Plan d'action : ce soir commence le séminaire du COMEX (rien que les 6 membres du COMEX) : stratégie yc post 2017 + « Investors day » le 22 septembre où annonceront les objectifs (qui seront annoncés début septembre par A. Breuillac au séminaire des dirigeants du Groupe).

Points d'actualité : acquisition de domaines miniers : association avec Lukoil pour pétrole de schiste dans le Bajenov / Papouasie Nouvelle Guinée : projet GNL : considère qu'il y a des champs de très grande qualité. Partenariat difficile avec Oil Search. Acquisition en explo : dans l'est de la Côte d'Ivoire en off-shore / 3 blocs off-shore dans l'ouest de la Cote d'Ivoire (bloc 514). Développement du bloc 32 en Angola. Démarrage de Clov (4<sup>ème</sup> pôle sur le bloc 17), confirme la position de leader de Total en Angola. Accord commercial sur cession de Shah Deniz.

Signature d'un accord avec SINOOC à l'Elysée.

#### Questions / Débat

On doit changer notre manière de faire, manière dont nous pensons notre activité. Concerne toutes les relations que nous pouvons avoir avec ceux avec qui nous travaillons. Notamment avec nos contractants qui sont nos partenaires.

Coûts : sans l'adhésion du corps social, on arrivera à rien => on expliquera. On veut aller vite. Réflexion en cours.

MHB : démarche cadrage continue.

YLD : Kashagan : les 2 pipes qui relient le champ aux installations à terre doivent être remplacés. Reste un énorme actif. Contribution importante en cash (amortissements très élevés) dès que la production commencera en mai 2016. Engagement de ne pas recourir aux paradis fiscaux. Abandon du bénéfice mondial consolidé « qui évitait les problèmes de prix de transfert » (sic).

SICTAME : Projet de cession de CCP Composites : pas trouvé d'info en français sur cette filiale. L'adhésion au bénéfice mondial consolidé n'exonérait en rien l'entreprise du respect des règles applicables aux prix de transfert et aux prix de marché.

Christophe de Margerie a expliqué sur BFMTV que si son entreprise n'était pas présente dans les paradis fiscaux, elle risquait de perdre l'accès au gaz et au pétrole du Moyen-Orient. Ce qui, vu le mode de fonctionnement du monde des affaires, est beaucoup plus réaliste que de dire que l'on ne recourt pas aux paradis fiscaux.

Dans le cadre de la filialisation de l'IT la direction a cherché à nous rassurer en indiquant que le plan de charge de la filiale TGS avait été établi et que les postes étaient pourvus. D'où la surprise et la perplexité de certains d'entre nous devant la campagne de communication (not. panneaux devant le restaurant d'entreprise) incitant les salariés à coopter des spécialistes des métiers IT. Pouvons-nous avoir une explication ?

YLD : attaché à un dialogue social de qualité. A voulu souligner que dans l'EP, pas de recours aux paradis fiscaux. Le bénéfice mondial conso neutralisait les effets des prix de transfert. Pas de mal à faire appel à des candidatures pour l'IT

Parmi les autres points traités lors de ce CCE, notons en particulier

### 1. Avis du CCE de l'UES Amont Holding sur les Réalisations Formation 2013

A la lecture des documents fournis par la Direction sur les réalisations de formation 2013 de l'UES Amont Holding, les membres de la CFEEP constatent qu'au niveau de l'UES Amont Holding, 85% des salariés ont reçu une formation en 2013 (vs 76,5 % en 2012) pour une durée moyenne de 7,4 jours (vs 7,7 en 2012).

Les réalisations 2013 s'élèvent à 32 354 jours, soit une hausse de 2,2 % par rapport à 2012.

Les femmes représentent 30 % du volume de formation.

Les OETAM représentent quant à eux 30,4 % des jours de formation réalisés.

Bien que complémentaires aux formations « en présentiel », les formations e-learning prennent de plus en plus de place dans le parcours formation. Les élus du CCE réitèrent leur demande de ne pas les voir se substituer aux formations en « présentiel », dont les apports en matière d'échange et de savoir sont différents.

Le e-learning doit être pratiqué dans un objectif de sensibilisation, d'information et de formations spécifiques et courtes.

Les élus du CCE remercient la Direction d'avoir accédé à ses demandes notamment pour la création de nouvelles tranches d'âges dans les documents remis.

Les élus du CCE ont noté une augmentation du volume de formation des salariés 45 ans et + qui représentent ~51 % des salariés formés avec 26 % du volume des jours de formation et de ~71 % des salariés formés dans cette même catégorie d'âge.

Les -30 ans représentent quant à eux, 10 % de l'effectif de l'UES Amont Holding, 15 % de l'effectif formé et 38% du volume jours de formation.

Le suivi des formations issues des différents accords (Télétravail, RPS) a été observé.

Les élus du CCE de l'UES Amont Holding remercient les intervenants pour la qualité des échanges et du travail effectué quant aux documents remis.

Compte tenu de ce qui précède et souhaitant que la Direction maintienne ses efforts, les élus du CCE de l'UES Amont Holding rendent un avis positif sur les réalisations de formation 2013.

#### Vote

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 0

### 2. Motion des élus du CCE de l'UES Amont Holding sur le Bilan 2013 au Recours aux Prestations de Service

Les élus du CCE de l'UES Amont Holding constatent que les informations relatives au recours aux sociétés prestataires communiquées par la Direction ne sont pas, malgré les remarques répétées de la CFEEP au cours des années précédentes, fiables et laissent en suspens de nombreuses questions, ce qui limite les possibilités d'analyse sérieuse.

Les élus du CCE constatent l'augmentation du nombre de badges, +2,5% par rapport à 2012 et du chiffre d'affaires, +1,2% par rapport à 2012 et réitèrent à nouveau leurs craintes quant à la politique d'externalisation du Groupe générant ainsi les risques accrus de perte de savoir-faire et de perte d'efficacité.

Les élus relèvent cependant que certaines directions semblent avoir pris conscience des risques que peuvent représenter l'abus d'externalisation.

Les élus du CCE émettent les remarques suivantes :

- Communiquer seulement sur le nombre de badges émis ne renseigne pas sur l'activité réelle des prestataires de services ;
- les élus demandent que leur soit communiqué le nombre d'heures effectuées annuellement par l'ensemble des salariés des sociétés prestataires tel qu'identifié et inclus dans le calcul du TRIR.
- Le nombre de badges ne correspond pas seulement à celui des prestataires de services mais également aux sous-traitants de ces prestataires, et ne prend en compte que les prestataires intervenant physiquement sur les établissements de Pau et de Paris, ce qui fausse le rapport [prestataires / (effectif présent CDI France + prestataires)] ;

- Aucune comparaison n'est possible entre le nombre de badges et le chiffre d'affaires facturé, notamment parce que les CA communiqués incluent l'achat de matériel et la rémunération de licences (reconnu également par certains intervenants côté Direction) ;
  - Les élus demandent que les documents leur soient remis sous forme Excel.
- En conclusion, les élus constatent une fois de plus le caractère approximatif des données fournies qui ne permettent aucune analyse précise.

En conséquence, les élus estiment ne pas être en mesure de rendre d'avis sur le bilan 2013 du recours aux prestations de services.

#### Vote

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 0

### **3. Déclaration du SICTAME-UNSA sur le projet d'accord portant sur la Base de Données Économiques et Sociales et la consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

La mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) et la consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise sont issues de la loi du 14 juin 2013 dite de « sécurisation de l'emploi », elle-même transposant fidèlement l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

La négociation chez Total, au périmètre des 3 UES Amont, MS et RP, devait permettre de préciser dans notre contexte un certain nombre de modalités relatives à la mise en place de la BDES, et, pourquoi pas, apporter quelques améliorations.

Durant cette négociation, plusieurs points importants ont été soulevés par le SICTAME :

- Intégration dans la BDES des informations correspondant aux différentes rubriques de la BDES contenues dans le Plan Long Terme (PLT). Ce point a finalement fait l'objet de l'ajout de la phrase suivante : « les données prospectives dont nombre seront issues du PLT seront présentées... ». Cette mention « dont nombre seront issues du PLT » ne permet malheureusement pas de connaître quelles seront les données du PLT reprises dans la BDES, alors que l'annexe 1 de l'accord aurait permis d'apporter ces précisions comme nous l'avons demandé ;
- Périmètre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'UES Amont. Pour le SICTAME, il est fondamental que les orientations générales déterminées par le CA de Total SA, notamment celles pouvant affecter les grands équilibres entre les différents secteurs d'activité et l'éventualité des désinvestissements dans certains secteurs pour investir dans d'autres ou assurer un dividende régulier aux actionnaires, soient incluses dans le périmètre de la consultation du CCE Amont/Holding, car c'est effectivement le seul endroit où une telle discussion pouvant déboucher sur des orientations alternatives peut et doit légitimement se tenir. Cette position ne remet pas en cause le principe que seules les déclinaisons détaillées de ces orientations générales pour les secteurs relevant de l'UES Amont/Holding, à savoir Holding, EP, GP et Trading-Shipping, soient ensuite examinées par le CCE ;
- Périodicité de la mise à jour des données dans la BDES. Certaines périodicités sont fixées annuellement, par exemple sur la situation de l'entreprise, alors que les actionnaires disposent trimestriellement de ces informations. Le Code du Travail ordonne la mise à disposition des membres de notre CCE des mêmes informations données aux actionnaires et au même moment ; pourtant la Direction ne semble pas prête à respecter cette disposition légale. Ceci n'est pas acceptable. De même, Total dispose de certaines informations bien avant les dates proposées dans l'annexe 1, correspondant aux dates habituelles de communication aux représentants du personnel. Cette restriction temporelle n'est pas nécessaire et va à l'encontre de l'esprit du législateur et de l'ANI sur la BDES.
- Données prospectives sur la situation de l'entreprise. Il n'est pas admissible, non plus, que la direction prétende ne pas avoir à fournir ces données prospectives selon sa lecture, tout à fait contestable, de la loi ! Pourquoi la direction refuserait-elle de partager ces informations prospectives alors qu'elles doivent normalement figurer dans le PLT ?
- Enfin, le dernier problème soulevé concerne le format de l'accord envisagé. Au vu du projet d'accord que vous nous avez remis, ce dernier intègre à la fois des dispositions relevant du dialogue social entre employeur et OS (par exemple celles sur la BDES) et d'autres dispositions relevant du dialogue social entre employeur et CCE (relatives à la consultation sur la stratégie de l'entreprise, recours à expert et délais de consultation). Or, les OS n'ont pas à signer des dispositions n'entrant pas dans leur champ de compétences mais dans celui du CCE. C'est notamment le

cas des articles 3.4 et 3.5 de l'accord. De plus, le CCE n'a pas participé à la négociation. Selon la direction, pour le CCE, c'est à prendre ou à laisser ! Le SICTAME considère que cette façon de faire n'est pas respectueuse du CCE. Selon nous, et c'est ce que le SICTAME a proposé en négociation, les dispositions des articles 3.4 et 3.5 auraient dû être sorties de l'accord avec les OS pour en faire des accords séparés au niveau de chaque CCE.

Au vu des éléments précités, les élus SICTAME du CCE donneront un avis défavorable au projet d'accord qui leur est présenté.

*(Par 7 voix pour (CFDT, CFE-CGC et CFTC), et 6 contre ou abstentions (SICTAME et CGT), le CCE a voté pour le projet d'accord BDES et mandaté son secrétaire pour le signer)*

## **5 - CCE Extraordinaire UES Amont/Holding du 25 juillet 2014**

**par Valérie Pisani**

Elus SICTAME présents : A. Kaufman, JM. Prigent, P. Gicquel, JP. Bidegain, V. Pisani (RS)

Direction : M. Hadj-Boaza, G. Radet

Lors de cette réunion, ont notamment été traités :

### **L'Information sur un aménagement d'organisation au sein de la Direction Ressources Humaines de la DGEP - Présentation MHB et Frédéric LAINE**

Redistribution des missions au périmètre de la DRH. 209 Postes / 6 entités dont 3 impactées : administration, Relations sociales, DAC (Développement Action Carrière) (NB : 3 autres divisions non impactées : gestion de carrière, Formation, Assistance filiales).

Pas de mouvement Paris Pau.

Justification de la création d'un nouveau département « Expertise sociale Réglementaire Paye » : Clarification du rôle de chacun.

Marketing RH : plus de visibilité des actions RH de l'EP vers les équipes RH nationales et internationales. Déployer des actions de communication en prenant en compte les besoins des filiales. Par exemple réseau WAT ; communication sur gestion de carrière pour donner plus de compréhension de la politique RH.

Objectif de diversité (FH + International).

Mise en œuvre de campagnes « gestion de carrière (Études emploi, hauts potentiels, EIA, Formation,...)

Tout existe déjà mais création motivée par le déploiement de HR4U : système progiciel pour gestion des hommes et femmes et des structures.

Meilleure allocation des ressources humaines en fonction des projets.

Intégration de la communication des représentants du personnel ? Peut-être, lorsque tout sera en place...

Les gestionnaires de carrière seront-ils formés ? Tous les salariés suivent des formations, y compris les GC. Leurs missions restent inchangées. « Je sens bien qu'il y a une critique derrière... » PG : il y a des GC qui ne connaissent pas les salariés, et des salariés qui n'ont jamais été contactés par leur GC ; les contenus des EIA ne sont pas suivis. MHB : les premiers concernés sont les hiérarchies.

AK : les GC ne disposent pas d'assez de moyens. Génère de la frustration. Nécessité d'une réunion spéciale sur la gestion de carrière - demande appuyée par la CGT.

### **Rapport du Président de la Commission Expatriation par Jean-Michel Prigent**

La commission demande que les salariés soient correctement informés, avant le départ en expatriation, sur la fiscalité du pays d'accueil. Demande un régime de compensation fiscale (à hauteur de 12 K€ maxi).

Problématiques italiennes et norvégienne : les salariés doivent déclarer leur patrimoine mondial.

Droit des salariés de refuser une expatriation qui leur coûterait plus cher fiscalement que s'ils restaient en France, et ce sans pénalisation.

Base de calcul des congés payés des expatriés après leur retour en France.

Considérer les expatriés divorcés avec enfant(s) à la garde de l'autre parent comme des célibataires géographiques.

M. Lubineau : Transfert à Londres : les salariés ne pourraient pas prendre des congés « car ils viennent d'arriver » ??? Réduction du nombre de jours de congés ?

AK : toujours pas d'information fiscale des expatriés avant leur départ ?



Proposition de mise au vote de la résolution suivante : « Les élus du CCE confirment la position de la commission expatriation, à savoir que les expatriés soient informés sur la fiscalité du pays d'expatriation afin que ces derniers puissent accepter leur expatriation en toute connaissance de cause et sans qu'ils ne soient pénalisés. »

Pour : 10

Contre : 0

Abst : 0

Proposition de mise au vote de la résolution suivante : « Les élus du CCE, prenant connaissance de la volonté de la direction d'appliquer de manière immédiate des modifications aux IDA de la filiale Total Nigéria, demandent à la direction la suspension immédiate de ces modifications afin d'assurer le respect strict du processus de mise en œuvre des IDA détaillée dans la note du 29 mai 2013 du secrétaire général de la DGEP. »

Pour : 9

Contre :

Abst : 0

### **Information dans le cadre de la procédure d'information/consultation sur le projet de cession de CCP Composites**

Présentation de Nathalie Brunel - RC Stratégie Développement

Cession activité CCP Composites (567 MUSD de CA en 2013). CCP Composites France est une filiale 100 % de Total SA. 800 salariés. 10 entités concernées (France, Australie, Malaisie, Espagne, USA - 44 % du CA, Corée, Brésil, Canada, UK, Chine). 26 sites dont 3 centres de recherche.

« Projet nécessaire pour assurer la croissance de l'activité CCP Composites et son leadership mondial dans un contexte de retournement de marché ».

CCP a besoin d'être accompagné par un actionnaire qui permettra de consolider les positions à l'international.

Acquéreur potentiel : le Groupe Polynt (Polynt - Europe + PCCR USA) a fait une offre - 1,1 milliards \$ de CA en 2013 - Leader dans le secteur des intermédiaires chimiques - 1440 salariés

« Belle complémentarité géographique »

Signifie que le rapprochement se fera à effectif constant ? Ne peut pas dire ça.

Volet social : « continuité pour les salariés ». « CCE 1 » de CCP Composites a eu lieu le 24 juillet.

SICTAME : risque de restructuration ? « Pas de projet de ce type ». Des garanties sociales comme pour TIGF ? « Pas prévues. Pas le même schéma que TIGF. » Important de connaître la position des salariés de CCP. « Vous aurez accès aux informations » Manque le prix qui sera reçu par l'actionnaire, qui est un élément fondamental pour rendre un avis.

Direction : transmettra les recueils d'avis. Nous remettra aussi le rapport de l'expertise réalisée au Comité européen.

N. Brunel : ne peut pas nous indiquer le prix. Cash flow proche de la ligne 0. Prix bien au-delà.

### **6 - Réunion de présentation d'UGI (société mère d'Antargaz) le 16 juillet 2014**

**Par Vincent Lefevre**

#### *Participants*

*Pour UGI : John L. Walsh, Président, CEO UGI corporation, et Eric Naddeo, CEO Antargaz, UGI Bordeaux Holding*

*Pour Totalgaz : Tout le management, en particulier Herve Allibert et Denis Lourdelet*

*Pour la direction de Total : JC Grivot*

*Délégation SICTAME-UNSA - de Totalgaz : Thierry Desbonnes, Jean-Pierre Lorcet, Laurent Chevalet, de Total MS : Malek Abassi, Vincent Lefèvre*

Présentation de John L. Walsh (Américain, parle en anglais avec traduction) Il présente son parcours dans la société UGI

Eric Naddeo, se présente en français. Rejoint Antargaz en 1990. 10 ans logistique et technique, directeur général adjoint pendant 2 ans et à présent directeur général. Avant à l'Afnor pour la certification des appareils à gaz. Ingénieur de formation.

#### **J. Walsh présente la société UGI**

Distribution de GPL à l'est des états unis et dans différents pays d'Europe.

Siège social en Pennsylvanie, près de Philadelphie.

13 000 collaborateurs dans le monde, 7.4 milliards d'euros d'actifs, 5.3 milliards d'euros de C.A.

Résultats durablement positifs. Peu de volatilité. Doublement des effectifs entre 2000 et 2013

Bonne connaissance de leurs marchés, croissance importante en 15 ans, la France représente 70 % des résultats 2013 en Europe.

L'Europe 29 % des résultats d'UGI dans le monde.

Créé en 1882, distribution de GPL depuis 1959.

Plus grand distributeur de GPL aux US (Amerigaz)

8500 collaborateurs, 2 millions de clients

Distribue de l'électricité en Pennsylvanie. Possède des pipe-lines pour la distribution du gaz, en Pennsylvanie et le reste des US, avec d'autres compagnies.

Cherchent à se développer dans les pays où ils sont déjà présents.

Développer de nouveaux marchés : fourniture de gaz naturel, conversion du fioul au GPL, bouteilles composites.

Avantigas au RU (270 000 tonnes), Antargaz en France et Bénélux (575000 tonnes), Flaga en Europe de l'est et Scandinavie et autres marques : Kosangas, AmeriGas (440 000 tonnes)

Saisissent l'opportunité du développement des gaz de schiste aux US. De nombreuses acquisitions en Europe depuis 1999. Les équipes de management sont locales, la distribution de GPL est un business local. « Nous avons, avec très peu d'exceptions, gardé le management existant lors de nos acquisitions. »

CGC : que pouvez vous dire pour rassurer les salariés sur leur avenir ?

John L. Walsh : Vous ne connaissez pas UGI ; nous sommes une compagnie mondiale qui respecte les salariés des compagnies qu'elle acquière. Nous travaillons dur pour que nos employés se sentent bien dans notre société. Nos employés font carrière chez nous. Nous partageons les meilleures pratiques. Nous écoutons les suggestions de nos employés.

SICTAME : 750 personnes vont intégrer UGI, comment allez-vous faire pour intégrer ces personnes au sein de la société UGI ?

John L. Walsh : on en saura plus lors de la présentation d'Eric Nadeo.

CGT : les emplois en France seront-ils pérennisés ?

John L. Walsh : Oui on va garder les employés et les organisations. Il y aura d'autres opportunités en France et en Europe. Opportunités dans le LPG, LNG.

De la même manière que pour Total, UGI souhaite garder ses employés en leur fournissant des possibilités d'évolutions.

CGT : pourquoi ne pas avoir racheté Butagaz ?

John L. Walsh : ce n'était pas le bon moment, ça ne leur convenait pas à l'époque.

CFDT : Question sur l'accord signé sur le volet social des salariés de Totalgaz

John L. Walsh : l'accord sur les bénéfices sociaux faisait partie du deal et était une partie majeure du deal. Je suis moins au courant que d'autres sur le détail absolu du deal

CGC : qui va racheter Totalgaz ?

John L. Walsh : c'est UGI Bordeaux.

CGT : sur les Shales gaz : participez-vous à la fracturation au Propane ?

John L. Walsh : Nous ne sommes pas producteurs de gaz de schiste. Nous en achetons. Nous sommes concernés lorsqu'il y a beaucoup de liquides dans les gaz de schiste. Nous cherchons à nous approvisionner dans les régions proches de celles de nos clients. Oui nous participons à l'utilisation de Propane pour l'injection lors de la fracturation hydraulique.

### **Présentation d'Antargaz par Eric Nadeo, CEO Antargaz**

850 collaborateurs, 7 centres emplisseurs, 18 dépôts, 2 terminaux, 2 filiales commerciales : Nancy, Feyzin, volume distribution GPL 500 000 tonnes, 2,4 TWH de gaz naturel = équivalent de 190 000 tonnes de GPL.

Engagements : Sécurité, Innovation et développement, Satisfaction client

Mise en place de délégations de service public, 1er réseau en DSP en 2005.

Distributeur (2007) et fournisseur (2010) de gaz naturel

Marché français de GPL, 3ème en Europe.

Le marché décroît (hors chimie) de 2,9 MT en 2002 à 2 MT en 2012

Changement de raison sociale pour Totalgaz. Mais Antargaz et Totalgaz opéreront indépendamment sous leur marque respective.

Les actifs logistiques et industriels seront partagés.

Organisations commerciales indépendantes.

Baisse des coûts de transport en réduisant les distances.

Présentation de l'organigramme

UGI s'appuie systématiquement sur l'expertise des équipes en place dans le respect des cultures existantes. Par principe, UGI favorise l'adoption des « best practices » dans tous les domaines.

### Questions / Réponses

Pas de fusion entre les deux sociétés à court terme.

CGT : A quand remonte le dernier PDV chez Antargaz ? Total gaz 700 salariés, Antargaz 850 salariés, comment gérer les doublons ? Comment gérer la concurrence ?

R : on va rester concurrents.

Intéressement participation : géré au niveau de chaque entité. Pas de socle social commun Antargaz-Totalgaz

L'état d'esprit : pas de plan de restructuration prévu. Notre état d'esprit n'est pas « pas de changement, et tout d'un coup une restructuration massive »

Les conditions du plan négocié existent. S'il y a une restructuration, elles seront appliquées. Les ressources en matière de GPL vont évoluer vers « davantage de produit disponible ». Donc plus d'utilisation possible du GPL qu'aujourd'hui. D'où relance de la consommation du GPL en Europe.

C'est déjà le cas dans certains pays d'Europe en direction de l'est. Nouvelles utilisations du produit, évolution du mode de consommation des utilisateurs. Utilisation en plein air dans les pays nordiques.

Dans certains pays, le GNL est aussi un carburant.

La production de gaz de schiste apportera davantage de produit sur le marché.

SICTAME : Sur les mêmes secteurs, il va y avoir des commerciaux d'Antargaz et de Totalgaz, ces commerciaux vont être en concurrence directe, qui va arbitrer cette concurrence ?

R : Il y a 500 000 tonnes en volume dans chaque entreprise (Antargaz et Totalgaz), normalement cela ne devrait pas poser de problème. S'il y a des problèmes à la marge au niveau des commerciaux, ils seront arbitrés au cas par cas.

SICTAME : Il va y avoir beaucoup plus de dépôts logistiques qu'avant. Est-ce que cela va poser des problèmes de doublons ?

R : non, tout va bien se passer parce que le maillage est complémentaire.

SICTAME : au niveau des fonctions support (RH, formation), il va y avoir des services équivalents dans chaque entreprise, avec les moyens informatiques (e-learning etc..) conserver ces 2 fonctions support ne paraît pas tenir la route au vu des moyens d'information et de gestion des RH.

R : les fonctions support vont avoir suffisamment de travail pour tout le monde.

Perez : pourquoi garder les deux sociétés en parallèle ? Pourquoi garder deux marques sur le territoire français ?

R : ce n'est pas usuel dans notre métier, mais si on regarde dans l'histoire récente, il y a eu peu d'opérations, sauf l'acquisition de Repsol par Total.

Est-ce que fusionner est un réel atout ? Si on regarde dans d'autres métiers, on retrouve des opérations de ce type. Les lubrifiants ne commercialisent pas tous leurs produits sous une seule marque. On peut aussi parler de Renault et Nissan. C'est un schéma qui économiquement fonctionne. Moins de risques de perdre des clients si on garde les deux marques distinctes.

Direction : pour obtenir l'agrément des autorités de la concurrence, il faut parfois lâcher un peu de lest. Avez-vous une idée des éléments que vous pourriez concéder pour obtenir l'agrément des autorités européennes ? Par exemple la perte de l'exclusivité d'approvisionnement ?

R : le dossier risque d'être traité au niveau français. Le risque de perte de l'exclusivité d'approvisionnement dans les contrats est faible.

SICTAME : vous n'êtes pas dans l'option de la construction d'un socle social commun. Les engagements que vous prenez pour Totalgaz pourraient amener une animosité entre deux sociétés, Totalgaz et Antargaz .

R : Antargaz est sorti d'un groupe à son époque avec les conditions de l'époque. Aujourd'hui avec Totalgaz les conditions sont différentes.

SICTAME : il y avait une photo en 2001. Aujourd'hui on est en 2014 ;

R : des dispositifs d'autres natures ont existé pour qu'Antargaz quitte Total. Les conditions de cet accord ne seront pas transposées, mais les choses ne sont pas figées concernant les conditions d'Antargaz. Je ferais le bilan des fonctionnements des deux entités et on verra.

Question sur le sentiment d'appartenance.

R : c'est un sujet sur lequel on fait très attention, sur lequel on travaille. Pour le rebranding, il y a une préparation de la clientèle à prévoir, pour qu'il y ait le moins de conséquences possibles sur le fonds de commerce. Il y aura un débat sur : sous quelle marque développer le gaz naturel.

CGC : que devient Sogasud, comme on est une petite marque.

R : Il y a le business, et il y a la marque commerciale. Il n'y a pas de position prise, dans un sens ou un autre.

CGC : qu'en pensent les salariés d'Antargaz ? Vous avez eu un CE je crois.

R : plutôt bien. Pourquoi : nous sommes tous conscients de l'évolution de ce marché. Dans un marché mature, cela appelle forcément des concentrations.

Au niveau des équipes, le sujet d'un mouvement de ce type en France a été abordé. Nos cultures sont proches, cela est favorable à cette opération.

Nous devons capitaliser sur les points forts des deux entités, tirer le meilleur des deux.

Il va y avoir une suite de CCE Totalgaz

(Fin de la réunion 18h)

## 7. Lu dans la Presse : « L'oncopôle de Toulouse »

C'était en 2001, l'usine AZF<sup>1</sup> explosait !

Depuis Total a injecté force euros dans le site de cette usine détruite, notamment pour dépolluer les sols mais aussi et surtout pour aider à sa reconstruction sur de nouvelles bases.

Curieusement, *Total* n'est jamais cité dans l'article des Echos. Peut-être ne veulent-ils pas se faire ou qu'on leur fasse de la pub sur de vieux souvenirs douloureux !

Voici pêle-mêle quelques extraits de l'article de *Laurent Marcaillou*.

« Le site de l'usine chimique AZF a été transformé en un campus sur le cancer réunissant les soins et la recherche publique et privée.

Le campus est enfin prêt, dix ans après le lancement du chantier par un ancien maire de *Toulouse*, l'*Oncopôle de Toulouse* a accueilli ses premiers chercheurs et les premiers malades dans les locaux flambants neufs de l'hôpital universitaire du cancer et en juin ouvrira le Centre de recherche en cancérologie (CRCT).

Pour en arriver là, l'Etat confia en 2012 une mission aux présidents de *l'Inserm* et de *l'institut Curie*, pour structurer ce nouvel hôpital de 306 lits et de 1200 salariés. Cette réalisation unique réunit en son sein un établissement privé, *l'Institut Claudius-Regaud*, centre généraliste de lutte contre le cancer et le service d'hématologie du *CHU* de droit public et spécialisé par organe. Evidemment les statuts des personnels sont différents et les stratégies aussi !

D'un coût de 800 millions d'euros financé par l'*Etat* (et *Total* alors ?) cet hôpital est spécialisé dans les cancers gynécologiques, du sein, du sang, de la peau et de certains sarcomes. Sa mission est de multiplier les essais cliniques de médicaments en lien étroit avec le centre de recherche en cancérologie de *l'Inserm*, associé au *CNRS* et à l'*Université Paul Sabatier de Toulouse*.

*L'Oncopôle* a nécessité un investissement de 1 milliard d'euros et sa construction se poursuit pour pouvoir héberger plus d'équipes de chercheurs. Aujourd'hui 18 équipes hébergées soient 260 personnes, demain 24 espérées et ....

La seule ombre au tableau vient de *Sanofi* qui réduit son centre de recherche de 617 à 364 salariés et se désengagera dans 5 ans !!! »

*Sanofi* c'est un peu de *Total* ?

Espérons que *Les Laboratoires Pierre Fabre*, installés là, depuis 2010, tiendront le coup et que quantités de start-up ou de sin off arriveront !

Source : Les Echos du 30 avril 2014

<sup>1</sup> : à l'origine cette usine toulousaine était l'ONIA (Office National des Industries d'Azote) et en 1944, elle fut la cible de l'aviation alliée qui ne réussit pas à la détruire aussi complètement qu'AZF !

## 8. Commission Paritaire de l'IG-CREA du 19 juin 2014

par Jean-Claude BREGAIL

*Délégation SICTAME-UNSA :*

*Martine Lauillé, Jacques Lamour, Bernard Butori, Jean-Claude Brégail.*

Séance présidée par Alban Lacaze.

*En remarques liminaires :*

Jean-Rémi Bur, Président du Conseil d'Administration de l'IG-CREA, souhaite, au nom de la Direction honorer la mémoire de Monsieur Colin, disparu depuis le dernier CA et qui a œuvré, avec nous, pour le bien de l'Institution. La direction nous fait part de la mutation à l'IG-CREA, à Pau, de Jean-François Pierreley qui remplacera Didier Lefèvre muté à Paris.

Le Président de séance, salue, au nom de tous, le travail accompli par Didier.

*Les faits saillants :*

*Abandon de créance.*

Il est rappelé à Chantal Belliard, Directrice de l'Institution, qu'une note explicative sur la procédure de « l'abandon de créance » devait être distribuée.

Elle le fut au dernier CA, répond la directrice, toutefois, elle peut l'être à nouveau !

Il est rappelé que l'abandon de créance est du ressort de l'assureur. L'Institution, qui n'a que la gestion administrative du régime de retraite CREA, fait tout ce qu'elle peut de son côté pour récupérer les créances et si ses démarches n'aboutissent pas, elle passe la main au service contentieux de l'assureur Allianz qui prend sa décision d'abandonner ou pas la dite créance. Ainsi, Allianz Vie a confirmé l'abandon, en clôture des comptes 2013, de 7 dossiers d'allocataires décédés (trimestres payés à tort) pour un montant total de 13 649,22 €.

*Cas de révision ... 3 cas, pourquoi ?*

Un cas parce qu'il a fallu recalculer l'allocation de réversion afin de la 'partager' entre les ex-conjoints(es).

Deux cas liés au re-calcul du nombre de points AGIRC/ARRCO fourni par les organismes.

*Contrôle de permanence des droits des allocataires.*

La population bénéficiaire comprenait, à fin décembre 2013, 13 988 allocataires.

Cette opération a porté sur 7 917 bénéficiaires (4 669 en 2012) soit environ 57 % de l'ensemble des allocataires dont :

- 4 954 allocataires âgés de plus de 80 ans,
- 2 843 allocataires âgés de moins de 80 ans,
- 321 bénéficiaires de pension de réversion âgés de moins de 60 ans,
- 99 allocataires résidant à l'étranger.

Au terme de ces contrôles, 6 allocations ont été suspendues ... l'IG-CREA n'a toujours pas de nouvelles de ces allocataires !

*Revalorisation des prestations :*

A la suite des augmentations des valeurs de point AGIRC et ARRCO de 2013, le taux de revalorisation des allocations en cours de service s'est élevé à 0,667 %, à effet du 1<sup>er</sup> avril 2013.

Le coefficient de revalorisation des droits calculés au 31 décembre 1994 s'élève à 1,421479 au 1<sup>er</sup> janvier 2014, il s'élevait à 1,4008665 au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*Rappel :* s'il n'y a pas de revalorisation AGIRC/ARRCO, il n'y a pas de revalorisation CREA !

Le montant des prestations brutes au titre de l'exercice 2013 est de 98,30 M€ contre 96,46 M€ en 2012.

*Mensualisation CREA ?*

La réponse a déjà été donnée par M. Bur lors du CA du 30 mai 2014. Les allocations CREA continueront à être versées trimestriellement à terme échu.

La direction condescend quand même à revoir ce point tout en spécifiant bien à la Commission, que ce n'est pas son urgence numéro 1 !

*Contrôle URSSAF.*

La lettre d'observations de l'URSSAF, du 6 novembre 2013 a confirmé qu'aucune irrégularité n'avait été relevée. Pour mémoire, le dernier contrôle datait de janvier 1999.

Le Président de séance remercie tous ceux qui, à l'Institution, œuvrent à la bonne marche de celle-ci.

*Question diverse :* Quand les collaborateurs partent, ne peut-on pas dans le « Solde de tout compte » leur indiquer qu'ils ont des droits CREA ?

*Réponse :* cela dépend en fait des entreprises mais la direction va voir ce qu'elle peut faire en la matière entre les Branches et l'IG-CREA !

*Les questions SICTAME-UNSA.*

1-Si un allocataire perd, oublie, égare un courrier, vers qui peut-il se retourner pour avoir de l'information ?

- s'il est actif, vers son Responsable Branche qui alertera son Correspondant retraite,
- s'il est retraité en contactant l'Institution.

2-Si un actif quitte la société de son plein gré ou non, conserve-t-il ses droits CREA ? Autrement dit, les droits CREA acquis sont-ils liés au Contrat de Travail de l'agent ?

*La règle :* les droits sont acquis au bout de 15 ans.

- soit acquis avant l'échéance de fin 1994,
- soit acquis en cumulant tous les droits cumulés dans les Sociétés adhérentes à la CREA.

Il n'y a aucune perte des droits dès lors qu'il y a 15 ans de 'collecte' !

Maintenant à charge de l'agent de se rapprocher de l'institution pour connaître ses droits !

Petite remarque pour terminer ce compte-rendu :

La Commission Paritaire est l'équivalent d'une Assemblée Générale qui donne des avis sur les budgets, la gestion, la vie de l'Institution et apte à décider de son maintien ou de sa dissolution.

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

Le départ de Total de Lacq suite à l'abandon de l'exploitation commerciale du gaz de Lacq a marqué les esprits dans la région aquitaine et, le Mag de S.O n°88 du 07/12/2013 a fait paraître une grille sur le gisement de Lacq. Je l'ai un tout petit peu modifiée pour vous la livrer. J'espère que S.O ne m'en voudra pas !

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1				■				■	
2			■						
3				■					
4		■					■		
5	■		■						
6		.....				■			■
7				■					
8					■			■	
9	■						■		
10			■						
11	■						■		
12						■			
13		■			■				■
14								■	
15	■				■				
16				■					

	<i>Horizontalement</i>
1	Large Hadron Collider - Joli mois.
2	Format de papier (42x59,4 cm) - Le gaz acide Lacq en regorgeait.
3	Centre Scientifique de Lacq - Sous-Préfecture de la Corrèze.
4	Personnage fictif dans les James Bond - Ses rugbymen arborent le trèfle - Pour rêver.
5	Relatif à la cornée.
6	Le pays de la saga pétrolière - Id est
7	Forme passée d'agir - Aide pour le fandango.
8	Joseph était un maître de forges britannique - Béryllium au labo.
9	Us - Ici.
10	Personnel - Embrouillé.
11	Protège les incrustations en marqueterie - Ambigüe.
12	Révisa - A moi.
13	Cobalt au labo - Planchette à reliures.
14	Dérident.
15	Grosso mode 60 ans pour la saga de Lacq - Chassa les odeurs de mercaptans.
16	Du côté de Nice - Abri d'écoliers.

	<i>Verticalement</i>
1	Le village emblématique du gisement - Etonnement - Artère-
2	Inconvénient, danger et richesse du gaz acide de Lacq - Ce Général y vint en février 1959 - Il y en avait une réserve de 250 Gm <sup>3</sup> .
3	Article - Fortes têtes - Hydrocarbure saturé composé uniquement d'atomes de carbone et d'hydrogène reliés entre eux par des liaisons simples.
4	Institut Claudius Régaud - Gentilé de Lacq.
5	Ville nouvelle née du gisement - Celui du butane liquide inodore est parfois aillée.
6	Coulait à Pise San-Rossore - Bois noir - Antiétatique.
7	Egouttoirs de cave - Elle s'étendait sur 90 km <sup>2</sup> avec les 30 puits du gisement - Trouée.
8	N'a pas bougée - Unité de comptage du gaz - Soleil.
9	Pour Ra - Surpris - Capitale du Béarn où se trouve le Centre scientifique et technique Jean Feger.

Notes :

LHC : Grand collisionneur de hadrons mis en service par le CERN le 10/09/2008.

AUSER : Cette rivière aujourd'hui disparue léchait le pourtour de la 'Place des Miracles' de Pise San-Rossore ; il y avait un port fluvial actifs des étrusques jusqu'à la fin de l'ère romaine !

ICR : Institut Claudius Régaud, à Toulouse, est spécialisé dans la lutte contre le cancer.

### Solution de la grille de mai 2014

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



## 10 - Courriers envoyés en juin 2014

### Courrier envoyé le 19 juin 2014 à Monsieur Arnaud Breuillac (Directeur Général EP), par Jean-Michel Baleix (Président du SICTAME-UNSA) et Bernard Butori (DSC UES Amont/Holding Total) concernant la « DGEF Safety Note »

Monsieur le Directeur Général,

Dès votre prise de fonction de Directeur Général de l'EP, vous avez montré toute l'importance que vous accordez à la sécurité, qui fut notamment le premier thème abordé dans le blog que vous avez ouvert.

Vous savez également toute l'importance que notre organisation syndicale accorde à la sécurité et qui a fait l'objet de nombreuses communications ou prises de position de notre part.

Nous regrettons que, suite à notre demande de rencontre, formulée le 18 février dernier, vous n'ayez pu envisager une telle rencontre avant le 2<sup>ème</sup> semestre 2014, ce qui ne nous a pas encore permis d'aborder les sujets qui nous tiennent à cœur et notamment celui de la sécurité, qui est l'une de nos priorités communes.

Vu l'acuité et l'importance de cette question, il nous paraît primordial de ne pas créer d'obstacle linguistique en ce qui concerne tant les messages que vous souhaitez adresser au personnel, que l'expression et le ressenti que les salariés peuvent avoir à ce sujet.

Or, le blog que vous avez créé et qui, en soi, est une bonne idée, introduit un tel obstacle linguistique. Le premier thème que vous y avez abordé est celui de la sécurité et votre message était rédigé uniquement en anglais. Ceci a généré un flux de réponses essentiellement en anglais et quelques-unes en français. Depuis, les « *participation guidelines* » de votre blog précisent : " *The preferred language of the blog is English and it would be helpful if your comments were in English too.*"; ce qui a pour effet de décourager toute expression dans une langue autre que l'anglais. Vous devez être conscient que, ce faisant, vous vous coupez d'une large partie des 17 000 salariés de l'EP.

Ce 12 juin, vous avez envoyé à l'ensemble des salariés de l'EP un courrier électronique, rédigé uniquement en anglais « *Dear colleagues, Please find here attached a safety message.* », accompagné d'une note rédigée en anglais « *Safety Note to all staff at E&P* », qui rend compte d'une série de très sérieux incidents de sécurité et vise à mobiliser chacun sur cette question essentielle de la sécurité. L'idée en soi, encore une fois, est bonne, mais la méthode ne l'est pas. En effet, votre courriel a généré de très nombreuses réactions négatives auprès du personnel ; lesquelles ont suscité diverses interrogations et interventions auprès des Relations Sociales ainsi que dans les Instances Représentatives du Personnel.

Utiliser le seul anglais dans vos communications crée un obstacle linguistique pour les personnels non anglophones. Si la sécurité est véritablement un sujet d'importance, la communication devrait se faire dans la langue des personnels auxquelles vous vous adressez.

Par ailleurs, Total est toujours une société de droit français et le personnel francophone constitue une large part des 17 000 salariés de l'EP. Ceux-ci ne comprennent pas pourquoi, soudainement, s'impose à eux une communication tout en anglais et ils se demandent si l'anglais serait devenue la seule langue officielle de l'EP.

Enfin, vous n'êtes pas sans savoir que, ainsi que l'édicte son Code de conduite et sa Charte éthique, « *Total respecte la souveraineté des Etats* » et « *demande (à tous les collaborateurs) de se conformer strictement aux lois et règlements applicables* ». En France, Total se doit donc de respecter la loi Toubon (*loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française*), qui prévoit l'usage du français pour les salariés relevant du droit français.

Pour toutes ces raisons et pour que votre communication sur la sécurité soit entendue et bien perçue par tous, nous vous demandons, dès à présent, d'adresser, par courrier électronique ainsi que via l'intranet E&P.net Total,

une version en français de votre note du 12 juin 2014 à l'ensemble des personnels francophones et notamment ceux travaillant en France.

Nous restons à votre disposition pour échanger sur le sujet de ce courrier ou sur tout autre sujet, à votre convenance.

En vous remerciant par avance de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de notre considération distinguée.

**Courrier envoyé le 7 juillet 2014 à Monsieur Christophe de Margerie (Président Directeur Général de Total par Jean-Michel Baleix (Président du SICTAME-UNSA) et Bernard Butori (DSC UES Amont/Holding Total) concernant la procédure de licenciement d'Olivier Ricard**

Monsieur le Président Directeur Général,

Par courrier du 19 avril 2014, également adressé à l'Inspection du Travail, Olivier Ricard, élu CFTC, vous a alerté sur un certain nombre de faits et éléments qui l'ont conduit à l'intime conviction de pressions et d'interventions de la Direction sur les responsables et notamment le Coordinateur de la CFTC.

Nous n'avons pas les moyens de vérifier la véracité de l'ensemble des faits signalés par Olivier Ricard. Cependant, au vu de nos propres observations et du vécu de notre organisation syndicale, leur vraisemblance nous paraît suffisamment forte pour qu'une enquête interne sérieuse et la plus objective possible soit ouverte, et que soient auditées les pratiques sociales en vigueur.

La réponse apportée par la direction au signalement opéré par Oliver Ricard, sous la forme d'une procédure de licenciement, ne nous paraît ni pertinente ni appropriée ; d'autant que la ligne managériale, objet du signalement, se fait ainsi justice elle-même ; ce qui nous semble, de plus, poser un sérieux problème éthique.

Vous trouverez, ci-joint, la déclaration des membres SICTAME-UNSA du CE Siège UES Amont Total, qui synthétise et analyse les éléments essentiels de cette affaire. Cette déclaration a été faite à l'issue des 3 séances d'information et consultation de l'instance CE sur le projet de licenciement d'Olivier Ricard. Le CE s'est d'ailleurs prononcé contre ce projet de licenciement ; seuls 2 élus sur 16 l'approuvant.

Par la présente, nous vous demandons que soit abandonnée la procédure de licenciement à l'encontre d'Olivier Ricard, et que soit engagée une enquête sur le signalement qu'il a effectué. Cette enquête devrait être menée par un organisme véritablement indépendant, présentant toutes les garanties de neutralité et d'objectivité. Nous souhaitons également être entendus dans le cadre de cette enquête.

Nous espérons que notre demande ne sera pas immédiatement balayée, du simple fait qu'elle émane du SICTAME-UNSA, et souhaitons qu'Olivier Ricard soit considéré comme un lanceur d'alerte et protégé en tant que tel.

Alors que la société Total, dotée d'un « corporate monitor », s'est engagée dans un programme de promotion de l'intégrité et de lutte contre la corruption et qu'il est affirmé qu'il n'y a aucun sujet tabou, nous souhaitons que les actes confirment pleinement les principes et objectifs affichés. Ces derniers doivent aussi valoir en interne. La confiance et l'adhésion du personnel ne sont possibles que si les relations sociales dans l'entreprise sont exemptes de tout moyen de pression et ne sont pas susceptibles de créer des relations de sujétion ou d'obligance des représentants du personnel ou des syndicats envers la direction. Cela ne peut se faire qu'avec une certaine transparence, notamment concernant les évolutions de carrière et de rémunération des permanents syndicaux ainsi que les sommes versées par le groupe Total aux différents syndicats via différents canaux, y compris les budgets publicitaires ; tous points que l'enquête précitée devrait examiner attentivement.

Pour pouvoir échanger plus amplement sur l'ensemble des problématiques précitées et sur l'importante question de l'indépendance des syndicats, condition essentielle d'un dialogue social authentique et non biaisé, nous souhaiterions pouvoir vous rencontrer à votre convenance et vous remercions, par avance, de l'attention et de la réponse que vous voudrez bien accorder à la présente.

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



## Le SICTAME vous informe

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



### Incitations financières et TRIR : un risque mortel pour la Sécurité ?

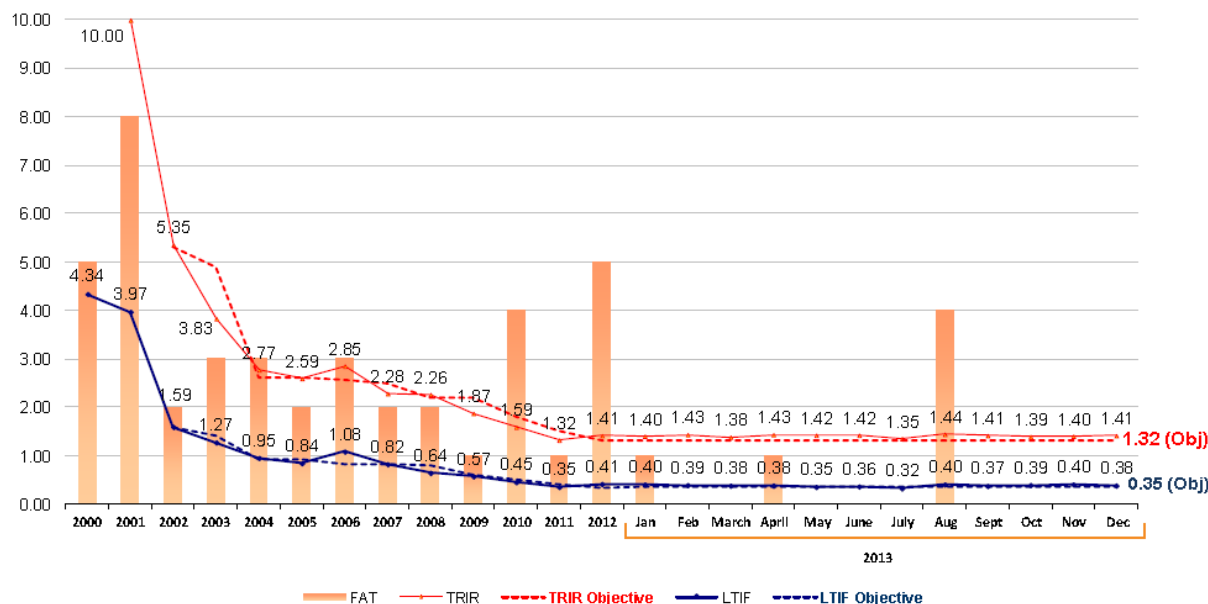
Le TRIR est censé donner une indication sur les résultats en matière de sécurité. Tous les efforts sont faits pour améliorer le TRIR, et la Direction est même allée jusqu'à créer des liens financiers entre l'évolution du TRIR et des éléments de rémunération collective (intéressement) ou individuel (le TRIR intervient dans la détermination de la part variable des cadres individualisés).

Or, alors que le TRIR s'améliore continûment à tous les niveaux (Groupe et dans chaque branche), le nombre de morts enregistre de tristes records, à tous les niveaux. **Comment expliquer et contrer ce paradoxe d'un TRIR en amélioration constante et d'un nombre accru d'accidents mortels ?**

Nous reproduisons ci-après les statistiques de TRIR et d'accidents mortels au niveau de l'EP depuis l'an 2000. Six décès ont été enregistrés en 2013, contre 5 en 2012, 1 en 2011, 4 en 2010, à comparer à un nombre de 1 à 3 décès par an sur la période 2002 à 2009. Cette évolution n'est pas normale et on la retrouve dans les autres secteurs (5 décès en 2013 dans la branche Raffinage Chimie et 15 décès pour l'ensemble du Groupe).



#### ■ E&P - Safety Indicators (12 months rolling)



Dans ce contexte, le SICTAME-UNSA renouvelle ses interrogations sur les risques pour la sécurité que peuvent créer les incitations financières (individuelles et collectives) à l'amélioration du TRIR.

Nous avons déjà posé cette problématique, en 2012, dans nos publications, le 19 avril<sup>1</sup>, puis le 3 juillet 2012<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Tract « Intéressement lié à la Sécurité ? Attention ; Danger pour la Sécurité ! », accessible à l'adresse : [http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/Tracts\\_2012\\_04\\_19\\_OSHA.pdf](http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/Tracts_2012_04_19_OSHA.pdf)

<sup>2</sup> Tract « Mettre en péril ... l'Intéressement ... ou la Sécurité ? », accessible à l'adresse internet : <http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tracts/2012-07-03 - Mettre en péril lintéressement.pdf>

Nous rappelons que nous ne sommes pas les premiers à tirer la sonnette l’alarme sur un sujet aussi sensible. Bien avant nous, l’OSHA (Bureau Fédéral de la Sécurité Industrielle aux Etats-Unis), a fait des recommandations très fortes contre de telles incitations financières et, surtout, BP a reconnu l’incidence des « bonus sécurité » dans la catastrophe de la Raffinerie de Texas City de 2005 :

« THE BP Texas City site had a number of reporting programs, yet serious near-misses and other critical events were often unreported ... BP Texas City managers did not effectively encourage the reporting of incidents; they failed to create an atmosphere of trust and prompt response to reports... the site was not reporting all incidents in fear of consequences... BP ... paid more attention to, measured and rewarded personal safety performance rather process safety. Personal safety metrics were the exclusive measure of ... incentive programs and plant goals... An emphasis on personal safety statistics can lead companies to lose sight of deteriorating process safety performance»<sup>3</sup>.



Suite à cet accident, BP a reconnu publiquement son erreur et a abandonné ce dispositif liant bonus financier et accidents déclarés :

« BP mistakenly interpreted improving personal injury rates as an indication of acceptable process safety performance at its U.S. refineries. BP’s reliance on this data, combined with inadequate process safety understanding, created a false sense of confidence that BP was properly addressing process safety risks.»

(BP Report of January 2007, U.S. Refineries Independent Safety Review Panel)

**Le SICTAME-UNSA est pour une amélioration véritable, profonde et durable de la sécurité, qui se traduit aussi par une baisse du nombre de décès accidentels, dont le niveau actuel est intolérable.**

La focalisation excessive sur le TRIR et l’incidence de son évolution sur les éléments collectifs et individuels de rémunération créent de fortes incitations à ne pas déclarer tous les accidents. La baisse artificielle du TRIR, ainsi obtenue, peut donner un faux sentiment de sécurité ou d’amélioration de la sécurité, alors que l’accroissement des accidents graves peut montrer qu’il n’en est rien et que les risques d’accident majeur peuvent très bien s’accroître.

**C’est pourquoi le SICTAME incite tous les salariés à déclarer les accidents dont ils peuvent être victimes ou témoins :**

**OSEZ DECLARER ! ... tant les accidents que les incidents de sécurité ...**

C’est l’intérêt de chacun et c’est l’intérêt de tous qui doit passer avant toute considération salariale.

**Nous demandons à la Direction l’arrêt immédiat de toutes les incitations financières liées au TRIR et la focalisation du management sur la protection des vies, plutôt que sur des indicateurs « papier » qui semblent avant tout destinés à impressionner la communauté financière.**

## Et si vous souteniez le SICTAME ?

**SICTAME UNSA** Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : ..... Prénom : .....


email : .....

Société : ..... Lieu de travail : .....

Adresse : .....

**SICTAME-UNSA-TOTAL**

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)



<sup>3</sup> U.S. Chemical Safety and Hazard Investigation Board, Investigation Report, BP Texas City Refinery Explosion and Fire, March 23, 2005.