



LES CAHIERS DU SICTAME

Août/Septembre 2014

SOMMAIRE

* L'éditorial.....	Page	2
* La vie des sections		
Retraités.....	Page	3
Paris UES Amont.....	Page	3
Pau UES Amont.....	Page	8
Total Raffinage Marketing Aval (Michelet et Spazio).....	Page	10
BOSTIK.....	Page	14
* Les élus SICTAME du CHSCT Paris UES Amont Holding maintiennent le cap	Page	15
* CCE extraordinaire UES M&S du 25 septembre 2014	Page	16
* CCE UES Amont Holding du 24 septembre 2014	Page	17
* Better Together.....	Page	21
* Commission de suivi de l'opération de conversion du régime IPREA vers RVEA (CSOC).....	Page	24
* Lu dans la presse : Lacq après.....	Page	25
* Divertissement du cruciverbiste	Page	25
* Tract distribué en septembre 2014	Page	27

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

<http://www.sictame-unsatotal.org>

TRIR¹ : R (prononcez 're')-TIR sur le lampiste

La direction Total ne peut pas être taxée de kainotétophobie² car, il me semble que le TRIR plonge ses racines au très profond de Elf voire de SNPA. (C'est un re-TRIR pour tirer à nouveau sur le lampiste !)

Pourquoi cette incise ?

Parce qu'en matière de Sécurité, à l'Usine de Lacq, à Boussens, à Lussagnet, au Vic-Bilh et ailleurs, ça gazait et on en connaissait un sacré rayon sur la sécurité des installations et des personnels. La Direction, le service ad hoc et les personnels avaient su développer un savoir faire exemplaire, adapté aux conditions spécifiques de l'endroit. Finalement un vrai métier que les directions d'alors ont su mettre sur pieds et qui était reconnu localement mais aussi, au niveau du département et de la nation !

Métier qui a permis d'éviter, autant qu'il fut possible, les 'fatalités' et de réduire au maximum les accidents divers et les incidents de sécurité.

Oui mais, la médaille a toujours un revers !

Concomitamment, les directions prirent au minimum deux décisions :

- placer, à l'entrée de l'U.D.L, un panneau à affichage numérique informant, au jour le jour, les agents du nombre d'événements de sécurité arrivés dans le mois courant et rappelant les statistiques du mois passé,
- agrémenter la formule de calcul de l'intéressement d'une pincée de sécurité ... sans doute pour tondre un peu le lampiste afin de payer le tableau d'affichage ?

Bref, tous les vélocipédistes de l'usine étaient vigilants et ont adopté une conduite responsable de leur machine. Sinon, c'était l'accident de circulation, l'envoi à notre Centre médical et de facto, la déclaration d'accident avec sa répercussion sur l'affichage du dazibao de la direction.

Donc, pas de cocagneurs³, tout était déclaré, quoique, je ne sais pas car, il fallait aussi préserver le montant de l'intéressement !

Alors, aujourd'hui, faut-il donner quelques coups de sarisses⁴ à la direction ?

Oui à l'évidence car la Sécurité ne peut pas impacter les ressources financières des collaborateurs :

- impact sur la rémunération collective via l'intéressement,
- impact sur la rémunération individuelle via la part variable des cadres individualisés.

Pourquoi ne pas faire plus ou encore plus d'efforts sur la formation sécurité ou sur les exercices de sécurité ?

Qui sait, en la matière, c'est peut-être mieux que les incitations financières ?

à suivre ...

¹ : TRIR : Total Recordable Injury Rate (Taux de mesure des accidents du travail déclarés).

² : Kainotétophobie : phobie de la nouveauté.

³ : Cocagneurs : resquilleurs en créole. (je trouve ce mot plaisant, je vous l'offre !)

⁴ : Sarisse : vieille lance.

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - Retraités

Appel à l'attention des actifs futurs retraités et des jeunes retraités par Jean-Claude BRÉGAIL

Dans nos sociétés, la transition du monde des actifs vers celui des retraités, angoisse souvent les futurs retraités. Heureusement, pour répondre aux attentes des retraités, leur syndicat, le SICTAME-UNSA est structuré de telle façon qu'une de ses sections, créée depuis plus de 30 ans, est spécifiquement dédiée aux Retraités.

Cette section, à l'écoute des retraités est dotée d'experts, toujours disponibles pour les aider. Pour cela, ils sont présents dans tous les domaines, toutes les instances où les retraités doivent défendre leurs acquis.

La Section Retraités du SICTAME-UNSA peut ainsi prendre en compte tous les problèmes qui peuvent se faire jour aux retraités dans les domaines suivants :

- ✓ les retraites, les pensions, l'épargne salariale, la participation boursière, donc le pouvoir d'achat,
- ✓ la santé, la protection sociale, les mutuelles, les relations avec les CE et CCE,
- ✓ la possibilité d'apporter, aux proches de l'adhérent, une aide administrative lors de sa disparition.

En conclusion, il est important que les jeunes retraités conservent un « esprit de corps » et qu'ils continuent, à faire confiance à leur syndicat, le SICTAME-UNSA.

Votre avenir, notre avenir c'est notre syndicat, le SICTAME-UNSA, restons-y pour rester forts !

2.2 - Paris UES AMONT

2.2.1 - Délégués du Personnel du 25 septembre 2014

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

Application du forfait jours aux salariés expatriés en filiales

Faut-il considérer pour l'application du forfait jour que :

1. les salariés expatriés en filiale à l'étranger sont juridiquement assujettis aux accords collectifs ou conventions ou accords de branche de Total S.A. ;
2. ou qu'au contraire, le temps de travail est exclusivement régi par le droit local où est implantée la filiale d'expatriation : le forfait jours ne serait applicable que si prévu par le droit local.

Réponse :

Les salariés sont soumis aux RAPMI. Les sujets touchant notamment à l'hygiène, la sécurité, la durée du travail, la discipline,... sont réglés par le « droit » du pays d'accueil.

Utilisation des smartphones par les salariés

Un très grand nombre de salariés de tous les niveaux hiérarchiques se sont vu attribuer des « smartphones » à travers lesquels ils reçoivent, via messagerie électronique, des informations professionnelles et aussi des instructions de leurs hiérarchies.

Les salariés ne quittent donc pas le lieu de travail quand ils quittent le bureau.

Les élus SICTAME-UNSA ne sont pas bien entendu contre l'utilisation ni contre l'attribution des smartphones aux salariés de tous niveaux : mais la manière dont ces appareils sont utilisés est susceptible de donner lieu à des situations inédites et non-conformes au droit du travail :

- des demandes dans la nuit, pendant les jours de repos hebdomadaire ou les vacances, ou encore pire pendant des arrêts maladie ;
- suite à des demandes importantes de travail, le salarié prend sur son temps de repos ou de congés pour répondre, préparer des rapports ou présentations, vérifier des documents, etc.. Dans certains cas, les salariés concernés sont des ETAMS qui ne sont même pas assujettis aux forfaits jours - ni rétribués pour les heures supplémentaires passées à travailler chez eux.

Comment le salarié pourrait y répondre négativement avec toutes les conséquences que cela impliquerait ?

L'organisation même du travail, dont la responsabilité incombe à l'employeur, doit être remise en cause.

Au vu des défis posés par une telle connectivité, les élus SICTAME-UNSA posent les questions suivantes :

1. Est-ce que les demandes communiquées par smartphone hors horaires du travail (y compris jours de repos ou de congés) doivent être traitées comme si elles étaient données normalement sur le lieu de travail et pendant les heures de travail ?
2. Les salariés et en particulier les cadres sont-ils censés consulter leurs smartphones hors horaires du travail ? Cela implique-t-il une disponibilité permanente 24h sur 24 ? Et quand prendre son temps de repos ?
3. Un salarié qui donne suite à une demande de travail hors horaires de travail peut-il s'imputer sur le compte du projet et ce travail est-il incorporé dans le projet ?
4. Un salarié, ETAM ou cadre assujéti au forfait jour, ayant travaillé chez lui pendant son temps de repos (week-end, nuit, congés...) suite à une demande de sa hiérarchie, transmise par smartphone, a-t-il le droit à une compensation quelconque ? Est-ce qu'ils existent des instructions ou procédures limitant l'envoi par messagerie électronique des instructions hiérarchiques pendant les jours de repos hebdomadaires, des congés ou des arrêts maladie ?

Réponse : Les éléments de réponse figurent dans :

- L'accord sur l'égalité professionnelle du 8 novembre 2013 (art 3.1).

3.1 Gestion et aménagement du temps de travail

L'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication mis à disposition des salariés par l'employeur s'effectue par principe sur le temps de travail.

Pour les matériels nécessitant une connexion aux serveurs de l'entreprise (ex : Ordinateurs, PDA Communicants...) pour accéder au réseau et aux courriels, il n'existe pas d'obligation de connexion hors temps de travail.

Pour les autres fonctionnalités (texto, appels téléphoniques), l'employeur ne peut y recourir hors temps de travail qu'en cas de situations particulières (astreintes, danger, urgence, ...).

- L'accord de Branche UFIP sur la pénibilité [art 1114 b) 8)]

- o Sauf situations particulières (danger, urgence...), l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) ne doit pas avoir pour effet d'empiéter sur la vie personnelle du salarié ; plus globalement, c'est la vie professionnelle dans son ensemble qui ne doit pas empiéter sur la vie personnelle du salarié, mais la présente disposition vise à souligner le risque accru que font naître en la matière les NTIC.

Conditions de licenciement d'un salarié protégé

Suite à la nouvelle procédure engagée par l'employeur visant le licenciement d'un salarié protégé invoquant la mise en cause de la conduite des relations sociales et du dialogue social dans le Groupe, dans quelles conditions et circonstances la direction considère que cette justification de licenciement est envisageable à l'égard des salariés protégés ?

Réponse :

Cette question ne relève pas des compétences des Délégués du Personnel.

NDLR : L'Inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement. La direction a engagé un recours hiérarchique contre cette décision. A suivre...

Prime first oil CLOV

La direction trouve-t-elle judicieux de discriminer le personnel expatrié travaillant en Angola en l'excluant de l'attribution d'une prime de 1000 USD à l'occasion de la première huile sur CLOV ?

Ce personnel expatrié n'a-t-il pas autant contribué à la réussite du projet CLOV que l'ensemble du personnel angolais de la filiale ayant bénéficié du versement de cette prime ?

Réponse :

En attente de réponse.

Congé paternité

Le salarié père de famille bénéficie d'un droit à congé de paternité de 11 jours calendaires à exercer dans les 4 mois (suivant la naissance de l'enfant).

Ces journées génèrent une prise en charge par la sécurité sociale et donc des indemnités journalières.

L'avenant du 8/11/13 à l'accord Egalité professionnelle H/F du 4/5/10 stipule que « les jours non pris dans la limite de 8 jours ouvrés pourront être exercés dans les 3 années civiles suivant la naissance ».

Ce point apporte une souplesse mais a aussi pour conséquence que ces journées de congé (paternité) prises les années suivantes ne peuvent plus générer d'IJ. Comment se fait techniquement le décompte de ces journées puisqu'il n'y a plus l'appui d'un « compteur » tel que Star ? Pourrait-on envisager que la négociation de certains accords prévoient un avis d'ordre technique quant à leur application pratique ?

Réponse :

Les salariés souhaitant exercer leur droit au congé paternité prendront contact avec leur Correspondant du Personnel.

Assurance-vie Malakoff Médéric

Un salarié a demandé par LR/ AR au Groupe Malakoff Médéric de lui communiquer une copie de sa désignation de bénéficiaire (clause type ou particulière) et attend toujours une réponse après 5 semaines !

A qui peut-t-il s'adresser à la DRH pour obtenir de l'aide pour obtenir cette copie ?

Réponse :

Malakoff Médéric ne renvoie pas les désignations de bénéficiaires aux assurés afin de préserver la confidentialité des désignations de bénéficiaires déjà enregistrées.

Si le salarié souhaite actualiser sa désignation de bénéficiaires ou son choix d'option, il peut envoyer une nouvelle désignation pour laquelle il recevra un accusé réception sous un mois. Toute nouvelle désignation de bénéficiaires annule la précédente.

Si la désignation est non conforme, Malakoff Médéric écrit au salarié pour lui demander de rectifier. La personne concernée par l'envoi de ce courrier peut appeler directement Malakoff Médéric si elle a besoin d'informations complémentaires ou rencontre des difficultés particulières. (voir numéro au dos de la notice Malakoff Médéric).

Communication de Total sur l'obligation de remise d'attestation

Le 12 septembre a été diffusé en première page du Map le message ci-dessous laissant croire que la demande qui y est mentionnée concerne tous les salariés

Le texte du message est à caractère très général et laisse penser que tout salarié doit renouveler des attestations (on ne sait de quoi) pour transmission électronique avant le 1^{er} octobre 2014.

Quel est l'objectif de cette obscure demande, à vocation apparemment générale ?

Comment les salariés ne disposant pas d'un poste informatique, en congés ou en congés maladie sont-ils informés de cette demande mystérieuse ?

Pourquoi le message n'est-il pas plus précis ?

Complémentaire Santé

12/09 - Pensez à renouveler votre attestation d'adhésion avant le 1^{er} octobre 2014 >>

[Complémentaire Santé SSC](#)

Cotisations, guides, grilles, documents utiles

Les attestations sont téléchargeables sur le site www.complementairesantetotal.fr.

Mot de passe : SANTETOTAL

Rubrique : documents utiles

L'attestation complétée doit être déposée dans votre espace adhérent, rubrique « Déposer des documents » sur le site www.complementairesantetotal.fr avant le 1^{er} octobre 2014.

Mot de passe : SANTETOTAL

A compter du 1^{er} janvier 2014, la cotisation Complémentaire santé des actifs au régime Général de Sécurité sociale est fixée comme suit :

- **Catégorie "Isolé"** : montant forfaitaire de 818 euros par an + montant variable de 0.61 % du salaire annuel brut pour la part comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de la Sécurité Sociale.
- **Catégorie "Famille"** : montant forfaitaire de 1636 euros par an + montant variable de 1.22 % du salaire du salaire annuel brut pour la part comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

La cotisation globale SSC du DACO est répartie de la manière suivante au 1^{er} janvier 2014 :

- Une cotisation forfaitaire exprimée en euros : 62% à la charge de l'employeur / 38% à la charge du salarié
- Une cotisation calculée en pourcentage du salaire annuel brut de référence : 65% à la charge de l'employeur / 35% à la charge du salarié

Réponse :

Il s'agit de la huitième campagne de renouvellement de l'attestation d'adhésion annoncée comme telle depuis 8 ans, faute du manque d'espace pour les brèves sur le MAP. Le 15 septembre, une mise à jour de cette information a été effectuée précisant à qui s'adressait ce message (et donc la capture d'écran ne correspond plus à l'information en ligne). Un courrier a été également envoyé par Harmonie Mutuelle aux salariés concernés par le renouvellement.

Modalités d'évolution du site d'Amundi - 1

L'intranet RH annonce de nouvelles fonctionnalités du site d'Amundi à partir du 5 octobre et communique une lettre d'information d'Amundi à vocation très générale. Ce document indique :

IMPORTANT :

- toute demande complète effectuée sur le site, et validée avant 10h du matin, sera traitée dans les mêmes délais qu'un courrier postal arrivé le matin chez le Teneur de Comptes,

Cette rédaction est très ambiguë. En effet, dans le passé, les cessions, les arbitrages et transferts étaient réalisés en date du jour J de la demande, tant que cette demande était électroniquement enregistrée avant 12 h le jour J. Avec le nouveau site, cette disposition est-elle remise en cause ? La date limite de prise en compte est-elle de 10 h ? Ou bien, ceci était-il déjà le cas avec l'actuel site d'Amundi-EE, ouvert en janvier 2014 ?

Réponse :

Le commentaire concernant les heures limites figure dans le paragraphe relatif au chargement électronique des justificatifs et ne concerne donc que cette opération : le chargement avant 10 heures est assimilé à un pli postal reçu le matin avant 7 heures. Cette information ne concerne donc pas les heures limites (i.e. 12h) relatifs aux opérations d'arbitrage, de cession ou de transfert.

Modalités d'évolution du site d'Amundi - 2

Le nouveau site est censé garantir pendant 30 ans l'accès des épargnants salariés à leurs e-relevés et e-avis d'opérations. Si à l'instar d'AXA, Amundi cherche pendant ces trente ans à quitter le marché de l'épargne salariale, ou si au vu d'une qualité médiocre de services, Total choisit un autre teneur de comptes, cette garantie de conservation électronique sur 30 ans sera-t-elle toujours valide, et ce sans frais pour le porteur de parts ? Total a-t-elle amendé sa convention de services avec Amundi à cette fin ?

Réponse :

L'engagement de conservation des documents durant 30 ans est souscrit à l'égard des bénéficiaires, indépendamment des relations contractuelles entre Total et AMUNDI. Comme tout engagement émanant d'une personne morale, sa validité est conditionnée à la pérennité de cette dernière.

Par ailleurs, cet engagement existe depuis l'origine des e-Services et est complètement indépendant du site internet.

Modalités d'évolution du site d'Amundi - 3

Jusqu'à maintenant le site internet d'Amundi souffrait de :

- la très grande difficulté (voire l'impossibilité) à imprimer (y compris en format Acrobat) certaines de ses pages
- d'un fichier Excel des valeurs liquidatives historiques en format texte et non en format numérique, rendant artificiellement lourd le traitement de ces données par les porteurs de parts, alors qu'il suffirait (comme ce fut un bref temps possible avec la précédente version du site d'Amundi) à Amundi de créer ce fichier dans un format numérique ;
- l'absence d'historique des opérations sur titres (essentiellement la création de parts lors de la capitalisation des dividendes des fonds Total actionnariat France, part C et Total actionnariat international), seule la dernière capitalisation de dividendes faisant l'objet d'une information disponible sur le site.

La lettre d'information d'Amundi informant de l'évolution du site internet d'Amundi ne mentionne pas ces éléments d'amélioration.

L'employeur confirme-t-il l'absence d'amélioration des lacunes et insuffisances précédentes ?

Réponse :

La nouvelle évolution ne concerne pas ces différents points. Néanmoins, la technologie utilisée permet entre autres de bénéficier de l'ensemble des services -consultation, opérations, éditorial- sur tout type de terminal (ordinateur, tablette, mobile), et d'obtenir des impressions de pages correctes, à l'exception du tableau de bord dont les graphiques ne supportent pas l'impression.

A noter : les montants, valeurs liquidatives et nombres de parts présents dans le fichier téléchargeable sur la page « Consultation par date de disponibilité et par support » sont bien au format numérique et interprétés comme tels à l'ouverture dans Excel. Une anomalie liée au formatage des données (le séparateur décimal était un « . » et non une « , ») a été corrigée il y a plusieurs mois, mais cette correction n'a pas fait l'objet d'une communication particulière.

Modalités des versements ponctuels au PEGT, PEC et PERCO

Selon les accords PEGT, PEC et PERCO, les versements volontaires ponctuels des salariés actifs ne sont permis qu'au périmètre du PEGT. Ces versements ponctuels doivent être effectués par prélèvement sur salaires. Les versements ponctuels au PEC et au PERCO ne sont pas permis aux salariés.

Or, les anciens salariés peuvent effectuer des versements ponctuels dans tous ces plans, et ce directement auprès d'Amundi.

Quelles sont les raisons pratiques (autres que le contenu des accords PEGT et PEC/PERCO) qui justifient que les salariés ayant saturé l'abondement de l'employeur ne peuvent pas effectuer des versements ponctuels aux PEGT, PEC et PERCO ?

L'obligation que les versements (hors ceux au PERCO issu du CET) ne dépassent pas le quart de la rémunération (art. L3332-10 du Code du travail) ne semble pas une raison valide à cette impossibilité de versement direct auprès d'Amundi, puisque les retraités, soumis au même plafonnement, peuvent effectuer des versements directs auprès d'Amundi.

Réponse :

Les salariés ont la possibilité d'effectuer :

- des versements volontaires mensuels dans les plans d'épargne salariale PEGT, PEC, ou PERCO. Le montant des versements est alors prélevé directement sur le salaire et versé dans le(s) plan(s) choisi(s).
- un ou plusieurs versement(s) ponctuel(s) dans le PEGT. Le montant du (des) versement(s) sera prélevé directement sur le salaire et versé dans le PEGT.

Techniquement, les salariés pourraient effectuer des versements ponctuels directement auprès d'Amundi TC mais cela n'est pas prévu dans le contenu des accords PEGT et PEC/PERCO.

Tarifification de la tenue de compte auprès des porteurs de parts et évolution du service

La grille tarifaire des opérations d'épargne salariale à la charge des épargnants salariés expire au 31 décembre 2014. Quelles sont les évolutions de cette nouvelle grille ? Si elles ne sont pas encore connues, ceci signifie-t-il qu'au vu des délais dépassés pour changer de teneur de comptes, les tarifs d'Amundi seront ceux qu'il définira ?

Dans le cadre du programme de réduction de ses coûts, l'employeur a annoncé que désormais les relevés de compte ne seraient plus qu'électroniques sauf pour les épargnants salariés exprimant le choix d'une poursuite des échanges par courrier. Pour ces derniers, le service par courrier sera-t-il encore gratuit ?

Réponse :

La grille tarifaire de la tenue de comptes arrive effectivement à échéance au 31 décembre 2014. Le département SESAS est en cours de discussion avec Amundi sur ce point.

Il n'est pas prévu d'imputer des frais aux salariés qui refuseront l'abonnement aux e-services d'Amundi. Si la position de Total devait évoluer sur cette question, les épargnants seraient informés préalablement de façon à leur permettre d'adhérer aux e-services s'ils le souhaitent.

Information donnée aux salariés détachés

Un salarié Total S.A. détaché en France pendant des années n'a pas reçu la bourse d'études ni le remboursement de sa carte Navigo (et éventuellement d'autres dispositifs sociaux non plus ...). Ceci parce que il n'avait pas été informé de ces bénéfices par la DRH. Isolé de l'environnement Total, il n'avait pas les moyens de connaître ses droits nouveaux en tant que salarié. Le SICTAME-UNSA demande si la DRH envisage de compenser ce salarié et les salariés dans ce type de situation et si elle a l'intention de mettre en place des mesures spécifiques pour mieux communiquer périodiquement, conjointement à la paie, avec tous les salariés dans des situations similaires.

Réponse :

Il s'agit d'un cas particulier. L'intéressé doit prendre contact avec son Gestionnaire de Carrière et/ou son Correspondant du Personnel.

2.3 – PAU UES AMONT

2.3.1- Délégués du Personnel du 25 septembre 2014

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

Expatriation, Espace formation dans RH2U

Dès lors qu'il rejoint son lieu d'affectation en filiale, le salarié expatrié n'a plus accès à la partie « Formation » de RH2U ; autant on peut le comprendre concernant l'inscription à une formation puisque celle-ci est faite à partir de la filiale par son département formation, autant il est incompréhensible de ne plus pouvoir accéder à son propre historique de formation, formations effectuées depuis l'embauche, tout autant en France qu'en filiales. L'expatrié n'a d'autre solution que de s'adresser à son « ancien » responsable formation Métier dont il ne dépend plus, pour obtenir un document pdf dont on ne sait s'il est entré à la main dans les données de formation filiale. Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que les salariés continuent à avoir accès à leur historique de formation à travers RH2U après leur affectation en filiale.

Réponse :

Un salarié Total SA expatrié peut consulter l'historique de ses formations à partir de l'Intranet RH2U - Données Professionnelles & CV, puis onglet Formation. Il aura la liste des formations réalisées, page par page.

Le document pdf est accessible avant le départ en expat pour le salarié ou bien, à tout moment, il peut être produit par le coordonateur Formation Métier ou par le service POM (Projet Outil Méthodes).

Processus de cadration

La Direction peut elle expliciter les différents processus de cadration en vigueur dans l'entreprise ?

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à la direction si les MSI après cadration dépendent du processus suivi.

Réponse :

Le processus de cadration est un acte de gestion de carrière auquel sont associés la hiérarchie, le chef Métier et le gestionnaire de carrière.

On peut distinguer 3 types de cadration :

- Cadratio cursus
- Cadratio à l'honorariat
- Cadratio après formation diplômante

Job posting

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à ce que le NP du poste proposé soit systématiquement indiqué car il s'avère que bien des offres ne présentent pas cette information pourtant essentielles.

Réponse :

Nous prenons note de cette demande.

Job Alert - poste à pourvoir

Job Posting, outil au titre en anglais, propose le 19 septembre 2014 une annonce entièrement rédigée en anglais, ce qui est une première concernant les Métiers Géosciences.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent qu'une traduction en français soit systématiquement proposée même si le poste est à pourvoir en dehors de France.

Réponse :

Il s'agit d'une erreur, elle va être rectifiée.

Autorisations d'absence du futur père pendant la grossesse de sa conjointe

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie désormais de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse.

L'article L 1225-16 du Code du travail, modifié par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 (article 11) est désormais complété comme suit :

« ...Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum. »

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Cette autorisation d'absence comprend non seulement le temps de l'examen médical, mais également le temps du trajet aller et retour.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

1. Si cette nouvelle disposition est bien prise en compte et mise en oeuvre par l'employeur ?
2. Quelle est la marche à suivre par le salarié conjoint d'une femme enceinte ?
3. Et notamment quel est le code d'absence dans Star à utiliser ?

Réponse :

Cette disposition sera appliquée selon les dispositions du code du travail.

Le salarié doit justifier de l'état de grossesse de sa partenaire (ex : certificat de grossesse) et des convocations aux examens médicaux. Le code Star à utiliser est AAP.

Publication immédiate de toute nouvelle version des « Instructions d'Application » des RAPMI

Un salarié à qui « l'Homme Métier » ou le « Gestionnaire de Carrière » propose une affectation en filiale, ou encore un salarié en partance, est en droit d'avoir accès à la toute dernière version des « Instructions d'Application » des RAPMI de la filiale d'affectation.

Dans l'intranet « E&P.net », les salariés affectés à Total EP Libye par exemple, n'ont accès qu'à une ancienne version des « Instructions d'Application » ; la version applicable à compter de novembre 2011, rédigée pour tenir compte d'une situation dans ce pays déjà particulière et compliquée à l'époque.

Or, une nouvelle version des « Instructions d'Application » "Total E&P Libye- Malta Branch" de juillet 2014, signée le 6 juin dernier par Thierry Normand, Directeur Général de la filiale Total EP Libye, a été diffusée, au moins, au périmètre de la filiale à Malte.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à nouveau que dès qu'une nouvelle version d'une « Instruction d'Application » d'une filiale approuvée par son DG, est émise, que celle-ci soit mise à disposition immédiatement des salariés, à travers l'intranet et ce quelle que soit la filiale.

Réponse :

La Direction en prend note et précise toutefois que cette demande doit être transmise à la commission expatriation du CCE.

Carlson Wagon-lit Travel (CWT)

Lors de l'utilisation des services de CWT en dehors des horaires d'ouverture, CWT annonce la facturation de 32 € HT de frais pour l'appel.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent qui reçoit la facture de ces frais et qui les paye in fine : Total ou le salarié utilisateur du service.

Réponse :

Si nous contactons CWT en dehors des ouvertures, l'appel bascule automatiquement sur le numéro 24h/24h (un message vocal nous en informe au préalable).

Ce service est facturé 32€.

Ce n'est pas le salarié qui paye ces frais.

Carte club Total

Les stations services Total Access offrent les mêmes produits et services que les stations services classiques de la marque Total mais à des prix discount. La carte Club Total n'est pas acceptée dans ce type de station.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent que la carte Club Total puisse être utilisée dans les stations Total Access comme dans toutes les autres stations Total.

Réponse :

Il n'est pas prévu d'étendre cette offre aux stations Total Access dans l'immédiat.

Contrat approvisionnement en gaz domestique auprès de Totalgaz

Suite à la vente de Totalgaz, les DP SICTAME UNSA souhaitent savoir si les accords précédents avec Totalgaz pour l'achat par les salariés de gaz domestique sont maintenus, et si oui dans quelles conditions, notamment tarifaires.

En outre, les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA souhaitent connaître la politique tarifaire de Totalgaz vis-à-vis des salariés Total, notamment si les tarifs négociés ont été revus face au marché et à la concurrence, car

des indiscretions récurrentes de chauffeurs-livreurs feraient état du fait que lesdits tarifs négociés seraient nettement supérieurs aux tarifs accordés par Totalgaz à ses autres clients non salariés Total, même après remise.

Réponse :

Il n'est pas exclu qu'à l'occasion de certaines offres promotionnelles, les tarifs proposés puissent être temporairement inférieurs au tarif préférentiel dont bénéficient les collaborateurs.

Délocalisations à venir

Selon une information en provenance de 2 filiales différentes, la Direction Géographique Europe produit de la fusion de deux Directions Géographiques existantes, va être délocalisée à Londres ; l'une des deux filiales affirmant lors d'une démultiplication que l'on réfléchissait aussi à la délocalisation de la Direction Géographique Amériques à Houston.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à l'employeur d'informer ou de confirmer la délocalisation de la Direction Géographique Europe nouvellement créée, à Londres. Même question pour la Direction Géographique Amériques à Houston.

Réponse :

Un tel projet n'est à ce jour pas prévu. S'il devait être envisagé, il serait soumis à la consultation du CCE.

2.4 - Total RAFFINAGE MARKETING AVAL

2.4.1 - Délégués du Personnel du 28 août 2014 à Michelet

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

Remplacement d'un cadre par un Agent de Maîtrise

La Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole contient dans son « Chapitre IV, section C, article 417, paragraphe B » des dispositions traitant des remplacements entre agents de maîtrise, notamment dans le cas d'un emploi correspondant à une classification plus élevée. Celles-ci prévoient le versement d'un supplément de salaire et l'accès dans certaines conditions à la catégorie supérieure.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Existe-t-il des dispositions semblables concernant le remplacement d'un cadre par un agent de maîtrise, qui assure à ce titre les tâches d'un poste tenu par un cadre parti en PDV et ce, sur une période supérieure à six mois ?
- Si oui, quelles sont-elles ?
- Dans le cas contraire, qu'applique l'entreprise dans une telle situation ? Que peut espérer un salarié ayant montré son engagement, sa détermination et sa capacité à tenir un poste de position supérieure pour favoriser la continuité du service dans l'entreprise ?
- S'agissant de situations qui n'auraient pas été identifiées en tant que telles par l'entreprise, vers qui le salarié peut-il se tourner pour faire reconnaître cette situation et les éventuels droits y afférents ?

Réponse :

L'article 417 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole ne concerne que les ouvriers, employés et agents de maîtrise.

Il ne s'applique pas aux postes de salariés cadres ni en cas de remplacement pour partie des tâches.

En outre, certains postes peuvent être indifféremment occupés par un agent de maîtrise ou un cadre.

En toute hypothèse, il est possible d'échanger avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière sur son activité et ses tâches. L'EIA peut notamment en être l'occasion.

Ateliers DSI Auditorium

Plusieurs sessions ont été proposées en juin.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- D'autres dates sont-elles prévues ?
- Un calendrier de ces présentations est-il disponible ?
- Quels sont les prochains thèmes abordés ?

Réponse :

Les ateliers Get Smarter sont organisés par la DSI M&S pour permettre aux collaborateurs de gagner en efficacité grâce à leurs outils informatiques.

Ils ont aussi pour but de favoriser l'appropriation des nouvelles technologies de l'information.

Ludiques et interactifs, plusieurs ateliers ont été menés sur les sites de Michelet et du Spazio sur des sujets tels que Lync, la visioconférence, la navigation sur Google, le travail à distance etc.

Voici le calendrier des précédents ateliers *Get Smarter* :

Thèmes	Calendrier 2014	Site
Valoriser les données grâce au Big data	Lundi 19 mai	Michelet
Nouveaux arrivants et mouvements (public : les assistantes sur Michelet)	Jeudi 3 avril Mardi 8 avril Vendredi 11 avril	Michelet Michelet Michelet
Comment mieux travailler à distance ?	Vendredi 7 mars Jeudi 5 juin Lundi 7 juillet	Michelet Michelet Spazio
La navigation sur Google	Lundi 23 juin Mardi 2 juillet	Michelet Spazio

Des ateliers sont prévus début octobre sur le thème de la gestion des documents électroniques. Le planning de l'année 2014/2015 sera prochainement fixé.

Évolution messagerie

Les salariés ont reçu le mail suivant :

Pour vous apporter de meilleurs services, votre messagerie électronique va évoluer et s'aligner avec la Politique de Conservation des Documents (PCD).

Cette politique vise à encourager chaque utilisateur à trier, détruire, et ne conserver que les emails revêtant une importance pour l'entreprise.

Les migrations se dérouleront à partir du 18 août et jusqu'au mois de décembre 2014. La date de mise à jour de votre messagerie vous sera communiquée 8 jours avant.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- quid des salariés en vacances ?
- Quel impact immédiat sur les mails présents dans la messagerie au moment de la migration ?
- Comment déterminer les emails « revêtant une importance pour l'entreprise » ?

Réponse :

Le début de ce projet de migration a été décalé d'au moins un mois : le déploiement ne commencera pas avant le début du mois d'octobre 2014.

Il n'y a aucun impact sur les mails présents dans la messagerie au moment de la migration.

La politique de conservation des documents POL-GR-DJ-002 définit trois types de documents à conserver, selon qu'ils ont un caractère Légal, Vital ou Utile. Un « référentiel de conservation des documents », disponible sur l'Intranet, détaille les documents à conserver selon cette classification.

Date de départ en retraite : réponse demandée sous 15 jours

Des salariés encore à quelques années d'un départ possible en retraite sont invités à confirmer sous 15 jours leur date de départ en retraite. En tout état de cause, cette urgence est vécue comme une réelle pression, qui s'ajoute au choc d'une date de fin de carrière.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- A plusieurs années du départ, comment justifier un tel empressement ?
- Y a-t-il des délais impératifs qui justifient un tel empressement ?
- Comment avoir le temps nécessaire dans un délai aussi court de rencontrer les interlocuteurs nécessaires (service retraite notamment) ?
- A-t-on conscience de l'effet d'une telle demande sur l'individu concerné (on veut se débarrasser de moi / c'est fini maintenant, je ne pourrai plus trouver de poste ...) qui peut entraîner une atteinte psychologique ?
- Ne pourrait-on pas simplement faire connaître aux salariés concernés la possibilité qui leur est offerte de partir à une certaine date, et de les inviter à y réfléchir tout le temps nécessaire, sachant que le délai limite pour faire connaître leur intention serait de X mois avant la date projetée du départ ?

Réponse :

Cette démarche ponctuelle avait pour but de mettre à jour les dossiers retraite des salariés nés jusqu'en 1964. Une première campagne a permis à plus de la moitié des salariés interrogés d'actualiser leurs dossiers. La campagne complémentaire effectuée cet été, concernant environ 260 salariés, est due à une erreur d'extraction informatique.

Sur la base des relevés de carrières transmis volontairement et après analyse des informations disponibles dans la base existante (nombre de trimestres et année du relevé), les salariés concernés ont été informés de leur date d'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et de la possibilité pour eux de bénéficier de la contribution projet retraite dans le cadre de l'accord « Tremplin pour une séniorité active ».

Le but de la démarche est de tenir informés de leurs droits et possibilités les salariés concernés en tenant compte des délais administratifs d'instruction des dossiers retraite. La réponse des salariés est facultative et laissée à leur appréciation.

2.4.2 - Délégués du Personnel du 26 août 2014 à Spazio

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

Tenue estivale

Les codes vestimentaires, en particulier pour l'encadrement, sont « non-écrits », et cela les rend paradoxalement mieux respectés et plus difficile à faire évoluer que les règles écrites.

Ces codes sont très différents entre les hommes et les femmes, contrairement à l'esprit des législations actuelles.

D'où la question que certains se posent:

Peut-on reprocher à un salarié masculin de venir avec des chaussures « nu-pieds », par exemple des sandales portées sans chaussette ?

Réponse :

Selon la jurisprudence, l'employeur peut imposer ou interdire certaines tenues au regard de l'activité professionnelle (motifs d'hygiène, sécurité, commerciaux liés à l'image de marque de l'entreprise) ou de décence.

Pose des congés

Si des congés, posés dans un délai raisonnable, ne sont pas validés au moment du départ prévu sans qu'ils aient été explicitement refusés par la hiérarchie, et si, à ce moment, aucun valideur n'est disponible (le N+1 et le N+2 sont généralement les seuls valideurs proposés par le système), que peut faire le salarié ?

Dans cette hypothèse, que se passerait-il si un salarié partait en congés sans que ses dates posées dans HRa Space soient validées ?

Réponse :

La Note d'administration du 28 juillet 1994 précise (article 2.1) que « les dates de congé sont fixées en fonction des nécessités du service en tenant compte, autant que possible, des circonstances liées à la situation de famille des intéressés. Les conjoints travaillant dans la société ont droit à des congés simultanés. »

La mise au point du planning des congés dans une équipe et leur validation relève de la hiérarchie.

Le salarié doit s'assurer de la validation formelle (sur support papier ou via RH2U) de ses congés avant son départ.

Un départ en congés sans autorisation ou sans tenir compte du refus exprimé par la hiérarchie peut constituer une faute.

2.4.3 - Délégués du Personnel du 23 septembre 2014 à Spazio

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

Consommation d'alcool dans l'entreprise

Le Code du travail pose le principe selon lequel « aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail » [C. trav., art. R. 4228-20]. Cette interdiction légale est assortie de tolérances concernant la consommation raisonnable de vin, de bière, de cidre et de poiré sur le lieu de travail.

Le règlement intérieur peut encadrer la consommation d'alcool au sein de l'entreprise, notamment lors des pots entre collègues et repas d'affaires. Mais il doit, pour cela, respecter le principe de tolérance consacré par le Code du travail. Seules des restrictions proportionnées à la nature de la tâche à accomplir peuvent être envisagées.

Cette solution a été consacrée par le Conseil d'État qui a censuré le règlement intérieur d'une entreprise de fabrication de matériel de travaux publics qui interdisait la consommation de boissons alcoolisées « dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas. »

Le juge administratif a considéré que cette interdiction radicale n'était pas conforme à la tolérance admise par le Code du travail (l'inspecteur du travail avait d'ailleurs exigé le retrait de cette clause) et ne respectait pas le principe selon lequel le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché [C. trav., art. L. 1321-3 ; CE, 12 nov. 2012, n° 349365] ;

Exceptionnellement, et lorsque des impératifs de sécurité le justifient, l'employeur peut insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui interdisent radicalement la consommation de toutes boissons alcoolisées, y compris celles qui sont autorisées par le Code du travail. L'employeur doit toutefois se fonder sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque pour la santé et la sécurité des salariés. Une telle interdiction pourrait ainsi se justifier au regard des fonctions exercées (conducteur de véhicule automobile ou d'engin dangereux, ouvrier cariste, chauffeur-livreur, déménageur...) ou de l'activité de l'entreprise (exploitation d'une installation dangereuse, sécurité des biens et des personnes...).

Cette solution a été introduite dans le Code du travail par un décret du 1er juillet 2014 [D. n° 2014-754, JO 3 juill.] : « Lorsque la consommation de boissons alcoolisées [...] est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur [...] prévoit dans le règlement intérieur [...] les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché » [C. trav., art. R. 4228-20 modifié].

A une question du SICTAME-UNSA de janvier 2014 sur l'arrêt de la fourniture de boissons alcoolisées sur les sites de restauration, la Direction a répondu : « La règle « 0 alcool » instaurée par Total sur les sites de La Défense depuis janvier 2014 concerne le périmètre du lieu de travail. Toute demande de présence d'alcool pour une réception, devra être validée par un membre du Comex. »

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

Quels impératifs de sécurité, situations particulières de danger ou de risque pour la santé et la sécurité des salariés, justifient l'interdiction totale de consommation d'alcool sur les sites du siège ?

Réponse :

Le Code du travail prévoit qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Dans le cadre de la politique prévention alcool du Groupe et dans le but de préserver la sécurité et la santé de tous, le prestataire restauration des établissements La Défense a cessé de fournir des boissons alcoolisées. Néanmoins, il est prévu que des événements exceptionnels et des invitations de personnalités extérieures pourront faire l'objet d'une demande de dérogation à la Direction.

Utilisation des imprimantes safecom après changement de badge

Les salariés devant faire remplacer leur badge (badge défectueux ou autres) sont informés lors des opérations de changement au bureau des badges qu'ils devront attendre 48 heures avant que leur nouveau badge ne soit reconnu par les lecteurs installés sur les imprimantes Safecom.

Ces imprimantes étant désormais le moyen privilégié pour effectuer des impressions (beaucoup de salariés n'ont désormais plus la possibilité d'imprimer sur d'autres imprimantes), est-ce bien raisonnable de laisser ces salariés 48 heures sans possibilité d'imprimer ?

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent à la direction de revoir cette procédure afin que les salariés puissent imprimer, si ce n'est immédiatement après le changement de badge, tout au moins dans un délai raisonnable (une heure ou deux maximum). A ce titre, il est intéressant de constater que toutes les autres utilisations du badge (entrée/sortie du site, restaurant, connexion sur les ordinateurs) sont, elles, immédiates.

Réponse:

Le délai normal n'est pas de 48h, mais de 24h.

Ce délai est incompressible car correspondant au temps de mise à jour des données qui s'effectue chaque nuit sur les différentes SAFECOM.

En cas d'absolue urgence, une procédure d'assistance peut être mise en oeuvre par le « Helpdesk » via un code temporaire permettant l'impression.

Pollution électromagnétique

Des salariés de l'établissement s'inquiètent des effets de la pollution électromagnétique sur leur santé.

La pollution électromagnétique est le cumul des émissions à 50 hertz des lignes électriques, lampes (notamment néons), ordinateurs, écrans et imprimantes d'une part, et d'autre part des émissions à haute fréquence des téléphones portables, de leurs bornes, et plus récemment des bornes Wifi installées à intervalles réguliers dans les couloirs. En cette matière, la sensibilité humaine est un paramètre important puisqu'elle est à l'origine des réactions et des symptômes développés. Une absence de symptômes n'équivaut pas à une absence de nuisance. Il peut s'écouler plusieurs années d'exposition aux champs électromagnétiques avant l'apparition de troubles neurovégétatifs (fatigue, céphalées, stress...), voire de cancers si l'exposition est très importante.

Aujourd'hui, certains sujets développent des réactions quasi-allergiques aux champs électromagnétiques. Ces "électro sensibles" réagissent à des valeurs de l'ordre du dixième des valeurs de sécurité. Les symptômes sont les mêmes que ceux cités précédemment mais des signes précurseurs comme rougeur de la peau, picotement, chaleur peuvent être des avertisseurs instantanés d'une exposition à un champ électromagnétique. Sauf cas exceptionnel, l'hypersensibilité arrive après une forte exposition ou après le cumul de nombreuses expositions plus ou moins fortes sur un laps de temps prolongé.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

L'implantation des bornes Wifi et de téléphonie mobile à l'intérieur du bâtiment est-elle conçue conjointement de manière à ne pas concentrer les émissions dans certains bureaux ?

Quelles valeurs limites d'exposition sont utilisées / mesurées dans le bâtiment ?

Y-a-t-il une réflexion pour anticiper une réponse à des problèmes d'électro sensibilité qui pourraient se déclarer chez des salariés ?

Par exemple :

Les néons pourraient-ils être remplacés, au moins pour les bureaux peu exposés à la lumière naturelle, par des dispositifs moins polluants (lampes basse consommation ou Leds) ?

Une option de Lum Air Box pourrait-elle éteindre par défaut les plafonniers (et si possible individuellement), au lieu d'avoir à le faire systématiquement par l'ordinateur, sachant que l'ordre d'extinction n'est valable que quelques heures ?

Réponse :

Toute installation électrique crée dans son voisinage un champ électromagnétique, composé d'un champ électrique et d'un champ magnétique.

L'exposition au Wifi est toujours en champ lointain (au moins 50cm) et la puissance d'émission est faible. Les bornes déployées sur PLD sont des bornes de la société Cisco respectant la réglementation française et ayant une puissance d'émission maximale de 100mw. A ce jour au Spazio seules les salles de réunion sont équipées de bornes Wifi.

On peut noter que l'INRS communique une classification des lieux de travail en 3 catégories, et les bureaux appartiennent à la catégorie 1 ne nécessitant aucune mesure particulière ni évaluation des risques.

Tout salarié rencontrant des problèmes de santé peut demander à consulter le médecin du travail.

Nous n'avons pas prévu de remplacement des lampes.

Le système LumAirBox fonctionne sur détection de présence pour l'allumage des bureaux. Les consignes entrées dans l'ordinateur sont remises à zéro quotidiennement dans la soirée (21h30).

Quant à empêcher l'allumage par détection de manière permanente, cela n'est pas compatible avec les interventions éventuelles du service de sécurité et le cheminement dans le bureau selon les configurations.

2.5 - BOSTIK

Il est beaucoup question de BOSTIK, ces derniers temps, suite à l'annonce faite par Total de céder cette filiale de chimie de spécialités à Arkema. Bostik compte plusieurs établissements en France, dont celui de Ribécourt est l'un des plus importants. **C'est précisément à Ribécourt que le SICTAME-UNSA vient de s'implanter, en y créant une nouvelle section syndicale.** Des élections de renouvellement des CE et DP doivent se dérouler en octobre 2014 et le SICTAME-UNSA présentera des listes de candidatures.

Vous trouverez, en fin des présents Cahiers, le tract de présentation du SICTAME-UNSA auprès du personnel de Bostik. Nous souhaitons la bienvenue à la nouvelle équipe SICTAME de Bostik, les félicitons et les encourageons dans leur action au service du personnel et des intérêts bien compris de l'entreprise.

3 - Filialisation des activités IT mutualisées : les élus SICTAME du CHSCT Paris UES Amont Holding maintiennent le cap

Élus SICTAME/UNSA : E. Charrin (secrétaire du CHSCT) - B. Henri - A. Murati - E. Vaubourdolle - V. Pisani (Représentante Syndicale)

Article L. 4612-1 du Code du travail

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...)

Article L. 4614-12 du Code du travail

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

En cas de contestation sur la gravité du risque, c'est le TGI (Tribunal de Grande Instance) qui statuera.

Dans l'esprit du **Code du travail** cité ci-dessus, concernant le **projet d'évolution d'organisation portant sur le développement des activités IT mutualisées**, la **délégation SICTAME** du CHSCT :

- a proposé une expertise et contribué au vote unanime de l'instance en vue de cette expertise
- a négocié avec la Direction le cahier des charges de cette expertise afin que les salariés concernés soient entendus ;
- a organisé les rendez-vous entre les consultants du cabinet ISAST et les salariés tirés au sort et volontaires ;
- a accompagné l'expertise jusqu'au rapport présenté et détaillé par le Cabinet ISAST lors de la séance du 18 mars 2014 ;
- a refusé de remettre un avis, quel qu'il soit, à l'issue de cette réunion, du fait de nombreux points restés sans réponse ;
- a tenté d'obtenir de la Direction des éclaircissements sur le projet, sur la base des conclusions du rapport ISAST et des rapports d'expertise demandés par le CCE et le CHSCT de Pau, lesquels soulignaient notamment :
 - ✓ une opacité du projet s'agissant de trois projets groupés en un seul (mutualisation/filialisation/déménagement) ;
 - ✓ une opacité de la future organisation du travail se greffant sur une situation non stabilisée : pas de diagnostic préalable, pas d'organigramme détaillé, pas de fiches de poste, un capacity plan présenté le 11 mars aux salariés mais pas au CHSCT ;
 - ✓ une opacité sur les futurs locaux à Nanterre (espace prévu, plans, implantation, étude d'impact sur les temps de transport...);
 - ✓ une opacité sur les conditions de déménagement ;
 - ✓ un défaut de prise en compte des risques psycho-sociaux spécifiques à ce projet, tels que relevés par les trois rapports d'expertise, lesquels reflétaient l'inquiétude de nombreux salariés IT.

Le 27 mars, la **délégation SICTAME (+ l'élue CGT)** du CHSCT ont encore adressé un courrier à la Direction, reprenant l'ensemble des incertitudes et répondant à la Direction « qu'il est tout de même gênant pour le CHSCT de devoir se prononcer sur un projet de réorganisation dont le détail n'interviendrait qu'à l'issue du processus d'information/consultation » (dixit la direction le 21 mars 2014), donc après que l'avis du CHSCT aurait été rendu.

Le 28 mars, faute d'avoir obtenu des réponses et des engagements clairs de la part de la Direction sur les points ci-dessus et afin de satisfaire au devoir légal du CHSCT (art. L.4612 : contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés), **les élus SICTAME ont refusé de remettre un avis. En effet, un avis même négatif, ôte tout moyen du CHSCT d'obtenir les informations essentielles dont il a besoin.**

Cette posture a été tenue, malgré une opposition extrêmement virulente, voire menaçante des membres des deux autres Organisations Syndicales (CFE-CGC et CFDT), qui pourtant n'ont jamais argumenté leur point de vue, et ont même fait preuve d'une véhémence assez énigmatique pour soutenir un avis qui ne défend pas les salariés.

La Direction ayant assimilé ce non-avis majoritaire à un avis négatif (qui n'empêche rien), **les élus SICTAME** ont mandaté la secrétaire du CHSCT pour un recours en référé au Tribunal de Grande Instance de Nanterre dont l'audience s'est tenue le 1er juillet.

Le 15 juillet, l'ordonnance du référé a débouté le CHSCT avec pour argument principal que seuls le CHSCT de Paris et le CE de PAU avaient refusé de rendre un avis, alors que le CE de Paris et le CCE avaient voté majoritairement (CFE-CGC + CFDT + CFTC) un avis ne remettant pas le projet en cause. De plus, le non-avis du CHSCT de Paris n'était que majoritaire mais pas unanime.

A cause de la majorité formée dans d'autres instances par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC, la position du CHSCT de Paris a été effectivement fragilisée par les avis négatifs rendus par cette majorité, avis qui n'empêchent pas la mise en place du projet sans qu'il ait été répondu à certaines questions essentielles.

Dans ce contexte, soucieux du sort des salariés, les élus SICTAME et CGT du CHSCT de Paris ont décidé de poursuivre l'action en justice auprès de la Cour d'Appel.

En effet, bien que le projet soit maintenant lancé, ce choix de poursuivre la démarche tient à l'importance accordée par la législation actuelle au CHSCT en tant qu'instance de prévention.

Ce choix a donc été opéré en se référant comme il se doit :

- au **Code du travail** impliquant la responsabilité du CHSCT de veiller au maintien des bonnes conditions de travail en cas de changement important de l'organisation du travail ;
- aux **trois rapports d'expertise**, notamment celui d'ISAST commandité par le CHSCT, indiquant que « ce projet représente un risque grave pour l'ensemble des salariés concernés ».

La réflexion a pris en compte qu'au regard de la législation en vigueur :

- ✓ **il n'est pas acceptable** d'attendre du CHSCT qu'il se contente des informations qu'on veut bien lui donner, tout en exigeant dans le même temps une remise d'avis soit disant éclairé ;
- ✓ **il n'est pas acceptable** que le CHSCT soit informé et consulté avec « des détails prévus n'intervenant qu'après le processus d'information/consultation », l'essentiel étant qu'un avis soit remis ;
- ✓ **il n'est pas acceptable** que le respect du Code du travail ne soit qu'apparent avec un simulacre de procédure d'information/consultation de pure forme, bafouant ouvertement la responsabilité du CHSCT en tant que préventeur des risques professionnels ;
- ✓ **il n'est pas acceptable** qu'il ne soit pas tenu compte des conclusions de **trois** rapports d'expertise ayant nécessité du temps, de l'énergie, dont le coût financier n'est pas négligeable, qui s'appuient sur des documents et sur la parole des salariés concernés et qui pointent de façon unanime la nécessité d'éclaircissements très précis, avec la mise en relief de risques graves pour les salariés.

Les risques graves soulignés par des experts agréés, relevant bien de l'action de prévention du CHSCT, empêché de conduire correctement ses missions de contribution à la **protection de la santé physique et mentale des salariés**, telles que définies par le Code du travail (art. L. 4612.1).

Les élus **SICTAME/UNSA** du **CHSCT de l'UES Amont/Holding** maintiennent le cap contre la direction et ceux qui l'assistent. D'où le recours intenté auprès de la Cour d'Appel.

4 - CCE extraordinaire UES M&S, du 25 septembre 2014, portant sur le projet de cession de Totalgaz à UGI Bordeaux

Lors de cette réunion extraordinaire, les membres SICTAME-UNSA du CCE ont fait la déclaration suivante :

Volet Economique : L'impression que nous laisse ce dossier de cession est une série anormale d'atermoiements de communication entourant le projet, dont nous relèverons au moins 2 épisodes.

En effet, dès le 7 Mars 2014, la presse annonçait une cession de Totalgaz démentie immédiatement par Total. Au fil des jours, les informations de plus en plus précises sur cette possible opération et la pression des salariés via leurs représentants ont obligé la direction à admettre qu'il y avait bien une réflexion avancée sur ce projet. Ce défaut de communication va jusqu'au Total News N°196 paru le 10 Juillet 2014 où dans la rubrique « DECRYPTAGE », on pouvait lire en titre de l'article : Pourquoi total a-t-il décidé de céder Totalgaz à

Antargaz ? Cet article est paru dans l'intranet le Jeudi 10 Juillet 2014 soit 2 jours ouvrés avant la réunion du 16 Juillet 2014 en présence du Président d'UGI Corporation, Monsieur John Walsh. Il nous a annoncé, avec pour nous beaucoup de surprise ce jour là, que le Groupe UGI était intéressé par le projet d'acquisition par UGI BORDEAUX de Totalgaz et de ses filiales. Ce qui n'est pas du tout la même chose, car au lieu de réunir 2 sociétés pour n'en faire qu'une au sein d'une même holding, Antargaz et « Totalgaz » opéreront indépendamment, en commercialisant leurs propres produits sous leurs marques respectives et en utilisant leurs propres fonctions supports, mais, et cela est très important, en partageant les actifs logistiques et industriels.

Comment comprendre tout cela autrement qu'en émettant beaucoup de doutes sur les intentions réelles d'UGI d'intégrer et de préserver « Totalgaz » avec uniquement des ajustements à la marge ? Quand nous voyons la future organisation qui se profile avec, comme simple exemple, des commerciaux terrains concurrents la veille et partenaires le lendemain sur des mêmes secteurs et mêmes produits. Sans parler des rivalités qui risquent de naître concernant les engagements sociaux et de sécurisation de l'emploi signés entre l'UES MS et les OS représentatives de l'UES MS qu'UGI a promis de respecter mais sans extension à l'ensemble de la holding UGI BORDEAUX. De plus à l'ensemble des questions de fond posées par les représentants des salariés de Total et Totalgaz lors de la réunion du 16 juillet 2014, les réponses de Monsieur Eric Naddeo ont été très évasives et compliquées et nous avons souvent entendu parler de « court terme ».

Les élus et RS SICTAME remettent un avis négatif sur le volet économique de cette cession au vu de la trop grande opacité qui l'entoure.

Volet social : Les premiers couacs de communication évacués, nous sommes rentrés dans une phase très active et constructive du dialogue social tel qu'il devrait toujours l'être, avec entre autres plusieurs CCE et réunions aboutissant notamment à l'« engagement sur les dispositions sociales et sécurisation de l'emploi » et la réunion du 16 Juillet 2014 avec la direction de UGI. Nous avons bien pris note de la possibilité de réintégrer au moins 20 salariés par an de Totalgaz chez Total durant 3 années. Nous demandons que la plus complète transparence soit respectée sur ce point, c'est-à-dire que soient communiqués au CCE (ou à la commission de suivi) les noms, fonctions et classifications des postes qui seront réintégrés.

Les élus et RS SICTAME remettent un avis positif sur le déroulement du volet social.

5 - CCE UES Amont Holding du 24 septembre 2014

Par Valérie PISANI

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

Au cours de cette réunion, les points suivants ont été traités :

Dans le cadre de l'accord portant sur la mise en place d'une **Base de Données Economiques et Sociales informatisée**, vote sur le **choix de l'expert réalisant l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise**

MLubineau : Expert nommé pour combien de temps ?

MHB : possibilité de changer d'expert chaque année.

PMaquignon : CFDT propose SYNDEX.

B. Butori : il serait intéressant de continuer avec EXPLICITE dont tous semblent satisfaits. EXPLICITE connaît déjà la stratégie Total. Il s'agit d'une disposition nouvelle et il vaut mieux ne pas introduire un autre élément nouveau et garder notre expert. De plus, seulement 70 jours pour remplir sa mission ; au moins EXPLICITE « est déjà dans le bain ». Si EXPLICITE, la société prend en charge le coût, sinon sur budget du CCE. Le but est d'interpeller intelligemment le CA. Et on aura toujours la possibilité de changer l'année prochaine.

MHB : le rapport doit être remis 12 jours avant consultation du CCE, donc dans un peu moins de 70 jours.

MLubineau : on a eu les documents hier soir 19 heures, donc on demande que le délai démarre à compter d'aujourd'hui.

MHB : OK

Vote SYNDEX : 4

EXPLICITE : 9

Conformément à l'article L.225-27-1 du Code du Commerce et après modification des statuts approuvée lors de l'Assemblée Générale du 16 mai 2014, **information sur les conditions dans lesquelles est désigné l'Administrateur représentant les salariés au sein du conseil d'Administration**

CGC : demande les statuts en entier.

MHB : un seul représentant au CA remplace les 4 salariés qui étaient précédemment au CA. 12 membres au CA. Consultation du CCE le 4 novembre.

Atala : comme il peut s'agir de n'importe quel salarié mais sans mandat. La direction a-t-elle informé les salariés ?

B. Butori : élection par le CCE. Un seul représentant des salariés parce que CA a été réduit à juste 12 administrateurs suite à des démissions...

MHB : Il n'est pas prévu qu'il y ait une publicité quelconque, autre que la communication sur l'intranet lors de l'AG des actionnaires qui informait de la modification des statuts. Candidat le plus âgé si égalité des voix. Eligibilité : titulaire d'un contrat de travail d'au moins 2 années, incompatible avec tout mandat syndical exercé dans l'entreprise.

HJPortail : les membres d'une commission sont-ils exclus même si pas de mandat ?

MHB : oui exclus car les membres « ont à faire » avec une activité syndicale.

B. Butori : Code de commerce L225-27-1 : prévoit élection par divers organes (en l'occurrence le CCE). L225-28 : si application du L225-7-1, les candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ce qui interdit les candidatures en dehors des OS.

MHB : confirme tout ce qu'elle a dit malgré l'intervention de M. Butori (sic). « Pour nous, le Code du commerce ne précise pas de monopole des syndicats. »

B. Butori : nous allons surmonter la difficulté. Nous allons faire appel à candidatures et sélectionner celui ou celle que le SICTAME soutiendra. Donnez-nous vos éléments de droit à l'appui de votre position.

MHB : pas maintenant. Je le confirmerai par mail à la secrétaire du CCE. Chaque syndicat peut faire ses appels à candidatures. A vous d'arrêter les modes de communication. Le mode de désignation prévu par les statuts est le même que celui du secrétaire du CE.

B. Butori : L'article L225-28 prévoit que lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir, l'élection a lieu au scrutin majoritaire à 2 tours. Les statuts peuvent-ils être en contradiction avec la loi ???

MHB : (14h10) Demande que l'on passe à la présentation du point suivant, quitte à reprendre après.

Information dans le cadre de la procédure d'Information / Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences

Présentation EP par Bruno COURME (EP)

« Un cash flow en forte hausse alimentant un retour compétitif à l'actionnaire ».

Réduction des OPEX : on souhaite réaliser 2 G\$ d'économie au niveau du Groupe.

Pas aux dépens de la sécurité.

Objectif : garder une durée des réserves sur 20 ans (aujourd'hui 24 ans).

Mieux évaluer et gérer les risques. Renforcer l'aspect culture sécurité et développer l'engagement personnel.

« Etre reconnu comme un opérateur responsable (objectifs environnementaux, dialogue et relations de confiance, être un facteur de développement local).

« Combattre le déclin naturel du socle » en le limitant à 2 % par an entre 2013 et 2023.

« Mettre nos projets en production » : 12 projets opérés et 8 non opérés. Investissements de développement cumulés 2015 - 2019 : 55 G\$

OPEX / CAPEX : appliquer le « Good enough » sur le design de nos projets. Minimiser les changements en cours de projet, ce qui coûte très cher.

Réaliser nos plans de cessions et accroître la sélectivité de nos projets. Viser des objets plus gros. On est un peu dispersés dans notre portefeuille, ce qui a aussi des côtés positifs.

Il faut qu'on arrive à renouveler nos réserves, mais ce n'est pas un sujet d'inquiétude au niveau global. Maintenir une durée de vie des réserves supérieure à 20 ans. Répartir la demande entre l'EP et DRO (Discover Ressources Opportunity - déjà découvert).

Sécurité avant tout, c'est une question de culture.

Culture coût au niveau du Groupe : changement de culture que l'on espère sur le long terme.

P. Maquignon : demande que des recherches sur la protection d'environnement fassent partie des priorités.

C. Menon Chassan : Breuillac a dit que le « good enough » était vital. Devrons-nous nous passer de technologies avancées ? Moins d'études ? Quelle politique d'expatriation ? Formation des équipes filiales ?

Alessandri : bon catalogue de bonnes intentions. Risque que Total ne soit plus considéré comme un opérateur majeur.

A. Kaufman : Y a-t-il un plan chiffré de réduction des coûts ?

Bruno COURME « Just good enough » ne signifie pas « cheap ». Peut-être des choses plus simples. Eviter que les innovations technologiques entraînent des augmentations de coûts. ROACE restera faible : objectif 15 %. 2G\$

est ce que l'on souhaite obtenir comme économie sur le RO net. Management des pays à risque : notamment la Russie est un point de vigilance ; va devenir un pays majeur pour notre production.

P. Terpollili : changement climatique dû en partie à l'intervention des humains et des énergies fossiles. Peut-on les substituer ? Par quoi ? Quel est le rapport entre l'opéré et le non opéré dans nos productions ? On ne parle plus de la Pologne ? Pour réussir à réduire les coûts, il faut des gens capable de challenger avec les sous-traitants notamment.

S. Vernassa : Effroi dans les équipes techniques, on perd beaucoup de temps à rassurer les gens. Filiales plus autonomes ? On ne sait plus où on en est avec les annonces apparemment contradictoires de Breuillac. Réorganisation de la recherche : oui mais va-t-on y mettre les moyens ? Quid du good enough ? Demande des éclaircissements.

B. Butori : l'entreprise a une crise de trésorerie en ce moment. Augmentation des dividendes (alors que la masse salariale stagne). Rachats d'actions. Vente des bijoux de famille. Pourquoi cette politique de cessions ? Est-ce raisonnable alors que ces actifs que nous vendons, s'ils sont moins rentables, sont plus sûrs. On se concentre sur la recherche des hydrocarbures. Prend-on les bonnes orientations ? Trop longtemps on a sous investi. Et maintenant jusqu'à 20 G€ et plus, ce qui est trop. Et les investissements ne donnent pas tout de suite. Et puis il y a les aléas (Kashagan en est un exemple). La problématique est prise par le mauvais bout : réduction des coûts mais regardons le coût du capital. Les dividendes continuent d'augmenter alors que le résultat baisse. Réduction des coûts ne concernerait pas le personnel selon le discours officiel ? Mais l'évolution montre le contraire.

MHB : « Suite à l'intervention poussée et récurrente de M. Butori » rappelle le contexte de la présentation. Vous pouvez vous faire aider par un expert et utiliser la navette avec le CA.

B. Butori : une politique trop orientée vers l'actionnaire est dangereuse pour l'entreprise.

Bruno COURME Espère que le malaise évoqué par Sylviane sera bientôt levé. Investissements de 32G\$ pour parvenir à contenir le socle à 2 % par an.

Présentation GP par Laurent Vivier (GP)

Même diagnostic de la demande énergétique qu'à l'EP.

Le gaz devient n° 2. Dans l'avenir, n°2 sera charbon ou le gaz ?

Activité trading GPL basée à Genève.

Importance pour la vente de l'Asie (prix élevés) et Europe (flexibilité) vs Amérique du Nord (pour acheter car prix bas).

Total N°2 à ce jour sur le GNL (après Shell), objectif N°1 en 2020.

Incertitudes sur Yamal LNG suite aux sanctions Européennes.

Objectif de terminaux GNL en Chine en 2020. En 2020, GNL représentera 29 % des profits de l'Amont car activité très capitalistique et rentable.

Cessions d'actifs (TIGF, GTT) et en cours de TCSA (mines de charbon en Afrique du Sud)

Questions :

Atala : cessions d'actifs en Amérique Latine ? En cours de cession sur le cône Sud (pipes de transport, acteurs minoritaires).

Alessandri : serons nous vraiment n°1 en 2020 ? Chevron augmente de manière massive en production. On reste n°2 sans conteste.

Présentation RH par F. Gerdil Neuillet

Effort de formation au service de la stratégie. Démarches homogènes des programmes dans toutes les filiales. E-learning plus réaliste plus court et homogène quelque soit le lieu.

Développement des temps partiel, du télétravail.

Poursuivre la politique d'alternance en ayant un taux supérieur à 4 %.

Holding : réflexion « culture coûts » sur les fonctions transverses (RH, Juridique, Finance, Achats, Com).

Etudes emploi Amont : l'actualisation 2012-16 sera faite au 4^{ème} trimestre 2014. Prochaine étude en 2015.

Evolution des effectifs : +2,9 % par an (2012-16).

Le poids des postes siège est constant par rapport à l'ensemble (+2.2% sur 2012-16), le modèle n'est ni celui de EXON (très centralisé) ni B. Péret (très décentralisé).

GP : ouverture d'un bureau en Australie et développement de celui de Singapour. Création de nouvelles filiales marketing (Benelux).

TGS. Stabilité des effectifs

P. Terpollili : le personnel a beaucoup de questions. Renforcées par des déclarations de hiérarchies.

ML : budget de formation reviendrait à celui de 2013, alors qu'augmentation des effectifs ?

P. Forgues : CDD vont-ils être une source de recrutement ?

N. Shah : Non. Il ne faut pas tout changer mais réfléchir à peut-on faire mieux, et comment ? Un partage des idées avec les cadres dirigeants a été organisé en septembre. Ne veut pas faire les choses brutalement. Fin septembre, quelque chose va sortir sur l'intranet de plus précis. La priorité est la sécurité, notamment par rapport à la réduction des coûts. La stratégie reste la croissance rentable, focalisée sur les règles de profitabilité des investissements (être plus strict dans le choix des projets). Il ne s'agit pas de mettre siège

contre filiales. Les risques ont augmenté et les filiales se sont appuyées sur le siège ; aujourd'hui on remet un peu d'équilibre ; pas de solution magique ; exemple de la filiale indonésienne qui a mis en place une machine de forage avec l'aide du siège. On a besoin de responsabiliser les gens. Nous n'avons pas atteint nos objectifs. La filiale doit dire ses problèmes et demander au métier d'intervenir, mais le métier ne doit pas intervenir de son propre chef. On attend les budgets des filiales. Comment réduire le poids de RFS (Requests for services) sur les filiales ? Le processus de gestion de carrière n'est pas transparent - vont lancer une réflexion sur la GC, comment ça s'articule avec les métiers, avec les chefs de métiers,...pour rendre le système plus efficace et plus transparent. Il n'y avait pas à l'EP de véritable culture coût. Mais maintenant c'est urgent, il faut changer notre approche. Comment on dépense l'argent ? Les gens doivent être responsabilisés ; ça commence par les filiales. Beaucoup d'équipes (forage, EP) au siège ont regardé les coûts. En 2017 : réduction des coûts de 1 \$ par baril sur périmètre opéré. Maintenir la pression sur nos partenaires.

Expatriés : quand on parle de baisse des coûts des filiales, on pense retour des expatriés. Mais pas de retour s'il n'existe pas les compétences dans la filiale. Qu'allons-nous faire de tous les expatriés qui vont rentrer, s'ils rentrent (sic). En cours de réflexion.

Pas de déménagement massif à Pau.

Vous êtes au courant de tous les chantiers de réorganisation qui sont en cours.

Bruits qui courent sur la formation : c'est Namita Shah qui tient le budget. La question à se poser est « est-ce qu'on peut faire mieux ? ».

Mesure d'âge : pas en réflexion aujourd'hui.

MHB : première fois que la direction se livre à l'exercice de présentation de la stratégie. Des réflexions sont en cours, recherche de « leviers acceptables ». Mais on ne peut pas vous présenter les résultats.

D. Convert : il y a plein de rumeurs. Les gens parlent de ça au lieu de travailler. Dépêchez-vous de faire vos annonces. Qu'est-ce qui va paraître dans l'intranet la semaine prochaine ?

N. Shah : dans l'intranet ce sera les 5 leviers dont je viens de vous parler. Pas d'annonce complètement nouvelle. Chantier de réflexion de Breuillac et un chantier sur la gestion de carrière. Il n'y a rien d'autre.

A. Kaufman : risque de détruire un certain nombre d'équilibres et de fragiliser l'entreprise. Pas seulement risque de baisse de qualité, mais risque de départs de salariés expatriés notamment. Baisse de motivation. Tout ça pour 1 \$ d'OPEX de moins par baril. On fait déjà attention aux dépenses.

KB : la presse nous a appris que le programme d'exploration a échoué. Et nous y avons souscrit. On fait confiance à la direction quand elle présente des projets. Mais là se posent des questions sur les orientations stratégiques. On n'a pas eu la totalité des documents. Quand la stratégie sera bien clarifiée ainsi que ses conséquences ? Est-il prévu une présentation du projet final ? Demande que les restructurations soient discutées avec les OS.

P. Maquignon : la CFDT se joint à la demande.

MHB : si impact sur les salariés on reviendra vers vous. Stratégie : comment responsabiliser chacun pour qu'il s'engage encore plus. Croissance rentable. On a besoin de la ressource (humaine).on attend la finalisation. Il y a des choses qui vont se mettre en place rapidement (notamment utiliser plus la visio conférence et réduire les voyages entre Pau et Paris et avec les filiales) ; mais d'autres choses demandent plus de réflexion.

Atala : remercie Namita pour son courage d'aborder certains points dans la transparence. N'accepte pas d'entendre des représentants du personnel dire que Total est dans une situation difficile. Peut-être un cycle bas ? Tous les salariés que je fréquente font de leur mieux ; s'il y a quelqu'un à culpabiliser, c'est le management ; il faut motiver les salariés, et c'est comme ça qu'on va faire des économies.

B. Butori : pas de diagnostic partagé. La direction fait ses diagnostics toute seule. Nous ne sommes pas d'accord sur le diagnostic. Notamment faire porter l'effort sur les salariés ; il faut solliciter les actionnaires. On souhaite le succès de l'entreprise et nous souhaitons être associés ;

VP : Selon une information en provenance de 2 filiales différentes, la Direction Géographique Europe va être délocalisée à Londres ; on a entendu également parlé de la délocalisation de la Direction Géographique Amériques à Houston. Pouvez-vous infirmer ou confirmer ces délocalisations ?

P. Maquignon : CDI de chantiers dans les laboratoires (???) non renouvelés pour cause de réduction de coûts.

D. Convert : coût de déplacement des représentants syndicaux à la charge de l'entité d'appartenance => pression de plus en plus grande. Pas forcément de pression mais des remarques désagréables.

MHB : CdM a répondu : l'objectif n'est pas d'empêcher les salariés porteurs de mandat de se déplacer.

NShah : Les délocalisations des DIG ne sont pas dans nos plans. Vous n'apprendrez pas des choses dans la presse. Tous les managers doivent changer leur manière de communiquer. On commence le chantier. Tous les managers doivent comprendre qu'on attend un changement. Pas seulement culture coûts. Sur l'usage de la langue anglaise, il faut que le management s'adresse aux salariés de manière adaptée.

6 - BETTER TOGETHER ?

Nous reprenons ci-après l'analyse du projet « Better Together » que le SICTAME a publié dans ses « Alertes Nouveautés », suite à la présentation qui en a été faite en réunion CCE UES Amont Total du 24 septembre (si vous n'êtes pas encore abonné au Bulletin électronique de nos « Alertes Nouveautés », faites-nous en la demande à l'adresse suivante <http://www.sictame-unsatotal.org/fr> en nous précisant l'adresse électronique où il doit vous être envoyé) :

Après les annonces du PDG Christophe de Margerie aux actionnaires, le 22 septembre à Londres, de 2 milliards d'euros de réduction des Opex à l'horizon 2017, le projet « Better Together » nous a été présenté en réunion de CCE Total, ce 24 septembre.

En fait, l'objet premier de cette réunion du CCE était la présentation des **orientations stratégiques de l'entreprise**. En effet, la « loi sur la sécurisation de l'emploi » de juin 2013 fait désormais obligation à l'entreprise d'informer et consulter les représentants du personnel (ici le CCE) sur ses orientations stratégiques et de mettre à leur disposition une base de données économiques et sociales. Le CCE peut ensuite formuler un certain nombre d'**observations au Conseil d'administration** qui est tenu de répondre.

Il s'agit donc d'une disposition nouvelle importante que le SICTAME compte utiliser, tout comme il utilise déjà la possibilité pour le CCE de faire des observations aux actionnaires en AG ou de présenter des résolutions en AG. Pour ce faire, le CCE peut se faire assister d'un expert. Alors que la CFDT proposait l'expert Syndex, le SICTAME et les autres syndicats ont préféré prendre Explicite, qui est déjà l'expert du CCE qui donne satisfaction et est donc mieux armé pour mener à bien cette mission dans des délais assez contraints.

Nous reviendrons en temps voulu sur l'analyse de ces orientations stratégiques.

La « loi sur la sécurisation de l'emploi » prévoit aussi l'**élection d'un administrateur salarié**. Celui-ci sera élu par le CCE le **4 novembre prochain**. Le SICTAME proposera aux suffrages des membres du CCE un candidat, qui lui semble réunir les qualités voulues pour remplir un tel mandat au mieux des intérêts de l'entreprise et de ses salariés.

Concernant le projet « Better Together », vous trouverez, en page suivante, les 2 slides de présentation de ce projet, qui ont conduit à des échanges soutenus en réunion et soulevé de nombreuses questions.

On ne peut qu'adhérer au principe d'être mieux ensemble ou de travailler mieux. Encore faut-il savoir ce qui peut se cacher derrière les mots ? Les salariés d'Elf Aquitaine ne se souviennent que trop bien d'un fameux « Plan de performance » et de ses conséquences.

Qu'il s'agisse du projet « Better Together » ou de la définition des orientations stratégiques, il faut d'abord analyser la situation de l'entreprise et établir ce que l'on appelle un « diagnostic partagé ». Or, jusqu'à présent, cette étape fait défaut.

Voici les deux slides de présentation du projet « Better Together » :

LES 5 LEVIERS DU PROJET « BETTER TOGETHER »

1. La **sécurité** doit rester la première de nos priorités et une nouvelle fonction qualité va lui être adjointe pour rendre plus efficaces l'exécution et le contrôle de nos opérations.
2. Notre **stratégie de croissance rentable** doit porter ses fruits en s'appuyant sur une plus grande sélectivité dans nos investissements, une qualité d'exécution renforcée de nos opérations et projets opérés, un contrôle accru sur nos activités non-opérées et un effort soutenu et pérenne de réduction de nos coûts. La rentabilité et la restauration de notre contribution au cash flow du Groupe doivent devenir une de nos priorités.
3. Les **rôles et missions des métiers et des filiales** doivent être précisés pour garantir une répartition plus claire des responsabilités et plus d'engagement individuel.
4. Les processus de la **Gestion de Carrière** doivent être clarifiés et ses acteurs repositionnés de manière à renforcer le développement des talents et la motivation des équipes.
5. Le **programme 4C&D de réduction des coûts** (OPEX et CAPEX) sur 2015-17 doit se concrétiser sous la forme d'économies substantielles en induisant une évolution profonde et durable de notre culture sur les coûts.

4C&DELIVER SAVINGS AMBITION ON OPERATED ASSETS

	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2017 (\$M)
Opex & Other costs	8%	11%	15%	1 100
Capex	4%	7%	10%	720
Exploration costs	7.6%	8%	11%	300

Additional potential by requesting efforts from our OBO partners

2



En l'absence de diagnostic partagé, **certains des objectifs annoncés ne posent pas de problème fondamental**, tels la priorité donnée à la sécurité (au bémol près des liens financiers avec le TRIR), la nécessité d'une croissance rentable, l'intérêt de mieux préciser les rôles et missions des métiers et des filiales ou de clarifier les processus de gestion de carrière.

En revanche, **les objectifs de réduction de coûts posent de sérieux problèmes et créent des inquiétudes**. Des discussions en séance, nous avons compris que :

- une bonne partie de la réduction de 2 milliards d'euros des Opex viendrait d'économies opérées surtout par les filiales ;
- dans le cadre de ces économies estimées, en plus des synergies et la recherche d'efficacité, il y aurait une réduction des RFS (Requests for services) et du nombre d'expatriés en filiales. Une réduction de 8 % des Opex est déjà prévue pour 2015 (qui commence dans 3 mois) ; la tempête serait donc proche.

Comme beaucoup de salariés, le SICTAME s'inquiète à juste titre. Ce plan n'est-il pas de nature à mettre en péril le Centre d'études, les métiers et les compétences qui font la force de Total ? Alors que l'EP de Total est déjà compétitive, avec des Opex parmi les plus faibles des majors pétroliers (fait reconnu par la Direction).

Pourquoi créer un sentiment d'urgence, voire de panique chez les salariés, avec circulation des plus folles rumeurs ?

La seule urgence ne serait-elle pas de dégager un cash flow suffisant pour continuer de servir aux actionnaires un dividende qui n'a que trop progressé : 1,6 G€ en 2000 et près de 6 G€ aujourd'hui, à comparer à des frais de personnel Groupe stabilisés autour de 7 G€ depuis 2000.

Et pour y parvenir, la société est prête à tout, y compris de **vendre certains bijoux de famille** (TIGF, Totalgaz, Bostik, ...) et de **mettre la pression sur le personnel**, alors que, en AG des actionnaires Total du 16 mai 2014, soulignant la nécessité d'une mobilisation sur la réduction des coûts, **le PDG avait pris le soin de préciser** : « *économie ne veut pas dire de faire tout cela sur le dos de nos salariés. Non, c'est clairement sur une maîtrise de nos investissements.* »

Attention donc au risque de se tromper de cible et d'obtenir des effets inverses à ceux recherchés :

- En effet, mettre la pression sur les filiales et leur donner en mission prioritaire la réduction de leur coûts peut être perçue comme une invitation à délocaliser directement ou indirectement certains de nos emplois ainsi qu'à refuser des RFS, exposant ainsi au chômage technique une partie des salariés à Paris et à Pau ;
- Un retour important d'expatriés en France serait une très mauvaise idée. Ceux-ci risquent d'être sous-utilisés et démotivés. Leur départ des filiales peut affecter la qualité de nos opérations, alors que le coût des expatriés est pour partie pris en charge par nos partenaires non opérateurs et par la fiscalité des pays-hôtes. Nous risquons de perdre des salariés hautement qualifiés qui iront voir ailleurs et le climat social s'en trouvera affecté. Ce n'est certainement pas le meilleur moyen pour se mettre en condition de bien travailler, faire de nouvelles découvertes, innover et gagner de l'argent tout en assurant un haut degré de sécurité.

Et tous ces risques pour espérer gagner ... 1 US\$ d'Opex par baril opéré en 2017 ... Avec un Brent autour de 100 U\$, cela va-t-il vraiment changer la situation financière de l'entreprise ? Qui en profitera ? Des partenaires, des états hôtes, les actionnaires ... peut-être de hauts managers qui souhaitent prouver leurs capacités à court terme ?

Le SICTAME ne conteste pas la nécessité de **renforcer l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise**, mais cela doit se faire dans le cadre d'un **véritable projet d'entreprise**, garantissant **l'excellence des compétences** et offrant des **perspectives motivantes**.

Le management doit avoir une vision à long terme. La situation actuelle, avec un passage délicat en termes de cash flow, n'est-elle pas d'ailleurs le résultat de décisions antérieures de management, dont certaines pourraient être qualifiées d'erreurs ?

Depuis 2000, il y a eu une période de sous-investissement notoire, dénoncée en son temps par le SICTAME (5 G€/an d'investissements nets), accompagnée d'un rachat massif d'actions Total qui s'est poursuivi jusqu'en 2008 (29 G€ dépensés ainsi).

Les investissements nets se sont ensuite accrus autour de 10 G€, pour flamber à plus de 20 G€ en 2013, niveau excessif quant aux capacités du Groupe.

La part des investissements non productifs s'est ainsi fortement accrue, entraînant une baisse passagère du rendement.

Dans le même temps, le service du dividende s'est fortement accru pour atteindre près de 6 G€/an, avec mise en oeuvre d'un dogme qui est que le dividende ne peut que croître (et surtout pas baisser, y compris en période de basses eaux) ; ce qui conduit à la vente de bijoux de famille ... et à mettre à présent la pression sur les filiales et ... le personnel.

Le SICTAME demande que la situation soit clairement analysée en toute transparence.

C'est pourquoi, il demande à connaître le **coût du capital** chez Total et son évolution depuis 2000 jusqu'à ce jour ; alors que paradoxalement le coût des capitaux sur les marchés n'a jamais été aussi bas qu'aujourd'hui. Il demande aussi à connaître, sur la même période, **l'historique de l'évolution du cash flow disponible et de son utilisation.**

Le SICTAME est persuadé que **le principal facteur de fragilisation de l'entreprise** et de son devenir **est le coût du capital** et l'appétence des actionnaires pour toujours plus de dividendes.

La merveilleuse aventure de notre entreprise ne peut se poursuivre qu'en **associant équitablement actionnaires, management et personnel** et en considérant le **personnel comme la ressource essentielle de l'entreprise et non comme un coût** qu'il faut réduire à tout prix.

C'est ainsi qu'on pourra **parvenir à un authentique « Better Together »** ... avec un accroissement de la compétitivité et réduction des coûts, ainsi que l'amélioration de tous les indicateurs de l'entreprise.

7 - Commission de Suivi de l'Opération de Conversion du régime IPREA vers le régime RVEA [CSOC] par Michel BARUT

Cette commission, nouvellement mise en place, s'est réunie pour la première fois le 10 septembre 2014.

Quatre représentants de la direction, six représentants des syndicats représentatifs (1 CFDT, 1 CFE-CGC, 2 CGT, 2 SICTAME UNSA : *Michel Barut et Jean-Claude Brégail*).

La réunion porte sur la conclusion de la conversion IPREA vers RVEA, sur l'information adressée aux personnes concernées et l'élection du président et du vice-président de la commission :

- *Jean-Rémi Bur* a été élu par la délégation patronale président pour la première année,
- *Jean-Michel Campaa* (CFE-CGC), fiscaliste chez Total, a été élu vice-président par les représentants syndicaux.

La délégation de la CNP, gestionnaire de notre RVEA est composée de 7 personnes.

La délégation de la société d'actuaire Adding est composée de 2 personnes.

Un rappel 'historique' de la gestion financière, technique et administrative du transfert de l'IPREA vers la RVEA est exposé. Il reprend les opérations de liquidation des actifs en septembre 2013 rendues possibles grâce à une « fenêtre » optimale dans les cours de bourse. La conservation des sommes obtenues, en attendant l'accord de transfert de toutes les parties, ont été investies dans le portefeuille multi-entreprises de CNP où sont aussi investis les avoirs de RECOSUP.

C'est cette opération IPREA / RVEA qui permet d'espérer une revalorisation annuelle de la rente.

Nous attendons donc la prochaine qui sera amputée de trois mois car la conversion n'a été effective que le 1^{er} avril 2014 !

La comparaison entre les provisions mathématiques et la valeur des actifs au 1^{er} avril 2014 aboutit à un excédent de 7122 € qui sera réparti entre les 12 312 ayants-droits du régime RVEA au 1^{er} janvier prochain. C'est-à-dire que chaque ayant-droit touchera une augmentation exceptionnelle d'environ 0,50€ !!!

La gestion administrative a consisté à informer les allocataires et les actifs des opérations de transfert et de préciser à chacun ce qui le concernait, notamment la hauteur de la rente.

Un gros travail d'enquête sur la réversion (âge du conjoint, choix de réversion) et sur la diminution des NPAI a été mené avec une réussite encourageante. Le solde des NPAI fait l'objet d'un travail récurrent et sera un des points à suivre par la commission.

Le cabinet ADDING intervient alors pour expliquer comment il a suivi et contrôlé les travaux de la CNP sur le transfert IPREA vers RVEA. Il confirme les résultats obtenus dans les trois points financiers, techniques et administratifs.

Après les remerciements échangés pour le travail accompli, les représentants syndicaux ont soulevé quelques points :

1- Quelle est la fiscalité des versements en capital ?

Les bénéficiaires sont informés par une note de Total des modalités fiscales.

2- La commission aimerait connaître les tranches d'âge des actifs afin de pouvoir prévoir l'évolution du nombre des allocataires.

Cela sera étudié par Direction et CNP.

3- Une information plus précise serait souhaitable pour ceux qui souhaiteraient transférer leurs droits à rente dans RECOSUP.

Cela sera étudié par Direction et CNP.

4- Comment recherchez-vous les NPAI ?

- Cas de déshérence (décès inconnu) : comparaison du fichier NPAI avec celui des personnes décédées.
- Recherche des bénéficiaires par courrier aux mairies, enquêteur privé.
- Cas d'actifs : utilisation de la base de la Poste des déménagements, adresse donnée pour les cotisations à un autre organisme de retraite ou prévoyance, puis enquêteur externe.

La prochaine réunion aura lieu, sans doute en septembre en 2015 (la date exacte sera précisée ultérieurement).

Du fait de l'alternance, elle sera présidée par un membre de la délégation syndicale.

PS : NPAI = N'habite Pas à l'Adresse Indiquée.

8 - Lu dans la Presse : « Lacq, après »

Ce jour, 26 septembre 2014, le PDG de Toray Carbon Fibers, filiale du Groupe TORAY inaugure sa nouvelle Usine à Lacq .

Cette usine, installée à l'endroit même où la S.N.P.A. a découvert du pétrole en 1949 et du gaz deux ans après, va produire le « PAN » et a nécessité un investissement de 120 millions d'euros (dixit la communication Toray).

L'industriel est présent sur le bassin de Lacq depuis 1982 en participant avec Elf Aquitaine à la création à Abidos, (près de Lacq), de la SOFICAR (Société des Fibres de Carbone) qui fabriquera de la fibre de carbone. Aujourd'hui, cette unité produit annuellement 5 200 tonnes de fibre pour l'aéronautique, principalement pour Airbus, et emploie 400 personnes.

Elaboré à partir d'un polymère issu du pétrole, le poly-acrylonitrile (ou PAN) est la matière première pour la fabrication de la fibre de carbone. Hier le PAN arrivait du Japon via Le Havre pour atteindre Abidos. Aujourd'hui, il sera produit à Lacq, à 3 km ! Cette unité emploiera 70 à 75 personnes au début.

Et l'avenir ?

Toray veut s'ancrer plus encore à Lacq ainsi, son état major d'Abidos va occuper une partie des bureaux laissés libres par TE&PF.

- Peut-être l'installation d'un centre technologique à proximité qui pourrait créer 30 emplois supplémentaires ?
- Peut-être une unité de pré-imprégnation ?

L'imprégnation est l'étape qui précède l'assemblage à Toulouse pour Airbus ou à Anglet pour Dassault.

Si ces projets vont au bout, c'est 600 emplois sur le bassin !

L'ancien Texas béarnais va-t-il devenir la «carbon valley lacquoise » ?

(La République des Pyrénées du 26/09/14)

Et Total ?

Ce n'est pas tout à fait fini à Lacq car notre crèmerie préférée s'est gardé six hectares sur le site 'Induslacq' pour de nouveaux projets ! Six hectares sur les 220 anciennement occupés par l'Usine de Lacq (U.D.L).

6 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

par Jean-Claude BRÉGAIL

Solution de la grille de juin/juillet 2014

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	U								
2	N								
3	S								
4	A								
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									

	<i>Horizontalement</i>
1	Nom d'un supermarché - Volage.
2	Bouderie enfantine - Ile charentaise.
3	Réalisateur français qui a beaucoup dirigé Romy Schneider - Noir et blanc pour Rimbaud.
4	Molécule à odeur de jasmin..
5	Grand Lac.
6	Ile de Gironde avec un phare.
7	Brigitte Bardot en fut une - Agence spatiale européenne
8	Boit pour un chien - Subi.
9	Que des grosses têtes - Non nues.
10	Imaginé.
11	Boucle de cordage - Route nationale.
12	Se sont bien colletés.
13	Préposition latine - Erbium - Adresse internet.
14	Estuaire breton - Ecailla l'œuf.
15	Barjot - Hexamètre.
16	Masculin, féminin - Ile de Gironde défendue par un fort Vauban.

	<i>Verticalement</i>
1	Casser en petits morceaux - Conjonction de coordination.
2	Rivière côtière - Ile charentaise - Cours en Italie.
3	Nom slovaque de la rivière Ouj - Au quatrième on donnait l'heure - Symbole de la nudité - Ile de Charente maritime.
4	Eructe - Réserve naturelle de Gironde - Cale.
5	Célèbre ile charentaise - Faire sortir l'eau.
6	Habillera - Platine de labo - Dedans - Certificat d'étude primaire.
7	Cause de ruée ou de fièvre - Ils ont leur île au centre du bassin d'Arcachon - Réfuta.
8	Chanteuse française - Petite patronne - Rondouillard.
9	Prince troyen - Cette île sur la Bidassoa est un condominium - Principe vital.



Le SICTAME-UNSA vous informe



Un autre syndicat pour BOSTIK !

La liberté syndicale est un droit constitutionnel fondamental :

Depuis 1946, il est inscrit dans le préambule de la Constitution française en ces termes : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Cette liberté est tellement fondamentale que **l'Etat encourage la syndicalisation** : les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 66 % du montant payé.

C'est que l'utilité des syndicats n'est plus à démontrer.

Les syndicats ont été et restent un formidable facteur de progrès social dont nous bénéficions tous, en France particulièrement. Contribuant à rendre l'entreprise plus humaine, ils ont considérablement participé à l'élévation du niveau de vie et à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité de chacun d'entre nous, ainsi qu'au développement de systèmes de protection sociale et de prévoyance. Ils sont un facteur de développement de la citoyenneté dans l'entreprise et contribuent au renforcement de la démocratie.

Et pourtant le syndicalisme est malade en France. Le taux de syndicalisation en France n'a cessé de baisser depuis 40 ans pour descendre à 8 % des salariés (et 5 % dans le privé) ; l'un des plus bas d'Europe !

Alors pourquoi une telle désaffection des salariés envers les syndicats ?

On le sait, les causes sont multiples. Parmi elles : une incapacité de certains syndicats à prendre en compte les attentes du personnel et à les défendre ; la propension de certains 'syndicalistes' à utiliser leur fonction à des fins carriéristes ou personnelles ; l'oubli des valeurs fondamentales du syndicalisme ; un financement des syndicats qui ne peut plus être assuré par les seules cotisations des adhérents et en conduit certains à une dépendance vis-à-vis du patron ou à des arrangements. Des règles de représentativité syndicale obsolètes, revues par la loi d'août 2008, mais qui ont longtemps favorisé l'activisme patronal et l'inaction syndicale.

Le syndicalisme est malade dans nos entreprises. Tout le monde le sait, aux différentes causes s'ajoutent un management des relations sociales et une vision des syndicats par la Direction pour le moins curieux, qui considère que les syndicats sont uniquement là pour avaliser ou cautionner ses décisions, que le syndicalisme doit être d'accompagnement et non de proposition ou d'opposition. Gare aux syndicalistes qui n'entrent pas dans le jeu, on leur mène la vie dure et au besoin on les fait 'débarquer' par leur fédération ou confédération. La Direction entretient avec son personnel et ses représentants des relations du type 'Parent-Enfant', alors qu'il s'agit d'établir des relations du type 'Adulte-Adulte'.

Pas étonnant que, dans ces conditions, le personnel se détourne de syndicats, dont certains apparaissent comme des rouages de la Direction et non plus comme leur authentique représentant.

La situation est-elle sans espoir ?

NON ! Certains syndicats, dont le SICTAME-UNSA, le démontrent.

Mais au fait, le SICTAME-UNSA, c'est quoi ?

Le SICTAME est né en 1977 du regroupement de 3 syndicats de l'Exploration-Production, lors de la création d'Elf Aquitaine. Son nom (*voir l'intitulé complet en tête de ce document*) indique clairement qu'il n'est pas catégoriel et a vocation à représenter toutes les catégories de personnel, y compris les ouvriers, qui sont des employés et des salariés comme les autres. Le SICTAME-UNSA défend l'ensemble du personnel sans opposer telle catégorie à telle autre. Il défend l'ensemble des salariés présents sur les sites, y compris les sous-traitants. Il défend aussi ceux qui en sont absents (malades, dispensés d'activité, retraités, etc.).

Pour plus de détails, contactez-nous ou rendez-vous sur internet : <http://www.sictame-unsatotal.org>

Le SICTAME-UNSA est un syndicat véritablement indépendant et non inféodé à qui que ce soit. Sa ligne politique et ses actions sont celles définies par ses adhérents dans le respect d'un fonctionnement syndical basé sur la transparence et la démocratie. Il s'est désaffilié de la CFE-CGC en 2002 pour rester libre et fidèle à ses idées. En 2004, il a rejoint l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), force syndicale progressiste, qui lui permet de conjuguer autonomie et union nationale.

Le SICTAME-UNSA est le 1^{er} syndicat de la Branche Amont/Holding de Total. Dans l'UES Amont-Holding (Total SA + Elf EP) qui regroupe plus de 7 000 salariés, un salarié sur trois vote pour le SICTAME-UNSA. Présent en 2003 uniquement dans l'Amont, il est désormais présent dans les Branches Marketing & Services et Raffinage Chimie du Groupe, avec une audience qui va croissant. Représentatif au périmètre des 3 UES Amont/Holding, Marketing & Services, Raffinage et Pétrochimie, il participe à toutes les négociations importantes du Groupe. A présent, il essaime hors de Total au gré des cessions d'entreprise qui se multiplient.

En effet, lorsqu'une filiale vient à être vendue, le SICTAME, s'il y est présent, accompagne et continue de défendre les salariés de l'entreprise.

Il l'a fait chez TIGF : la section syndicale SICTAME-UNSA-TOTAL s'est transformée en syndicat d'entreprise SICTAME-UNSA-TIGF et y est le 2^{ème} syndicat de l'entreprise.

Le SICTAME participe en ce moment à la négociation de l'accord de sécurisation des engagements sociaux concernant le personnel de TOTALGAZ, dans la perspective de vente de cette filiale de Total.

Le 8 octobre 2014, se déroulera un CCE extraordinaire de Total (le SICTAME y a 5 élus sur 13), au cours duquel sera présenté le projet de cession de BOSTIK, filiale de Total ; parallèlement au processus d'information/consultation qui se déroulera chez BOSTIK. Des synergies sont possibles et le SICTAME pourra relayer en central les observations, questions ou interrogations que vous pourriez avoir.

La « loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale » a mis fin à la présomption irréfutable de représentativité de la CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO et permet la présentation de listes de candidats au 1^{er} tour des élections à tous les syndicats « qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ».

Le SICTAME-UNSA est dans ce cas. Certains d'entre vous nous ont rejoints et le SICTAME présentera des listes à vos suffrages lors des prochaines élections des CE (Comités d'Établissement) et DP (Délégués du Personnel). Le SICTAME a déjà démontré sa capacité à maîtriser le suivi économique de l'entreprise, à défendre et promouvoir le contrat social du personnel, et à gérer les œuvres sociales.

Si vous voulez bénéficier pleinement du dynamisme de la nouvelle section SICTAME-UNSA-BOSTIK et de ses compétences, basés sur l'échange et l'écoute de chacun, cela ne dépend que de vous.

Pour votre avenir et pour la défense de vos intérêts, le SICTAME est une alternative crédible et qui a fait ses preuves.

Ces futures élections seront pour vous l'occasion de dire quel syndicalisme et quels représentants vous voulez.

**Sans vous, nous ne pouvons pas grand-chose,
mais avec vous, le champ du possible s'élargit !**