



LES CAHIERS DU SICTAME

Novembre 2014

SOMMAIRE

| | | |
|---|------|----|
| * L'éditorial..... | Page | 2 |
| * La vie des sections | | |
| Retraités..... | Page | 3 |
| Paris UES Amont..... | Page | 6 |
| Pau UES Amont..... | Page | 11 |
| UES Marketing et Services (Michelet et Spazio)..... | Page | 11 |
| * CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 4 novembre 2014..... | Page | 13 |
| * CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 21 novembre 2014..... | Page | 19 |
| * CCE extraordinaire UES M&S du 3 novembre 2014..... | Page | 25 |
| * IG-CREA - Conseil d'administration du 20 novembre 2014..... | Page | 26 |
| * Élections de renouvellement des Conseils de surveillance des fonds diversifiés..... | Page | 27 |
| * Divertissement du cruciverbiste..... | Page | 30 |
| * Courrier envoyé en novembre 2014..... | Page | 32 |
| * Tracts distribués en novembre 2014..... | Page | 33 |

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

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

Total se sucre : vergeoise versus vesou !

Inimaginable :

Air France y a pensé. Afin de réduire l'empreinte carbone de ses machines volantes, la compagnie cherche un produit pour couper le kérosène.

Total l'a fait. Total et un associé ont fait voler un avion en l'alimentant en sucre !

Quant à vous, cher lecteur, svp, ne mettez pas de sucre dans le moteur de votre voiture ni dans celui de votre tondeuse !

Mais d'où vient-il se sucre ?

De la canne à sucre et/ou de la betterave sucrière, deux concurrents historiques pour la production de sucre (saccharose).

Petit rappel du passé :

L'industrie sucrière antillaise, à base de canne à sucre (introduite aux Antilles en 1640), périclité suite au blocus continental décrété le 21/11/1806 par Napoléon 1^{er} (en 1792, un petit coup avait déjà été porté par les anglais qui n'aimaient pas notre Révolution !) et va laisser place au sucre de betterave que *Benjamin Delessert* réussit à produire en 1810.

Et, bien peut être que Total va nous rejouer l'Histoire ? Qui sait ? Car aujourd'hui, la société est très canne et demain elle sera peut-être accro de betterave !

Pourquoi ?

Parce que notre boutique détient 18,5 % de participation dans la start-up californienne Amyris qui a synthétisé, à partir du sucre de canne, et avec l'aide de quelques micro-organismes, dont elle a le secret, une molécule baptisée : **farnésène** !

Et, si on rajoute un chouia de flotte à la dite molécule, elle donne un agro carburant : le **farnésane** qui, pour incroyable qu'il y soit, peut être rajouté tel quel à du diesel ou à du kérosène. Ce biocarburant a été mis au point par Amyris et Total en 2013.

Et, partant de là, un quarteron de grands industriels : Airbus, Air France, Safran et Total ont fait voler, le 21 juin 2013, un Airbus A321, entre Toulouse et le Bourget avec un moteur uniquement alimenté en farnésane ! A savoir que ce vol a consommé 4 tonnes de canne à sucre donc moins de 1 tonne de sucre !)

(Philippe Marchand, responsable du développement des biocarburants chez Total précise qu'un premier vol avait eu lieu au Brésil, là où est implantée l'unité de production du biocarburant.

Pourquoi le Brésil alors que la France à de la canne aux Antilles, à la Réunion, etc. ? Sans doute parce que le Brésil est le 1^{er} producteur mondial de canne à sucre.)

Mais l'intérêt de ce biocarburant c'est qu'il peut aussi être produit, et sans doute à moindre coût, à partir du saccharose de la betterave sucrière. Une aubaine pour les betteraviers qui assureront ainsi une alternative à la vergeoise et par contre coup, le vesou ne servira plus qu'à la production de rhum agricole !

En attendant la certification du produit, Air France ne manque pas d'idée pour réduire l'empreinte carbone : optimisation des trajectoires, réduction du temps de roulage, réduction du poids de l'avion avec des matériaux composites, des peintures spéciales, des équipements de bords plus légers et notamment les gobelets pour boire !

Prenons garde quand même, car il ne faudrait pas que Total qui dit vouloir réduire la voilure dans le raffinage ne transforme certains collaborateurs en démarieurs de betteraves !

A suivre

NB : article largement inspiré par « Bientôt des avions qui volent avec du sucre » paru dans la revue Aéro INFO UNSA de Juillet 2013.

PS1 : Le sucre n'est pas considéré comme un complément alimentaire par la FAO (branche alimentaire de l'ONU), il n'entre donc pas en concurrence avec l'alimentation.

PS2 : Si le farnésane est certifié en 2014, il sera le troisième type de biocarburant.

Actuellement, les deux types de biocarburants certifiés sont :

- ceux issus des huiles comme l'huile de friture usagée (le Fisher-Tropsch),
- ceux obtenus par gazéification de biomasse (hydrotraitement) qui utilise, les déchets, le bois, etc.

PS3 : Dans 4 à 5 ans, l'objectif annoncé par Philippe Boisseau, patron de la Division Energies nouvelles de Total, c'est d'utiliser la partie non comestible des plantes pour obtenir et transformer le cellulose en sucre non alimentaires qui seront transformés en biojet mais aussi en biodiesel et en plein d'autres produits : cosmétiques, médicaments, parfums, etc.

2 - VIE DES SECTIONS

2.1 - Retraités

AG des retraités UNSA 64 du 14 novembre 2014

Par Jean-Claude BREGAIL

Nos Invités :

| | |
|------------------------------------|--|
| Bernard Butori | Coordinateur du syndicats SICTAME-UNSA de Total. |
| Catherine Peter | Experte Mutuelle au SICTAME-UNSA Retraités. |
| Jean-Paul Tripogney | Secrétaire National de l'UNSA-Retraités. |
| Caroline Sanz | Secrétaire départementale de l'UNSA 64. |
| Pierre Comets | Secrétaire départemental SD 64 Territoriaux. |
| Françoise Loustau-Lasplaces | Secrétaire Unsa-Retraités 64. |
| Jean-Claude Brégail | Secrétaire adjoint UNSA-Retraités 64, membre du Bureau et du Secrétariat national de l'UNSA-Retraités. |

Introduction par Françoise Loustau-Lasplaces.

Merci à vous tous présents aujourd'hui.

Merci à ceux qui ont répondu POUR S'EXCUSER.

Merci à tous nos invités présents.

Merci à tous les adhérents retraités de l'UNSA qui sont affiliés aux syndicats UNSA 64 du privé (majoritairement le SICTAME) et du public.

Merci en effet car, se syndiquer aujourd'hui, en tant que retraité, est un acte citoyen, un acte de fidélité, un acte de solidarité envers les retraités que nous sommes mais aussi envers les actifs.

Et cela je tenais à le souligner.

Car, pour nous adhérents de l'UNSA, le retraité est un citoyen dans la société, c'est un **citoyen actif**.

- Actif pour rester informé des revendications et des actions de notre Union et de nos syndicats,
- Actif pour défendre les conditions de vie des retraités,
- Actif pour participer aux actions syndicales et intersyndicales décidées ensemble,
- Actif pour travailler avec la Fédération européenne des retraités et des personnes âgées avec la Confédération européenne des syndicats,
- Enfin Actif en soutien aux actions syndicales des actifs.

Nous allons bousculer un peu le planning prévu sur la convocation car, nous allons d'abord parler un peu un du 64. Puis, nous élèverons le débat avec des présentations générales importantes de nos invités nationaux.

Mon rôle aussi en tant que déléguée départementale est de vous présenter rapidement ce que nous sommes AUJOURD'HUI à la section UNSA RETRAITES du 64.

D'abord un chiffre : nous sommes environ 600 retraités syndiqués du privé et du public dans ce département des Pyrénées Atlantiques.

Davantage de syndiqués du public que du privé !

Lors de notre Assemblée constitutive de janvier 2011, nous avons créé un Conseil de l'UNSA retraités 64 avec :

- Une déléguée départementale, **Françoise Loustau Lasplaces**,
- Et trois Secrétaires adjoints qui se sont proposés :
 - **Jean Claude Brégail**,
 - **Martine Labes**,
 - **Jean Françoise Lafitte**.

Le mandat prendra fin, lors du prochain Congrès départemental qui aura lieu le mercredi 4 février 2015.

Chaque organisation présente au bureau de l'UD-64 peut désigner des membres qui nous représentent dans les diverses instances.

Au nom de l'UNSA RETRAITES 64, **Jean Claude Brégail et Françoise Loustau-Lasplaces**, nous vous représentons et participons aux instances, aux activités et aux actions de l'UNION DEPARTEMENTALE.

Aussi, d'ici là, je vais envoyer un courrier aux différents syndicats et sections syndicales du département 64 afin qu'ils désignent, redésignent ou pas les membres qui les représenteront au sein de l'Union départementale.

Ainsi, nous pourrions renouveler le Conseil.

Rapidement, avant de donner la parole à nos invités et à vous, je voudrais vous présenter deux nouveaux projets pour l'année à venir : l'un concerne le développement, l'autre un séminaire convivial franco-espagnol.

1. Développer l'UNSA RETRAITES 64.

En cela, nous voudrions établir un lien auprès des futurs retraités afin qu'à la retraite, ils ne nous abandonnent pas. Nous voudrions faire de la prospective. Nous allons donc contacter les délégués des différents syndicats ou sections syndicales de l'UNSA 64.

Pourquoi ?

- **Parce que** nous sommes convaincus, aujourd'hui plus que jamais, de l'utilité des instances syndicales dans le monde du travail.
- **Parce que** nous sommes capables d'apprécier, de donner notre opinion et d'agir sur tous les problèmes de notre société.
- **Et enfin, parce que** nous sommes convaincus que nous pouvons agir pour éviter les conflits entre générations, construire les solidarités, et par notre disponibilité et notre expérience venir en soutien aux actifs.
- **Nos collègues actifs présents des Fonctions publiques sont en pleine campagne électorale** ce qui est une grande première puisque toutes les Fonctions publiques, d'état, territoriale et de la santé votent le même jour.

Je vais leur donner la parole afin qu'ils nous précisent, si nous les retraités du 64, a priori plus disponibles, pouvons les aider ... **Pierre Comets**, (SE UNSA 64 et SD 64 UNSA TERRITORIAUX)... invité pour l'occasion fait un point sur la campagne électorale qu'il est en train de mener dans le département.

2. Organiser en 2015, un séminaire, une rencontre avec nos homologues retraités espagnols.

Pourquoi ?

Pour ouvrir nos horizons concrètement, pour connaître leur système de retraite, leur système de protection sociale, leur pouvoir d'achat, leur place dans leur société et en Europe

Nous avons la possibilité de le faire grâce à nos liens particuliers tissés en Aquitaine avec l'UGT d'Aragon.

Cela pourrait se faire au printemps dans un village abandonné qu'ils ont reconstruit en village de vacances et qu'ils gèrent. Bien sûr, une rencontre de travail mais aussi de convivialité. **C'est un projet possible mais qui ne se fera que si nous le voulons !**

Première intervention : le CODERPA 64 par Jean Claude Brégail.

Suite au vote, par l'Assemblée nationale, de la « Loi sur l'adaptation de la société au vieillissement », il me

semblait que, lors de la réunion plénière du CODERPA 64 le 17 septembre 2014, nous aurions été informés des actions de mise en place de la nouvelle structure, le **CDCA** ... il n'en fut rien !

Que prévoit la loi au niveau du département :

1. Le CDCA.

Fusion du **CODERPA** (Comité départemental des Retraités et des personnes Agées) avec le **CDCPH** (Conseil départemental Consultatif des Personnes handicapées) pour former le **CDCA** ou Conseil départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

Cette nouvelle instance, présidée par le Président du Conseil général assure :

La participation des personnes âgées et des personnes handicapées à l'élaboration, à la mise en œuvre, au développement et à la mise en cohérence des politiques de l'autonomie, notamment en matière de prévention, d'accessibilité, de logement, de transports, d'accès aux soins et d'accompagnements médicosocial, d'accès aux aides ou techniques, d'accès à l'activité physique, aux loisirs, au tourisme et à la culture.

2. Une Conférence des Financeurs.

Cette nouvelle instance, présidée par le Président du Conseil général est chargée d'établir, pour le territoire départemental, un programme coordonné des financements des actions individuelles et collectives de prévention en complément des prestations légales ou réglementaires

Financeurs : Conseil général, ARS (Agence Régionale de Santé), Caisses de Retraites, Agirc, Arrco, ...)

Oui, mais voilà que la loi qui a commencé sa partie de yoyo entre l'Assemblée et le Sénat est bloquée au sénat jusqu'en mars 2015 alors que la ministre prévoyait une application de la loi en juillet 2015 ... c'est pas gagné !

Deuxième intervention : Jean Paul Tripogney.

Il a, pendant 3 quarts d'heure :

-brossé le triste et peu réjouissant tableau de la situation économique et sociale de notre pays ... inutile de s'étendre ... ni même sur les acquis des retraités car depuis des années les mesures prises par les gouvernements successifs ont comme conséquence une baisse réelle du pouvoir d'achat des retraités !

-refait la genèse de la loi sur l'adaptation de la société face au vieillissement. Il est à noter ici l'implication forte de l'UNSA national et Retraités dans 'la mise au point de cette loi', nos représentants ont été reçus au moins 23 fois par les ministres (Michèle Delaunay puis Laurence Rossignol) pour être auditionnés sur ce texte de loi !

-dit le combat de l'UNSA quant à la revalorisation des petites pensions. Deux leviers sont possibles pour agir et faire augmenter ces pensions :

- Le minimum vieillesse (qui est une aide sociale),
- Le minimum contributif qui lui est rattrapage de pension pour les gens qui ont travaillé toute leur vie mais qui ont perçu de faibles salaires et qui ont de ce fait peu cotisé !

-donner des informations sur le Congrès national de l'UNSA-Retraités qui se déroulera les 2 et 3 février 2015 à Bagnolet.

Le débat qui a suivi a été riche. Je ne rapporterai ici, qu'une interrogation : pour calculer le minimum contributif, il faut que la Caisse de retraite qui versera ce minimum ait connaissance de toutes les pensions qui sont versées à un individu et c'est pas du tout évident ! Ah bon s'étonne l'assistance, mais les impôts sont au courant de tout ! Oui mais les impôts sont les impôts et les Caisses de retraites sont les Caisses de retraites ... il n'y a pas de fichiers croisés entre les deux et la loi Informatique et libertés l'interdit ! ... là-dessus, je crois que les participants n'ont pas été convaincus !!!

Troisième intervention : Caroline Sanz.

Quelques mots de **Caroline** :

- pour se féliciter de l'implication d'un grand nombre pour faire que les élections dans la Fonction publique soient une réussite dans le 64.
- et, annoncer la tenue du Congrès départemental le 4 février 2015.

Quatrième intervention : Bernard Butori.

Bernard est intervenu pendant plus de 30 mn sur :

- les problématiques de l'énergie.

- l'avenir du pétrole.

Exercice pas facile du tout mais où Bernard a excellé et pour ne pas faire de redites je vous conseille de vous reporter à U.F.I Magazine , le magazine UNSA de l'Union Fédérale de l'Industrie où **Bernard** commet des éditos tels que :

[Après l'or noir, l'or bleu, E=MC2 ; « Energie à tout va , énergie à tout prix » ; La Chine future première puissance industrielle ?; Quelle voiture pour demain ? Quand le bâtiment va, tout va ! Les biocarburants dont le farnésane !] Le débat qui a suivi a montré l'intérêt de tous pour ces problématiques énergétiques.

Cinquième intervention : Catherine Peter.

Suite à mon invitation, **Catherine** est intervenue pour faire le point sur le problème spécifique des contrats SSC des retraités affiliés à Harmonie (cf. les présentations de Bruno Henri pour plus de détails)

Voici les grandes lignes de l'exposé de Catherine :

- Rappel de la position et des actions du SICTAME fin 2013 et début 2014 : lettres à la Direction, très nombreuses questions en DP Pau et Paris, questions en CE, ...
- Rappel que la Direction aurait pu agir rapidement (avenant à l'accord ? qui aurait eu sans doute l'appui de toutes les OS) ; si ça avait été acté avant août 2014, on ne serait pas dans cette situation.
- Population concernée par la hausse subie de cotisations SSC retraités : 9 % de l'ensemble des adhérents Total à Harmonie
- Situation actuelle : le moindre changement dans l'accord nous obligerait à passer en "contrats responsables" dès le 1er avril 2015. Résultats : conséquences négatives sur 100 % des salariés et retraités adhérents Harmonie, augmentation des taxes sur les contrats, maximisation de certaines prestations, ... alors qu'on peut continuer dans la configuration actuelle jusqu'à fin 2017.
- Les réactions récentes de certaines OS (en pratique sans action réelle), ou associations de retraités Total, ne prennent pas en compte la réalité de l'environnement légal actuel. Sans doute par manque d'information.
- Toute autre solution serait "illégal" et mettrait dans l'embarras tout le monde, salariés, retraités et ... Direction, à la moindre "dénonciation amicale" (salarié mécontent, ancienne mutuelle, ...)

Cette présentation a été bien comprise par les retraités présents et concernés par ce problème.

Lors du débat, un échange fourni a eu lieu mais j'espère que nos adhérents sont repartis en ayant bien compris qu'ils ne devaient rien entreprendre vis-à-vis de la Mutuelle avant d'avoir reçu du SICTAME de plus amples informations suite aux réunions qui vont avoir lieu les 8 et 10 décembre 2014.

2.2 - Paris UES AMONT

2.2.1 - Délégués du Personnel du 20 novembre 2014

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

Accès à l'information Sûreté des pays.

Les salariés, tant de l'EP que de la Holding, ont toujours des difficultés pour retrouver dans Intranet les informations concernant la Sûreté des pays dans lesquels ils vont aller en mission/expatriation.

Les élus SICTAME demandent à l'employeur de préciser le chemin d'accès à ce site tant pour le personnel de l'EP que pour celui de la Holding.

Serait-il par ailleurs possible de mettre un lien direct vers les différents sites sur la page d'accueil ?

Codes couleurs des pays sur le site de la Sûreté

Sur le site de la Sûreté, les pays sont classés par codes couleurs (de blanc à rouge, 5 couleurs en tout).

Les élus SICTAME-UNSA demandent à l'employeur de bien vouloir préciser la signification exacte de chacune de ces couleurs. De longues recherches sur Intranet n'ont pas permis de trouver cette information.

Réponse aux questions :

Ces questions relèvent de la Commission Sécurité Environnement Santé au Travail (CSEST) du CCE. La dernière s'est tenue le 13 novembre en visio avec Pau et a abordé ces questions.

Le lien est le suivant : <http://sg-surete.corp.local/FR/Pages/Accueil.aspx>

Garantie financière sur les droits GGR

La gestion des engagements de la Garantie Globale de Retraite (GGR) offerts au groupe clos de salariés Total jusqu'en 1993 est vraisemblablement confiée à un assureur extérieur au Groupe.

Quel est cet assureur ? Total est-il caution de ces engagements GGR ? Si non, quelle est la nature juridique de l'engagement entre les bénéficiaires (actifs ou retraités) d'une part et Total et l'assureur d'autre part ? Où le salarié peut-il trouver les documents juridiques susceptibles de l'éclairer sur ces sujets ?

En cas de défaut de cet assureur, les bénéficiaires de la GGR bénéficient-ils d'une garantie du type de celle des contrats d'assurance-vie ? Si oui, quelle en est la nature et le plafond par bénéficiaire ? Ce plafond dépend-t-il du statut salarié ou retraité du bénéficiaire, à l'instar de la garantie d'un capital d'assurance-vie (70 000 €) converti en rente (plafond à 90 000 €). Voir <http://www.fgap.fr/content/accueil> sur cette garantie.

Pour un bénéficiaire ayant un contrat d'assurance-vie avec l'assureur gérant la GGR, le plafond d'assurance-vie s'ajoute-t-il à celui applicable à GGR ou bien le plafond est-il unique ?

Ces questions font suite à la réduction de 30 % des rentes versées par l'Union mutualiste retraite à 110 000 fonctionnaires retraités de l'Education nationale. Voir article :

<http://www.argusdelassurance.com/acteurs/retraite-des-fonctionnaires-l-umr-va-reduire-les-rentes-de-110-000-ex-adherents-du-cref.84099>.

Réponse :

La GGR (droit sous condition de présence à la fin de carrière dans l'entreprise) est assurée chez CNP Assurances, comme l'est le Recosup et RVEA.

Information des salariés et retraités en cas de faillite des autres régimes de retraite (CREA, RVEA gérée par CNP, RECOSUP géré par CNP, ...)

Où les salariés et retraités peuvent-ils trouver de l'information relative à leur protection financière en cas de défaut des assureurs gérant les différents régimes de retraite complémentaire ? Et subsidiairement avoir réponse aux questions ci-dessus relatives à la seule GGR ?

Réponse :

Ces aspects sont traités dans le cadre des comités de suivi propres à chaque régime (hors GGR, car régime ancien relevant d'une décision unilatérale)

Garantie financière sur les droits à retraite des impatriés

Mêmes questions que celles relatives à la GGR pour les engagements de retraite aux impatriés en cas de défaut de l'assureur.

Réponse :

Ce point ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel ni de Total SA ; néanmoins, les diligences ont été effectuées sur les risques de contrepartie lors de la mise en place du régime qui est externalisé auprès de Swisslife ; un suivi régulier est effectué.

Modalités d'information régulière des salariés sur leurs droits individuels à GGR, CREA, RVEA, RECOSUP

La CNAV, l'AGIRC, l'ARRCO, l'IRCANTEC et bien d'autres régimes de retraite complémentaires ont l'obligation de fournir à chaque bénéficiaire

- entre 35 et 50 ans, un relevé de situation individuelle, qui récapitule l'ensemble des droits accumulés dans les différents régimes ;

- tous les 5 ans à partir de 55 ans et jusqu'à liquidation de la retraite, une estimation indicative globale, donnant une idée du montant des pensions de retraite en fonction de l'âge choisi pour le départ.

Or, pour GGR, le salarié ne reçoit aucune information formelle. Pour RECOSUP, si le relevé annuel communique l'ensemble des droits accumulés, aucune estimation indicative des droits ne semble fournie. Les bénéficiaires actifs de CREA doivent-ils toujours se contenter d'une évaluation datant de 1998 ? Qu'en est-il pour RVEA ?

Dans le cas où ces régimes propres à Total fournissent une information d'étendue et/ou de fréquence moindre que celle des régimes obligatoires, comment l'employeur peut-il s'y comparer inférieurement ?

Réponse :

Les bénéficiaires des régimes ont reçu soit un décompte de droits lors de la fermeture des régimes (cf. CREA) ou des titres de rentes lors du passage en retraite (cf. RVEA) et des informations annuelles sont données (cf. Recosup). Les spécificités de chaque régime ont généré des modalités d'information propre en direction des salariés/bénéficiaires et ne sont pas calés sur les démarches de la CNAV.

- Les salariés n'ont aucun droit à la GGR puisque celle-ci dépend d'une condition de présence et doivent terminer leur carrière dans l'entreprise

- Pour Recosup, il y a une indication de niveau de rente à 62 et 67 ans sans réversion ; un simulateur est disponible sur le site dédié de CNP

- Pas de changement d'approche en ce qui concerne le régime CREA, l'ensemble des droits mis à jour étant effectué lors du départ en retraite
- Pour le régime IPREA converti RVEA par accord, les titres de rentes ont tous été diffusés à l'ensemble des bénéficiaires ; ceux-ci seront informés chaque année par l'assureur de la revalorisation de leurs droits (cf. Recosup)

Modalités d'information régulière des impatriés et anciens impatriés sur leurs droits individuels à retraite complémentaire

Quelles sont les obligations contractuellement négociées entre l'employeur et l'assureur gérant les retraites des impatriés, relatives à l'information régulière des bénéficiaires sur leurs droits individuels ?

Réponse :

Les impatriés se rapprochent de leur employeur, quel qu'en soit la nationalité car les régimes de retraite peuvent être de nature différente (ex : Nigeria, UK, Angola, etc.)

Droits à retraite en déshérence des salariés et impatriés

Après les 40 M€ d'amendes infligés à la CNP par l'ACPR, autorité de contrôle des assurances, et le caractère cinglant de sa condamnation (voir <http://www.argusdelassurance.com/acteurs/compagnies-bancassureurs/desherece-pourquoi-cnp-ecope-d-une-amende-record-de-40-m.85243>), se pose avec une acuité qu'elle n'aurait jamais dû perdre, la question des contrats de retraite et d'assurance en déshérence et des NPAI (N'Habite Pas à l'Adresse Indiquée).

Bien que le SICTAME n'ait cessé d'intervenir en comité de contrôle RECOSUP-PERCO sur ce sujet, l'employeur et la CNP n'ont commencé à agir qu'il y a environ un an.

Quels sont les moyens mis en oeuvre par l'employeur et son assureur délégataire pour le suivi, le contrôle et la réduction des NPAI pour chacun des autres régimes de retraites des salariés et des impatriés ? Quels en ont été les résultats ces deux dernières années ?

Réponse :

Les diligences sont effectuées régulièrement dans le cadre de la vie des régimes et des comités de suivi : des contrôles de permanence sont effectués régulièrement par l'institution de gestion du régime CREA (IG CREA) et des procédures de restitution d'indu sont mises en place.

En ce qui concerne RVEA, la base des bénéficiaires a été mise à jour lors de la conversion du régime en fin 2013.

En ce qui concerne RECOSUP, les contrôles sont effectués et reportés régulièrement aux membres de la CCRP.

Pour l'ensemble des régimes, ces informations sont croisées avec DORS pour les salariés actifs.

Concernant les impatriés, ce point ne concerne pas Total SA.

Actions de l'employeur et de son délégataire Amundi au titre des NPAI

Après la lourde condamnation récente de CNP par l'ACPR (évoquée ci-dessus) et celle plus ancienne de BNP Paribas, toutes deux relatives aux contrats d'assurance vie en déshérence, quels sont les moyens mis en oeuvre par l'employeur teneur de registre et le teneur de compte pour le suivi, le contrôle et la réduction des NPAI pour le PEG-A, le PEGT et le PEC ? Quels en ont été les résultats ces deux dernières années ?

Réponse :

Amundi fait état régulièrement au département SESAS de l'évolution du taux des salariés ou anciens salariés ayant une adresse « NPAI » répertoriée dans la base NOEE.

A l'issue des élections des conseils de surveillance, le département SESAS en lien avec La Poste et Amundi effectue une opération de mise à jour des adresses NPAI sur la base des plis retournés dans la boîte NPAI dédiée à chaque élection.

A titre d'exemple, à l'issue des élections pour le renouvellement du Conseil de surveillance de TAF en 2012, le travail effectué a permis de traiter 76 % des adresses NPAI identifiées.

Lorsqu'une adresse est marquée « NPAI », un message d'alerte apparaît sur l'espace sécurisé du site www.amundi-ee.com pour demander au salarié de faire la mise à jour nécessaire. Evidemment ceci n'est efficace que pour les salariés qui consultent encore le site.

Par ailleurs, Amundi étudie actuellement la faisabilité d'un partenariat avec La Poste qui permettrait de comparer régulièrement les adresses répertoriées dans la base NOEE avec les fichiers de La Poste (conformité des formats d'adresse, fichier des déménagés).

Plantes vertes

Un grand nombre de salariés de la tour Coupole ont reçu le mercredi 29 octobre dernier un mail de Mme Béatrix Péret, dont l'objet était : « Culture coûts. Plantes vertes et fleurs coupées dans les bureaux » leur annonçant que « Dans le cadre d'une réduction des coûts, il ne sera plus fourni par Total de plantes vertes ni de fleurs coupées dans vos bureaux et ceci à effet du 1er novembre 2014. Le prestataire se présentera dans vos bureaux début novembre pour enlever les plantes mises à votre disposition. »

Les élus SICTAME - UNSA demandent à l'employeur :

- quel est le montant du contrat de prestations de service qui sera économisé suite au retrait de plantes ?

Réponse :

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

- Les salariés, dont certains s'y étaient attachés, auront-ils la possibilité de racheter la plante qui ornait leur bureau et à quel prix ?

Réponse :

Non.

Toutes les plantes « sous contrat » vont-elles être reprises par le prestataire, ou certains « happy few » auront-ils le droit de les conserver ? Si oui, selon quels critères ?

Réponse :

Seuls les membres du COMEX et l'accueil bénéficieront de cette prestation

NDLR : *De nombreuses études démontrent que les plantes au bureau aideraient à la concentration, au bien-être et à la productivité. Heureusement le COMEX et l'Accueil n'en seront pas affectés.*

Modèles de cartons utilisés pour Opéra

Le modèle de cartons utilisé pour Opéra était remarquable et très pratique : plus besoin de bande adhésive, d'essayer de fermer les plis en quinconce.

Ce modèle de cartons sera-t-il désormais utilisé pour les déménagements ? L'employeur sait-il si ce modèle de cartons est breveté ?

Réponse :

Ce modèle de carton a fait l'objet d'une fabrication particulière. Nous l'avons souhaité adapté à l'opération tant pour l'aspect pratique que pour sa robustesse.

La fourniture des cartons lors des déménagements habituels est du ressort de notre prestataire. Dans ce cadre, il utilise des cartons, identifiés à son entreprise, d'une qualité standard, plus ordinaire.

Nous lui communiquerons votre retour.

Inconfort de certaines nouvelles chaises au Restaurant d'Entreprise de Coupole

Le SICTAME-UNSA avait lors de la réunion du comité d'entreprise du 30 avril 2014 signalé à l'employeur que le nouveau mobilier comprenant à la fois des chaises en bois et en plastique, que l'on était fort mal assis sur celles en plastique, et demandé qu'elles soient échangées contre des chaises en bois, plus hautes et jugées par les salariés bien plus confortables. L'employeur avait opposé un refus net et catégorique à la demande. Depuis cette date nous assistons au RIE à un déplacement incessant des chaises, beaucoup de salariés allant remplacer des chaises en plastique par des chaises en bois se trouvant plus loin.

Les élus SICTAME-UNSA réitèrent leur demande pour que les chaises en plastique soient enfin remplacées.

Réponse :

De nouvelles chaises ont été commandées et devront être installées avant fin 2014.

NDLR : *Avoir une bonne assise contribue aussi au bien être au travail et à la productivité.*

Mentions contenues dans les calendriers et agendas Total

La plupart des filiales locales étrangères du Groupe Total diffusent en interne des calendriers reprenant les événements et jours fériés nationaux.

Les élus SICTAME-UNSA demandent à l'employeur pourquoi les salariés des entités du Siège ne pourraient pas eux aussi bénéficier de calendriers nationaux français ?

Réponse :

Un choix international a été fait.

Changement de statut Elf EP vers Total SA

Le fait pour un salarié d'Elf EP de changer de contrat de travail pour devenir salarié de Total SA donne-t-il toujours droit à 10 jours de retraite supplémentaires ?

Réponse :

Les salariés Total SA, dans le cadre de la CCNIP, bénéficient de 2 semaines de congés supplémentaires (soit 10 jours ouvrés) pris avant le départ à la retraite (CCNIP, article 313 alinéa 7). Le salarié ELF EP qui prend le statut Total SA a droit à ce même avantage.

Question des élus SICTAME-UNSA relative aux modalités de versement à l'augmentation de capital

Un salarié disposant de crédits sur son compte épargne temps (CET) peut-il l'utiliser pour investir dans l'augmentation de capital 2015 ? Si oui, quelles en sont les modalités sachant que formulaire de réservation ne semble pas le permettre ?

Réponse :

Le salarié peut utiliser son CET (à l'exclusion des sommes transférées au PERCO) pour financer tout ou partie de l'ACRS. Il lui appartient de régler sa souscription selon les modalités prévues par le bulletin de souscription et de demander ensuite l'utilisation du CET en justifiant de sa souscription auprès de son agent paie.

Incohérences dans les informations relatives à Capital+ 2015 et à la différence de traitement avec l'opération 2013

Le document d'information clés pour l'investisseur (DICI) de Total Capital + 2015 indique dans sa première page que le multiple destiné à valoriser les parts du fonds Capital + 2015 s'élève à 11,5. Or, le règlement du fonds Total Capital + indique à plusieurs reprises dans sa partie orientation de gestion, compartiment 2015 (3.2.4) que le multiple est égal à 10. Quelle est la bonne valeur ?

Réponse :

C'est bien 11.5 pour le compartiment prêteur. Le règlement du FCPE a été approuvé avant les enchères pour le multiple, afin de créer les compartiments nécessaires à la nouvelle opération, les règlements devant être fournis dans le dossier AMF d'agrément.

Sachant que ce règlement a été sans doute visé par l'AMF (c'est souvent l'argument argué par Amundi et l'employeur pour ne rien changer dans les projets de modification de règlement), comment Amundi et l'employeur vont-ils faire pour faire valider cette correction par l'AMF ?

Réponse :

L'AMF est parfaitement au fait de la situation, c'est elle qui a demandé que l'on fasse figurer un chiffre provisoire.

Moindre performance a priori de Capital+ 2015 par rapport à 2013

Quel que soit le multiple pour Capital + 2015 (10 ou 11,5), pourquoi est-il si substantiellement inférieur au multiple de Capital + 2013, à savoir 12,8 ?

Alors qu'il avait été argué pour l'opération 2013 que le 12,8 était le résultat d'un appel d'offres, comment le multiple de 2015 (10 ou 11,5) a-t-il été obtenu ? Y-a-t-il eu un appel d'offres pour 2015 aussi étendu qu'en 2013 ? Si oui, qui l'a géré et/ou à quelle institution a-t-elle été déléguée ? Combien de sociétés ont-elles répondu, en plus de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CACIB) déjà choisi en 2013 ?

Le fait qu'Amundi, filiale de Crédit agricole, gère l'actionnariat salarié de Total et/ou que CACIB ait déjà été choisi en 2013 rend-t-il inévitable le choix de CACIB ? Si non, pourquoi ?

Réponse :

Il y a eu appel d'offres par la Direction financière / Financement bourse. Le niveau proposé pour le multiple dépend notamment de deux facteurs essentiels : la volatilité du titre et le rendement du dividende. La volatilité est plutôt inférieure à celle de 2012, ce qui est favorable mais l'action évoluant autour de 38 euros lors de l'ACRS 2013 et autour de 46 actuellement, le rendement du dividende 2014 est significativement inférieur. Or le dividende perçu sur les 5 actions (celle du souscripteur et les 4 de la banque) est un élément important de financement par la banque de la performance.

Certains événements ne permettent plus de garantir le capital investi dans l'opération Total Capital + 2015

Le DICI Le DICI de Total Capital + 2015 indique : « En cas de résiliation de l'Opération d'Echange par la Société de gestion, le porteur pourra recevoir un montant inférieur à son apport personnel ». Or, l'article 3.2.4-2a et b listent les cas de résiliation de l'Opération d'Echange dont offre publique d'échange ou d'achat sur les actions Total et offre publique de rachat d'actions sur les actions Total.

Qu'un salarié apprécie les conséquences de tels cas de résiliation d'Opération d'Echange et plus encore celles sur la valorisation de leur part est une gageure.

Quel est précisément le mécanisme rendant impossible de garantir le capital investi dans l'opération Total Capital + 2015 ?

Réponse :

La perte de liquidité du titre qui ne permettrait plus de procéder aux opérations de calls successifs. Néanmoins, même en pareille situation, la probabilité pour que le souscripteur ne récupère pas son apport est très faible.

2.3 – PAU UES AMONT

2.3.1- Délégués du Personnel du 20 novembre 2014

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

RAPMI International Training Assignment (ITA)

Le site Pratique/Règlementations/Mobilité Internationale/Mobilité Filiale ☐ France Stagiaires internationaux indique l'existence de « RAPMI TGI ITA » pour les stagiaires internationaux en France.

Le document pdf accessible à cette adresse indique que ces RAPMI sont en vigueur depuis le 1er janvier 2002 et porte la mention « MàJ 1er juillet 2013 ».

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent qui est informé des modifications de ces « RAPMI ITA », en filiale et au siège ? et quand a eu lieu la précédente mise à jour ?

Réponse :

Les intéressés sont informés de ces dispositions par la société TGI selon les règles en vigueur localement.

2.4 – UES Marketing et Services

2.4.1 - Délégués du Personnel du 20 novembre 2014 à Michelet

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

Poste conjoncturel et fiche de poste

Des salariés occupant un poste conjoncturel s'étonnent d'être amenés à signer une fiche de poste, d'autant que ces postes ne font pas l'objet d'une cotation.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- S'agit-il d'une pratique conforme aux règles en vigueur ?
- Sous quelle forme est-il prévu de définir le contenu des missions relevant des postes conjoncturels ?
- Ce document est-il soumis à la signature du salarié ?

Réponse :

Il n'y a pas d'obligation à communiquer sur le caractère conjoncturel d'un poste bien qu'une information de la part du management soit souhaitable.

Le site MAP/RH/Carrière/Gestion Carrière/Outils/Evaluation poste apporte les éléments d'explications concernant la rédaction de la fiche de poste. Comme indiqué dans le guide de la description de poste, la fiche de poste permet à chacun de connaître et partager le périmètre précis de son activité.

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

Transformation d'un poste conjoncturel en poste permanent

Les salariés affectés à un poste conjoncturel se demandent ce qui est prévu lorsque ce poste est pérennisé et transformé en poste permanent.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction:

- Quelle est la situation des salariés concernés par cette situation: sont-ils automatiquement transférés sur le nouveau poste, sans formalité particulière ?

Réponse :

Il n'y a pas de règle générale. Selon sa situation et le contexte du poste, le salarié concerné peut continuer à occuper le poste, comme il peut être amené à en changer.

Départ en retraite dans le cadre de la contribution projet retraite

L'accord « Tremplin pour une séniorité active » prévoit un dispositif d'accompagnement du départ en retraite dans le cadre de la Contribution projet retraite (CPR).

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Pour pouvoir bénéficier de la CPR, dans quel délai et sous quelles formes le salarié doit-il prévenir l'entreprise de son projet de départ en retraite ?
- Quel est le montant de l'indemnité perçue au titre du dispositif ? Celle-ci est-elle bien cumulable avec l'indemnité de départ en retraite ?
- Quel est le traitement fiscal et social de ces indemnités ?

Réponse :

L'accord « Tremplin pour une séniorité active » est disponible à la lecture sur le Map => Les RH => Dispositifs Sociaux => Accords => Séniorité Active.

Les conditions pour bénéficier de la CPR y sont détaillées.

D'une manière générale, afin d'anticiper son départ et l'organiser dans les meilleures conditions possibles, le salarié est invité à échanger au préalable avec sa hiérarchie, son gestionnaire de carrière et le service retraite. Pour informer officiellement de son départ, il est préférable de procéder par courrier remis en main propre ou en recommandé.

Cet accord précise également :

- Les modalités de calcul de la CPR ;
- Que la CPR se substitue à toute(s) autre(s) indemnité(s) liée(s) au départ en retraite ;
- Le régime social et fiscal de la CPR, qui est soumise aux cotisations et contributions de Sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) remplace le DIF à partir du 1er janvier prochain.

Les salariés s'interrogent sur les conditions d'utilisation de ce nouveau dispositif.

Les Elus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Que vont devenir les heures de formation enregistrées au titre du DIF ?
- Comment va fonctionner le CPF ?
- Un accord permet aux salariés prochainement en retraite de bénéficier d'une formation sur leur DIF qui ne soit pas en lien avec l'activité de Total. Cette possibilité sera-t-elle conservée avec le passage au CPF ?
- Une communication spécifique à destination des salariés est-elle prévue ? A quelle date et sous quelle forme ?

Réponse :

Le nouveau dispositif du compte personnel de formation (CPF) devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2015. Les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF obéiront au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015.

Les règles de fonctionnement du CPF seront décrites en 2015 aux articles L.6323-1 à L.6323-23 et R.6323-1 à R.6323-11 du Code du travail.

Les impacts du nouveau dispositif du CPF et les changements qu'il induit, notamment au regard du DIF Senior sont en cours d'étude.

En toute hypothèse, chaque salarié sera informé, avant fin janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014.

2.4.2 - Délégués du Personnel du 18 novembre 2014 à Spazio

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

Indemnité de départ à la retraite

Suite à une question posée par le SICTAME-UNSA le mois dernier sur ce sujet, voici un extrait de la réponse de la direction :

« Lorsque le salarié atteint l'âge de liquidation de sa retraite Sécurité sociale à taux plein et prend sa retraite à son initiative il perçoit :

- une Indemnité de départ en retraite (IDR) de 3 mois de rémunération (CCNIP - art 313a)
- Et selon les termes de l'article 8 de l'Accord Tremplin séniorité active : plus de 10 ans d'ancienneté - départ au plus tard dans les 6 mois suivant cette date de retraite à taux plein ... - départ avant janvier 2018, alors il percevra aussi une Contribution projet retraite (CPR)

L'IDR et la CPR sont cotisables, fiscalisables et soumise à CSG/CRDS »

Cependant, l'accord « Séniorité active » stipule que : « La CPR et ses éventuelles majorations pour rachat de trimestres définies au présent article 8 se substituent à toute(s) autre(s) indemnité(s) liée(s) au départ en retraite ou en cessation anticipée d'activité et à la résiliation du contrat de travail, indépendamment de leur(s) origine(s) ».

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

La direction confirme-t-elle que, malgré ce paragraphe qui semble dire le contraire, la CPR et l'IDR peuvent se cumuler ?

Pour pouvoir bénéficier de la CPR, dans quel délai et sous quelles formes le salarié doit-il prévenir l'entreprise de son projet de départ en retraite ?

Réponse :

En effet dans la formulation d'octobre 2014 le terme « aussi » n'avait pas lieu d'être.

Vous trouverez en annexe le texte de l'article 8 de l'Accord séniorité Active*

Le paragraphe 8.1 de l'article ci-dessus donne les indications utiles quant au délai de prévenance nécessaire pour la CPR.

D'une manière générale, afin d'anticiper son départ et l'organiser dans les meilleures conditions possibles, le salarié est invité à échanger au préalable avec sa hiérarchie, son gestionnaire de carrière et le service retraite.

Pour informer officiellement de son départ, il est préférable de procéder par courrier remis en main propre ou en recommandé.

* NDLR : Ce texte sera envoyé sur simple demande à toute personne intéressée

Voitures de fonction

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent :

La direction peut-elle rappeler les critères d'attribution de voiture de fonction ?

L'attribution de voitures de fonction est-elle revue périodiquement en fonction de l'évolution des contraintes métiers ?

Réponse :

Les fonctions : « itinérant », « hiérarchie itinérante », et les fonctions amenant à effectuer plus de 20 000 km par an se voient attribuer un véhicule de fonction.

Cette liste de fonctions fait l'objet d'un suivi par la RH et la direction des entités concernées (D.France, Lubrifiants, bitumes, pour ce qui concerne le Spazio).

3 - CCE Extraordinaire UES Amont/Holding du 4 novembre 2014

par Valérie PISANI

Un des points importants de cette réunion CCE était l'élection par les membres du CCE de l'administrateur représentant les salariés au sein du Conseil d'administration de Total. Le SICTAME avait demandé que les candidats à cette fonction viennent se présenter en réunion plénière du CCE ; les autres élus en ont décidé autrement. Cette présentation s'est faite en réunion préparatoire et ne figure pas au PV du CCE, tout comme les professions de foi ou les engagements de ces candidats ; ce qui est bien dommage. **Vous trouverez ci-après quelques éléments et échanges concernant cette présentation des candidats en réunion préparatoire.**

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

Réunion préparatoire : présentation des candidats à la fonction d'administrateur représentant les salariés (art.L.225-27 du Code du commerce)

Présentation de Marc Blanc (proposé par CFDT)

Précisions sur parcours syndical : CFDT 80'S mandats Elf Antar France. 1991 à 2005 comité de groupe EA et Total. Depuis 2005 : détaché au sein de la Fédération Chimie CFDT.

Jetons de présence : règle CFDT : reversés à la CFDT. Formation par la CFDT. Dispositif assurantiel. Solidarité syndicale mondiale.

Porte depuis longtemps le développement durable.

Atala : Si vous êtes élu, quid de vos mandats ? Que ferez-vous ?

M. Blanc : Aucun mandat dans l'entreprise depuis 2005. Détaché à la CFDT. Exercera son mandat de Représentant au Conseil Economique Social et environnemental.

B. Butori : Quelle activité à la Fédération CFDT ? Activité syndicale incompatible avec la fonction d'administrateur salarié est contestable. Le candidat a été coupé de l'entreprise depuis 2005 ; le Groupe a beaucoup évolué. Quelle expérience de l'expatriation ?

M. Blanc : Secrétaire fédéral jusqu'en 2012. Président de l'Institut (Ndlr : Idéforce). Si je deviens administrateur, mon détachement tombe. Pas dans l'entreprise depuis 9 ans mais mes responsabilités ont permis de suivre l'activité pétrolière et de l'entreprise.

S. Vernassa : Quel point de vue sur les dernières réorganisations ? Quelles problématiques veux-tu défendre ?

M. Blanc : A suivi la mise en place de la politique de réduction des coûts : question complexe. Nécessité que les salariés puissent avoir une visibilité. Prendre d'avantage en compte les problématiques sociales, notamment l'emploi.

J. Alessandri : Tu as les compétences. Te sens-tu capable de voter contre tout seul contre le Conseil d'administration ?

M. Blanc : oui bien sûr si je suis en désaccord. Aucun problème avec ça. Je ne vote pas en fonction de ce que veut la direction.

A. Kaufman : Détaché directement auprès d'Idéforce ou auprès de la CFDT ? Relation entre Idéforce et CFDT ? Rémunération par « l'institut » ? Autres études pour Total ?

M. Blanc : non pas de rémunération de l'institut Idéforce. L'institut a une obligation de déontologie. « Examen » tous les 3 / 4 ans pour avoir l'agrément. Détachement dans le cadre du droit syndical, auprès de la Fédération. Toutes expertises commandées par les IRP. Sauf : CE de Charvet, TPF Carling, CHSCT MS, et autres entreprises que Total. Aucune étude, hors IRP, facturée à Total. Les comptes sont certifiés, en principe équilibrés, le but n'est pas de faire du profit mais d'aider les salariés. 8 à 10 expertises par an.

C. Atala : Quelle est ta formation de base ? Tu vas reverser les jetons de présence à la CFDT ?

M. Blanc : Formation : CAP de charpentier bois. Pas le bac. Acquis mes compétences sur le tas. Présenté par la CFDT, donc normal que je reverse.

K. Benhammou : Je te connais depuis longtemps. Si tu es élu, travailleras-tu avec le représentant des actionnaires (Charles Keller - CFE-CGC) ? Accepterais-tu de ne pas toucher les jetons de présence mais de les verser à des ONG ?

M. Blanc : Pas de problème pour travailler avec Keller.

BC : Sur le détachement auprès de la CFDT : droit syndical 6.1 : contrat de travail suspendu ? Rémunération de Total ?

M. Blanc : Toujours salarié du Groupe. Toujours rémunéré par Total.

Bernard Butori : Demande la transparence sur les sommes versées par la société aux syndicats. Liens contractuels entre Total, la Fédération Chimie, notamment par le biais de publicités dans le magazine, sur le budget des relations sociales. Quel CA annuel ? Directeur général d'Idéforce : expertises payées par la direction : quelle part du CA total ?

M. Blanc : Ne connaît pas le budget publicité. CA Idéforce varie d'une année sur l'autre. 2 / 3 expertise pour Total par an sur les 8 / 10. Budget : 45 K€ sur Bostik, 160 K€ sur TPF Carling.

Présentation de Jean-Marc Dalens (proposé par CGT)

Travaille au PERL. Était à TPF. Dans le Groupe depuis 1994 au GRL (Groupement à Lacq). A travaillé dans l'environnement. Représentant du personnel.

Est conscient d'être un salarié lambda. Peut représenter des salariés qui sont un peu invisibles.

Est ici pour faire remonter un peu de démocratie et apporter la voix salariale.

K. Benhammou : Quid des jetons de présence ? Travailleras-tu avec Keller ?

JM. Dalens : Reversera les jetons de présence à la CGT ou à une organisation caritative, n'a pas encore tranché. Question pas au cœur du sujet. Oui travaillera avec Keller et les autres administrateurs.

Souhaite apporter ses compétences humaines et sa très grande indépendance d'esprit, grande qualité pour ce poste. Indépendance vis-à-vis aussi de la CGT. Représentera les salariés en dehors de toute obéissance.

J. Sabaté : Historique syndical ? Quels mandats actuellement ?

JM. Dalens : A été longtemps DS. A été élu au CE du PERL. « Parcours d'un honnête homme ». Se fera un devoir de potasser avec rigueur et de bien connaître le Groupe.

Présentation de Frédéric Linsig (proposé par SICTAME)

Peu d'entre vous me connaissent. Pas d'encrage syndical fort, même si sympathisant de longue date du SICTAME. Cadre supérieur. Entré dans l'entreprise en 1991, géologue, ENSPM, expatriation, aujourd'hui Direction Amériques en charge de l'activité de 3 filiales (Guyane, Aruba, Colombie).

Considère qu'il a très bonne connaissance de l'EP. Niveau CDEP - 1, acteur de la stratégie de l'EP. Position intéressante pour bien comprendre les enjeux de l'entreprise.

Pourquoi cette « aventure » ? Sensibilité personnelle à la chose sociale (soutien aux listes SICTAME aux DP en non éligible pour donner la priorité à son activité professionnelle, mais important d'apporter son soutien. Considère que l'implication des salariés est trop faible et qu'il faut trouver le moyen de redonner une dynamique. De plus la société est dans une situation difficile (notamment problème de confiance des salariés dans la stratégie, dans les hommes,...) qui entraîne une perte de motivation. Il faut absolument que les salariés soient d'avantage impliqués dans le projet d'entreprise. Il faut de l'intelligence collective. Les salariés doivent être légitimes et responsables. Ils doivent reprendre intérêt pour la vie de l'entreprise. L'administrateur doit défendre l'intérêt des salariés, le projet de l'entreprise qui doit défendre l'intérêt de salariés.

Redonner une dynamique d'implication sociale des salariés (la mesure pourrait être le taux de participation aux élections professionnelles) / participer activement au sein des comités à la définition d'un projet d'entreprise clair, motivant et équitable / peser sur l'intérêt long terme par rapport à l'intérêt CT de certains actionnaires. Si vous m'écrivez et si les actionnaires jouent le jeu.

K. Benhammou : A senti un malaise du fait que tu es cadre sup : ce n'est pas de problème pour la CFE-CGC. Tu sembles bien informé sur le sujet. Quid des jetons de présence ? Travailleras-tu avec Keller ?

F. Linsig : Il va de soi que certains sujets nécessiteront une coordination avec le représentant des salariés actionnaires. Je n'entends pas bénéficier d'un enrichissement ou d'un appauvrissement personnel. Se désistez des jetons de présence. Pas au profit d'une OS, car sympathisant mais pas membre. Verra comment il peut faire pour reverser à des organisations caritatives, dans la transparence.

J. Alessandri : Ancien collègue. Comment vas-tu faire pour impliquer plus les salariés ?

F. Linsig : Travailler sur un projet d'entreprise avec la direction et les actionnaires incluant des aspects transparence, exemplarité, équité. Si la direction demande plus de flexibilité, le projet devra être plus cohérent et équitable, avec un volet social adéquat. Ce sera aux élus de négocier ensuite. Besoin de transparence, d'exemplarité, d'équité.

S. Vernassa : CDEP - 1 : auras-tu suffisamment d'indépendance et n'as-tu pas peur de faire l'objet de pressions ? Y a-t-il un risque pour ton poste ? Tes projets me semblent sains. Mais réactiver une dynamique c'est le rôle des OS. Comment pourras-tu redynamiser les salariés ? Par quels moyens ?

F. Linsig : Sa hiérarchie est prévenue du projet. Gardera son poste actuel avec une petite réduction de périmètre pour consacrer du temps à son mandat. L'administrateur salarié doit avoir une fonction opérationnelle dans l'entreprise. Ne sait pas s'il y aura des pressions mais il en assume les conséquences ; si pression insoutenable à un moment donné, démission peut-être mais en expliquant les raisons. S'engage à fonctionner en toute indépendance. Quel canal de communication ? Dans Total News ?

Canal reste à créer. Sur la dynamique : le bouche à oreille peut marcher, si les salariés voient que leurs intérêts sont pris en compte et qu'ils ont une voix légitime responsable et qui se fait entendre. Image dégradée de dialogue social, contraint par des sujets de forme, des arrangements entre OS, de défense d'avantages acquis,..., ce qui explique la faible participation aux élections professionnelles. Trouve ça dommage.

Réunion plénière - 13h30

Direction: M. Hadj-Boaza, G. Radet

La réunion plénière commence par le **Recueil d'avis suite à la présentation de l'évolution d'organisation de la fonction HSE et de la Qualité au sein de la DGEP**

Positionner cette direction au niveau du CDEP. Ne doit plus être corrélée avec des directions opérationnelles. Assurer à ces missions un rôle plus important et plus visible, certainement pas un nivellement par le bas.

Suspension de séance 13h50 à 14h15 pour rédaction d'une résolution

Résolution soumise à vote :

Les élus du CCE ont pris connaissance du projet de création de la Direction HSEQ avec regroupement des fonctions HSE et Qualité.

Les élus estiment que ce projet de réorganisation a du sens, car il rassemble les parties « Procédures » et « Audits ». L'objectif est de :

- *renforcer les liens et la cohérence par l'intégration des deux fonctions*
- *de permettre la suppression des liens de subordination avec les autres directions.*

- De permettre au directeur d'être enfin membre du CDEP, ce projet permet la création de 10 postes.

Néanmoins des zones d'ombre concernant le volet social subsistent, notamment sur le positionnement et la fonction des salariés concernés.

En outre cette réorganisation ne fait pas apparaître un axe d'amélioration concernant la sous-traitance.

Comme pour la réorganisation de la R&D, les élus du CCE demandent un suivi de cette réorganisation : un point d'avancement devra être fait après 6 mois de mise en place.

Ceci constitue l'avis motivé des élus du CCE

Vote : Pour : 10

Contre : 0

Abstentions : 3 (CFE-CGC)

La réunion se poursuit avec l'élection de l'Administrateur représentant les salariés au sein du Conseil d'Administration, 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.

M. Lubineau veut passer directement au vote.

Bernard Butori : Nous avons des questions notamment à la Direction. Sur le candidat qui est détaché depuis plusieurs années, depuis 2005 (Ndlr : Marc Blanc) : qu'en est-il de son statut ? Permanent syndical au niveau d'une fédération qui a des liens contractuels avec Total (publicités dans le magazine CFDT). Pression financière et conflit d'intérêts. Qui gère cette relation contractuelle ? Il nous a été affirmé que ce n'est pas la Communication ; les relations sociales ? Il faut la transparence sur l'évolution de carrière des permanents et des militants, et sur les relations contractuelles. Scandaleux que des protocoles offrent des cadeaux à certains syndicats. 2^{ème} point : quels liens entre Idéforce et Total ? Le candidat a dit être DG d'Idéforce, à la même adresse que la CFDT. Total alimente de manière significative les finances d'Idéforce (dont le DG est rémunéré par Total !!!) avec le paiement de factures annuelles ou via des expertises (une expertise commanditée à Idéforce par le Comité européen coûte en moyenne 45 000 €). Idéforce fait aussi des formations.

MHB : Merci M. Butori pour cette intervention. Je peux vous apporter certains éléments de réponse ; Les détachés auprès des OS : en toute transparence dans l'accord et présentation dans le cadre de la NAO. Possibilité de maintenir la rémunération par Total. Concernant l'incompatibilité avec le mandat d'administrateur salarié, sont visés les mandats syndicaux exercés dans l'entreprise. C'est au CCE d'apprécier lorsque les élus voteront. Les dotations versées aux OS sont prévues par les accords en fonction de la représentativité. N'a aucune idée des montants versés pour les publicités => voir avec les relations sociales Groupe. Lien incontestable entre Idéforce et la CFDT. Apprend que M. Blanc est le DG de cette association, « il a été transparent » (sic). Des expertises ont été faites par Idéforce et les élus ont pu juger de leur qualité.

J. Alessandri : Excellent travail pour le Comité européen, pas tendre pour la direction. Bernard, ce n'est pas bon d'attaquer les candidats. Pas plus reprochable que le fait que Linsig a des relations professionnelles. Mais s'il y a des sommes versées, c'est dans le cadre de prestations.

J. Sabate : Marc a bien répondu aux questions en préparatoire. Fort désagréable.

Bernard Butori : Je n'attaque personne. Nous essayons d'y voir clair et de savoir ce que l'on nous cache. M Blanc n'a pas dit qu'il était DG d'Idéforce, nous l'avons trouvé sur son profil LinkedIn. Beaucoup d'élus autour de la table connaissent les fonctions de M. Blanc et l'existence des flux financiers. Le chiffre d'affaires d'Idéforce est de 800 000 euros, dont plus du tiers provient de Total et son DG est financé par Total. L'avenant à l'accord de coordination permet à des syndicats qui ne sont plus représentatifs au niveau du groupe de jouer un rôle très important notamment au Comité Européen. Il faut la transparence et l'équité de traitement.

MHB : Revenons à notre sujet.

Ariel Kaufman : Arrêt de la Cour de cassation : un salarié Crédit Lyonnais détaché auprès de la CFDT => mandat de permanent syndical incompatible avec les fonctions d'administrateur. Sur Idéforce : choqué par la réponse de M. Blanc sur l'absence d'expertise autres que pour les IRP. Or c'est faux : des « études annuelles » facturées à Total, commandées par les RH. Normal que la direction commande des études, mais pourquoi M. Blanc ne nous a pas dit cela ? Cela ne me fait pas penser qu'il sera à la hauteur pour représenter les salariés. Ne va pas dans le sens d'une bonne gouvernance.

MHB : Vous nous avez expliqué précédemment pourquoi cette jurisprudence ne pouvait pas s'appliquer. La loi prévoit que la personne élue est réputée démissionnaire dans les 8 jours. Trouve indélicat les remarques sur M. Blanc. Si vous le saviez ce matin, vous auriez dû poser la question au candidat.

K. Benhammou : Quelles modalités de vote ?

MHB : Dans les statuts de Total SA : mandat de 3 ans mais prend fin lors de l'AG d'approbation des comptes. Mêmes modalités de vote que pour le secrétaire du CCE. Si pas de majorité absolue (7 voix), il y aura un 2^{ème} tour.

C. Atala : Choqué si l'administrateur reverse ses jetons de présence à son OS.

MHB : J'entends votre intervention. Ce reversement est prévu par la loi. Reversement à une OS n'est pas interdit. Le dire c'est faire preuve de transparence.

HJ. Portail : Candidat CGT a déclaré qu'il ne toucherait pas les jetons de présence : reversement à la CGT ou à une organisation caritative.

Laborde : remercie Marc Blanc et Jean Marc Dalens.

B. Butori : Sur les jetons de présence : Linsig a répondu « neutralité fiscale, ni enrichissement, ni appauvrissement personnel, avec des donations à des organisations caritatives ». Nous regrettons l'absence des candidats en plénière.

MHB : procédons au vote.

BC : demande un isoloir. ☺

Vote Marc Blanc : 7 Jean-Marc Dalens : 1 Frédéric Linsig : 5

⇒ Marc Blanc élu

Ensuite, il est procédé à la désignation du représentant du CCE au Conseil d'Administration de TOTAL SA, conformément à l'article L.2323-65 du Code du travail, (Vote)

MHB : L2323-65 : doit être un élu titulaire du CCE.

HJ. Portail : La CGT présente S. Vernassa

V. Pisani : le SICTAME présente Bernard Butori.

D. Convert : pas de candidat pour la CFE-CGC.

J. Alessandri : CFTC présente Jean Alessandri

J. Sabate : La CFDT ne présente pas de candidat.

Vote S Vernassa : 1 B Butori : 5 J Alessandri : 7

⇒ J Alessandri élu

La réunion se poursuit avec la consultation sur le projet de cession de Bostik. Rapport du Président de la Commission Economique (réunion du 24 avril 2014)

MHB : Nous avons commencé à transmettre les informations à Explicite. Avis du CCE Bostik en novembre. L'expert n'est pas en droit d'imposer son calendrier. Idéforce a décliné la demande de Bostik au profit de Secafi.

A. Kaufman : Que la direction veuille aller vite, pourquoi pas, mais il y a des délais légaux. La lettre de mission n'a pas été envoyée suffisamment vite. Le CCE a approuvé une expertise.

MHB : Expertise libre consiste à travailler sur des documents à la disposition du CCE. En respectant le calendrier. A défaut, la direction ne participera pas aux entretiens. Les autres expertises sont faites dans des délais beaucoup plus courts. C'est à vous de faire entendre à l'expert qu'il doit respecter le calendrier des réunions avec les IRP. Le cabinet Explicite doit s'inscrire dans ce calendrier et nous participerons à tous les entretiens.

B. Butori : Le Comité Européen, toujours informé avant le CCE, a une longueur d'avance. Vous refusez de financer alors que la direction finance l'expert choisi par le Bureau du Comité Européen.. En plus, met une pression sur les délais. C'est du chantage. Pourquoi l'expert du Comité Européen s'est désisté pour Bostik ? Les questions posées par le CCE sont spécifiques et pas anodines. Autre angle d'approche que Bostik. Si l'expert ne peut pas accomplir sa mission dans les conditions normales, nous en tirerons les conséquences et informerons les salariés.

MHB : Désistement d'Idéforce car n'avait pas les ressources pour s'inscrire dans le calendrier. Et les questions sur le cash-flow ne relèvent pas de cette opération mais de la stratégie.

B. Butori : La question était : que se passe-t-il pour le cash-flow avec ou sans la cession de Bostik ?

MHB : Je n'avais pas compris qu'il s'agissait de la cession de Bostik (sic).

S. Vernassa : Il nous faut le temps nécessaire pour étudier la situation. Nous restreindre à la vision Bostik sans nous permettre de voir les conséquences au niveau de Total, ce n'est pas correct.

MHB : Cela fait plus d'un mois que l'expert a été nommé.

A. Kaufman : J'ai été mandaté avec la secrétaire pour suivre l'expertise. Prêt à faire son maximum mais conflit éthique si pression sur l'expert. Ressemble à une extorsion. Retirez la menace.

MHB : Ne voit pas en quoi il y aurait extorsion ou menace. Propose que les élus votent pour demander à l'expert de respecter le calendrier, ce qui entraînera la participation de la direction.

M. Lubineau : Voulez-vous voter ?

B. Butori : C'est la première fois qu'un vote qui n'a pas été mis à l'ordre du jour est proposé par la direction. Nous voulons une expertise correcte. Si l'expert ne peut pas réaliser correctement son expertise, nous en tirerons les conséquences.

K. Benhamou : Il y a un blocage au niveau des modalités de l'expertise. On a entendu la direction et le SICTAME. Cette expertise doit aller jusqu'au bout. Plus on tardera, moins on aura d'info. L'expert doit se bouger en restant dans le périmètre de Bostik. Sinon on fera appel à un autre expert.

S. Vernassa : Je n'ai pas l'impression qu'il faille un vote.

P. Cousson : Le cahier des charges a été fait. Personne n'a contesté la qualité de ce cahier des charges (la direction et certaine OS emboitant le pas de la direction). J'ai compris qu'il y avait un chantage : si l'expert se débrouille (alors que l'expert a déclaré qu'il ne pourrait pas faire son boulot correctement dans le calendrier), la direction jouerait le jeu. Sinon la direction ne participera pas. Après on parle d'un vote : pour dire à l'expert « débrouillez-vous pour finir votre travail avant le 21 novembre » ? Ce que je comprends, c'est que la direction paraît extrêmement gênée par l'expertise demandée par le CCE, je ne sais pas pourquoi. Que demande l'expert ? Un délai d'un jour, un mois, ... ?

MBH : Votre expert ne s'engage sur aucune date ce qui n'est pas normal. On peut avoir un accord sur le calendrier car on n'a pas un retour clair de l'expert.

S. Vernassa : Demande une suspension de séance.

Suspension de séance 17h05

S. Vernassa : Quand aurons-nous le retour de l'expertise du Comité européen ? On a la main sur l'expertise CCE. Comment faire pour avoir ce qu'il faut pour rendre un avis ?

D. Convert : On doit rendre notre avis début décembre.

A. Kaufman : A un problème de conscience si on accepte de respecter le dead line de la direction. La question du cash-flow est pertinente puisque l'on vendrait une source de revenus importante et régulière. Le Groupe Total mise sur l'EP plus fluctuant et vend des sources de revenus réguliers. L'expert a senti la pression de la direction. Propose de revenir vers l'expert pour lui demander d'aller plus vite. On peut enlever des lignes du cahier des charges mais pas la question du Brent. Et pas de menaces.

S. Vernassa : Retirer des questions et réduire le périmètre de l'expertise la gêne pour Bostik.

C. Atala : Quels que soient les résultats de l'expertise, la direction fera ce qu'elle veut. Ce n'est pas Bostik qui sauvera Total de la baisse du brut. C'est un débat qui n'avance à rien. Vente entre 2 « cousins ». Demander à Arkema un report d'une semaine ne devrait pas poser de problème.

S. Vernassa : Pas seulement Bostik, mais aussi pour les ventes à venir.

⇒ Tout le monde semble d'accord.

K. Benhamou : (Ndr : qui revient de je ne sais où). On peut faire confiance à Bostik et au Comité européen. Si Explicite n'a pas suffisamment de moyens, il faut qu'ils nous le disent.

A. Kaufman : On était tous d'accord avant que tu reviennes.

Reprise 17h28

A. Kaufman : On fera le nécessaire mais retirez ce vote et cette méthode. On viendra vous voir, on verra avec Explicite.

MHB : Explicite n'a pas été en mesure de s'engager sur un calendrier. Raison pour laquelle on vous demande de vous engager sur ce point. Et vous aurez l'opportunité de nous faire part de vos observations. On vous demande de la visibilité ;

A. Kaufman : On a compris, on fera le nécessaire pour un calendrier acceptable. Le vote que vous demandez nous met mal à l'aise. Retirez-le et tout ira bien.

M. Lubineau : Nous nous engageons avec Ariel. Nous en discuterons demain pour la signature de l'odj du CCE 21 novembre.

MHB : Je retiens cet engagement moral.

Débat sur le CCE du 21 novembre à Pau (Ndr : certains élus demandent que le CCE ait lieu à Paris et non à Pau car le CE de Paris a organisé ce jour-là à partir de 17h la privatisation de Disney Land Paris - BC s'énerve.

Élus SICTAME présents : A. Murati, A. Kaufman, B. Clergeat, P. Gicquel, A. Kalna, V. Pisani (RS)

CCE tenu à Pau, la réunion commençant à 8h30

Direction : M. Hadj-Boaza, J. Lepage

M. Lubineau : les élus se sont mis d'accord hier en préparatoire pour terminer la réunion à 17h15 (retour à Paris).

Lors de cette réunion du CCE, a d'abord été présenté un **projet d'organisation de la Gestion de Carrière au sein de l'Exploration Production** par P. Hemmel et F. Gerdil-Neuillet

Constat d'un système perçu comme insuffisamment transparent et équitable.

Pour un système plus transparent et que chacun se sente « bien dans ses bottes ».

4 axes : un système explicite, plus structuré, une hiérarchie plus impliquée et une organisation plus lisible.

Une nouvelle directive de A. Breuillac sortira d'ici la fin 2014.

Un an que le projet est lancé.

2 objectifs : formaliser un savoir-faire (notamment pour les filiales) et permettre aux salariés de savoir comment évoluer. 6 domaines métiers avec un découpage un peu différent (géoscience sans réservoirs, développement avec réservoirs, HSEQ,...).

Le GC au cœur du processus, en amont de la préparation d'un plan de mouvement, interface entre managers et salariés, rapprochera les besoins et les personnes (même si le système reste collégial).

Enverront en début 2015 une lettre à chaque salarié pour expliquer les changements et indiquer qui est son GC. Système sera déployé dans les filiales (NB : la majorité des salariés de l'EP ont leur GC dans une filiale).

16 transferts de postes en provenance de DEV OPS et HSE (sans mobilité géographique) + 7 créations de postes

Cette présentation a été suivie d'un débat qui a permis à la direction de préciser ou confirmer les points suivants :

- Projet porte seulement sur l'EP l'organisation par métier spécifique à l'EP. A la Holding et au MS, la notion de métier est portée par les structures.

- Fait partie des 5 leviers de Better together. L'organisation de la GC à la Holding n'est pas modifiée. Clarification des rôles et plus lisible pour l'ensemble des parties prenantes.

- Programme Horizon : inscription d'une personne au programme : amener la personne à un certain niveau de poste (sur 3 étapes) => Développer et fabriquer nos managers.

Chef de métier et GC ne sont pas dans le quotidien, alors que la hiérarchie oui, raison pour laquelle il dispose du droit de véto. MSI : « décision au niveau de la ligne managériale » (NB : QAQC » = Contrôle qualité : vérifier que ce qui a été fait respecte bien les règles RH).

La GC aura plus de moyens (16 transferts) - meilleure répartition des tâches. Création du RH de proximité. Share advisors...

En cas de désaccord, qui décide ? Pas facile de répondre car la direction veut un système collégial basé sur la complémentarité des parties. L'accord ou le refus revient à la hiérarchie car il juge la compétence sur le poste, mais doit utiliser son droit de véto avec mesure.

« Poste critique » = postes sur lesquels il faut éviter les vacances ; criticité du poste peut évoluer. Chaque métier définira ses postes critiques (liste).

Pas une réorganisation mais une évolution.

En réponse à B. Clergeat qui demande : Le poste de directeur explo n'est-il pas un poste critique (Ndlr : référence au remplacement de Blaizot par un externe) ? la direction répond :

« Directeur explo » est un poste critique mais choix délibéré d'un candidat extérieur pour nous aider à nous renouveler.

Pause

Il a été ensuite présenté le **rapport d'expertise concernant le projet de cession de Bostik**

Présentation du cabinet Explicite : JP. Yonnet, JM. Lenglard, V. Tessier

V. Tessier : Origine du projet de cession. Organisation du secteur chimie : cessions effectués : Cray Valley, Mappa Spontex,... Ne restera que la pétrochimie (Bostik et Atotech).

CA Bostik : 2 milliards de \$ depuis 2011 (relativement stable) soit 1 % consolidé de la chimie.

Résultats : EBE en deçà du marché (14 %) avec seulement 10 % pour Bostik. ROACE : 9,2 % en 2013 (en légère augmentation) mais en dessous des prévisions (15 %). Stratégie de génération de cash-flow ambitieuse : contribution de Bostik au groupe est quasi nulle sur 2012-2013 (gros investissements sur 2012).

Arkema issue du spin off d'Atofina.

Taux de marge sur EBITDA a progressé de 6 % à 15 % entre 2005 et 2013.

Représentera un poids lourd sur le pôle matériaux lourds haute performance - acquisition majeure pour Arkema. Conditions financières : offre de 2,25 milliards \$ pour la valorisation de Bostik (augmentation de capital, émission obligataire), basée sur un multiple de EBITDA. Mais montant de dettes nettes doit être retranchée => environ 2 milliards \$ d'impact sur Total.

Si Arkema n'atteint pas l'objectif => situation deviendra complexe. Taux d'endettement d'Arkema de 62 %, opération d'envergure.

Conclusion : Bostik 3^{ème} place dans le secteur des adhésifs.

JP. Yonnet : aspects sociaux : opération juridique de cession de la totalité des actions. Changement d'actionnaire et pas de L1224-1. Pas de confusion possible. Arkema s'est engagé à maintenir l'ensemble des accords ; continuité des contrats de travail et des mandats. Siège de Bostik au Comité de groupe disparaît (et logiquement nouveau siège au Comité de groupe Arkema).

Mouvements de salariés Bostik vers Total n'existera plus - 17 en 2012 et 2013 (mais devrait s'ouvrir vers Arkema).

P Maquignon : la CFDT fera une déclaration.

J. Alessandri (CFTC) : Projet industriel cohérent. Aucun engagement durable de maintien de l'emploi.

A. Kaufman (SICTAME) : Remercie Explicite qui a travaillé dans des conditions dégradées. Ont fait ce qu'ils avaient à faire ; Rapport équilibré. A partir du moment où Total n'a pas souhaité faire les investissements nécessaires, il est normal que l'on cède Bostik, mais regrette la décision précédente de ne pas investir. Sur volet social : on n'a pas l'avis de Bostik, ni leurs revendications.

S. Vernassa (CGT) : Présentation claire (Ndlr : tous les élus semblent satisfaits). Total aurait pu continuer à investir. Risque fort pour Arkema : quel sera le bilan, pour Bostik et Arkema, quelles conséquences ? Impact pour Total de céder petit à petit des structures qui amortissaient les conséquences des variations du brut ?

M. Lubineau (CFDT) : possibilité aux salariés de Bostik de revenir chez Total pendant 2 ans ?

JP. Yonnet : éventuelle dénonciation des accords possible mais pas d'investigation sur ce point du côté d'Arkema. Pas de visibilité sur la stratégie industrielle d'Arkema.

MHB (direction) : Pas de volonté affichée d'Arkema de dénoncer les accords.

Tessier : Conséquences pour Total : ces cessions représentent une perte d'amortisseurs pour Total. OPABLE ? Pas du fait de la seule cession de Bostik ; compte tenu du faible niveau d'endettement de Total, il faudrait une grande surface financière pour racheter Total. Donc pas à court terme, mais les choses peuvent évoluer très vite...

MHB : Engagement de F. Viaud hier de considérer avec attention les demandes de réintégration de salariés Bostik dans le Groupe Total. Les IRP de Bostik discutent actuellement du montant de la prime de transfert. Information et éclairage donnés valablement par Explicite ; rien ne subordonne l'avis du CCE à celui de IRP de Bostik. « Vous êtes parfaitement en mesure de rendre cet avis et il est bien prévu qu'il en soit ainsi ».

S. Vernassa : Engagement de Viaud à quel terme ? Importance du retour du CCE de Bostik.

MHB : Engagement dans les 24 mois suivant la cession. On ne vous empêche pas de discuter avec vos collègues. La posture actuelle des IRP de Bostik est de discuter le montant de la prime.

S. Vernassa : S'ils discutent le montant de la prime, c'est qu'ils n'ont pas encore pris de position...

MHB : D'autres questions à vos experts ? Bon, on passe au point suivant.

Le point suivant est ainsi libellé :

Consultation dans le cadre de la procédure d'information / consultation concernant le projet de cession de Bostik :

Recueil d'avis (vote)

Direction : Nous vous avons donné toutes les informations. Le Bureau de liaison du Comité européen s'est positionné (avis positif). Aucune raison valable de reporter la remise d'avis.

P. Maquignon : Déclaration qui constitue l'avis de la CFDT :

HJ. Portail : proposition d'avis : « La procédure de cession de Bostik est dans sa phase d'information/consultation auprès des instances de Bostik. Les instances de Bostik n'ont pas encore rendu d'avis sur ce projet. L'usage veut que dans le cadre de telles procédures, le CCE UES AH est consulté et rend son avis ultérieurement à celui des instances des sociétés directement concernées et après avoir pris connaissance des avis rendus.

En conséquence, le CCE UES AH demande le report du point relatif au recueil d'avis sur la cession de Bostik, dans l'attente de l'avis des instances de Bostik. ».

MHB : N'accède pas à cette demande. « Vous avez accepté le calendrier » (sic).

D. Convert : CFE-CGC refuse de donner un avis le même jour que celui de la présentation du rapport. Temps nécessaire pour revenir vers les gens concernés. Les 2 élus de la délégation CFE-CGC (Ndlr : D. Convert et F. Benchao) ne rendront pas d'avis.

V. Pisani : Le SICTAME soutient la demande de résolution de la CGT. Et pas d'engagement sur le calendrier avec la direction sauf en ce qui concerne la date de remise du rapport d'expertise.

MHB : Le CCE avait donné un engagement moral de remise d'avis.

M. Lubineau (CFDT) : Je suis d'accord avec MHB.

A. Kaufman (SICTAME) : La direction n'est pas allée suffisamment vite avec les IRP de Bostik pour que l'on puisse avoir aujourd'hui leur avis ; on a respecté les délais pour la remise du rapport d'expertise. On ne souhaite pas mettre des bâtons dans les roues, ce n'est pas un dossier si conflictuel que ça. Nous ne sommes pas à l'aise pour donner un avis aujourd'hui sans l'avis de Bostik. Notre avis ne peut être le même selon que les salariés Bostik sont d'accord ou pas d'accord, vous pouvez comprendre ça ? Personne ici n'agit de mauvaise foi. Respectez notre sentiment ou passez en force.

MHB : On va peut-être faire une suspension de séance.

J. Alessandri : Le Comité européen a rendu une « expression d'avis ».

B. Clergeat : Pas le Comité européen mais le Bureau de liaison et des comptes, dans lequel le SICTAME n'est pas présent. La demande de disposer de l'avis du CCE de Bostik avait été formulée le 4 novembre.

MHB : La demande a peut-être été formulée, mais cela ne vaut pas accord de la direction. Ne considère pas qu'il y ait un usage car situation différente.

C. Atala : Quel est l'enjeu majeur qui pousse la direction à nous forcer à rendre un avis aujourd'hui ? Pourquoi pas un avis positif sous réserve d'un avis positif des élus de Bostik qui sont libres.

M. Lubineau : Si on ne vote pas, le CCE n'aura pas tenu sa parole (sic).

Suspension de séance 12h55 à 13h05

MHB : Décision de la direction : le CCE de Bostik doit rendre un avis le 25 novembre. Demande un vote formel du CCE pour une remise d'avis le 2 décembre.

P. Laborde : La CFDT est d'accord.

MHB : Maintenant que j'ai l'avis des élus qui ont respecté l'ordre du jour, je propose de passer au vote.

B. Clergeat : Les déclarations faites par certains élus ne sont pas l'avis du CCE. Et d'accord sur proposition de la direction sous réserve que le CCE de Bostik rendent effectivement son avis le 25 novembre.

MHB : Je crois que je vais changer de position... Le point avec remise d'avis sera mis à l'ordre du jour du CCE du 2 décembre. Le 2 décembre, quoi qu'il arrive (sic), ce point sera à l'ordre et nous en tirerons toutes les conséquences.

Pause déjeuner 13h15 à 14h10

Le point suivant traite du rapport d'expertise concernant les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences

Présentation du cabinet Explicite : JP. Yonnet, JM. Lenglard, V. Tessier

La direction n'a pas donné à l'expert l'accès à la BDES, ce qui est contraire aux obligations légales (loi de sécurisation de l'emploi). Total exprime clairement que son objectif est de générer du cash-flow par (i) restructuration de l'aval, (ii) l'accroissement de la production, (iii) la diminution des coûts techniques, (iv) la gestion du portefeuille (base : slide présenté par la direction lors de sa propre présentation de la stratégie). Et pourquoi ? Pour alimenter un « retour compétitif à l'actionnaire ».

L'argumentaire de la direction est basé sur un baril à 100 \$: hypothèse qui paraît risquée car prix du pétrole décroche gravement (-30 % depuis le mois de juin !!!). On peut s'interroger sur le risque pris, dans un contexte de ralentissement de la demande et d'accroissement de l'offre, la situation géopolitique et la conjoncture économique peu porteuse.

(i) Pas beaucoup d'information sur la restructuration de l'aval.

(ii) Sur l'accroissement de la production : les ressources sont abondantes (en moyenne plus d'une centaine d'années), de plus en plus pour le gaz et de moins en moins pour le pétrole, avec augmentation de la part du non conventionnel,

dont le développement nécessitera des investissements plus lourds. Baisse ces dernières années de la production de pétrole au profit de la production de gaz surtout chez Total par rapport aux autres majors (chez Total presque équilibre entre gaz et pétrole). Croissance de la production portée par les hydrocarbures non conventionnels. Informations données par la direction ne permettent pas de déterminer une estimation des projets de production en cours. Objectif de production de 2,8 Mbep/jour d'ici 2017 est-il atteignable ?

Développement sous contrainte sécuritaire - focalisation sur le TRIR. Risque de sous déclaration des accidents du travail, car utilisé par Total comme l'un des indicateurs de calcul de l'intéressement. NB : Elgin n'a pas eu d'impact sur le TRIR. 530 millions d'heures travaillées, ce qui correspond à environ 300 000 personnes, bien plus que le nombre de salariés Total. Il faudrait une batterie d'indicateurs et pas seulement le TRIR, ce qui permettrait aux ORP d'émettre un avis bien plus motivé et d'émettre des contre-propositions (nouveau). Contraintes renforcées par une directive européenne en vigueur au 10 juin 2015. Nécessité d'évaluer le budget lié à la sécurité. Stratégie de Total en matière de réduction d'émission de gaz à effet de serre => pose la question des investissements en opposition avec la stratégie clairement affichée de retour aux actionnaires. Quid des énergies nouvelles ?

Evolution du personnel : stratégie de croissance des effectifs plus importante sur les filiales qu'au siège. Mais globalement plus faible que celle de la production. Pas de lien direct, mais pose quand même question. Départs nombreux à prévoir compte tenu de la pyramide des âges (retraites des baby-boomers), dû au faible recrutement dans le passé. Externalisation de plus en plus importante : doublement du nombre de badges depuis 2007 (rappelle que le rapport fait par Explicite en 2007 (? à vérifier) avait abouti au constat que les éléments donnés par la direction en la matière n'était pas exploitables faute d'indicateurs fiables).

(iii) Diminution des coûts techniques : apparaît comme un objectif très volontariste de la direction. Mais pas de cas concrets et les experts ne sont pas convaincus par les arguments de la direction. Total avait les coûts les plus bas (26,2, contre 39,3 Shell, BP 32,1) avec une forte hausse entre 2010 et 2013. OPEX : progression de 14 % sur les 10 dernières années C/ 16,7 % chez les autres majors, mais moins élevés chez Total. Le groupe prévoit une réduction de 4 Mds \$ de ses OPEX entre 2015 et 2017, dont 1,6Mds pour l'amont ; mais manque de précisions.

Le recours au non conventionnel risque d'accroître le coût de production. Dépenses de CAPEX interdépendantes avec le cours du Brent. Hausse des coûts chez toutes les majors, gérée par une augmentation de la production, une baisse des investissements organiques ou substantielle des CAPEX (baisser le coût des projets actuels, plus grande sélectivité des projets à venir). Pour atteindre objectif de 15Mds\$ de cash-flow.

(iv) Gestion active du portefeuille : les cessions représentent une part substantielle du cash-flow : 209 % chez Total, 37 % chez EXXON, chez SHELL 49 %, chez CHEVRON 40 % et BP 230 % (mais à cause de Macondo et pas à cause de la même politique que Total). Sans les cessions, Total n'aurait pas équilibré le financier. Suggère que soit intégré au sein de la BDES l'ensemble du portefeuille afin d'en anticiper la gestion active. Evolution du cours de bourse : Chevron est seul en tête, chez EXXON et SHELL l'évolution reste positive, ce qui n'est pas le cas de Total et de BP qui reste largement en deçà. Coût moyen pondéré du capital (ou WACC) : de 2005 à juin 2014 : variation entre 8,69 et 6,93 % (moyenne pondérée ajustée entre coût des capitaux propres et coût de la dette) : baisse globale du WACC. A 15 % de ROACE et 6,93 % de WACC Total commencerait à créer de la valeur. Mais attention analyse ROACE / WACC difficile.

Stratégie de cash ambitieuse pour 15 Mds\$ de cash-flow net en 2017. A l'exception de Shell, les majors ont dû s'endetter pour servir les actionnaires. Total est celle qui consacre le plus de son cash pour ces actionnaires (176 % contre 130 % BP, 120 % Chevron).

Rachat d'actions : « dividend aristocrats » (Ndlr : sorte de super dividende genre gold dividende) notion créée par Standard & Poor's : question de notoriété sur le marché, plus attractif pour les investisseurs, mais les dividendes doivent augmenter toutes les années, sinon sanction du marché. Toutes les majors distribuent la totalité de leur solde de cash net. Mais Total n'a pas assez de cash pour à la fois augmenter ses dividendes et racheter ses actions (alors que les autres majors continuent de le faire). Et plus on distribue, plus on risque de se retrouver dans une position délicate face à une éventuelle OPA.

Voir conclusion et propositions sur les orientations stratégiques en annexe. Notamment : si objectif de 15 Mds\$ de cash-flow atteint, OK, mais sinon, Total va-t-il continuer de vendre les bijoux ?

Explicite se tient à la disposition du CCE pour définir des propositions et contre-propositions dans le cadre de la loi.

Débat :

A. Kaufman (SICTAME) : Bonne nouvelle : le problème de Total se situe dans la volonté de retour à l'actionnaire et pas de problème sur la stratégie globale de l'entreprise. Brent n'est plus à 100 \$ mais environ 80 \$; or 20 \$ de moins => - 3 Mds \$ en résultat net. Si la situation se stabilise (et que le Brent ne continue pas de diminuer), il manquera 3 Mds \$. Si Total distribue au même niveau, y a-t-il un risque ?

JM. Lengart (Explicite) : la réponse est claire : pas de cash suffisant sans cessions...

S. Vernassa (CGT) : remercie Explicite pour le travail. Est sonnée par les résultats, ne pensait pas que la situation était si grave.

P. Maquignon (CFDT) : Breuillac a dit qu'avec un baril à 80 £, la situation ne serait pas soutenable très longtemps. C'est quoi très longtemps ?

JM. Lengart : Risques géopolitiques car plusieurs producteurs ne pourront pas tenir longtemps.

D. Convert (CFE-CGC) : Merci pour la qualité du rapport. Il faut prendre des dispositions et faire le dos rond tant que le baril est à 80.

C. Atala (FIRST) : la situation nécessite un effort mutuel des salariés et de la direction pour aborder des années difficiles.

Pause 16h à 16h15

HJ. Portail (CGT) : Quid du projet de note sur la politique voyages groupe ?

MHB (Direction) : information prévue lors d'un prochain CCE pour application au 1^{er} janvier 2015.

La réunion du CCE s'est terminées avec le **rapport du Président de la Commission Expatriation (réunion des 14 et 15 octobre 2014)** :

- Majorations géographiques applicables au 1er janvier 2015
- Modifications des RAPMI applicables au 1er janvier 2015

B. Clergeat (SICTAME) : rappelle : courrier Isabelle GAIDRAUD du 29 mai 2013 est clair : un changement du calcul des Majorations Géographiques entraîne bien des « changements de situation pour certains salariés » et doit donc faire l'objet d'une information / consultation formelle. Ce n'est pas une simple mise à jour des valeurs géographiques.

MHB (Direction) : MG contenues dans les RAPMI. La grille de cotation demeure. C'est la méthode d'évaluation et d'appréciation qui est modifiée. Souplesse et réactivité pour une meilleure prise en compte. Sur autres modifications : on vous les rappelle. Echanges dans la commission expatriés et dans un précédent CR de la commission. On est prêt à répondre aux questions du CCE. On est d'accord avec le contenu du CR du président de la Commission expatriation et le CR sera annexé au PV du CCE de ce jour.

A. Kaufman (SICTAME) : Modifications majeures => demande une information / consultation. Demande un vote pour pouvoir voter.

MHB (Direction) : Accepte la transformation de l'odj pour pouvoir voter.

P. Maquignon (CFDT) : Beaucoup de modifications. Demande une négociation sur toutes les conditions de mobilité.

MHB : Demande de négociation sur la mobilité demandée au niveau Groupe par d'autres OS « et vous aurez la possibilité de défendre les arguments de votre OS ».

D. Convert (CFE-CGC) : Poids du CPT (Ndlr : critère « Criminalité, Politico-social et Terrorisme - principal critère modifié) pas assez important dans la formule.

Alexandra Kalna (SICTAME) : Présente le rapport du président de la Commission expatriation. Remplacement de 4 critères détaillés (évalués de 0 à 5) par le CPT. Pour homogénéiser avec les codes couleurs (par exemple CPT à 56 pour les pays en rouge (Somalie, Syrie,...) où Total n'a pas d'expatriés. La modification des critères entraîne des MG en baisse (page 12 du CR) : filiales les plus peuplées d'Afrique (Ouganda, Lagos, qui perdent leur statut de pays difficiles. MG en hausse : filiales avec peu d'expatriés, voire pas du tout. Débat en commission sur les raisons de ces modifications : le critère CPT, ce que les membres de la commission ont trouvé bizarre.

« Groupe clos » : changement à partir du 1^{er} janvier 2015 pour les nouveaux expatriés, pas de modifications pour les expatriés déjà en expatriation au 1^{er} janvier : Congo, Nigeria, Angola et Russie. Pourquoi baisse de Port Harcourt : avait déjà beaucoup augmenté précédemment en raison de problèmes passés et la MG n'avait pas été mise à jour. Il y aura donc deux statuts différents. La Commission demande que les grosses diminutions soient étalées dans le temps, mais ne semble pas être accepté par la direction. Perte d'un voyage par an, du quota pour le transport des effets personnels.

16 pays en baisse et 19 en hausse / mais effectifs impactés par les baisses moins nombreux que les effectifs affectés par les hausses.

Mise à jour des instructions d'applications.

Expatriées femmes enceintes.

S. Vernassa (CGT) : A du mal à croire que ces décisions sont prises sans relation avec la politique de réduction des coûts. Créera une distorsion entre les populations expatriées au cours d'une même période. Alors que les conditions de vie ne se sont pas améliorées dans les pays concernés. On voudrait démotiver les gens de partir en expatriation que l'on ne s'y prendrait pas autrement. Economies de bout de chandelle. Injuste. Primes de chantier : pourquoi ne sont-elles pas concernées par le CPT ?

B. Clergeat (SICTAME) : 3 points : (i) s'insurge contre la présentation trompeuse sur l'impact de l'introduction du CPT : il n'y avait que les sites impactés, et pas les effectifs impactés... Réticences de Jean Remi Bur mais coopération de MHB (ii) CPT défini par la direction sûreté groupe. (iii) Salariés dans les filiales difficiles ne peuvent pas comprendre ses modifications. Les conditions de vie en Angola, Congo, Nigeria ne se sont pas améliorées. Comment arrive-t-on à un tel décalage ? Quel est le gain qui sera obtenu ?

Demande que tous les salariés qui ont donné leur accord puissent revenir sur leur accord du fait de la diminution des MG.

A. Kaufman (SICTAME) : Enjeux du Groupe en Angola et au Nigeria et besoin de gens sur place. Les salariés sont en colère contre ces modifications, surtout du fait de « prétendre » que les conditions de vie se sont améliorées, contrairement au vécu des expatriés. Propose un dialogue intelligent sur le sujet dans le cadre d'une information consultation, et demande une expertise « le changement de critère est-il justifié ? ».

Résolution pour obtenir une expertise et que le CCE ne soit pas une chambre d'enregistrement : nous souhaitons une expertise sur les modifications des MG.

MHB (Direction) : Il n'y aura pas d'expertise. On s'en tiendra à l'odj. On n'a pas falsifié la présentation. 86 salariés sont concernés par la baisse des MG. Destinations choisies (plus de 50 % des salariés en mobilité internationale). Critère CPT est constitué de 3 critères (BC lesquels ?). La baisse n'est pas due seulement au CPT. Qui reste relativement faible. Dispositif RAPMI est groupe ; constitution des groupes clos a été une demande très forte de l'EP, vu le nombre de salariés impactés. Seront mises en œuvre le 1^{er} janvier 2015.

Martine Cazot : MG temporaires quand conditions dégradées sur certains chantiers.

D. Convert : mise en place d'un système plus lourd, contrairement à la volonté affichée de la direction de simplification. Redemande une revalorisation du poids du CPT dans le calcul.

MHB : On devrait remettre à plat les primes de chantier pour prise en compte du CPT.

Rappelle que le projet de modification des MG a été lancé bien avant la politique de réduction des coûts.

S. Vernassa : Modification des MG juste au moment où Total a besoin de réduire ses coûts... Injustifiable auprès du personnel. Chantiers : le CPT ne sera pas forcément la solution. Par exemple en Ouganda, la situation est dégradée, et pas de manière temporaire. Quelle logique ?

MHB : N'accepte pas de résolution pour une expertise.

B. Clergeat : Présentation trompeuse et pas malhonnête. CPT est fait de 3 critères, mais une seule ligne et donc pas de découpage entre les 3. Pourquoi la Russie ? Informe le CCE que le SICTAME a adressé un courrier à Breuillac et l'adressera pour annexer au PV. Au-delà du refus de l'expertise, refus de mise au vote de la demande d'expertise.

M. Lubineau : 17h25 On doit terminer le CCE.

MHB : Rappelle qu'elle a accepté que le CCE donne un avis.

A. Kaufman : On n'est pas d'accord mais on a un avion. On votera au prochain CCE. Il faut donner à ce système une légitimité.

Fin de séance 17h30

Projet de réorganisation des sociétés Argedis et Proseca et impacts sur le département Réseau CODO

Les Organisations Syndicales ont été convoquées en CCE extraordinaire le 3 novembre, sous la présidence de Mr Boisseau, pour les informer de ce projet.

Argedis et Proseca sont des filiales de Total MS France en charge de la gestion et de l'opération de son réseau propriétaire en gestion directe (COCO).

L'opération consiste à passer en location gérance (CODO) 68 stations qui deviendront des SARL, et à regrouper les 187 stations restantes au sein de la seule société Argedis : 119 autoroutières + 46 voies rapides + 22 proximité (dont 29 Access).

L'effectif actuel des deux entités réunies est de 3 345 salariés. Le futur effectif d'Argedis sera de 2778 salariés. La différence de 567 salariés est en partie faite sur le personnel des 68 stations transférées. On va proposer aux 68 managers de devenir gérants de ces nouvelles sociétés, avec accompagnement. Les autres salariés travaillant actuellement dans les 68 stations passées au réseau CODO seront transférés automatiquement dans ces nouvelles sociétés, dans le cadre de l'article 1224-1 du code du travail, qui permet aux sociétés cédées de conserver leur personnel.

Cette transformation de 68 stations COCO (60 ex-Proseca et 8 ex-Argedis) en CODO se fera en maintenant l'organisation du département Réseau/CODO en 6 régions et 47 secteurs, sans augmentation de leur taille géographique ni des kilomètres à parcourir pour les chefs de secteur. Le nombre de stations moyen par secteur va passer de 19,3 à 20,5.

Avis sur la stratégie du MS dans les Caraïbes : Cession des parts de Total dans la Raffinerie des Antilles (SARA)

L'argumentation selon laquelle « Ce projet s'inscrit dans la stratégie de réduction de notre exposition au raffinage européen » ne nous a pas convaincus : La SARA est l'outil de raffinage et de logistique pétrolière des Départements Français d'Amérique, où il n'y a pas de problèmes de surcapacités. Le carburant est produit aux normes européennes mais pas en relation avec le marché européen.

Notre part dans la raffinerie nous permet d'approvisionner notre réseau de distribution sur place, pour lequel il est prévu un développement ou au moins un maintien et une optimisation.

Nous nous interrogeons sur l'impact sur notre réseau Outre Mer s'il y avait des difficultés dans la zone et que nous ne soyons plus aux commandes dans le cadre de l'actionnariat.

- Quelles sont les alternatives pour obtenir ailleurs du carburant aux normes européennes, et le stocker ?
- La stratégie de Total jusqu'à aujourd'hui n'a-t-elle pas été d'être présent sur tous les segments de la chaîne pétrolière ?

La vente d'actifs relevant du coeur de métier de la branche MS est difficilement acceptable d'autant qu'au niveau économique, la SARA restait un investissement rentable, même si en-deçà du niveau attendu par le groupe, et que l'opération de cession présentée se traduira par une perte de 50 M€.

Nous pensons que cette cession d'opportunité en acceptation d'une offre unique proposée par Rubis ne se justifie pas à ce prix.

Même si ce projet est quasiment neutre au niveau social, les élus SICTAME-UNSA remettent un avis négatif pour les raisons argumentées ci-dessus.

Adaptation de l'organisation de la direction HSEQ pour le déploiement des Fiches de Données Sécurité (FDS) selon les normes internationales.

L'enjeu principal de cette adaptation est le déploiement mondial du Système Global Harmonisé (SGH) pour les FDS et les étiquetages des produits. Effectivement Total doit vendre ses produits conformément aux réglementations dans le monde entier, dans le respect de la règle : un produit commercialisé = une évaluation et une FDS. L'objectif étant de disposer de fiches de FDS pour l'ensemble de nos produits au fur et à mesure du déploiement du SGH.

Conclusions des travaux de la task-force :

- Préparation du nouveau logiciel SEPIA.
- Définition du processus et gouvernance.
- Proposer une organisation qui permette d'optimiser le déploiement international.

Représentants du SICTAME-UNSA : Bernard Butori, Jean-Claude Brégail, Martine Lauillé (réunion préparatoire)

1 - Relecture du PV du CA du 23/05/14.

A cette occasion, s'instaure un débat assez long sur la gouvernance de l'institution.

La réglementation applicable à l'institution découle du code de la Sécurité Sociale. Dans les statuts de l'IG-CREA, l'article 8, alinéa 9, rappelle les termes en matière de limite d'âge des administrateurs :

En ce qui concerne les administrateurs titulaires et suppléants, le nombre des administrateurs ayant dépassé la limite de 70 ans ne doit pas être supérieur, dans chaque collège, au tiers des administrateurs en fonction.

Après le conseil d'administration du 12 mai 2015, la règle s'appliquera car, 3 administrateurs sont d'ores et déjà âgés de 70 ans et plus et, en juin 2015, un quatrième atteindra cette limite.

Il y a 10 administrateurs titulaires et 10 administrateurs suppléants du collège des participants. Le collège ne doit pas comporter plus de 3 administrateurs âgés de 70 ans (3 en titulaires et 3 en suppléants) et par conséquent, l'administrateur le plus âgé (CFDT) devra être démissionnaire ! En ce qui concerne la fonction de Président et de vice-président de l'IG-CREA, l'article R931-3 -16 du Code de la Sécurité Sociale borne l'âge à 70 ans ! Ainsi le Président en exercice (CFE-CGC) démissionnaire a dû être remplacé (par un autre CFE-CGC)!

Dura lex, sed lex !

Tous les syndicats ont demandé qu'une réflexion sur ce sujet soit rapidement initiée !

Y aura-t-il un jour pénurie d'administrateurs ? Il semblerait que non car depuis le protocole de 2008, les administrateurs peuvent remplir cette fonction même s'ils ne sont pas « allocataires » à la CREA !

Cette disposition peut, de l'avis de plusieurs syndicats, être préjudiciable au regard des décisions qu'ils seront amenés à prendre pour les allocataires CREA alors qu'eux-mêmes sont extérieurs au système qu'ils doivent gérer !

2 - Revalorisation du point CREA.

En application de l'accord AGIRC-ARRCO du 13 mars 2013, il n'y a pas eu de revalorisation à effet du 1^{er} avril 2014.

Vu qu'il n'y a aucun accord signé en 2014 entre « patrons/syndicats », il n'y a pas de revalorisation du point CREA!

Par contre, sommes-nous contraints de rester aligner sur le point AGIRC-ARRCO ?

Il n'y a pas d'obligation d'être indexé sur cette référence, le code de la sécurité sociale ne nous y oblige pas ... notre régime d'entreprise n'a aucune obligation de suivre le point AGIRC-ARRCO.

Oui mais, nous sommes indexés sur cette référence depuis la création de la CREA et, la direction n'envisage pas de changer d'indexation dans le contexte économique actuel et sur l'incertitude de la fusion AGIRC-ARRCO et sa probable fusion, comme certains le prédisent, dans la CNAV ... à moins que cela ne soit une vue que de la CNAV !

Alors qu'allons-nous faire à l'avenir car, quand même, force est de constater que notre régime est moins généreux que par le passé ! Une réflexion devrait être initiée sur le sujet bien que la direction dise : « le groupe n'entend pas changer quoi que ce soit pour les retraités et si le groupe faisait quelque chose, ce serait de préférence pour les actifs ! Finalement le changement d'indexation est un choix politique ! »

3 - Mensualisation des prestations CREA.

Les caisses AGIRC-ARRCO payaient les trimestres par avance, la mensualisation leur a permis de faire des économies ... impact évalué à 800 millions € en produits financiers et de l'ordre de 10 milliards sur le fonds de roulement.

Concernant le paiement mensuel des prestations par l'AGIRC et l'ARRCO à partir de 2014, le Président informe les participants que pour des raisons de gestion interne, de gestion chez Allianz-Vie et de coût (l'institution a calculé qu'il faudrait un agent de plus dans l'équipe IG-CREA), il n'est pas envisagé de régler mensuellement les prestations IG-CREA, celles-ci resteront versées trimestriellement à terme échu.

De plus la première année de la mensualisation, l'imposition porterait sur 14 mois au lieu de 12 !

NB : AGIRC-ARRCO ont décidé de tout dématérialiser, il n'y aura plus en 2015 d'émission de papier pour la déclaration fiscale (sauf demande expresse des affiliés) ... tout sur Internet !

Pour l'IG-CREA, certains syndicats ont clairement signifié à la direction qu'ils étaient contre une telle pratique !

4 - Activité de l'institution.

Fin juin 2014, la population bénéficiaire comprenait 13 954 allocataires. (Demain, combien y aura-t-il d'allocataires provenant du papy-boom (années 1960 à 1962 et/ou 1964) et compte tenu du rythme d'embauche dans le Groupe.

Le montant des prestations brutes au titre du 1^{er} semestre 2014 est de 49,22M€.

Au prochain CA de mai 2015, un point sera fait :

- sur l'enrichissement ou non du régime,
- sur la statique ou la dynamique de l'IG-CREA,
- sur la provision mathématique en ligne,
- sur le service des rentes
- sur les provisions pour servir les futures rentes,
- sur les hypothèses actuarielles (revues tous les 3 ans),
- etc.

5 - Divers.

Annonces :

- de la réorganisation aux bornes du Marketing Service. TMS va être filialisée en mai 2015. Les salariés actifs de TMS qui seront demain TMF (socle social CCNIP) garderont l'intégralité de leurs droits CREA.
- de la modification du règlement. Les nouvelles dispositions d'âge minimum de départ en retraite et d'âge d'obtention du taux plein seront à intégrer dans le règlement du régime qui prévoit actuellement un âge de 65 ans avec anticipation possible à partir de 60 ans (sauf cas particulier des carrières longues et des handicapés). C'est un point sur lequel il faudra travailler lorsqu'il y aura une plus grande visibilité sur l'évolution des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO.
- de la modification des statuts en 2015 en fonction de l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance des institutions de prévoyance.

7 - Elections de renouvellement des Conseils de surveillance des fonds diversifiés

Par Bruno HENRI et Bernard BUTORI

Les deux conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale dits diversifiés, l'un pour les fonds orientés actions (TAE/TDDA/TES) et l'autre pour les produits de taux (TO/TDDO/TM), ont été renouvelés fin novembre 2014.

Lors des opérations de dépouillement des votes, intervenues le 27 novembre 2014, Bruno Henri et Vincent Lefèvre représentaient les listes AVAS-SICTAME.

Nous remercions bien sûr tous ceux qui ont voté lors de ces élections et plus particulièrement ceux qui ont apporté leurs voix aux listes AVAS-SICTAME. Nous remercions aussi vivement tous ceux qui se sont portés candidats sur nos listes et félicitons ceux d'entre eux qui ont été élus.

Il est à signaler que les listes AVAS-SICTAME ont émis des réserves, quant aux modalités et à l'organisation du vote électronique, ainsi que concernant les opérations de dépouillement. En particulier, celles-ci n'ont pas permis aux membres du bureau de vote de connaître la répartition entre listes des voix exprimées par le vote par correspondance, avant qu'elles ne soient agrégées à celles exprimées par le vote électronique ; nous considérons que cela n'est pas normal et rend le processus plus opaque.

Rappelons que le vote pouvait se faire soit par correspondance, soit par Internet. Le vote est censitaire, son poids dépend des actifs détenus, sur la base de 1 € = 1 voix.

Les résultats ci-après sont exprimés à la fois en nombre de bulletins et en nombre de voix.

Résultats des élections des

CONSEILS DE SURVEILLANCE TAE/TDDA/TES et TO/TDDO/TM 2014 - 2018

TAE/TDDA/TES

| 2014 | En nombre de | | En % des | | Voix/bulletin |
|---------------|--------------|-------------|----------|----------------|---------------|
| | Bulletins | Voix | Inscrits | Voix inscrites | |
| Inscrits | 30 916 | 651 875 602 | | | 21 085 |
| Votants | 8 143 | 228 511 964 | 26,34% | 35,05% | 28 062 |
| Blanc ou nuls | 143 | 2 762 430 | 0,46% | 0,42% | 19 318 |
| Exprimés | 8 000 | 225 749 534 | 25,88% | 34,63% | 28 219 |

| Ont obtenu | En nombre de | | En % des | | + fort reste | |
|---------------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| 2014 | Bulletins | Voix | Bulletins | Voix | Voix/bulletin | En sièges au CS |
| CFE/CGC | 2 173 | 67 922 526 | 27,16% | 30,09% | 31 257 | 4 |
| AVAS-SICTAME | 1 501 | 51 633 219 | 18,76% | 22,87% | 34 399 | 3 |
| GISA | 908 | 44 192 185 | 11,35% | 19,58% | 48 670 | 3 |
| CFDT | 1 489 | 29 786 257 | 18,61% | 13,19% | 20 004 | 2 |
| CGT | 1 044 | 13 800 101 | 13,05% | 6,11% | 13 218 | 1 |
| CFTC | 352 | 10 234 588 | 4,40% | 4,53% | 29 076 | 1 |
| FO | 533 | 8 180 657 | 6,66% | 3,62% | 15 348 | 0 |
| Total | 8 000 | 225 749 534 | 100,00% | 100,00% | 28 219 | 14 |

TO/TDDO/TM

| 2014 | En nombre de | | En % des | | Voix/bulletin |
|---------------|--------------|-------------|----------|----------------|---------------|
| | Bulletins | Voix | Inscrits | Voix inscrites | |
| Inscrits | 35 449 | 669 108 877 | | | 18 875 |
| Votants | 8 604 | 250 000 416 | 24,27% | 37,36% | 29 056 |
| Blanc ou nuls | 92 | 1 530 507 | 0,26% | 0,23% | 16 636 |
| Exprimés | 8 512 | 248 469 910 | 24,01% | 37,13% | 29 191 |

| Ont obtenu | En nombre de | | En % des | | | |
|---------------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| | Bulletins | Voix | Bulletins | Voix | Voix/bulletin | En sièges au CS |
| 2014 | | | | | | |
| CFE/CGC | 2 115 | 64 684 942 | 24,85% | 26,03% | 30 584 | 4 |
| AVAS-SICTAME | 1 578 | 60 475 881 | 18,54% | 24,34% | 38 324 | 3 |
| GISA | 886 | 39 808 281 | 10,41% | 16,02% | 44 930 | 2 |
| CFDT | 1 748 | 38 938 529 | 20,54% | 15,67% | 22 276 | 2 |
| CGT | 1 240 | 21 746 637 | 14,57% | 8,75% | 17 538 | 1 |
| CFTC | 367 | 10 009 030 | 4,31% | 4,03% | 27 273 | 1 |
| FO | 578 | 12 806 610 | 6,79% | 5,15% | 22 157 | 1 |
| Total | 8 512 | 248 469 910 | 100,00% | 100,00% | 29 191 | 14 |

Par rapport aux élections précédentes d'il y a 4 ans, le taux de participation baisse d'environ 3,5 points en bulletins et 5 points en voix, évolution que nous ne cessons de déplorer dans toutes les élections.

Les listes AVAS-SICTAME progressent en pourcentage de bulletins obtenus : progression de 1,6 points pour TM (de 17,0 à 18,5 % des bulletins) et de 1,2 points pour TAE (de 17,6 à 18,8 % des bulletins).

En revanche, exprimées en voix, du fait que le poids moyen des bulletins obtenus par chaque liste peut évoluer à la hausse ou à la baisse, l'on observe pour les listes AVAS-SICTAME une baisse de 2 points pour TAE (24,9 à 22,9 %) et une hausse de 1,4 points pour TM (22,9 à 24,3 %).

Ces évolutions n'affectent pas le nombre d'élus AVAS-SICTAME, qui reste de 3 élus titulaires et 3 élus suppléants pour chacun des deux conseils.

Les représentants des listes AVAS-SICTAME qui siégeront dans ces deux conseils sont :

- pour le Conseil de surveillance TAE/TDDA/TES

| Titulaires | Suppléants |
|--------------------------|-----------------|
| Bernard BUTORI | Vincent LEFEVRE |
| Véronique SAIGNAT-BATIER | Pierre GIDE |
| Eric VAUBOURDOLLE | Philippe MANSOZ |

- pour le Conseil de surveillance TO/TDDO/TM

| Titulaires | Suppléants |
|-------------------|------------------|
| Bruno HENRI | Jacques LAMOUR |
| Vincent LEFEVRE | Philippe COUSSON |
| Fabienne VACQUIER | Jean-Alain TAUPY |

Nous regrettons le manque de transparence concernant la répartition des voix obtenues par chaque liste à l'issue du dépouillement du vote par correspondance, d'autant que celui-ci a représenté 68 % des votes exprimés. Le nombre de personnes ayant voté par correspondance est en effet de 11 482, soit un nombre équivalent de bulletins, comportant un vote TAE pour 8 143 d'entre eux et un vote TM pour 8 604 d'entre eux. Le fait de ne pas rendre accessibles, aux membres du bureau de vote, les résultats du vote par correspondance, avant de les agréger à ceux du vote par Internet, étend en fait la boîte noire que constitue l'urne électronique à l'ensemble du processus électoral et cela est fort dommage et contribue peut-être à la désaffection de l'électorat. Il est en effet paradoxal de constater que l'introduction du vote électronique, censé améliorer la participation électorale, conduit le plus souvent à une baisse de cette participation.

| | <i>Horizontalement</i> |
|-----------|---|
| 1 | Tout compris - Opinent. |
| 2 | Parallèles à l'équateur. |
| 3 | Cours en Amazonie - pour pousser Ariane. |
| 4 | Arabo-Berbère - Dieu au marteau foudroyant. |
| 5 | D'autre-part - Veste prussienne - Poudres à rêves ... paraît-il ? |
| 6 | Habite l'Algérie - Invente. |
| 7 | Rend tendre - Technique de communication numérique. |
| 8 | Toutes les lignes ne passant pas par Paris ! |
| 9 | Unau - Dynamomètre quand il est mécanique. |
| 10 | Fils de frère - Du côté de Hué. |
| 11 | Sur le fa - Cours breton. |
| 12 | Climat autour d'une grande étendue d'eau- |
| 13 | Surveiller une action - Fûts en pagaille. |
| 14 | Lichen - Bulbeuse - Bon recueil. |
| 15 | Remettais à la norme - Joli mois. |

| | <i>Verticalement</i> |
|-----------|--|
| 1 | François ..., prélat français - De l'eau douce - Le son à le sien. |
| 2 | Arche indien - Joyeux - Argent sur le tapis vert. |
| 3 | Colline - Anémométrie Laser Doppler - Nom antique de Vienne dans l'Isère. |
| 4 | Fille d'Agamemnon - Il fût judiciaire. |
| 5 | Relatifs à la Côte d'Azur - Utilisée. |
| 6 | Passe à Pontelagoscuro - Agace - Soustrait. |
| 7 | Unité de pression - Matheux français - Site antique corse. |
| 8 | Télévision internationale russe - Président turc - Une grecque. |
| 9 | Oxaloacétate - Sœurs - Frisquet chez les chti's. |
| 10 | Arbre à caoutchouc - Salle du trône pour shah. |
| 11 | Direction du fil à plomb. |
| 12 | Parfois ensablées - Peintre néerlandais qui résida à La Rochelle. |
| 13 | Académicien - Epreuves classantes nationales informatisées pour futurs carabins. |
| 14 | Pareil - Produit de la mer, su soleil et du vent. |

8 - Courrier envoyé en novembre 2014

Courrier envoyé le 18 novembre 2014 à Monsieur Arnaud Breuillac (Directeur Général EP), par Bernard Butori (Délégué Syndical Central SICTAME-UNSA de l'UES Amont/Holding Total) concernant le Projet de modification de cotation des majorations géographiques

Monsieur le Directeur Général,

La Direction Mobilité Internationale (DMI) a présenté un projet de modification de la cotation des Majorations Géographiques (MG), prévu entrer en application le 1er janvier 2015.

Le système actuel de cotation des MG repose sur 17 critères, classés en 4 catégories distinctes, chaque critère étant coté de 1 à 5. On distingue ainsi 4 catégories :

- Climat et Conditions sanitaires, avec 6 critères :
- Sûreté, avec 4 critères,
- Vie quotidienne, avec 3 critères,
- Vie sociale, avec 4 critères.

Ce système permet une cotation fine et une pondération adéquate de chaque élément et donne à chacun la possibilité d'apprécier par lui-même la justesse et l'équité de la MG du pays d'expatriation où il se trouve. Or, le projet de la DMI prévoit de remplacer les 4 critères de la catégorie Sûreté par un seul critère "Criminalité, Politico-social et Terrorisme" (CPT), établi par la Direction Sûreté du Groupe et qui servira à juger des contraintes liées à l'insécurité dans chaque pays. L'utilisation de ce seul critère ne permet qu'une cotation de 1 à 4, puisque la cotation 5 entraîne l'évacuation des expatriés. De ce fait, la situation sécuritaire de chaque pays n'est plus appréciée avec la finesse que permet le système actuel basé sur les 4 critères Sûreté. De plus, cet élément Sûreté se trouve sous-pondéré, alors qu'il est un élément fondamental de la qualité de vie des expatriés. Par exemple, comment peut-on alors apprécier et compenser, via la MG, la perte de liberté de mouvement imposée aux expatriés au Nigéria, du fait des contraintes sécuritaires ?

La conséquence essentielle de l'adoption du CPT sera la baisse de plusieurs MG, dont celles de destinations ou pays considérés «difficiles » selon les critères Sûreté actuels, tels le Nigeria ou l'Angola. C'est ainsi que l'affectation Port Harcourt, très compliquée depuis l'attentat de 2006, baissera de 15 points, tandis que les affectations à Lagos ou à Luanda deviendront au 1er janvier 2015 des expatriations en pays « normaux », par dégradation de la valeur de MG en dessous du seuil de 1,7, marque minimale des pays « difficiles ».

Une telle évolution constituerait un déni de la réalité dans plusieurs pays d'expatriation et ne sera pas comprise des expatriés, alors que les mesures sécuritaires prises dans ces pays, le vécu des expatriés et l'actualité y rappellent, sans cesse, que la situation a plutôt tendance à se compliquer qu'à se normaliser.

Dans certains pays, tel par exemple le Nigeria, les MG actuelles ne nous semblent d'ailleurs plus apprécier et compenser correctement l'alourdissement des contraintes sécuritaires, qui restreignent considérablement la liberté de mouvement des expatriés et de leurs familles, tant dans leur activité professionnelle que personnelle et ceci 24h/24 et 7j/7.

Les remontées que nous avons des populations expatriées, quant à la substitution des 4 critères Sûreté par le seul critère CPT et les baisses corollaires des MG que sa mise en application entraînerait, sont particulièrement éloquentes et nombreuses. Il leur semble, tout comme à nous d'ailleurs, que ce projet répond davantage à un souci du management de réduction des coûts, dicté par "4C & Deliver" ou "Better together", qu'à un respect véritable de la Sûreté dans ces pays.

C'est pourquoi, il nous paraît important d'attirer votre attention sur ces questions très sensibles et de vous demander :

- l'abandon de ce projet d'introduction du seul CPT en lieu et place des 4 critères de Sûreté actuels, qui aboutit à des résultats aberrants, à une sous-pondération de l'élément Sûreté et à un déni de la réalité;
- le maintien de la grille de cotation multicritères utilisée, sans problème majeur, depuis la mise en place des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale le 1er juillet 2001, et qu'il soit procédé à une nouvelle cotation des 35 MG dont le projet de la DMI entraînerait la modification au 1er janvier 2015.

Dans un monde de plus en plus compliqué et incertain, la Sûreté ne peut certainement pas s'appréhender par une vision simplificatrice mais, bien au contraire, par une approche qui la pondère adéquatement, d'une manière affinée et multidimensionnelle.

En vous remerciant de votre attention et de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de ma haute considération.

Un même combat et un même objectif : une entreprise au service de l'Homme



Pour qui roulent votre épargne salariale et votre épargne retraite ?



En tant qu'épargnant salarié, vous avez reçu le matériel de vote pour les élections des deux conseils de surveillance des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) :

- d'une part **Total Actions européennes (TAE), Total Diversifié à dominante actions (TDDA) et Total Epargne solidaire (TES)** ;
- d'autre part **Total Diversifié à dominante obligations (TDDO), Total Obligations (TO) et Total Monétaire (TM)**.

Cette élection a pour objectif de désigner 14 représentants des épargnants salariés dans chacun des conseils, sachant que 7 représentants de l'employeur y siègent également. L'élection (vote postal ou [Internet](#)) sera close le 26 novembre.

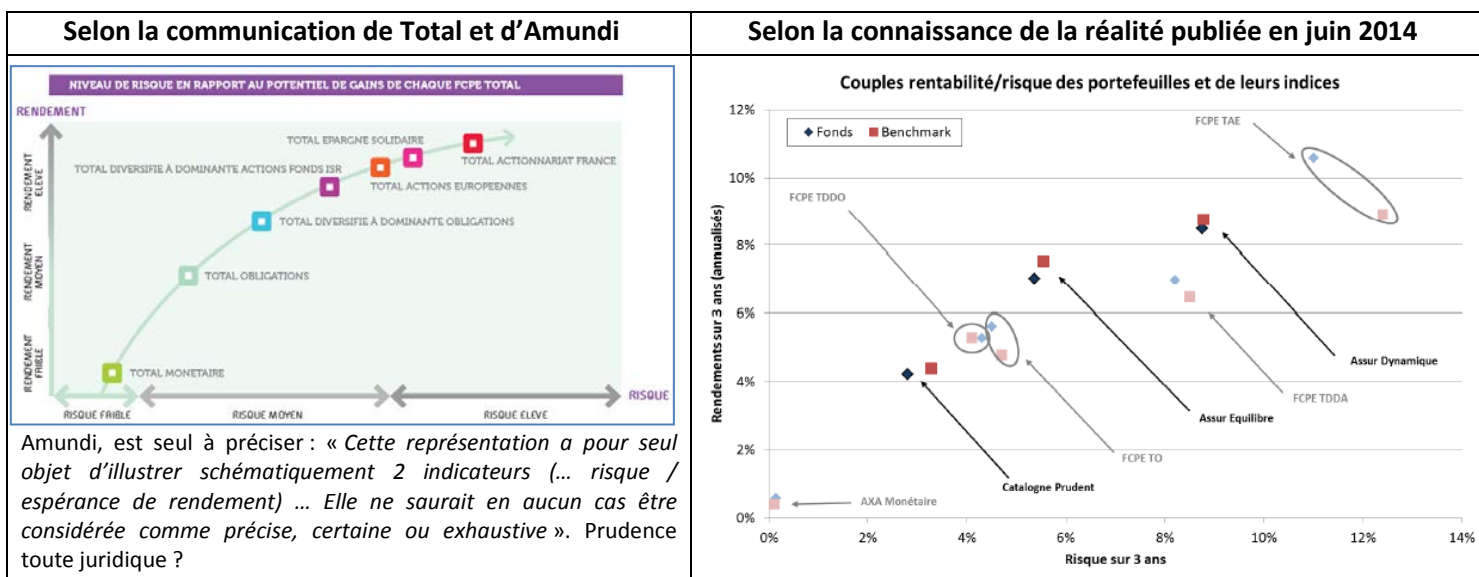
Ces conseils ont pour rôle, entre autres, **d'assigner des objectifs de placements aux fonds** (en cohérence notamment avec le PERCO piloté). Les séances de ces conseils consistent essentiellement en

- une présentation générale du cadre économique et financier par la société de gestion ;
- des modifications du règlement du fonds, s'alignant souvent sur les normes AMF (Autorité des Marchés Financiers) ;
- la **comparaison des performances du fonds par rapport à son indice de référence** (ou « benchmark ») et les explications du gérant sur son action passée.

Seule la troisième partie est vraiment importante. Sur les fonds TAE, TDDA, TDDO et TO, cette partie est en outre illustrée par l'expert Hewitt à **partir d'une grille d'analyse dont le périmètre est inchangé depuis plus de quinze ans**.

Pourtant, cette partie **ignore** un des éléments essentiels de votre épargne salariale : **l'articulation de la gamme de FCPE et son intelligibilité**. Ces deux questions sont particulièrement aiguës pour la gestion pilotée de votre PERCO : vos avoirs y sont investis et arbitrés automatiquement en fonction de votre date anticipée de départ en retraite. Or, ces sujets ne sont traités que de manière éparse.

Ainsi, **Total et Amundi ont l'habitude de présenter la gamme de fonds d'épargne salariale sous la forme théorique d'une « belle » courbe rendement / risque**¹. Les éléments de réalité, obtenus très récemment dans une autre instance, le comité RECO SUP²-PERCO, donne une toute autre image de la réalité, évaluée sur la période 2011-2013.



Le graphique réel (à droite) inclut également les fonds du RECO SUP (Catalogne Prudent et Assur Equilibre / Dynamique).

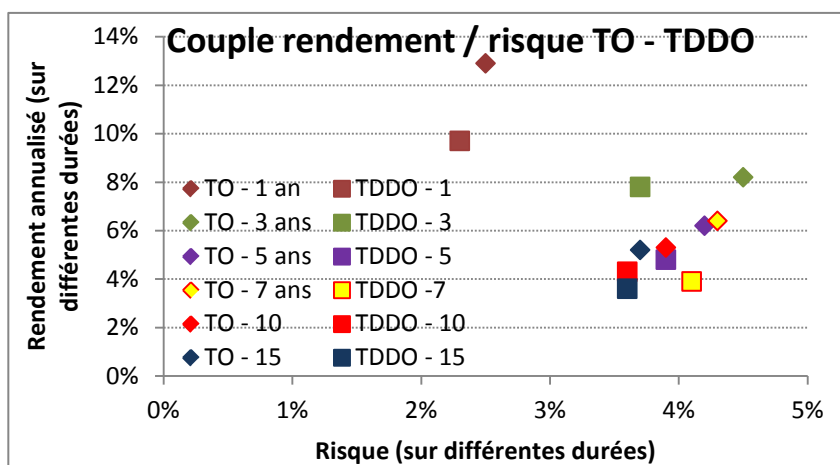
Or, **en quoi et pourquoi la réalité est-elle si différente de l'affichage et de la communication ?** Qu'est-il fait pour mettre en cohérence la communication et la réalité, depuis peu accessible clairement aux représentants des salariés ?

¹ Pour les amateurs, le risque est l'écart-type annualisé des variations quotidiennes de performances de fonds.

² Le dispositif RECO SUP (REtraite COLlective SUPplémentaire) est un dispositif obligatoire de retraite à cotisations définies cofinancé par le salarié et l'employeur. Pour les détails, voir le tract SICTAME de mars 2014 (<http://www.sictame-unsatotal.org/tracts/visualiser/296/fr/0/1>).

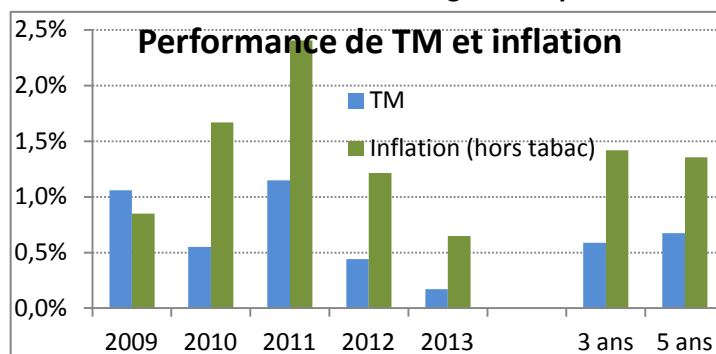
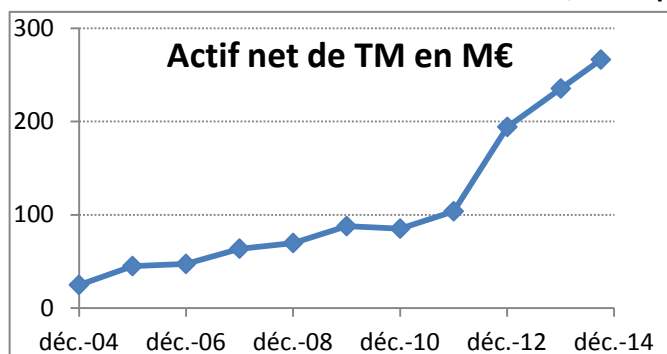
1 – Le graphique réel montre que, sur les trois dernières années, **TDDA (55 % actions, 45 % obligations) est notablement plus risqué qu'Assur Equilibre (50-50 actions obligations) pour un rendement comparable**. En fait, l'internationalisation de la poche actions d'Assur Equilibre s'est révélée payante et moins risquée que l'orientation quasi strictement européenne de TDDA. **Pourquoi l'épargne retraite PERCO ne serait-elle pas diversifiée internationalement alors que celle du RECOSUP, oui³ ?**

2 - Le graphique ci-contre a été produit à partir des travaux effectués par Hewitt mi-octobre, à la suite des demandes d'AVAS-SICTAME. Vous y noterez que, pour une couleur donnée (durées de 1 à 15 ans), le losange (TO), est toujours en haut à droite du carré (TDDO). Autrement dit, **à l'inverse de l'affichage par Total, TDDO est systématiquement à la fois moins rémunérateur et moins risqué que TO !** La raison de cette situation est la durée beaucoup plus courte des titres obligataires de TDDO que celle de TO.



Pourquoi cet état de fait n'est-il mis en évidence que maintenant ? Parce que **les gouvernances des instances de contrôle** (conseils de surveillance et comité RECOSUP-PERCO) **sont compartimentées**, ainsi que les travaux de leurs experts. Ainsi, la gouvernance des 2 FCPE hybrides (TDDA, TDDO) n'a été unifiée à celle des autres FCPE qu'à fin 2010. Malgré les demandes persistantes du SICTAME au comité RECOSUP-PERCO, la présentation sur un même graphique des performances rendement / risque des fonds de ces deux dispositifs n'a été réalisée que mi-2014. S'il en était encore besoin, ces éléments constituent **une motivation de plus pour que vous votiez aux élections des conseils de surveillance**. Une abstention élevée pourrait être interprétée comme un manque d'intérêt pour vos avoirs !

Mais au-delà de l'insuffisante cohérence de la gamme de fonds, c'est **la structure du PERCO piloté (70% des avoirs PERCO) qui est en cause**. En effet, les investissements dans TM s'envolent depuis 2012, suite à la gestion pilotée du PERCO qui conduit à des **investissements massifs vers TM, alors que la rentabilité réelle de ce fonds est négative depuis 2010**.



Face à ces différentes évidences, **Total commence tout juste à reconnaître l'existence d'un problème**. Elle cherche à s'en exonérer à court terme en diffusant le 30/9/2014 sur l'intranet un [second message d'AXA](#) avertissant des faibles rendements futurs sur TM et en déclarant en réunion de travail (8/9/2014) : « *Interrogés (par AVAS - SICTAME sur la création d'un nouveau fonds court / moyen terme), les représentants (de Total) ont indiqué qu'une réflexion relative à la « gestion pilotée » des grilles du PERCO et à la gamme de fonds de manière plus générale était en cours* ». Humble et louable sagesse, direz-vous ? **Que pensez-vous qu'Amundi et l'employeur fassent de leurs propres déclarations ?** Or, tout se passe comme s'ils ne faisaient en réalité que défendre leurs intérêts.

Ainsi, ils n'ont rien estimé de plus urgent que de tenter de faire adopter le 9/10/2014 par le conseil de surveillance finissant de TES (18 M€ d'actifs au 30/10) **un changement radical d'orientation de gestion de TES garantissant une réduction des frais de gestion supportés par Total et l'accroissement de ceux gagnés par Amundi à la seule charge des salariés épargnants**. Ces points, parmi d'autres initialement soulignés par AVAS-SICTAME, ont conduit à reporter cette proposition inopportune, à l'unanimité des représentants des épargnants salariés. Vous voulez en savoir plus ? Visitez <http://www.sictame-uns-total.org/upload/tiny/amont/cloud/Epargne-salariale.pdf>.

VOTEZ LES LISTES AVAS-SICTAME

Si vous n'avez pas voté, c'est le moment de le faire sur <https://totalfcpe.votes.voxaly.com>. Les login et mot de passe ont été envoyés à votre domicile. Si vous les avez égarés, vous pouvez redemander un envoi au [02.40.71.02.54](tel:02.40.71.02.54).

³ Cette question de la diversification internationale du PERCO a toujours été évacuée par l'employeur. Cette question de cohérence a désormais une acuité renforcée par certains scénarios prévoyant une crise profonde en Europe. Le risque le plus grand n'est plus nécessairement là où il était.



Le SICTAME-UNSA vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Augmentation de Capital 2015

L'augmentation de capital 2015 réservée aux salariés et anciens salariés du groupe Total, reconduit les 2 formules déjà proposées en 2013, avec la possibilité de panacher :

- **formule classique** : pas de garantie sur le capital investi ; l'investissement se fait au prix de souscription qui présente une décote de 20 % sur le prix de référence (lequel est la moyenne des cours de clôture de l'action Total sur les 20 jours de bourse précédant le 13 mars 2015) et donne droit aux dividendes, à compter du 1^{er} janvier 2014. Dès la souscription, le souscripteur perçoit donc les 3 acomptes versés en 2014, soit 1,83 € (3*0,61 €). La souscription se fait en parts C (capitalisation des dividendes) ou parts D (versement du dividende) et peut aller jusqu'à 25 % du brut annuel, déduction faite des versements sur les plans d'épargne.
- **formule dite « Capital+ »** : quasi-garantie de récupérer le capital versé, accru d'un rendement d'au moins 4 % l'an ; mais abandon (au profit de la banque qui apporte cette garantie) de la décote de 20 % et des dividendes. Investissement limité à 5 % du brut annuel¹ et perte de garantie pour certains événements².

La nouveauté est l'introduction d'un abondement de 200 % pour les 5 premières actions souscrites, **soit au maximum 10 actions offertes** (obligatoirement investies en formule classique, quelle que soit la formule souscrite).

Le prix de souscription de l'action ne sera connu que le 13 mars 2015 ; mais, pour souscrire, c'est dès à présent que vous devez réserver (du 28 novembre au 12 décembre 2014 inclus) et indiquer le montant que vous voulez investir, quitte à vous rétracter et annuler la totalité (par formule) de votre réservation du 14 au 20 mars 2015 inclus.

Ce système de réservation s'explique par la formule de souscription à effet de levier (dite Capital+). Mais on ne comprend toujours pas pourquoi il s'applique aussi à la formule classique : **si vous ne réservez pas, vous pourrez encore souscrire aux 2 formules, mais avec des plafonds divisés par 10** : soit 2,5 % au lieu de 25 % de votre brut annuel en formule classique ! Le délai entre période de réservation et de souscription passe de 2 mois (en 2013) à 3 mois (en 2015), ce qui accroît d'autant l'aléa quant au prix de souscription.

Les modalités de cette augmentation de capital sont largement décrites sur le site : www.totalcapital2015.com.

Cette opération fait suite à celle de mars 2013, avec un prix de souscription à 30,7 € ; ainsi qu'à celles intervenues en mars 2011 au prix de 34,8 €, en mars 2008 au prix de 44,4 € et en février 2006 au prix de 166,6 € (soit 41,65 € après division par 4 du nominal). Les augmentations de capital réservées aux salariés de 2006 et 2008 ont été moins gagnantes que les précédentes : le dividende servi a sauvé le souscripteur et a assuré un certain rendement. Celles de 2011 et 2013 s'avèrent pour l'instant fort gagnantes. Le dividende de 2,44 € pour un cours de bourse de 47 € représente un rendement de 5,2 % et 6,5 % pour un prix de souscription de 37,6 €

Ceci étant, pour les salariés de Total, l'accès au capital de leur entreprise est loin d'être égalitaire :

- une minorité y a accès, sans aucune prise de risque et sans aucune mise de fonds, par le biais d'actions gratuites dites 'actions de performance' ; les dirigeants s'octroyant la part du lion.
- tous les salariés y ont accès, moyennant finance et prise de risque, via les augmentations de capital réservées.

Pour réduire l'inégalité d'accès au capital, le SICTAME demande une distribution significative d'actions gratuites à tous dans des conditions fiscales favorables. Un premier petit pas a été fait en 2010, avec l'attribution de droits à 25 actions gratuites à tous les salariés du Groupe (*les actions ont été attribuées en 2012 et disponibles en 2014*).

Les 2,5 millions d'actions ainsi distribuées ponctuellement aux 100 000 salariés du Groupe sont à comparer aux 4 millions distribuées chaque année à une minorité, sous forme d'actions de performance !

Pour souscrire aux augmentations de capital, encore faut-il que les dispositifs proposés soient attractifs et relativement sécurisés et que le salarié dispose d'une capacité d'épargne lui permettant de souscrire. Parmi les dispositifs possibles que nous proposons depuis fort longtemps, Total a retenu, cette année, l'abondement. Le SICTAME salue cette innovation mais en regrette le caractère chichement calculé. A supposer que 50 000 salariés souscrivent, le nombre d'actions ainsi offertes sera de 0,5 million ; à comparer aux 4 millions d'actions précitées.

¹ En cas de panachage, le plafond de 25 % du brut s'applique à la somme de l'investissement en formule classique et de 5 fois celui en formule Capital+.

² Tous ces événements (notamment OPA/OPE sur Total et absorption de Total) sont décrits à l'article 3.2.4-2 du règlement du fonds Capital+.

D'autres dispositifs demeurent possibles, comme par exemple :

- la souscription par arbitrage de l'épargne déjà investie (*Total l'a fait en 1994 et 1995*) ;
- outre la tranche à 20 % de décote bloquée 5 ans, proposer une tranche à 30 % de décote bloquée 10 ans.

Considérez la formule classique d'augmentation de capital comme un moyen d'épargner en actions Total avec une **décote de 20 %** et le **service des dividendes**, accompagnée d'une **facilité de financement** (*la décote a pour contrepartie le blocage des actions pour 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé ; un salarié prévoyant de partir prochainement à la retraite ou d'acquérir sa résidence principale ou de se marier pourra être tenté d'investir plus car il pourra vendre plus vite s'il le souhaite*).

Ne considérez aucune des 2 formules comme un moyen de devenir un véritable actionnaire de Total. En effet, en souscrivant à l'augmentation de capital, vous n'aurez pas la plénitude des droits de tout actionnaire : vous ne serez ni convoqué aux assemblées générales ni en capacité d'exercer les droits de vote liés aux actions.

Dans ces conditions, réserver ou ne pas réserver ?

C'est à chacun de se déterminer en fonction d'abord de sa situation personnelle, de ses objectifs patrimoniaux et de revenus, ainsi que de sa capacité d'épargne. **Au minimum, souscrivez 250 à 300 € pour capter l'abondement des 10 actions.** Avant de souscrire au-delà de ce minimum, tout salarié a intérêt, surtout si sa capacité d'épargne est réduite, à **saturer d'abord les plans d'épargne d'entreprise aux taux d'abondement attractifs** (*par exemple, au périmètre du Socle Social Commun : 300 % pour PERCO ; tranches de 300 %, 100 % et 50 % pour PEGT ; 50 % pour PEC*).

Ensuite, à chacun de se déterminer en fonction de sa vision du devenir de l'entreprise. Pourra-t-elle maintenir le niveau de son dividende et comment évoluera son cours de bourse ? De multiples facteurs peuvent affecter l'un et l'autre. **Notre monde est de plus en plus incertain**, avec une accélération continue à tous niveaux. Nul ne peut dire quel sera le cours du baril, du dollar ou de Total, au terme des 5 ans de blocage et ce que vaudra l'investissement réalisé, ni encore moins quelle sera la situation géopolitique, économique et sociale du monde. Tout investissement comporte une part de risque (*positif et négatif*) qu'il appartient à chacun de prendre ou pas.

La possibilité pour Total de dégager du profit et donc de servir un dividende et de **voir son cours de bourse évoluer positivement dépend de multiples facteurs**, notamment de :

- sa capacité à accéder à la ressource minière et à renouveler ses réserves, que ce soit par le biais de son exploration ou par celui d'acquisitions ;
- sa capacité à développer et produire ses réserves dans des conditions de rentabilité économique suffisante ;
- sa stratégie de maintenir et développer des activités rentables de raffinage, marketing et chimie ;
- le cours du baril et celui du dollar (*des cours déprimés peuvent plomber durablement le cours de l'action*) ;
- l'absence d'accident majeur pouvant mettre en péril la société, qu'il soit d'ordre géopolitique, économique, technique, juridique, environnemental, ...
- les conséquences et la poursuite de la crise débutée en 2007. Celle-ci est profonde et multiforme et nul ne sait quand elle prendra fin. D'ici là, elle peut continuer d'affecter la valeur des actifs (*immobiliers, financiers, boursiers,...*) ainsi que la croissance, qui conditionne la santé de l'économie et le niveau du chômage.

Le caractère plus au moins attractif de l'opération dépend aussi du cours de souscription, qui ne sera connu que le 13 mars, et donc du cours de l'action. Les espoirs de gain (ou de perte) ne seront pas les mêmes, selon que le cours de l'action se maintiendra autour de 45 à 50 € ou venait à évoluer vers les 55/60 € ou les 35/40 €. Si ce cours n'évolue pas au-delà des 50 €, la souscription pourrait se faire à un niveau de prix assez attractif inférieur à 40 €. Si vous décidez de souscrire, vous pouvez utiliser votre capacité d'épargne, vos disponibilités, voire votre CET.



Ci-dessus, l'évolution du cours de l'action Total sur les 10 dernières années (source : abcbourse)

NDLR : Les éléments présentés ci-dessus ne sont là que pour enrichir la réflexion et ne sauraient engager la responsabilité de leur auteur. A chacun de prendre ses décisions, compte tenu de sa situation personnelle et de sa propre analyse.