



LES CAHIERS DU SICTAME

Avril 2015

SOMMAIRE

* L'éditorial	Page 2
* La vie des sections	
Retraités	Page 4
Pau UES Amont	Page 6
UES Marketing et Services (Michelet et Spazio)	Page 8
* Elections CPC Elf EP	Page 13
* CCE extraordinaire UES Amont/Holding du 8 avril 2015	Page 13
* Intéressement et participation au périmètre du SSC	Page 15
* Spécial Expatriation : un exemple des effets toxiques du 4 C&D	Page 17
* Total cesse ses pubs dans 'certaines' revues syndicales	Page 18
* Total muscle son calculateur	Page 19
* Ancêtre du forage	Page 20
* L'épopée du gaz de Lacq	Page 21
* Divertissement du cruciverbiste	Page 24
* Courrier envoyé en avril 2015	Page 25
* Tracts distribués en avril 2015	Page 26

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

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

1 - L'ÉDITORIAL

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Subliminal

Durant le repas de fin de Congrès UNSA de Montpellier, les congressistes eurent droit à un spectacle festif présenté par des artistes que l'on aurait dénommés, jadis, saltimbanques !

La thématique du dit spectacle était basée sur du bestiaire et les activités proposées pourraient, selon, notre perspicace Coordinateur du SICTAME, receler des messages subliminaux alors, à moi d'en découvrir !

Quelle gageure, mais bon, cher lectorat, je vais m'y essayer en requérant toutefois et a priori, toute votre indulgence.

Les amuse-gueules.

Dès l'entrée, dans l'antichambre du hall des agapes, nous fûmes canalisés pour être accueillis, d'un côté par un fauconnier sur échasses tenant un rapace, un aigle des Amériques du sud, peut être un aigle tyran ou une harpie huppée et, de l'autre côté par une fauconnière tenant sur son gant un faucon crécerelle ou pèlerin ou hobereau à moins, que ce ne fusse un gerfaut mais comment savoir, il ne réclamait pas !

Dès cet introït, y a-t-il du subliminal ?

Peut-on voir là :

- Qu'une direction, la nôtre par exemple, avec son œil d'aigle (surtout ses moyens informatiques) et sa situation élevée (chez Total, c'est à partir du 40^{ème} étage) toise, surveille le troupeau (pour rester dans le bestiaire) des collaborateurs ?
- Que, malgré les efforts des syndicats et de l'UNSA, force est de constater que les femmes sont mises en position d'infériorité par rapport aux hommes ?
- Que, dans le troupeau, il n'y a ni aigle, ni faucon mais beaucoup d'oiseaux non dominants (les palombes craignent les autours) qui subissent ... heureusement le monde syndical est là ?

Concomitamment à cette présentation statique des rapaces, une artiste, racée, féline, aérienne, grmée en oiseau de paradis nous a offert quelques figures acrobatiques et néanmoins gracieuses sur son trapèze aérien.

Peut-on voir là :

- Que grâce à l'UNSA, la femme s'élève dans la société même si c'est au prix de contorsions et de grands écarts sur la corde raide des négociations entre patronat et syndicat ? [Fêtons quand même les 70 ans du droit de vote des femmes (premier vote des femmes le 29 avril 1945)].
- Que la femme est, et restera, une déesse dominant la plèbe. C'est sexiste ! Alors, disons qu'a minima, l'égalité des sexes doit être chose réelle ?

L'entrée.

Nous voici maintenant, casés dans nos tables, chacun à sa place et le spectacle peut continuer. Les artistes, saltimbanques, bestiaires, proposent alors plusieurs animations, plusieurs défilés d'animaux.

Dans ces défilés, y a-t-il du subliminal ?

Ils guident, en premier lieu, avec de grands osiers (des carabènes, en occitan) et font se promener entre les tables quelques oies et jars.

Peut-on voir là :

- Tous les anciens irréfragables obéissant à la baguette, au patronat ?
- Tout le peuple jacassant, cacardant, criaillant, jargonnant et ayant impérativement besoin de l'UNSA pour être rassemblés et guidés vers le droit chemin, le chemin du progrès ?

Et pour en remettre une couche, défilent des moutons, des brebis, des agneaux ... pas de bélier !

Peut-on voir là :

- Que le peuple des travailleurs et retraités bêle ou blatère toujours pour acquérir ou sauvegarder ce que la coutume appelle des avantages sociaux ?

- Que l'UNSA, à l'image de ses animaux qui s'insinuaient entre toutes les tables, arrive, tranquillement mais avec du travail, de l'obstination, de l'intelligence, du pragmatisme et ses idées progressistes et réformistes à se développer, partout, dans le monde du travail ?

Et pour en terminer, les rapaces volent de fauconniers en fauconnières et vice-versa. Pour ce faire, il est recommandé au troupeau de ne pas bouger, voire de baisser la tête afin que les aigles sans trompeter ni glatir puisse survoler la masse.

Peut-on voir là :

- Que le peuple des travailleurs doit être humble et en état de parfaite subordination vis-à-vis du patronat, de nos directions ?
- Que malgré tout, au SICTAME comme à l'UNSA, quelques irréductibles ont passé outre ces consignes de quasi soumission et nous vîmes passer :
 - le Coordinateur du SICTAME déambuler pour m'inciter à chercher où se cachait le subliminal,
 - l'ancien Trésorier de l'UNSA fier d'être debout et ravi du déroulement de la soirée,
 - le nouveau Trésorier préoccupé de savoir si ces vols de nuit seraient facturés en supplément ?

Retenons qu'il y a des syndicalistes, toujours debout au SICTAME et à l'UNSA, très motivés pour défendre tous les collaborateurs, les adhérents, les sympathisants.

Le plat de résistance.

C'est clair, vu les précautions prises par la sécurité, un événement exceptionnel se prépare : le montreur d'ours et son grizzli (ou grizzly). Belle bête ce nounours marron qui devait accuser au moins 300 kg sur la balance et son 'dompteur', belle bête aussi !

La grosse bête a déambulé librement, sans entrave, guidé par son dresseur dans l'allée centrale.

Impressionnant !!!

Puis, homme et bête se livrent à des roulés-boulés, des roulades, des galipettes, des chevauchements, des « mimi » sur la truffe, tout cela sans que la bête ni ne grogne ni ne gronde ni ne grommelle.

Tout cela pour terminer par une espèce d'écrasement du dresseur disparaissant pratiquement totalement sous la toison blonde, brune du nounours et le clou du spectacle fut un enserrement de la gorge du dompteur entre les crocs puissants de la gueule de la bestiole.

Peut-on voir là :

- Que, malgré le poids écrasant du patronat et des tutelles toujours prêts à étouffer les syndicats, l'UNSA se sort très honorablement de toutes les tentatives d'étouffement et d'égorgement !
- Que le SICTAME, lui aussi, fait face à toutes les tentatives d'étouffement dirigées par la Direction contre lui.

Le dessert.

Pour terminer la soirée, une artiste acrobate est venue (celle du début) nous présenter un numéro d'acrobatie sur soie aérienne fixée au plafond.

En puissance mais, gracieusement, irrésistiblement, en parfaite symbiose avec le ruban, la féline se hisse jusqu'au sommet en surmontant quelques difficultés lors de son ascension pour exécuter une danse aérienne renversante et, en nous arrachant un oh ou des ah de surprise ou d'admiration lorsque elle termine son numéro par une glissade maîtrisée.

Peut-on voir là :

- Que, malgré les difficultés, les embrouilles, les chausse-trappes, l'ascension de l'UNSA est irrésistible ?
- Que l'UNSA est libre mais qu'elle n'oublie pas de revenir vers ses adhérents et sympathisants pour être libres ensemble et les tirer vers le haut ?
- Que l'UNSA montre la seule voie du syndicalisme qui doit être celle de sa progression et du discours réformiste ? Soyons en sûr, sa progression sera récompensée en 2017.

Voilà, chers adhérentes et adhérents, l'exercice que m'a confié notre Coordinateur syndical, Bernard.

J'espère que mon texte n'est pas trop déroutant, en tout cas, il est vrai, au moins sur un point, car il relate à la lettre les exhibitions de la soirée festive.

Sources diverses : Discours de Patrick Pouyanné. Convention dirigeants le 10/12/2014, Lettre du SICTAME-UNSA au Directeur EP du 20/06/2014.

2 - LA VIE DES SECTIONS

2.1 - Section Retraités

Les retraites : RVEA et IG-CREA

par Jean-Claude BRÉGAIL

Conjoint survivant : Réversion IPREA/RVEA, IG-CREA

RVEA

IPREA (rappels) :

Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies mis en place au 01/01/1995 par accord collectif du 28/02/1995 et géré par une institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale nouvellement créée, dénommée «*Institution de Prévoyance pour la Retraite Elf Aquitaine*».

- Révision de l'accord en mars 2002 dans le cadre des travaux d'harmonisation du nouveau groupe. Arrêt des versements de cotisations salariales et patronales au régime IPREA. Plus de nouveaux entrants. Fin de l'acquisition de nouveaux droits IPREA.
- L'accord collectif du 30 septembre 2005 a organisé la liquidation de l'institution IPREA ainsi que le transfert et la poursuite du régime IPREA auprès de CNP Assurances dans le cadre d'un contrat d'assurances relevant de l'article L.441 (branche 26) du code des Assurances.

NB : La CNP Assurances assure aussi la gestion administrative du régime.

RVEA :

Depuis le 1^{er} avril 2014, le régime de retraite complémentaire IPREA est devenu RVEA (*Rente viagère Elf Aquitaine*).

Ce contrat RVEA souscrit par TOTAL SA (contrat n° 1569F) est assuré auprès de CNP Assurances* et régi par le Code des Assurances (branche 20 de l'article R.321-1).

NB : le contrat IPREA (n°7186 L) était déjà géré par CNP Assurances.

1-Décès en activité.

En cas de décès du participant avant la liquidation de sa rente, celle-ci est calculée et versée selon les modalités de l'article 10 de la notice de l'assureur jointe au contrat au de l'assuré.

2-La réversion :

Rente viagère différée.

Au moment de la liquidation de la rente viagère, la rente est réversible ou non, selon les modalités indiquées par le Participant dans sa demande de liquidation de rente.

En cas de décès de l'Allocataire après la liquidation de la rente, cette dernière est reversée à hauteur du pourcentage déterminé par l'Allocataire selon les modalités de la notice jointe au contrat (Joindre obligatoirement CNP Assurances pour savoir que faire selon les termes du contrat signé par l'Allocataire).

La rente viagère immédiate.

La rente viagère immédiate est réversible à hauteur de 60 % pour les Allocataires ayant choisi la réversibilité au moment de leur départ en retraite.

Pour connaître les modalités de réversion, contacter CNP Assurances auprès de qui le contrat a été signé.

*CNP Assurances Service Epargne retraite Entreprise
TSA 66742 95144 Garges Les Gonesse Cedex

IG-CREA

En application de l'article 116 de la loi n°2003-775 du 02 août 2003, du décret n°2007-1897 du 26 décembre 2007, l'Institution de retraite supplémentaire l'IRS Caisse de Retraite Elf Aquitaine est transformée, à effet du 31 décembre 2008, en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS).

L'institution a pour dénomination : Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire CREA ou IG-CREA.

1-Complément de retraite normal.

Le complément de retraite normal est liquidé à 65 ans.

2-Le montant de la réversion normale.

Sous réserve des deux alinéas suivants, il est attribué, à 55 ans au plus tôt :

- au conjoint survivant du bénéficiaire d'un complément de retraite,
- ou au conjoint survivant d'un ancien membre du personnel des Sociétés remplissant les conditions prévues à l'article 3 et n'ayant pas encore fait liquider son complément de retraite, une pension égale à 60 % du complément de retraite calculé conformément à l'article 4.1 du règlement du régime CREA.

3-Les retenues viagères.

C'est un point spécifique, qui n'intéresse que les agents qui sont partis en retraite en bénéficiant de « L'avance CREA » remboursée par eux en « retenues viagères ».

Les retenues viagères opérées sur le complément de retraite, en contrepartie du supplément optionnel de rémunération versé en fin de carrière dans le cadre de certains dispositifs de dispense d'activité, est réversible au bénéfice du conjoint survivant ayant droit, en cas de décès du bénéficiaire du complément de retraite avant l'âge de 65 ans (Point 4.4 du règlement du régime CREA de décembre 2008).

- *Si le décès intervient au-delà de 65 ans il n'y a pas de retenue viagère sur la pension du survivant.*
- *Si le décès intervient avant 65 ans, y-a-t-il retenue viagère sur la pension du survivant ? Et, jusqu'à quand ?*

Nous sommes en 2015, les avances CREA se sont arrêtées vers 95 ou 97. Si le bénéficiaire est parti en retraite à 55 ans en 1995 il a aujourd'hui 75 ans, donc le problème ne se pose théoriquement pas.

Exemple : Calcul d'une réversion CREA au conjoint survivant d'un agent qui avait demandé une avance CREA lors de la liquidation de sa pension.

Pension brute :	1 000€
Remboursement viager de l'avance CREA (jusqu'au décès de l'allocataire)	100€
Pension nette de l'allocataire :	900€

Si l'agent a plus de 65 ans lors de son décès, la pension de réversion au conjoint sera de 60 % de 1 000€ = 600€

NB 1 : L'IG-CREA (Service interne TOTAL) assure la gestion administrative du contrat d'assurance souscrit auprès d'Allianz Vie au titre du Régime CREA.

NB 2 : En cas de décès, une copie de l'acte de décès et une copie intégrale de l'acte de naissance du bénéficiaire de l'allocation CREA doivent impérativement être adressées à l'institution par le notaire de la succession ou tout autre ayant droit à :

IG-CREA, 2 Place Jean Millier, La Défense 6, 92078 Paris la Défense

2.2 – PAU UES AMONT

2.2.1- Délégués du Personnel du 16 avril 2015

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

RAPMI et RAPMI TGI

Autant les RAPMI (version 1er avril 2015) ont été mises en ligne avec beaucoup de célérité dès janvier 2015 alors que certaines modifications n'avaient pas fait l'objet d'une information au CCE, autant la mise à jour des RAPMI TGI (version 1er avril 2015), déjà diffusée auprès des salariés impactés, n'est pas en ligne dans l'intranet E&P.net en ce 1er avril.

Les Délégués du personnel SICTAME-UNSA demandent à la Direction à quelle date elle a l'intention de les mettre en ligne sachant que les Instructions d'Application des filiales font référence à ces deux textes de réglementation.

Réponse :

Les RAPMI TGI en vigueur au 1er avril 2015 sont consultables sur l'intranet.

http://rh.ep.corp.local/RH_en_direct/Administration/international/Mob_Fil_Fr.asp

Absence prolongée

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA souhaitent connaître les formalités de retour pour un salarié parti en longue absence, notamment en ce qui concerne les ressources informatiques, emplacement du bureau, accès au site, entrée avec le badge, etc..

Réponse :

A son retour de longue absence, le salarié doit disposer du matériel nécessaire à l'exercice de sa fonction. Pour cela, le salarié doit informer le plus en amont possible sa hiérarchie et/ou son GC de sa date de retour.

Clic to call

Il semble que l'application « Clic to call » a été tout dernièrement enlevée aux prestataires.

Cela engendre des ambiguïtés de communication dans la mesure où leur nom demeure avec une pastille verte (disponible) notamment dans Lync.

Les Délégués du personnel SICTAME-UNSA souhaitent connaître la raison de cette suppression et si le motif en est une économie financière, quel est le montant de l'économie engendrée.

Réponse :

Cette action s'inscrit dans le cadre de la démarche d'optimisation de nos coûts. L'économie estimée excède 100 000 Euros

Remise arrière Air France :

Un courriel envoyé le 11 mars 2015 à tous les secrétariats par le Service Voyages de l'établissement demande de favoriser Air-France pour certaines destinations car l'accord passé par TOTAL avec cette compagnie permet de bénéficier d'une remise annuelle fonction du volume d'affaires :



« Infos Voyages : Remise arrière Air-France

[Accès au Site Intranet Et Pau - Service Voyages](#)

Notre contrat avec Air France nous permet de bénéficier d'une remise annuelle qui dépend de l'atteinte d'un objectif de part de marché sur chacune des lignes aériennes.

Conjointement avec la DIAG, le Département Voyages pilote ces parts de marché afin d'optimiser le coût global aérien pour TOTAL, déduction faite de cette remise annuelle.

Dans ce but, il a été demandé à l'agence Carlson de prescrire systématiquement Air France durant les prochains mois pour les destinations suivantes :

- **Luanda**
- **Houston**
- **Johannesburg** »

Les Délégués du personnel SICTAME-UNSA s'étonnent d'une telle communication incitant à voyager avec une compagnie non low-cost alors que très récemment, dans sa « Politique voyages », le groupe incite à plutôt privilégier les compagnies low-cost. Tout ceci induit une impression de précipitation avec laquelle les décisions

relatives à la nouvelle politique voyages ont été prises et sans aucune concertation avec les représentants du personnel.

Les Délégués du personnel SICTAME-UNSA demandent à quelles entités du Groupe profitent ces remises. Les montants facturés aux diverses entités correspondent pour l'instant aux prix forts. Y aura-t-il une remise ultérieurement attribuée à ces entités qui permettrait de diminuer leur poste coût voyages et mettrait en valeur le souci d'économie réalisée en particulier par les assistantes ?

Réponse :

Le contrat Air France a débuté avant la nouvelle politique voyages et est renégocié chaque année en juin. Ce contrat nous permet de bénéficier d'une remise annuelle qui dépend du volume de réservations.

C'est pourquoi il est demandé aux salariés de privilégier Air France pour atteindre les objectifs prévus pour certaines destinations.

Reverso (Aide à la traduction)

Le lien Reverso (Aide à la traduction)

<http://freppau-api2g10.main.glb.corp.local:8081/Pratique/Reverso/InfosReverso.mht>

conduit au message suivant :

DURANT PLUSIEURS ANNEES, LA DID A MIS A VOTRE DISPOSITION LE LOGICIEL DE TRADUCTION REVERSO.
DANS LE CADRE DE CULTURE COUTS, LE CONTRAT ENTRE LA DID ET REVERSO A ETE RESILIE.
NOUS NE SOMMES PAS EN MESURE DE VOUS PROPOSER UNE SOLUTION ALTERNATIVE.
POUR DES TRADUCTIONS OFFICIELLES, LA DIRECTION ACHATS GROUPE A SELECTIONNE 9 FOURNISSEURS [ACCESSIBLES VIA CE LIEN.](#)

FOR THE LAST YEARS, YOU HAD BEEN HAVING ACCESS TO REVERSO, AN ONLINE TRANSLATION SOLUTION.
DUE TO COST CULTURE, THE DID DECIDED TO END THE PARTNERSHIP WITH REVERSO. WE CANNOT PROVIDE YOU ANOTHER RELIABLE SOLUTION.
FOR ANY OFFICIAL TRANSLATIONS, YOU CAN CHOOSE ONE OF THE 9 SUPPLIERS SELECTED BY THE PRUCHASING MANAGEMENT, [AVAILABLE HERE](#)

在过去的几年里，您一直可以使用 REVERSO，一种在线翻译解决方案。由于成本文化，DID 决定终止与 REVERSO 的合作。我们无法为您提供任何其他可靠的解决方案。对于任何官方翻译，您可以选择由采购管理选择的 9 个供应商之一，请点击此处。

Aucune alternative n'étant proposée, les salariés peuvent être tentés d'utiliser des traducteurs « en ligne » hors SI TOTAL et où les textes à traduire pourraient être hameçonnés facilement et récupérés par la concurrence ou dans un but malveillant.

Les Délégués du Personnel SICTAME-UNSA demandent quelle est l'économie représentée par la résiliation du contrat « REVERSO » ; en outre, ils demandent si cette économie est plus importante pour le Groupe que de voir captées des données techniques, confidentielles ou patrimoniales par l'utilisation de traducteur en ligne.

Réponse :

La décision de l'arrêt de ce contrat a été prise dans le cadre de la démarche Culture Coûts après analyse, étude et accord de la Direction de la Sureté.

2.3 – UES Marketing et Services

2.3.1 – Délégués du Personnel du 13 avril 2015 à Michelet

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

Application CCNIP

Pour leurs déplacements professionnels, des salariés voyagent en train en 2^{ème} classe, alors que la CCNIP prévoit que les voyages s'effectuent en 1^{ère} classe.

Quelle est la position de la Direction sur ce sujet ?

Réponse :

Pour être précis, il convient de souligner que la CCNIP évoque les « déplacements par chemin de fer » (sic) et réserve l'utilisation de la première classe en journée aux seuls cadres.

Les dispositions applicables au sein de la société en matière de voyages professionnels sont prévues par la note d'administration n° 06/2002, qui précise ainsi la position de la Direction :

« Dès lors que le temps de transport est inférieur à trois heures et que, par ailleurs, le coût du transport en train est inférieur au coût en avion, le déplacement s'effectue par le train.

A l'exception des déplacements ayant pour objet la participation à une formation ou à un séminaire, le transport en train s'effectue en première classe ».

NDLR : *On comprend mal cette exception, concernant la formation ou le séminaire, qui a l'air de considérer ces activités comme de second ordre. Quoi qu'il en soit, cette disposition est en contradiction avec la CCNIP au moins pour les cadres.*

Augmentation de capital 2015

Avec la réinsertion de Totalgaz dans le processus d'Augmentation de Capital 2015, le nombre de souscripteurs a augmenté et de fait la demande d'actions aussi.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- La part de chaque salarié s'en trouve-t-elle modifiée ?
- Si oui, quelle méthode d'écêtement sera appliquée ?

Réponse :

Cet événement n'entraîne pas de modification.

NDLR : *Cette réponse est la bonne ; le plafond de souscription autorisé n'ayant pas été atteint.*

Distribution d'actions DE PERFORMANCE à la DSI

Des salariés de la DSI constatent que dans d'autres directions des actions de performance sont distribuées et ont l'impression qu'il n'en est rien dans leur direction.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Comment se fait la répartition de ces actions de performance au sein des différentes directions ?
- Combien d'actions de performance ont été distribuées à la DSI en 2014 ?
- Quel pourcentage de l'ensemble cela représente-t-il ?
- Combien y-a-t-il eu de bénéficiaires et pour quelle quantité ?

Réponse :

L'attribution de stock-options et d'actions de performance est un outil de reconnaissance, fidélisation et motivation individuelle permettant d'associer le salarié aux performances de l'entreprise et de développer plus encore l'actionnariat salarié. Contrairement à ce que laisse entendre la question posée, des actions de performance ont été distribuées au sein de la DSI.

Cette question relève de la Commission Emploi et Rémunération du CCE MS.

Recouvrement de poste

A l'occasion d'un changement de poste, certains salariés constatent des difficultés pour le recouvrement de leur nouveau poste.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Est-il prévu un recouvrement du poste lors d'un changement et sur quelle durée ?
- A défaut, comment la formation du salarié est-elle assurée sur son nouveau poste ?

Réponse :

En cas de changement de poste, une période de recouvrement peut être prévue. La durée de cette période dépend du type de poste. Il appartient aux hiérarchies, en lien avec les salariés concernés, d'organiser le recouvrement. En cas de difficulté ou de besoin particulier de formation, le salarié concerné peut en faire part à sa hiérarchie, son gestionnaire de carrière ou son correspondant formation.

Changement de poste

Un salarié ayant trouvé un poste a vu sa mutation bloquée par sa hiérarchie en raison de l'absence de remplaçant. Inversement, d'autres salariés voient arriver leur successeur avant même d'avoir trouvé leur nouveau poste et se font pousser vers la sortie.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Le vœu de changement de poste s'effectue lors de l'EIA. La hiérarchie ne peut-elle pas anticiper une telle situation ?
- Bloquer une mutation ne s'oppose-t-il pas au principe mis en avant selon lequel le salarié doit être acteur de sa carrière ?
- Comment améliorer la transition pour le bien de tous ?

Réponse :

Etre acteur de sa carrière implique de savoir faire le point sur ses attentes, ses compétences et son projet professionnel en lien avec sa hiérarchie et son gestionnaire de carrière. La mobilité professionnelle des salariés s'organise par une concertation régulière avec la gestion de carrière et le management, dans une vision moyen et long terme du développement des compétences. Dans la mesure du possible, il est fait en sorte d'anticiper et fluidifier les changements de poste pour qu'ils se déroulent dans les meilleures conditions. La direction est à l'écoute des propositions d'amélioration.

Intervention dans les bureaux

Un salarié a ouvert un bureau à la demande d'un technicien venu effectuer des mesures, sans toutefois préciser leur nature exacte.

Il a demandé quels étaient les résultats et a eu pour réponse qu'ils seraient analysés plus tard. Il a donc été très intrigué par cette démarche.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Quelles sont ces analyses effectuées dans les bureaux ?
- Quels en sont les résultats et à qui sont-ils destinés ?
- Les salariés concernés par ces visites ne devraient-ils pas être informés ?
- Comment sont choisis les bureaux ? Sont-ils tous concernés à terme ?

Réponse :

Les interventions de ce type se font généralement suite à une demande formulée au « 16 » sur la climatisation et consistent en un contrôle de température et du débit de soufflage. Les résultats sont destinés à l'équipe maintenance. Etant à l'origine des demandes, les salariés hébergés sont informés de l'intervention.

Un autre type d'analyse a lieu également deux fois par an pour contrôler la qualité de l'air. Ces mesures sont opérées sur quelques uns des locaux référencés comme « témoins ». S'il s'agit de bureaux, les occupants sont informés. Les résultats sont analysés par l'équipe maintenance et communiqués au service médical.

Observatoire du changement et anonymat ?

Des salariés de la DSI sont amenés à répondre régulièrement à un questionnaire appelé « Observatoire du changement ». Il est indiqué que ce sondage est anonyme. Or l'anonymat ne semble pas garanti car chaque personne reçoit une URL avec un identifiant unique pour y répondre. Les salariés sont donc mal à l'aise devant cette situation.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Dans quel cadre s'inscrit cette démarche ?
- Comment garantir l'anonymat vu les réserves évoquées plus haut ?
- Ne faut-il pas changer le système pour obtenir un anonymat réel ?

Réponse :

L'adaptation de l'organisation de la Direction des Systèmes d'Information du M&S pour mieux répondre aux enjeux de la Branche a été présentée devant les instances représentatives du personnel compétentes en septembre dernier. Un « Observatoire du changement » a été mis en œuvre afin de mesurer les effets, au fil du temps, de cette adaptation, tant d'un point de vue métier, que d'un point de vue interne. Le questionnaire s'inscrit

dans le cadre de l'analyse interne. Ses résultats statistiques sont présentés aux collaborateurs tous les mois, et les mesures adéquates sont prises pour traiter les préoccupations qui en ressortent.

L'outil utilisé pour émettre ce questionnaire est la plateforme « efm.me » : elle n'est ni développée, ni hébergée par Total. L'éditeur en est la société Interview. Chaque questionnaire permet, au sein du logiciel, d'anonymiser les réponses. Seul le département d'appartenance est demandé au collaborateur, qui est libre de répondre ou non, et n'est pas identifié. La Direction est ouverte à toute suggestion sur le sujet.

Heures supplémentaires et horaires individualisés

Des salariés sont amenés à effectuer ponctuellement des heures supplémentaires qui ne sont pas toujours résorbées dans le compteur mensuel. Ils perdent de ce fait des heures, qui ne sont ni récupérées ni indemnisées.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Quels sont les principes qui encadrent les heures supplémentaires pour le personnel ayant opté pour les horaires individualisés ?
- Le compteur horaire, qui peut enregistrer jusqu'à plus ou moins 10 heures, est-il prévu pour absorber les heures supplémentaires nécessitées par un surcroît de travail ?
- Comment obtenir le paiement des heures perdues au-delà des 10 heures enregistrées dans le compteur horaire ?

Réponse :

Les heures supplémentaires de travail ne sont effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie, en supplément du temps contractuellement dû. La hiérarchie est seule juge de l'opportunité de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le protocole d'accord sur les horaires de travail pour le personnel de l'établissement Michelet signé le 20 mai 2011 précise le traitement du solde de l'horaire flexible : « *Le salarié a droit à une différence positive ou négative de 10 heures, entre le temps de travail réellement accompli et le temps de travail contractuellement dû au cours de la période de référence mensuelle. Cette différence appelée « solde de temps flexible » est reportée sur la période suivante jusqu'à concurrence de 10 heures. La partie d'un solde négatif de temps flexible excédant les 10 heures entraîne l'application de la réglementation habituelle concernant les absences. La partie d'un solde positif de temps flexible excédant les 10 heures n'est pas prise en considération (sauf heures supplémentaires)* ». Par conséquent, les heures supplémentaires régulièrement effectuées à la demande de la hiérarchie sont payées comme telles. En toute hypothèse, les correspondants du personnel peuvent être sollicités et, en cas de difficulté dans l'accomplissement de ses tâches, le salarié doit en premier lieu échanger avec sa hiérarchie pour y remédier.

Mode d'acquisition des congés payés en temps partiel

Un salarié passé à temps partiel s'étonne de ne pas acquérir le nombre de jours de congés payés correspondant au prorata de son temps de travail. En effet, alors que son temps de travail est de 82 % d'un temps plein, son droit à congé n'est que de 21 jours au lieu de 25 jours, qui correspondent pourtant au prorata temporis des 30 jours acquis par an.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Comment cette différence de calcul s'explique-t-elle ?
- S'agit-il d'un régime dérogatoire par rapport au principe d'acquisition de 30 jours par an, soit 2,5 jours par mois travaillé ?

Réponse :

Conformément à l'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005, « le personnel à temps partiel acquiert les congés payés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le personnel à temps complet ». Par ailleurs, « l'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence du personnel à temps partiel supérieure à celle du personnel à temps complet, ceci proportionnellement à la durée de travail à temps partiel ».

Le droit à congé payé étant fonction de la durée du travail du salarié à temps partiel, il est procédé à un prorata. A titre d'exemple, un cadre travaillant 4 jours par semaine bénéficie de 24 jours de congés payés par an. Les correspondants du personnel sont les interlocuteurs les plus adéquats pour répondre aux questions individuelles quant au nombre de jours de congés dans le cadre d'un temps partiel.

Covoiturage

Des salariés intéressés par la possibilité de recourir au covoiturage s'interrogent sur les lieux de consultation des offres et des demandes.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

- Y a-t-il un lieu de consultation dédié ?

Réponse :

Les informations disponibles sur le co-voiturage sont disponibles sur l'Intranet Siège du Map.

http://drh.corp.local/publish/templates/covoiturage.asp?rub_ident=3166&mode=home&cont_ident=7326

2.3.2 - Délégués du Personnel du 21 avril 2015 à Spazio

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

Absence 6 mois

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Est-il normal que suite à l'absence pour congé sabbatique d'un salarié, son travail soit dispatché sur ses collègues déjà tous très occupés ?

La législation ne prévoit-elle pas un remplacement par un intérimaire dans ce cas ?

Un salarié peut-il refuser ce surcroît de travail imprévu ?

Réponse :

Il est opportun que la répartition des tâches dans une équipe soit réexaminée périodiquement à l'apparition de divers événements (présences/absences, échéances à tenir, nouveaux dossiers...etc.).

La législation prévoit des motifs de recours à l'intérim mais l'employeur, responsable de l'organisation du travail, reste décideur de son utilisation ou pas.

Le salarié est réputé effectuer les tâches en lien avec son contrat de travail et sa fonction et respecter les directives de sa hiérarchie. En cas de difficultés pour les réaliser, il doit échanger avec sa hiérarchie afin de trouver des solutions.

D'une manière générale, par rapport à la question concernant un salarié absent dans une équipe, il convient de voir au cas par cas suivant les circonstances.

A réception de précisions sur le problème exposé, la direction reste disponible pour étudier la situation.

Participation des salariés à l'AG des actionnaires de Total

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Suite à la distribution d'actions gratuites à l'ensemble des salariés en 2010 :

Comment les salariés peuvent-ils participer, au titre de ces actions, à l'AG des actionnaires de TOTAL à titre individuel ?

Des demandes faites récemment à AMUNDI et à CACEIS n'ont pas abouti.

Réponse :

Tous les salariés ne sont pas concernés.

Dans le cadre du plan mondial d'attribution gratuite d'actions TOTAL approuvé par le Conseil d'administration de TOTAL S.A. le 21 mai 2010, les salariés sous contrat français sont propriétaires de leurs actions depuis le 1er juillet 2012.

Ces salariés ont opté pour le versement des 25 actions :

1) soit dans le FCPE Total Actionnariat France (détention de 25 parts de FCPE, bénéfice du régime fiscal avantageux de l'épargne salariale, frais de gestion et de tenue de compte pris en charge par l'entreprise, obligation de conserver les actions pendant 5 ans soit jusqu'au 30 juin 2017)

2) soit sur un compte titre individuel au porteur chez AMUNDI (dividendes versées et fiscalisées, imposition sur les plus-values, frais de cession des actions à la charge du salarié, obligation de conserver les actions pendant 2 ans soit jusqu'au 30 juin 2014)

Dans le 1er cas, c'est le FCPE qui représente les salariés à l'assemblée générale des actionnaires et qui exerce les droits de vote.

Dans le 2e cas les salariés sont actionnaires « au porteur ». Pour participer et voter à l'assemblée générale des actionnaires, ils doivent en faire la demande à AMUNDI qui leur fera parvenir une carte d'admission.

Les convocations à l'Assemblée Générale des Actionnaires, qui est programmée au 29 mai 2015, seront envoyées à partir du 4 mai. A compter de cette date, AMUNDI doit être en mesure de pouvoir traiter les demandes.

Ainsi, les salariés concernés (2e cas) dont la demande n'aurait pas abouti sont invités à re-contacter AMUNDI à partir du 4 mai 2015.

Augmentation de capital 2015

Certains salariés éligibles au processus d'Augmentation de Capital 2015 n'ont pas été informés de celui-ci : notamment certains salariés en CDD et certains retraités.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

A quelle fréquence les coordonnées des retraités sont-elles mises à jour dans les fichiers de la DRH ?

Comment ont été traités les retours "NPAI" (N'habite Pas à l'Adresse Indiquée ?). Une recherche a-t-elle été effectuée ?

Est-il possible d'identifier ces personnes oubliées afin de les inclure dans le processus et leur permettre de souscrire ?

Réponse :

Il faut avant tout s'assurer que les cas évoqués avaient le droit de souscrire à cette opération augmentation de capital 2015, notamment que les CDD avaient 3 mois de présence à l'ouverture de la période de rétractation souscription et que les retraités détenaient encore des avoirs dans le PEG-A.

Pour les CDD, comme pour les CDI, les bases de données sont constituées par les sociétés employeurs sur la base des critères prévus dans l'opération augmentation de capital.

Pour les retraités, AMUNDI fournit la liste et les coordonnées de ceux qui ont toujours des avoirs dans le PEG-A. Un courrier leur a été envoyé. Il appartient à ces personnes de mettre à jour leurs coordonnées chez AMUNDI.

A ce jour un seul NPAI a été reçu. Le suivi et la recherche des NPAI incombent au teneur de comptes dans le cadre d'un processus au long cours.

RESI

Les salariés connaîtront ce mois-ci les MSI éventuellement obtenues. En cas d'insatisfaction, la procédure de réexamen de situation (RESI) permet aux salariés d'exercer un recours au-delà de leur hiérarchie directe pour obtenir une augmentation et/ou une promotion qu'ils estiment légitime compte tenu de leur historique de carrière et d'évènements salariaux.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Quelles sont les conditions pour pouvoir exercer ce recours ?

Le formulaire est difficile à trouver sur l'intranet, serait-il possible de le trouver en effectuant une recherche sur le mot-clé RESI ?

Généralement les hiérarchies informent leurs subordonnés au cours du mois d'avril en cas de mesure individuelle, mais ne font rien s'il n'y en a pas, ce qui laisse les intéressés dans l'incertitude jusqu'à la réception de leur bulletin de salaire. Pourquoi ne pas informer tout le monde en même temps, bénéficiaires et non bénéficiaires d'une augmentation individuelle, d'un bonus ou d'une promotion ?

Réponse :

Chaque salarié peut demander le ré-examen de sa situation salariale individuelle s'il estime que tous les éléments favorables n'ont pas été pris en compte tant en matière d'augmentation que de promotion lors des mesures intervenues au 1er janvier 2015.

Comme chaque année, le document support de cette demande de RESI doit être complètement rempli, argumenté et signé par le salarié.

Le mot clé RESI n'est pas opérant, mais le formulaire de demande de réexamen de situation est d'ores et déjà disponible sur l'Intranet RH du Marketing & Services dans la rubrique Outils RH /Formulaires RH.

Le salarié le transmet à sa hiérarchie N+2 pour la suite du processus qui, en tout état de cause, fixe au 31 mai 2015 la date limite de réception du formulaire par la Direction des Ressources Humaines du M&S, dernière étape du circuit de demande.

Chaque hiérarchie a la responsabilité du management de son équipe. Si un collaborateur s'interroge sur son éventuel montant de MSI (Mesure Salariale Individuelle), il peut poser la question à sa hiérarchie. D'un point de vue managérial, il est préférable d'informer chacun des membres de l'équipe qu'il ait obtenu ou non une MSI.

Points téléphoniques

Avec le regroupement des salariés dans des bureaux collectifs, on rencontre de plus en plus de salariés téléphonant dans les couloirs, les locaux imprimantes ou autres.

Les Élus SICTAME-UNSA demandent à la Direction :

Ne serait-il pas judicieux de mettre en place des « points phone » adaptés à différents endroits des bâtiments pour permettre à la fois la tranquillité dans les bureaux et la confidentialité des échanges téléphoniques ?

Réponse :

A ce jour, un tel projet n'est pas prévu. Le bâtiment offre différentes possibilités (Spazium, Spaz'office, halls, espaces café/boissons...) pour permettre, si le besoin s'en fait sentir, à un salarié de s'isoler le temps d'un appel privé.

3 - Élections CPC Elf EP du 16 avril 2015

par Benoît CLERGEAT

Les deux Commissions Paritaires de Conciliations (CPC) Elf-EP (OETAM et Cadres et Ingénieurs) ont été renouvelées le 16 avril dernier.

A RETENIR :

- Ces élections concernaient **527 'agents'** (736 en 2012) au statut du Mineur, **soit 6.4 % des effectifs** (Total SA + Elf-EF) qui ont participé aux dernières élections CE-DP, de 2013 (10 % en 2012 par rapport aux effectifs UES A/H de 2010).
- **SICTAME, CFTC et CGT** présentaient des listes pour les 2 CPC : SICTAME et CGT, des listes complètes, CFTC, des listes avec un seul candidat dans les 2 CPC.
- **CFDT et FO** ne présentaient une liste que chez les OETAM. **CFE-CGC** était absente de ces élections.
- La **participation**, qui est toujours **très supérieure aux élections CPC** par rapport à celle des élections CE-DP, est en légère baisse par rapport aux CPC de 2012 et se situe à **61,5 % au total** (65,1 % chez les cadres et 60,1 % chez les OETAM). Pour rappel au 1^{er} tour CE de 2013, la participation n'était que de **37,6 %** !
- **En terme de résultats :**
 - **En % des voix :** 2 OS continuent de progresser dans les 2 CPC : le **SICTAME** et la **CGT**, CFTC progresse légèrement, tandis que CFDT et FO continuent de régresser (**CFE-CGC absente**).
 - **En sièges :**
 - c'est le statu quo pour la **CPC Cadres à 2 voix près** !
 - et la **CGT récupère un 4^{ème} siège aux dépens de la CFDT en CPC OETAM**
- **Commission OETAM : 6 sièges**
 - 1 élu SICTAME :
Titulaire : Gisèle BARDYN, Suppléant : Philippe DJURY
 - 4 (3+1) élus CGT
 - 1 élu FO
- **Commission INGENIEURS et CADRES : 5 sièges**
 - 3 élus SICTAME :
Titulaire : Jean MAGENDIE, Suppléante : Christine DUVAL
Titulaire : Pierre SAMIER, Suppléant : Benoît CLERGEAT
Titulaire : Jean-Louis LATAPIE, Suppléant : Philippe COUSSON
 - 2 élus CGT

4 - Comité Central d'Entreprise UES Amont Holding Total du 8 avril 2015

Lors de cette réunion, les élus du CCE ont pris connaissance des réponses apportées par le Conseil d'administration de Total aux observations qu'ils lui avaient adressées, après avoir été informés des **orientations stratégiques de l'entreprise**.

Utilisant la possibilité offerte par la loi, **les élus ont décidé d'apporter une réponse au Conseil d'administration** et ont adopté le **texte suivant** par 9 voix pour (dont celles des élus SICTAME-UNSA) et 4 abstentions :

« Le CCE de TOTAL Amont prend note des réponses faites par le conseil d'administration de Total relatives à certaines des propositions du CCE dans le cadre de la procédure de consultation sur les Orientations Stratégiques. Le CCE regrette que certaines propositions n'aient pas fait l'objet d'une réponse et que les éléments communiqués concernant les propositions retenues pour une réponse du Conseil soient très imprécis et non argumentés notamment sur les points suivants :

- **Rôle des IRP dans l'application de la Directive européenne**

Le CCE prend note de la volonté de la direction d'intégrer les « dispositions législatives, réglementaires et administratives pour se conformer à la Directive européenne dans l'organisation et le référentiel du Groupe ». Toutefois, les élus rappellent qu'ils entendent jouer un rôle sur ce point et attendent des consultations concrètes à ce sujet.

- **BDES**

Le CCE rappelle sa volonté de compléter la BDES d'indicateurs supplémentaires pertinents en matière de sécurité et souhaite que la Direction Générale ne se contente pas d'en examiner l'opportunité mais instaure un échange sur des propositions concrètes avec les élus.

Par ailleurs, les élus prennent note de la volonté de la Direction Générale de s'assurer « des conditions de rémunérations et de travail » de l'ensemble des salariés du groupe et de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et demandent la mise en place d'indicateurs concrets dans la BDES permettant de suivre cette volonté.

- **Cours du Brent**

Les élus rappellent que la construction de la stratégie de Total sur un cours du Brent à 100 \$ apparaît hypothétique et regrettent que la Direction de l'entreprise ne semble pas avoir prévu de scénarii alternatifs.

- **Affectation du cash flow**

Enfin les élus prennent note que les salariés du groupe Total ne seront pas bénéficiaires de l'augmentation du cash-flow prévue sur les prochaines années et réitèrent leurs propositions de destiner partiellement cette augmentation à :

- ✓ l'amélioration des conditions de travail des salariés de droit français comme de droit local ;
- ✓ l'augmentation de l'emploi et des rémunérations en lien avec les perspectives de hausse de la production

- **L'investissement dans les énergies nouvelles**

- **Réduction des Opex et traitement des prestataires**

Le CCE s'interroge sur le sens de la phrase « Des réflexions sont toutefois en cours en vue d'optimiser notre recours à la prestation de services. » Les élus rappellent leur attachement aux conditions appliquées aux sous-traitants afin de leur permettre de rémunérer leurs salariés et d'investir. La réinternalisation des tâches prônée pour réduire la sous-traitance se fait sans intégrer le personnel prestataire en charge, ce qui ne peut fonctionner.

Par ailleurs, aucune précision n'a été apportée sur l'application concrète du plan de réduction des Opex ce qui ne rassure pas les élus sur l'impact de ce plan en termes de conditions de travail et de Sécurité.

- **Diminution des Capex**

Le CCE note que la direction de l'entreprise considère que la demande future de pétrole « nécessitera des investissements colossaux » ce qui apparaît en contradiction avec la politique de réduction des Capex mise en œuvre par Total pour les prochaines années. Les élus s'interrogent sur le bien-fondé de la stratégie de rente prévue par le groupe.

En addition, les élus attendent des réponses claires et argumentées, affirmatives ou négatives, aux propositions suivantes :

- **Le CCE avait proposé que les investissements (CAPEX) soient maintenus à un niveau élevé de façon à préserver la production de demain.**
- **Le CCE avait proposé que la politique de répartition de cash-flow opérationnel ne soit pas intégralement orientée vers l'actionnaire.**
- **Le CCE avait proposé une politique de diversification suffisante.**

En conclusion le CCE rappelle que la loi prévoit de la part de la direction une réponse argumentée aux orientations alternatives.

La réponse produite ne s'inscrit pas dans ce cadre et les élus restent en attente de réponses concrètes à toutes les questions posées et des clarifications additionnelles sur les réponses données. »

Par ailleurs les élus du CCE ont été informés par la direction des points suivants concernant les règles applicables au personnel expatrié, sur lesquels il leur était demandé de donner leur avis :

- Mise en place des RAPMI Zone Europe
- Suppression du prêt compensé voiture
- ICV application de celle de la ville d'affectation
- Mise en conformité des RAPMI avec la politique Voyages Groupe
- Présentation des nouveaux délais de route

Après en avoir débattu, **les élus ont adopté à l'unanimité** (13 voix pour) la **résolution suivante** qui ouvre la voie à la réalisation d'**expertises** sur les points ci-dessus et donne au CCE des **possibilités d'actions** :

« Dans l'état actuel des informations fournies par la Direction, les élus ne sont pas en mesure de donner un avis concernant les sujets traités dans ce point à l'ordre du jour.

En conséquence, les élus du CCE donnent mandat au Secrétaire du CCE ou à tout autre élu du CCE pour demander des expertises concernant les sujets traités dans ce point 3 de l'ordre du jour et en particulier :

- Une expertise juridique portant sur la légalité des modifications proposées par la Direction concernant les RAPMI et en particulier sur l'existence possible de discrimination entre les salariés assujettis aux RAPMI TOTAL S.A. et les salariés assujettis aux RAPMI TGI ;
- Une expertise portant sur les conditions de sécurité personnelle et routière dans les pays d'expatriation et la possible prise de risques sérieux pour ceux des salariés n'ayant pas les moyens financiers d'acheter un véhicule adapté aux conditions de sécurité locales ;
- Une expertise, tenant compte du cadre prévu par le projet de politique voyages, portant sur le caractère réaliste des délais de route décrétés par la Direction et sur la pertinence du découpage en plusieurs tronçons d'un voyage pour apprécier les délais de route ;
- Une expertise portant sur la pertinence des ICV par ville décrétées par la Direction et de la méthodologie de calcul utilisée.

Les élus du CCE attendent toujours que la Direction soumette à l'avis du CCE le projet de nouvelle politique voyages groupe et demandent à la Direction le respect strict de la Résolution du CCE adoptée le 2 décembre 2014 et des engagements pris lors de cette réunion. Ce n'est qu'après remise de l'avis du CCE sur le projet de nouvelle politique voyages groupe et l'éventuelle décision de la direction d'appliquer son projet que les conditions seront réunies pour demander au CCE qu'il donne un avis concernant la Mise en conformité des RAPMI avec cette politique de voyages. En effet, l'application actuelle de cette politique de voyages ne peut être considérée comme légale dans l'entreprise, puisque n'ayant pas reçu l'avis du CCE.

Dans l'hypothèse où la Direction mettrait en application les propositions contenues dans le point 3 de l'ordre du jour sans avoir recueilli l'avis du CCE, les élus donnent mandat au Secrétaire ou à tout autre élu du CCE pour ester en justice, avec le conseil juridique de leur choix, et demander la suspension et/ou non-application des propositions projetées aux salariés, ainsi que pour demander la suspension et/ou non application de la Politique Voyages Groupe aux salariés tant que ces projets n'auront pas recueilli l'avis des élus du CCE. »

5 - Négociation Intéressement et Participation au périmètre du SSC (Socle Social Commun)

Nous vous avons déjà informé de la renégociation des accords Intéressement et Participation au périmètre du Socle Social Commun, qui concerne les 3 UES : Amont/Holding, Marketing & Services, Raffinage et Pétrochimie (voir à ce sujet, les Cahiers d'avril, pages 22 à 26 et 33 à 34).

Les adhérents du SICTAME-UNSA concernés par cette négociation ont été informés et consultés et se sont prononcés pour une non signature de l'accord proposé.

Vous trouverez ci-après une analyse sur la débâcle éthique et intellectuelle que révèle cette négociation :

Le 10 avril 2015 s'est terminée la « négociation » sur l'intéressement et la participation, avec la proposition finale suivante de la Direction : l'intéressement sera fonction du ROE (maximum 5 %), du RNA (maximum 4 %) et du TRIR + nombre de décès (maximum 2 %), soit au total un maximum de 11 % qui n'est qu'un trompe l'œil puisque inatteignable avec les formules utilisées¹.

Le ROE et la comparaison du RNA avec l'évolution du RNA des autres majors ne sont pas, à notre avis, les meilleurs critères pour évaluer la performance économique d'une entreprise comme la nôtre. Et encore moins appropriés pour établir un intéressement /participation ...

Le ROE est fortement influencé par les investissements colossaux décidés, par exemple, pour avoir des barils SEC sur le long terme. Si le ROE a été si élevé au début des années 2000, c'est d'abord en raison du faible niveau d'investissements de l'époque. De plus, les investissements passés étaient largement amortis et le prix du Brent évoluait au delà de toute espérance.

Si le ROE baisse à présent, c'est d'abord en raison des records d'investissements de ces dernières années non encore amortis et non encore productifs Et de plus, le Brent baisse fortement ! La performance des salariés n'a que peu d'impact sur ces formules mathématiques.

Concernant le RNA (résultat net ajusté), qu'il s'agit de comparer à celui des autres majors en évolution triennale, le « périmètre » considéré devrait être constant. Or, le RNA des compagnies pétrolières change constamment pour des raisons qui n'ont rien à voir avec leurs performances. Par exemple, si Total vend TIGF, Bostik, Totalgaz ou d'autres actifs importants, le RNA baisse d'une année sur l'autre ... il en va de même pour les autres compagnies pétrolières. Si Shell, Exxon ou Chevron achètent des actifs, leur RNA montera mécaniquement. La Direction nous indique en réunion CCE, le 5 mai, qu'il sera tenu compte des variations de périmètre ; mais l'on voit bien la complexité d'une telle opération dont on peut douter qu'elle soit véritablement faisable. (On ne peut donc pas pertinemment comparer l'évolution annuelle et encore moins tri-annuelle du RNA de sociétés dont l'une ne vend rien et l'autre vend des actifs régulièrement comme la nôtre. Pourquoi les salariés de Total S.A. devraient avoir moins de participation parce que Exxon a acheté l'actif X ou Y ou parce que Total a vendu les actifs Z ou Q ? Ce critère nous paraît simplement aléatoire).

Concernant le TRIR, le SICTAME s'est toujours opposé à un Intéressement/Participation qui le prendrait en compte, parce que les incitations financières liées au TRIR mettent en péril la sécurité des personnes et des installations. (Voir nos précédents tracts sur le sujet).

En revanche, nous ne sommes pas opposés à prendre en compte certains indicateurs de sécurité, et pour ce faire nous avons proposé d'appliquer les indicateurs de la Recommandation 754 de l'API au lieu et place du TRIR.

Suite à un questionnement effectué auprès des salariés concernant l'Intéressement et Participation, il apparaît que plus de 90 % des répondants sont « favorables » ou « plutôt favorables » à notre proposition d'intégrer le dividende plutôt que le ROE et le RNA pour le calcul de l'intéressement.

Encore plus significatif, il apparaît qu'une majorité des répondants (75 %) serait prête à accepter une réduction d'Intéressement / Participation suite à la dégradation des résultats financiers du Groupe ... alors que **dans le cas où le dividende est maintenu ou augmenté, ils ne sont plus que 11 % à accepter une réduction de leur Intéressement / Participation.**

Une réflexion éthique et intellectuelle est nécessaire : les salariés ne sont pas dupes et comprennent bien que, dans un environnement de prix de pétrole autour de 50 ou 60 dollars/baril, il faut faire des sacrifices ... ils n'acceptent pourtant pas d'être les seuls à faire ces sacrifices, si dans le même temps les actionnaires retirent des dividendes qui ne sont plus en rapport avec les résultats et détruisent le capital de l'entreprise ; tout ceci au

¹ Donc, penser avoir gagné quelque chose en obtenant que l'enveloppe soit la même qu'auparavant à 11 % n'est qu'un trompe l'œil, car les conditions posées par la Direction son inatteignables.

nom d'un principe de régularité des dividendes, déconnecté des cycles de l'industrie pétrolière et de la réalité financière de l'entreprise.

Rogner le contrat social des salariés rapporte beaucoup moins qu'on ne peut l'imaginer. En effet, il faut tenir compte de la facturation des coûts du personnel à nos partenaires et de l'incidence de la fiscalité ; tant et si bien qu'un dollar ou un euro « gratté » sur le dos du personnel ne produit que 25 centimes de cash disponible pour les actionnaires. Faut-il réduire les rémunérations et contreparties sociales du personnel pour continuer à servir les actionnaires ? Si le Groupe économise 100 millions d'euros sur le dos des salariés, l'impact net sera de l'ordre de 25 million d'euros ... soit l'équivalent d'un centime de dividende annuel. Est-ce vraiment le meilleur moyen pour motiver le personnel que de faire fondre l'Intéressement/Participation, tout en augmentant le dividende (+ 6 centimes d'euro en 2004, soit l'équivalent de 150 million d'euros) ?

Telle n'est pas notre conception du partage des fruits de l'entreprise. Les salariés, d'une part, les actionnaires et dirigeants d'autre part doivent former une association et une communauté d'intérêts qui doit être régie par autre chose que le « toujours moins » pour les premiers et « toujours plus » pour les derniers. Un juste partage et une équité de traitement doivent être de règle et trouver leur expression dans l'I/P.

Voilà les défis éthiques et intellectuels auxquels nos managers sont confrontés. Notre travail en tant qu'organisation syndicale, c'est d'aider à ce que ces défis soient bien appréhendés et traités, pour le bien des salariés mais aussi et surtout pour préserver la compétitivité et le devenir à long terme de notre entreprise.

6 - Spécial Expatriation

Un exemple des effets toxiques de 4 C&D : la Direction a osé abaisser la MG de Lagos (Nigeria)

Le SICTAME a largement dénoncé les effets pervers de la politique de réduction de coûts, initiée par la direction, qui consiste à viser préférentiellement le personnel et son contrat social et interdit de poser la question du coût du capital (« pas touche au dividende ! »).

Le personnel expatrié est particulièrement visé par toute une batterie de mesures que le SICTAME dénonce (voir par exemple, ci-avant, les points abordés lors du CCE UES A/H du 8 avril).

A titre d'illustration de l'absurdité de certaines de ces mesures, **nous traitons ci-après de la réduction de la MG (majoration géographique) que la direction a osé appliquer aux expatriés à Lagos**, considérant ainsi que les conditions d'expatriation y sont normales. Chacun appréciera

Contre toute évidence de dégradation de la sécurité à Lagos (Nigeria) depuis des mois, de pression psychologique exercée au quotidien sur les expatriés et leur famille, d'exercice de la vie professionnelle en marge des lois nigérianes (visas inadaptés ne permettant pas d'être résident au Nigeria), la Direction a maintenu la dégradation de la Majoration Géographique de Lagos de 0,7 (pays difficile) à 0,65 (pays « normal »), dégradation décidée et annoncée par avance le 14 octobre 2014, pour application au 1er janvier 2015 puis repoussée au 1er avril.

Ainsi, 6 mois après l'avoir annoncée, sans se préoccuper d'enlèvement ou d'assassinat à proximité de Lagos, des 8 pages de consignes de sécurité hebdomadaires à l'attention des expatriés, des retours d'expérience « sécurité » d'incidents graves ayant eu lieu dans la ville, de la pression psychologique exercée au quotidien notamment lors des 12 jours de grève déclenchés par le tout puissant et très anti-expatriés, syndicat PENGASAN, la Direction a maintenu la très irréaliste baisse de la MG Lagos.

Jean-Michel Prigent, président de la Commission Expatriation s'adresse le 8 avril 2015 à la Direction dans le courriel reproduit ci-dessous :

« Madame le Directeur des Relations Sociales et de l'Administration,

La diffusion de la liste des Majorations Géographiques aux membres de la Commission Expatriation confirme, sans exception, les modifications des Majorations Géographiques annoncées il y a 6 mois lors de la Commission Expatriation du 14 octobre

2014. En particulier, celle de Lagos au Nigeria qui passe de 0,70 (pays dit « difficile » selon les critères TOTAL) à 0,65 (pays « normal »).

Ceci prouve, s'il en était besoin, que cette baisse se ferait quoi qu'il arrive, quelle que soit la méthode de cotation utilisée par le Département Mobilité Internationale (grille multicritères ou critère CPT) et, beaucoup plus préoccupant pour ceux – Commission Expatriation et CCE UES Amont- auxquels vous avez présenté la cotation nouvelle « CPT », en dépit de tous les événements graves, crime et enlèvement, multiples consignes de sécurité adressées aux expatriés ou exercice d'évacuation imposé aux expatriés et à leur famille, etc. ayant eu lieu depuis l'annonce programmée de cette baisse de MG Lagos, le 14 octobre dernier. Cette baisse maintenue à 1,65 confirme en tout cas, l'absence de « réactivité » et l'inadéquation du critère CPT pour la cotation des MG.

Cette confirmation de baisse de la MG de Lagos montre l'absence totale de considération et le peu de cas que vous faites des messages que j'ai pu vous envoyer depuis plusieurs mois rapportant les événements contribuant à une aggravation de l'insécurité dans cette ville ou plus récemment, à l'accentuation de la pression psychologique quotidienne s'exerçant sur les expatriés avec leur expulsion de leur bureau par leurs collègues nigériens et leur maintien chez eux à travailler en mode dégradé pendant les 12 jours qu'a duré la grève déclenchée par le brutal et ouvertement anti-expatriés syndicat nigérian PENGASAN.

Entériner cette baisse prévue bien à l'avance, sans véritables éléments tangibles, confirme que vous n'accordez, comme le Département Mobilité Internationale, aucune attention aux échanges ayant lieu au sein de la Commission Expatriation, notamment lors du point VI de l'ordre du jour « Situation au Nigéria – prise en compte par le critère CPT et effets sur les MG Nigéria » de la réunion extraordinaire du 18 mars dernier.

Il eut été préférable et honnête de dire, dès le 14 octobre 2014, que la MG de Lagos baisserait quoi qu'il arrive de 0,7 à 0,65 uniquement pour la raison « tarte à la crème » de recherche d'une meilleure maîtrise des coûts liés à l'expatriation ; malheureusement, une fois de plus, une maîtrise de coûts réalisée sur les dos des expatriés.

Cordialement. »

7 - Résultat de la réduction des coûts ou d'une prise de conscience éthique ? :

Total cesse ses pubs dans 'certaines' revues syndicales et aussi congrès syndicaux !

Pendant des années, Total a diffusé de la publicité dans certaines revues syndicales périodiques (pas celles du SICTAME ou de l'UNSA, ne vous inquiétez pas !).

C'est ainsi par exemple, que l'on trouvait chaque mois, une ou 2 pages de publicité Total dans la revue « Encadrement Magazine » de la CFE-CCE ou dans le magazine de la Fédération Chimie Energie de la CFDT.

La diffusion de ces revues syndicales étant presque confidentielle -essentiellement aux quelques milliers d'adhérents de l'organisation syndicale, on se demande pourquoi le groupe faisait ce choix, d'une exposition médiatique limitée à très faible portée.

En outre, Total était, à notre connaissance, le seul groupe du CAC 40 et le seul groupe industriel à « faire sa pub » dans des revues syndicales ; habituellement, seules les mutuelles de santé ou d'assurance diffusent dans ces revues syndicales à diffusion limitée.

Aux petits encarts publicitaires de bas de page, comme ceux préférés par le plombier ou le restaurant « du coin » dans les publications confidentielles, Total préférait une page entière ou une double page centrale intérieure, allant même ces dernières années jusqu'à exposer ses publicités en « quatrième de couverture » (voir exemples ci-dessous).



Parallèlement à ces publicités diffusées dans des revues syndicales à tirage (très) limité, Total s'invitait aussi (moyennant finances), avec des stands vides aux congrès de ces organisations syndicales.

Quelle retombée(s) commerciales pouvait bien attendre le Groupe de telle(s) participation(s) ?

Nous avons souvent dénoncé de telles pratiques. Par exemple, en mai 2013, dans nos **professions de foi** élections UES Amont Holding, nous interrogeons en ces termes (souligné rajouté) :

Pourquoi d'aucuns, tant côté Direction que du côté de certains syndicats, font-ils tout pour contrarier le développement du SICTAME, le discréditer et affaiblir son audience ?

Pourquoi trouve-t-on systématiquement des publicités Total dans des magazines périodiques syndicaux, tels ceux de la CFE-CGC et de la CFDT ? A noter que l'UNSA (et encore moins le SICTAME) ne reçoit de tels financements.

Ou bien encore, le 7 juillet 2014, le **SICTAME** écrivait au **PDG Christophe de Margerie** en ces termes (gras et souligné rajoutés) :

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

Nous avons aussi souvent demandé, en vain, à **connaître les budgets publicitaires** ainsi alloués par Total aux différents syndicats. En fait, ces budgets publicitaires ne dépendaient pas de la Direction de la Communication (ce qui aurait pu paraître logique) mais de la Direction des Relations Sociales du Groupe ! Pourquoi ?

Mais, tout cela appartient au passé ! TOTAL arrête de faire sa pub n'importe où ...

En effet, conséquence des questions embarrassantes posées par le SICTAME ? ou bien de la politique anti corruption qui a réalisé qu'il y avait peut-être là un sujet ? ou bien corollaire de la campagne de réduction des coûts ? ou bien mélange un peu de tout cela ?...

Le résultat est là. Depuis le 1^{er} janvier 2015, Total a cessé ses campagnes publicitaires dans les revues syndicales et ne met plus en place de stands dans les congrès d'organisations syndicales.

Cette évolution nous paraît bonne et nous nous en réjouissons, car elle met aussi un terme à des conflits d'intérêts patents.

De plus, ceci va dans le sens d'un meilleur respect de l'indépendance des syndicats ainsi que la transparence, neutralité et équité de traitement par Total entre toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

8 - Total muscle son calculateur

par Jean-Claude BREGAIL

Le groupe TOTAL va multiplier par trois la puissance de son calculateur installé dans les locaux du Centre scientifique et technique **Jean Feger (CSTJF)** de Pau.

La puissance de cet ordinateur, baptisé **Pangea**, fabriqué par l'américain Silicon Graphics (SGI) et inauguré en mars 2013, sera portée de 2,3 à 6,7 pétaflops d'ici 2016.

Le groupe vient de confirmer cet investissement en interne ... le montant de l'enveloppe n'a pas été dévoilé !

Le supercalculateur, qui pouvait réaliser jusqu'alors 2,3 millions de milliards d'opérations en 1 seconde, pourra désormais en effectuer 6,7 millions de milliards. Concrètement, le supercalculateur accélère le traitement des

données sismiques. Cette nouvelle dimension équivaut à 80 000 ordinateurs personnels avec une capacité de stockage de 27 pétaoctets. Autrement dit, de quoi, conserver l'équivalent de 5,7 millions de DVD.

Pangea est actuellement l'ordinateur le plus puissant de France et figure au 20^{ème} rang mondial, après avoir été le 9^{ème} lors de son inauguration.

Cette montée en capacité permettra d'identifier le plus finement les zones de prospection pétrolière. Concrètement, le supercalculateur accélère le traitement des données sismiques recueillies sur place et au sein du CSTJF et, les transforme en « représentation » du sous-sol. Cela permet aussi de renforcer la sécurité et de minorer le coût de forages qui sont de plus en plus complexes et chers.

Pour **François Alibert**, directeur de la division techniques d'exploitation, « grâce à **Pangea**, nous obtenons des images plus nettes, plus riches en informations géologiques. C'est essentiel pour mieux cerner les pièges pétroliers ».

Eric Normand. La République des Pyrénées (14 avril 2015).

Un « **flops** » est une opération de base (à virgule flottante), disons une addition ou une multiplication effectuée par un ordinateur en une seconde. (FLoating point Operations Per Second).

Un **megaflops**, un million de flops. Un **gigaflops**, un milliard de flops. Un **teraflops**, mille milliards de flops.

Un **petaflops**, un million de milliards de flops (ou un milliard de millions si vous préférez).

1 Petabyte représente : 1 024 Terabytes ou 1 048 576 Gigabytes, 1 073 741 824 Megabytes, ou bien encore 1 099 511 627 776 Kilobytes ou 1 125 899 906 842 624 Bytes, 9 007 199 254 740 992 Bits.

9 - Ancêtre du forage

par Jean-Claude BRÉGAIL

Les premiers puits de pétrole français ont été creusés autour du village alsacien de Pechelbronn (Bas-Rhin), dont le nom signifie « puits de bitume ». Cette ressource y était connue depuis le quinzième siècle et on y exploitait surtout des sables bitumineux. Les premiers forages réalisés par Louis Pierre Ancillon de la Sablonnière, datent de la période 1745-1785, avec dix puits qui atteignirent 10 à 27 m de profondeur. L'exploitation, associée à une raffinerie, perdurera jusqu'aux années 1970. On y créa la Société des Huiles ANTAR (S.H.A.) qui sera absorbée par Elf Aquitaine en 1970 (Antar : célèbre poète arabe du 6^e siècle).



Dès la deuxième moitié du 18^e siècle, le pétrole était stocké dans des tonneaux d'une contenance de 159 litres. Le volume des barriques de Pechelbronn fut adopté par le monde entier et c'est aujourd'hui l'unité de mesure utilisée pour le pétrole brut et ses dérivés : le baril (symbole bl ou bbl) équivaut à 42 gallons américains. Le mot lui-même provient du gallo-romain barriculum, "barrique" puis du latin médiéval barriclus "petit tonneau". Pechelbronn a également développé de nombreuses techniques d'extraction comme le puits à balancier aujourd'hui si répandu en Pennsylvanie.

La première raffinerie au monde vit le jour à Pechelbronn à la fin du 16^{ème} siècle. On extrait le pétrole du bitume par... distillation, technique particulièrement bien maîtrisée en Alsace !



10 - L'épopée du Gaz de Lacq

par Jean-Claude BREGAIL

L'épopée du gaz de Lacq : Trois hommes

La découverte en 1951 et la mise en exploitation de Lacq furent le symbole d'une France qui voulait passionnément se relever. La mise en production du gaz de Lacq a été une fabuleuse aventure. Elle a été menée par des hommes et des femmes qui n'avaient qu'un seul objectif, celui de faire avancer la France.

L'ouvrage d'Agnès Laurent « L'épopée du gaz de Lacq » relate magnifiquement toute l'histoire de cette grande aventure. Il est bien évident que les acteurs ont été nombreux, et le succès est dû aux efforts de tous, tous qui n'ont eu qu'une seule ligne de conduite « **un pour tous et tous pour un** » !!

Messieurs Angot, Blanchard, Bastien, Herzog, Kinley, la société Vallourec, sont les grands noms qui resteront à tout jamais gravés dans l'histoire de Lacq.

Il nous a semblé important de parler aussi de trois hommes dont le travail du premier a permis très rapidement d'évaluer l'importance de la découverte, de montrer que la France s'affranchissait de la dépendance énergétique, le second dont le travail a été absolument essentiel au travail du premier, et le troisième dont le travail a permis de réguler la distribution de ce gaz, une contribution vitale pour le peuple de France.

Le premier homme s'appelle Guy Ruez, l'homme de l'accumulation.

Dans sa présentation du 15 mars 1958 au Palais de la Découverte, Monsieur Blanchard, alors Président Directeur Général de la SNPA annonçait prudemment une accumulation de 150 milliards de m³, ce chiffre représentant un minimum et c'est sur cette base que les caractéristiques de l'usine, du système de transport ont été établies. L'homme en charge de cette évaluation était G. Ruez et il n'y a pas plus difficile, si ce n'est impossible, que d'établir avec certitude une évaluation de l'accumulation d'un champ de gaz tout au début de son exploitation.

Le programme d'exploitation du gisement de Lacq, découvert en 1951 par la SNPA, prévoyait une production de 20 millions de m³/j de gaz brut en régime de croisière à partir de 1961. Le débit de production initial était de 1 million de m³/j en 1957 et passait très rapidement à 10 millions de m³/j en 1959. Le déclin de pression devint alors perceptible et il apparaissait que cette chute était uniforme dans toute l'étendue de la structure, ceci s'expliquant par la fissuration généralisée de son réservoir. Cette chute de pression était celle qu'on attendait d'un ensemble fermé ; on montre que l'on a une relation linéaire entre la quantité de gaz extraite V et le rapport P/Z, P étant la pression mesurée dans le réservoir et Z le coefficient de compressibilité du gaz. Jour après jour, heure après heure, Guy Ruez a donc fait un graphique de cette évolution présentée sur la figure suivante, une

belle droite qui justifie le point de vue de l'ensemble fermé. Si la chose est simple, s'en rendre compte était malaisé : il a fallu mesurer dans des conditions extrêmes des pressions de l'ordre de 700 kg/cm² avec une précision de quelques décagrammes et ces enregistreurs s'appelaient les Améradas dont les étalonnages étaient effectués à Lacq par une section remarquable par la rigueur de ses services.

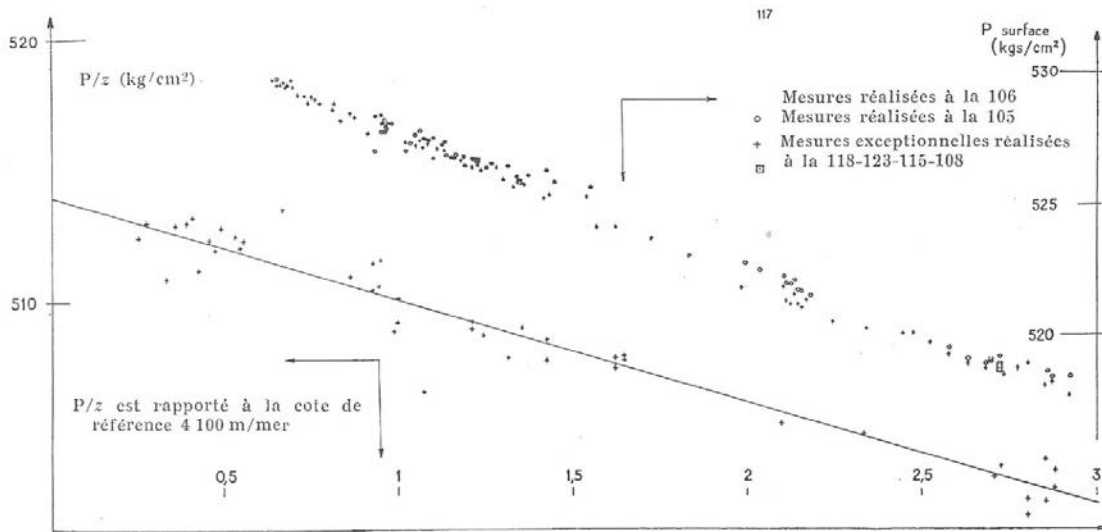
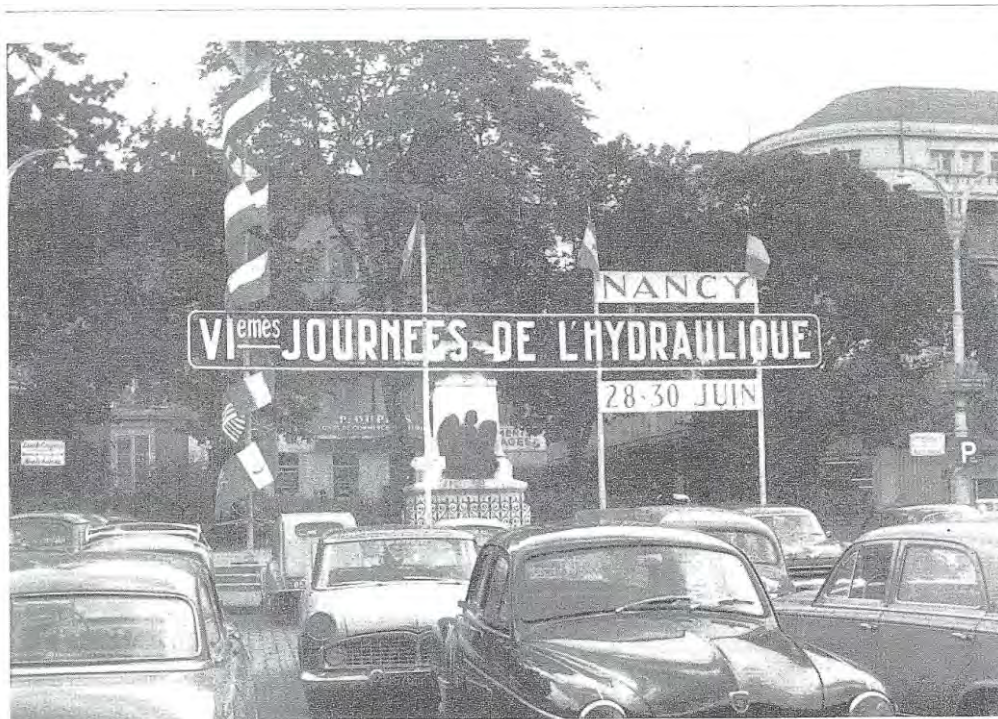


FIG. 3
PRODUCTION CUMULÉE DU CHAMP C (milliards de m³ standard)

Un premier calcul effectué en fin 1958 après une production d'un milliard de m³ permettait de situer l'accumulation de gaz entre 200 et 260 milliards de m³. Les données ultérieures n'ont fait que confirmer et préciser cette estimation et alors que le champ n'avait produit que 3 milliards de m³ en décembre 1959, l'estimation se précisait à 245 milliards. On peut imaginer l'attention que tout le monde portait à ce graphique, l'enjeu que cela pouvait représenter pour la SNPA et la France.

Ces résultats devaient être présentés par G Ruez et J.P.Vacher au VI^{ème} journées de l'hydraulique entre le 28 et le 30 juin 1960 en présence des plus grandes sommités françaises de l'industrie du Pétrole, dont Messieurs Houpeurt, Alba, Couraud, Poupon, Verrien, Albert, Chueca, Vacher, Richard, Chaumet.



Dès Octobre 1963, après une production de 26 milliards de m³, cette évolution, cette évolution parfaitement linéaire, démontrée par Ruez, permettait d'annoncer à la France qu'elle pouvait maintenant sortir sûrement de son impasse énergétique, avec un gisement capable de produire entre 240 et 260 milliards de m³ !!!

La production cumulée de gaz a atteint 254 milliards de m³ en 2013 sur une accumulation maintenant estimée à quelques 270 milliards de m³ !! La prédiction de la droite de Ruez s'est révélée exacte, 50 ans plus tard !!

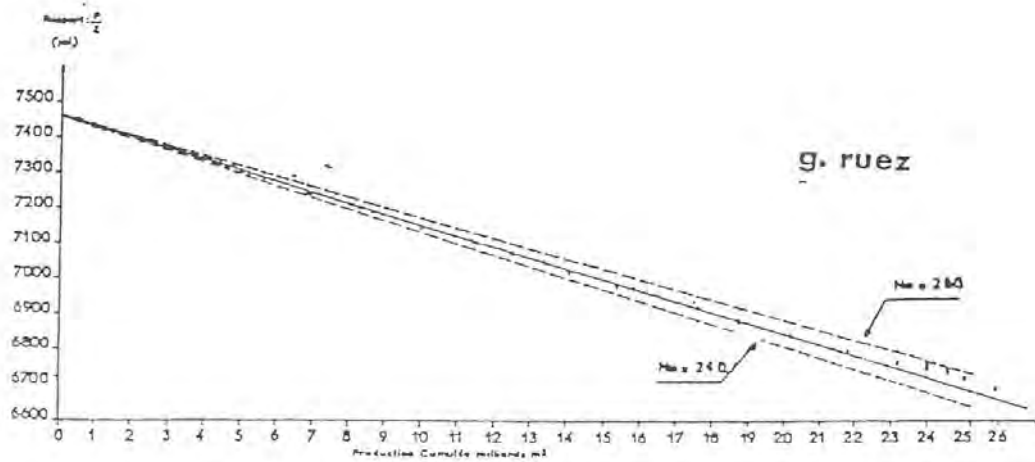


FIG. 2. — Champs de Lacq profond. (Situation en octobre 1963.)
Évolution du rapport $\frac{P}{Z}$ en fonction de la production cumulée de gaz.

Le deuxième homme s'appelle Flavien Lazarre, l'homme du coefficient Z de Lacq

En effet, ce fut l'Universitaire Flavien Lazarre qui permit une mesure très précise du coefficient Z indispensable au calcul de l'accumulation. Le comportement des gaz réels est établi à partir de l'équation d'un gaz idéal, adaptée pour les gaz réels, avec un facteur Z : $PV=ZnRT$, P étant la pression, V le volume, R la constante des gaz, T la température, n le nombre de moles et Z le facteur de compressibilité.

Mr Lazarre, par sa grande technicité a accompli cette performance en concevant les appareillages de laboratoire capables d'effectuer ce travail, au centre de recherche, un fleuron de la SNPA. Le matériel devait résister à la présence d'H₂S (15 %) et surtout travailler à de très fortes pressions, 700 kg/cm², conditions jamais égalées à cette époque en laboratoire et donc grande première mondiale. Le gaz avec ses 15 % d'H₂S était placé dans un container, à la température du gisement ; il était alors soumis à différentes conditions de pressions afin d'en évaluer le Z avec la plus grande précision.

Il a permis à G. Ruez, avec sa droite de P/Z en fonction de la production cumulée, d'accomplir l'une des plus belles oeuvres en matière de réservoir engineering que notre profession ait connue.

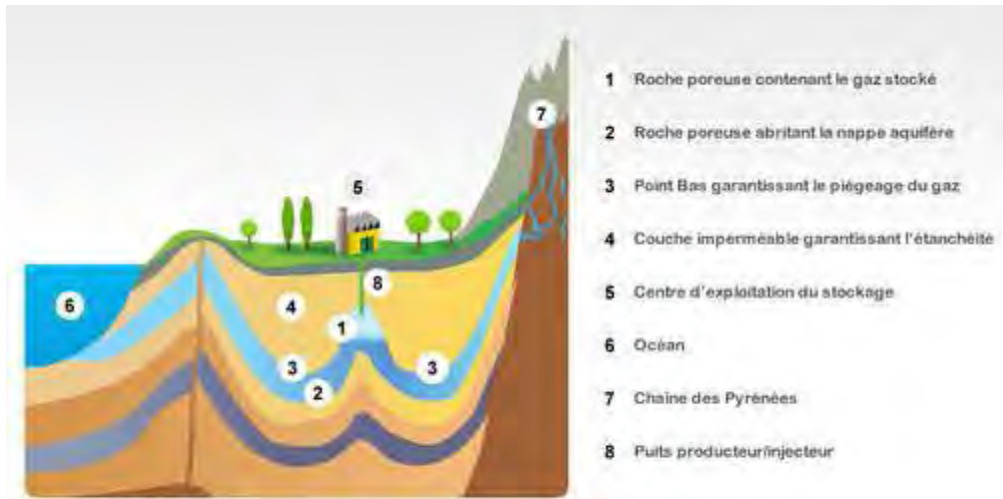
Flavien Lazarre est aussi connu pour ses dépôts de brevets.

Le troisième homme s'appelle Emmanuel De Gelis, l'homme des stockages

Produire le gaz, certes, mais il fallait le distribuer, été comme hiver. Il fallait donc en traiter quotidiennement suffisamment - en enlevant l'H₂S - pour pouvoir satisfaire la demande accrue durant tout l'hiver, d'où l'idée du stockage de gaz dans les aquifères souterrains. Le premier stockage, celui de Lussagnet, de 3,5 milliards de m³ de gaz, a été mis en exploitation en 1957, la même année que le gisement de gaz de Lacq. Il était alors destiné à réguler la production de gaz naturel en provenance de l'usine de Lacq. Il permettait de faire face à la variation saisonnière de la demande en gaz naturel et de couvrir les pics de consommation, la consommation en hiver pouvant représenter 5 fois la demande en été. Il contribuait à alimenter en gaz naturel les réseaux de transport et de distribution du grand Sud Ouest ainsi que d'une partie de l'Espagne et de la France. Le second stockage, celui d'Izaute, était mis en service en 1983. La pertinence technique et économique n'a jamais été contestée.

Ces stockages allaient assurer la sécurité de l'approvisionnement du territoire.

L'homme qui a mené les projets des stockages du gaz de Lacq s'appelle Emmanuel De Gelis. Le stockage souterrain de Lussagnet se trouve dans une nappe aquifère située à une profondeur d'environ 500 à 700 m, qui constitue la roche réservoir. Cette couche, de plusieurs mètres d'épaisseur, est surmontée d'une couche d'argile imperméable, capable de maintenir le gaz piégé et garantit l'étanchéité du stockage.



Les stockages de Lussagnet et d'Izaute se situent entre 500 et 700 mètres de profondeur par rapport au niveau du sol.

La difficulté principale était tout d'abord de trouver la structure capable de stocker le gaz injecté. Une fois celle-ci localisée, il fallait s'assurer que ce gaz injecté ne pouvait pas quitter la structure et se retrouver en surface, d'où une période d'essais très complexe. Il fallait aussi montrer qu'il n'y avait aucun impact sur l'environnement ; un réseau de surveillance d'une trentaine de kms autour des stockages avait été mis en place. Un processus de communication tant avec les pouvoirs publics qu'avec les riverains fut nécessaire pour assurer la réussite de cette magnifique réalisation. Emmanuel De Gelis a mené ce projet, grandiose pour l'époque, une véritable épopée. Il a ainsi permis à tous de profiter de la manne de Lacq, tant par ses qualités techniques que par ses qualités humaines.

Lacq est emblématique de la fierté nationale et a pris place dans la longue saga des réussites françaises.

Sources : VI ème Journées de l'Hydraulique Juin 1960 organisées par la société Hydrotechnique de France, 25 rue des favorites 75015 Paris

Documentation de l'Institut Français du Pétrole

La Houille blanche N°4-1996

Epopée du Gaz de Lacq -2013 -Agnès Laurent

Aldo Sitbon : Ingénieur des pétroles ENSPM, ancien Shell, ancien Elf Aquitaine/Total, avec le concours de Jacques Casanova (Elf Aquitaine) et Marcel Alonso (SNPA/Elf Aquitaine).

11 - DIVERTISSEMENT DU CRUCIVERBISTE

par Jean-Claude BRÉGAIL

Solution de la grille du mois de février 2015

	1	2	3	4	5	6	7
1	P	R	E	S	U	M	A
2	R	A	P	I	N	E	R
3	E	P	I	C	S		T
4	S	I	C	T	A	M	E
5	U	N	S	A		U	R
6	M	E		M	U	S	E
7	A	R	T	E	R	E	S

Avril 2015

Pour les neurones
L'auteur est devenu cossard !

	1	2	3	4
1				
2				
3				
4				

	<i>Horizontalement</i>
1	Récalcitrer.
2	Union pour les syndicats autonomes.
3	Roi d'Iolcos.
4	Epouse de maharadja.

	<i>Verticalement</i>
1	Regimber.
2	Le SICTAME y adhère.
3	Pélias le dépouilla.
4	Reine indienne.

12 - Courrier envoyé en avril 2015

Courrier intersyndical envoyé le 27 avril 2015 à Madame Malika HADJ-BOAZA, Directrice des Relations Sociales et Administration, concernant le Courrier relatif au remboursement d'avances sur frais professionnels.

Madame la Directrice,

Un grand nombre de salariés reçoivent depuis le 22 avril un courrier non identifié avec un logo TOTAL mais sans en-tête ni signature.

Ce courrier les informe qu'une retenue sur salaire va être opérée sur leurs paies de mai et juin pour procéder au remboursement d'une « avance sur trésorerie ».

Or il s'avère que cette avance qualifiée comme permanente ne devait être remboursée qu'au départ à la retraite ou en cas de rupture de contrat.

Cette modification ne peut se faire sans une présentation officielle en CCE. Ce point a été abordé par la Direction en toute fin du CCE du 8 avril mais sans avoir été mis à l'ordre du jour et sans véritables échanges.

C'est pourquoi, dans le respect des procédures légales, nous vous demandons de retirer ce projet de recouvrement tel que présenté et de mettre ce sujet à l'ordre du jour d'un prochain CCE.

En espérant que notre demande sera retenue, nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



PERCO : Gribouille y est-il seul garanti ?

Les listes AVAS-SICTAME avaient mentionné en novembre 2014 **les incohérences de l'épargne retraite PERCO**¹.

- La structure du PERCO piloté (72 % des versements PERCO) a conduit, entre autres, à une **envolée depuis 2012 des avoirs investis en Total monétaire (TM)** alors que la rentabilité réelle de ce fonds est négative depuis 2010.
- **L'insuffisante intelligibilité de la gamme des fonds** communs de placement d'entreprise (FCPE) est illustrée par les incohérences d'objectif et de réalité de rendement et de risque :
 - o entre les deux FCPE obligataires du PERCO (Total obligations et Total diversifié à dominante obligations) ;
 - o entre le FCPE Total diversifié à dominante actions (TDDA) et le fonds comparable du RECOSUP, en raison notamment de l'absence de diversification internationale de TDDA.

Une situation confuse, une gouvernance discutable et des évolutions apparemment volontaristes de l'employeur

L'expert externe (Hewitt) chargé d'apprécier les performances des FCPE est largement responsable de cette situation, en raison de son approche compartimentée par fonds, sans vision globale, et avec une méthodologie inchangée depuis plus de 15 ans. L'employeur **porte également une responsabilité** puisqu'il fixe les objectifs d'Hewitt, tout en refusant de participer au financement de la mission (payée aujourd'hui intégralement par les FCPE) sous prétexte d'assurer l'indépendance de l'expert.

Total, après avoir récemment reconnu l'existence d'un problème au niveau du PERCO et de la gamme des FCPE, a demandé l'aide d'Hewitt pour sa propre prise de conscience (appréciez là les limites de l'indépendance d'Hewitt vantée par l'employeur !). Résultat : **Total a institué en janvier 2015 un groupe de travail incluant les 7 listes présentes aux conseils de surveillance des FCPE.**

Ce groupe de travail est chargé de proposer des évolutions relatives aux grilles pilotées du PERCO et à leur contenu. Une telle évolution, si elle a lieu, aura un impact notable, voire considérable, sur l'ensemble de la gamme des FCPE du PERCO, et comme on va le voir, de l'épargne salariale (PEGT et PEC). Ce groupe de travail est assisté de deux consultants : le cabinet SIACI pour tout ce qui concerne le cadre théorique de construction des grilles et l'indéboulonnable Hewitt chargé des modalités d'application.

L'employeur, sur la base de ses objectifs propres (voir ci-après), **voudrait qu'au 1/1/2016, tout soit bouclé**, y compris les éventuels changements de sociétés de gestion sur certains des FCPE après appels d'offres. Après les 4 premières réunions du groupe de travail, un tel objectif paraît désormais ambitieux, sans doute afin de privilégier les vues de l'employeur.

Au vu des incohérences actuelles, il est difficile dans un tract de dérouler la complexité de tous les enjeux dans des environnements boursier et législatif (projet de loi Macron) particulièrement mouvants. **Ce tract va dès lors se limiter à quelques uns des éléments en cause**², destinés à **décrire les conditions de fonctionnement du groupe de travail**. Nous allons ici illustrer **les objectifs plus ou moins masqués de l'employeur** d'abord liés à son propre dysfonctionnement. Et comme nous parlons de retraite, ceci concerne d'abord les retraités eux-mêmes.

Volontarisme intéressé de l'employeur : poids de son confort et de son image de marque dans les travaux en cours

Pour son confort, **l'employeur s'est**, depuis 8 ans, **désengagé de son obligation réglementaire de tenue de registre, à savoir l'identification du statut des salariés et anciens salariés**. Cette absence de suivi s'illustre de manière caricaturale par le fait que **90 % des avoirs des retraités leur sont aujourd'hui présentés comme bloqués alors qu'ils devraient être automatiquement mis en disponibilité**. Or, avec un suivi correct par l'employeur³, les retraités pourraient bénéficier au mieux de l'exceptionnelle enveloppe fiscale du PERCO en le faisant vivre par des achats, des ventes et des arbitrages. Ce manque d'information des retraités renforce le « piégeage » de fait des avoirs des retraités dans le fonds Total monétaire. 53 % des 255 M€ d'actif de TM proviennent du PERCO !

¹ [Pour qui roulent votre épargne salariale et votre épargne retraite ?](#), tract des listes AVAS-SICTAME

² Si vous voulez en savoir plus, <http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tiny/amont/cloud/2015-04 -Le Sictame vous informe PERCO Gribouille.pdf>

³ Pour tenter de pérenniser son confort, l'employeur cherche une nouvelle fois à se défaire sur les salariés et retraités, en prétendant que c'est au futur retraité d'effectuer la demande auprès d'Amundi. Or, la réglementation est claire ([art 322-77 du règlement général de l'AMF](#), et [Guide de l'épargne salariale rédigé par 4 ministères, fiche 4, 1](#)). L'employeur a abusé de cette défausse pour chercher à justifier son inaction dans la gestion des contrats RECOSUP en déshérence, malgré les demandes incessantes du SICTAME. Il a fallu attendre novembre 2014, après [la condamnation de l'assureur CNP par l'Autorité de contrôle à une amende](#) de 40 M€, pour que l'employeur déclare s'intéresser au problème.

Or, attachés à leur confort, **Total et ses représentants voient dans ce dysfonctionnement l'occasion d'améliorer à bon compte leur image tant auprès du petit monde de l'épargne salariale française qu'auprès d'actionnaires à sensibilité éthique.** En effet, le FCPE solidaire du Groupe, Total épargne solidaire (TES), orienté à 90 % en actions, a des avoirs bien faibles (21 M€) comparés à d'autres sociétés du CAC40. Il est alors tentant pour l'employeur, si attentif à son image :

- de « capter » les avoirs dormants et mal rémunérés de TM des futurs retraités en les transférant à l'avenir, dans le cadre de nouvelles grilles de gestion pilotée, vers un nouveau fonds solidaire moins risqué que l'actuel fonds solidaire TES⁴ ;
- de réduire le nombre de fonds accessibles au PERCO de 6 à 5 et d'imposer que les mêmes fonds (autres qu'actionnariat salarié) soient accessibles à la fois au PERCO et aux PEGT/PEC.

Cette « généreuse » exemplarité à bon compte de l'employeur est fondée sur la poursuite du non-respect de ses obligations de teneur de registre. Elle est risquée à la fois pour les adhérents au PERCO et pour l'économie solidaire.

En effet, les actifs solidaires purs de la plupart des FCPE dits "solidaires" sont émis par seulement 3 organismes, ce qui permet aux sociétés de gestion d'avoir du "prêt à porter" dans la gestion desdits FCPE. Ces actifs solidaires purs (représentant jusqu'à 10 % de l'actif d'un FCPE dit "solidaire") sont peu liquides. De ce fait, si des retraités, enfin dûment informés, se mettaient à utiliser toutes les possibilités du PERCO, les cessions de parts du nouveau FCPE solidaire, tel que rêvé et gonflé par l'employeur, poseraient un problème à l'ensemble du marché des actifs solidaires. Bref, sous le prétexte de l'exemplarité, l'employeur s'illustre une nouvelle fois par son approche court-termiste de communication, sans remettre en cause ses pratiques.

Dans sa volonté cosmétique de faire gonfler la taille du fonds solidaire, l'employeur ne se préoccupe pas, malgré nos nombreuses interventions, des actifs des retraités qui, pour certains, pourraient être investis dans des actifs mieux adaptés à la diversité des besoins des retraités.

Les conséquences et les pistes essentielles pas ou peu considérées par l'employeur dans le groupe de travail

En voulant à tout prix gonfler les actifs solidaires, l'employeur perturbe la réflexion du groupe de travail. Néanmoins, des enjeux essentiels ont pu être identifiés grâce à la collaboration de certains membres du groupe de travail avec des professionnels externes au Groupe :

- l'internationalisation des actifs du PERCO (aujourd'hui européens à plus de 99,5 %) alors que les avoirs du RECOSUP, eux aussi destinés à la retraite, peuvent, au choix du salarié, être d'ores et déjà internationalisés à 25 %⁵ ;
- l'ouverture à une nouvelle classe d'actifs qu'est l'immobilier européen permise par le projet de loi Macron, projet que l'employeur s'empresse de réduire à sa seule composante « aubaine fiscale » (réduction du forfait social dû par l'employeur) en cas d'introduction d'actifs de financement de PME européennes dans l'un des FCPE ;
- la mise en cohérence des modalités de pilotage et de reporting des avoirs et des droits à retraite générés par les dispositifs PERCO et RECOSUP pour que chaque salarié comprenne enfin ses droits et les utilise au mieux ;
- l'accès à des conseillers financiers alors que l'épargne salariale est le seul dispositif d'épargne français qui n'en requiert pas⁶.

L'environnement financier actuel, et plus particulièrement celui de l'épargne retraite, conduit d'ores et déjà les employeurs et les sociétés de gestion à remettre en cause la gestion de leur PERCO. De ce point de vue, la situation de Total, résultat d'un empilement de décisions successives sans vision globale, nécessitera, plus que pour d'autres employeurs, une profonde réforme de ses dispositifs d'épargne retraite. **Ce qui requiert de la part de Total une volonté sincère**, et non plus la mise en œuvre de bidouillages cosmétiques.

L'employeur sera-t-il capable de relever ce défi ?

Et si vous souteniez le SICTAME ?

SICTAME
UNSA

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom :
 email :
 Société : Lieu de travail :
 Adresse :
 Tél. :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)



⁴ Sans même prétexter du PERCO, Total a déjà mené cette tentative en octobre 2014, abandonnée alors à l'unanimité des représentants des porteurs de parts au conseil de surveillance de TES. Plus récemment, le directeur du Développement durable du Groupe a évoqué l'évolution de l'épargne salariale du Groupe auprès d'un investisseur « éthique » pour témoigner de l'attachement du Groupe à ces nobles principes...

⁵ Rappelons que pour les heureux bénéficiaires de la CREA (régime clos de retraite pour les salariés d'origine Elf), la part internationale des avoirs constitue plus de 45 % des avoirs. Avec un âge moyen de bénéficiaires bien supérieur à celui du PERCO...

⁶ Sur ce dernier point, l'employeur se lamente de l'incompréhension des salariés, des retraités et des correspondants RH relative à l'épargne retraite. Mais il a toujours refusé que de la formation idoine soit proposée aux salariés dans le cadre du plan de formation.

CFDT – CFE/CGC - CFTC – CGT – FO – SICTAME VOUS INFORMENT

Le Personnel d'EUREST vous remercie pour votre compréhension et votre soutien.

Mardi dernier, le Personnel de votre restaurant d'entreprise était en grève au moment du déjeuner

EN 2006, LES DELEGUES DU PERSONNEL ONT SIGNE UN ACCORD DE « SUBROGATION » QUI PREVOIT LE VERSEMENT TOTAL DE LEUR SALAIRE SUR LEUR BULLETIN DE PAYE DURANT TOUTE LA PERIODE DE PRISE EN CHARGE PAR LA SECURITE SOCIALE. IL PRECISE :

« salaire maintenu en totalité pour tous les salariés, lors d'un avis d'arrêt de travail ou d'un bulletin d'hospitalisation. Rémunération des jours de carence dès le premier jour. »

Sans cet accord maladie, il y a perte de salaire.

En effet, le montant des IJSS, additionné du complément versé par leur Prévoyance, reste inférieur au salaire. Cet accord est plus favorable pour eux que celui du reste du Groupe COMPASS.

POURQUOI LES SALARIES D'EUREST ONT-ILS FAIT GREVE ?

Le 11 février 2015, contrairement à leurs accords, COMPASS GROUP FRANCE a notifié, à un employé d'Eurest en longue maladie, l'arrêt du maintien total de son salaire.

Les délégués ont utilisé tous les moyens de communication : lettre (17 février 2015), échanges verbaux, questions DP, courriers etc.

Leur Direction n'a rien voulu entendre. Elle n'a pas respecté les accords auxquels elle avait apposé SA SIGNATURE.

En dernier recours, pour contraindre la Direction d'EUREST à **RESPECTER SES ENGAGEMENTS, SA SIGNATURE et SON PERSONNEL**, les salariés ont décidé de cesser le travail mardi 14 avril. LA DIRECTION D'EUREST a alors fermé le restaurant.

Les responsables d'une organisation syndicale sont intervenus auprès de la Direction TOTAL afin d'obliger la société EUREST à résoudre au plus vite le différent avec leur personnel.

QU'ONT OBTENU LES SALARIES D'EUREST ?

- **Une marche arrière de leur Direction** : leur collègue va recevoir, conformément à leurs accords, son salaire maintenu sur un nouveau bulletin de paie.
- **Le paiement des heures de grève pour la journée du 14/04/15.**

Mais la discussion avec leur Direction n'est pas terminée

L'avenir de ce salarié reste à négocier ainsi que la conservation du poste qu'il occupe en cas de départ. Des propositions ont été faites par le personnel EUREST **QUI RESTE MOBILISE.**