Le SICTAME vous informe

DÉCLARATION DU SICTAME-UNSA en CCE de L'UES AMONT du 1er juin 2005

Comme nous l'avions fait il y a 2 ans lors de sa mise en place, le renouvellement du CCE de l'UES Amont est pour nous l'occasion de **rappeler les attentes du personnel et souligner quelques points qui nous paraissent très importants**.

Par son vote, le 1er avril dernier, le personnel a envoyé un signal clair et fort à la Direction pour réclamer de l'entreprise qu'elle allie l'excellence sociétale à l'excellence économique. A la Direction d'entendre ce message et d'y répondre avec sincérité. Les grèves récentes qui ont affecté le groupe Total avec notamment l'arrêt de 5 raffineries, ou encore l'actualité de cette dernière semaine montrent que des changements d'attitude et de politique sont attendus et nécessaires : les gouvernements et les dirigeants d'entreprise ne peuvent plus pratiquer l'autisme et se réfugier dans leurs certitudes. **Il est important d'accorder les pratiques aux discours** ; le personnel et les citoyens ne s'en laissent plus conter : ils demandent la sincérité, l'honnêteté et la transparence. Citoyens dans la cité, ils veulent l'être aussi dans leur entreprise ; ils visent au développement économique de leur entreprise mais ils entendent que ce développement bénéficie à tous et ne soit pas confisqué par quelques uns à leur seul profit.

Concernant notre entreprise Total, nous notons l'excellence de ses résultats financiers : après un record historique de 9 G€ en 2004, le résultat net est encore en progrès de 50 % à 2,9 G€ au 1er trimestre 2005. On ne peut que se féliciter de ces bons résultats, pour partie d'origine conjoncturelle – avec la forte hausse du baril et des marges de raffinage – mais aussi d'origine structurelle – avec les synergies nées du rapprochement des groupes Total, PetroFina et Elf Aquitaine et des gains de productivité importants -. En revanche, on ne peut que déplorer le gaspillage éhonté des ressources ainsi dégagées que constitue le rachat d'actions et le peu de cas fait du personnel qui contribue largement à la constitution de ces résultats. En effet, nous entrons dans la 6ème année consécutive d'excellents résultats et Total continue de plus belle ses rachats d'actions, à un rythme encore plus effréné qu'auparavant, qui est passé de 10 millions d'euros par jour à 15 millions d'euros par jour. En rachat cumulé, nous approchons à présent les 20 milliards d'euros et près de 20 % du capital. Le cours de l'action en est-il pour autant soutenu ? Au plus haut historique de 189 € atteint en septembre 2000, le groupe valait 140 milliards d'euros. A ce même cours aujourd'hui, toutefois non encore atteint, le groupe ne vaudrait plus que 120 G€ ! Cherchez l'erreur, si ce n'est dans les 20 G€ dépensés en rachat d'actions qui manquent aujourd'hui à l'appel ! Où est la création de valeur et qui a-t-on vraiment enrichi ? **Cette politique de rachat d'actions n'est-elle pas de nature à compromettre le devenir et les capacités de développement de notre entreprise ?** Est-ce sans raison qu'un groupe de députés a demandé la création d'une commission pour enquêter sur la façon dont Total dépense son argent ?
Dans le même temps, le contrat social du personnel n'a cessé de subir des attaques et l'entreprise n'a cessé de toujours demander plus à son personnel sans rien lui concéder pour autant.

Les emplois supprimés par les plans sociaux ont été accompagnés d'un transfert à la sous-traitance. Ce transfert s'accompagne d'une perte de savoir-faire et de technicité, mais aussi d'une précarisation des personnels : nous connaissons des personnels sous-traités qui n'ont pas eu l'ombre d'une augmentation générale de salaire depuis des années et voient ainsi leur pouvoir d'achat s'éroder ; nous connaissons des personnels sous-traités qui travaillent depuis des années chez Total sur des postes qui devraient être tenus par du personnel organique ; nous savons que le marchandage est un délit et que de grands groupes s'en rendent pourtant coupables ; nous savons que Total a décidé d'examiner les dossiers de certains personnels sous-traités en vue de leur éventuelle embauche au titre d'une requalification de leur contrat de travail, mais nous savons aussi que plusieurs des personnels ayant ainsi soumis leur dossier ont été licenciés par leur employeur : n'est-ce pas là le meilleur moyen de geler toute velléité d'embauche et d'exonérer Total de tout effort et de toute responsabilité ?

Le traitement apporté par Total à une situation de sous-traitance qui revêt pour nous, dans certains cas, tous les traits du marchandage est nettement insuffisant. Comment accepter que sur 20 dossiers transmis à la Direction de Pau, alors que ce nombre de 20 ne représente qu'une faible fraction (peut-être 10 % !) de la population réellement concernée, seulement trois aient finalement été retenus ? Comment accepter, alors que la Direction s'est engagée à ce que les demandeurs ne soient pas victimes de mesures de rétorsion, que trois d'entre eux soient aujourd'hui licenciés ?

La Direction est responsable de cet état de fait, et les salariés sous-traités n'ont pas à souffrir des libertés que Total a pu prendre avec les dispositions légales. **Total doit maintenant assumer ses responsabilités et embaucher les personnels concernés.**

La pression mise sur les sous-traitants et les fournisseurs et notamment la pression sur les coûts conduisent à une dégradation des termes de l'échange au détriment des personnels sous-traités ou prestataires et peuvent amener aux abus emblématiques des planteurs de poteaux téléphoniques portugais. Total est-il à l'abri de tels abus, y compris sur ses chantiers ? Nous aimerions en être sûrs.

Nous aimerions que la sous-traitance soit revue et que l'emploi organique soit favorisé chaque fois que possible ; nous aimerions que les contrats de sous-traitance et de prestations de services soient respectueux des personnels et que Total intègre le comportement sociétal de ses sous-traitants et prestataires dans ses contrats et leur suivi.

Cette sous-traitance excessive et les comportements qu'elle induit ne sont-ils pas de nature à fragiliser notre entreprise et à compromettre son développement ?

A quoi sert de gratter trois sous sur du personnel sous-traité ou sur du personnel organique si en final c'est pour ne pas savoir que faire de l'argent et le dépenser en stériles rachat d'actions ?

De la même façon, **le personnel organique doit être mieux rémunéré et associé aux gains de productivité et aux résultats de l'entreprise.** Les augmentations générales doivent bénéficier à l'ensemble du personnel : elles doivent assurer le maintien du pouvoir d'achat mais aussi un partage des gains de productivité. Il n'est pas normal que l'entreprise mette à profit l'inflation pour rogner sur les rémunérations de certains personnels. Il n'est pas normal que certains personnels n'aient pas eu d'augmentation depuis plusieurs années. Il n'est pas normal que, pour les personnels Elf EP, la Direction ne respecte plus en ce domaine les dispositions du Statut du Mineur.

La participation aux résultats doit être améliorée : il n'est pas normal que participation et intéressement soient bloqués depuis plusieurs années à 8 % de la masse salariale, soit l'équivalent d'un petit treizième mois, alors que la loi ne prévoit aucun plafond pour la participation et 20% pour l'intéressement. Certes le montant moyen annuel de la participation et de l'intéressement est de 4500 €, ce qui peut paraître important mais ne représente même pas 1 m2 pour qui veut acheter un logement à Paris. Il faut donc déplafonner, quitte à élargir la fourchette pour enlever tout argument à cette distribution sélective d'actions gratuites qui se prépare. Alors que la masse salariale du Groupe est de l'ordre de 6 G€, le personnel ne peut tolérer que puisse être distribué sur le seul bon vouloir du Conseil d'Administration **l'équivalent de 1 G€ en actions gratuites** : on ne devine que trop bien à qui vont profiter ces actions gratuites qui vont, de plus, venir en complément des plans d'options.

Cette pratique du toujours plus de gains pour une minorité et toujours plus d'efforts et moins de contreparties pour la majorité n'est plus acceptable : **la fracture sociale dans l'entreprise s'accroît. N'est-elle pas de nature à mettre en péril la cohésion de l'entreprise et son efficacité ?**

Pour Total, l'exercice de sa responsabilité sociétale repose sur le dialogue. Nous partageons ce constat, et nous aimerions que Total pratique ce dialogue à tout niveau et qu'il ne soit pas qu'un vain mot ou une vaine exhortation. C'est l'absence de dialogue qui a conduit aux grèves du lundi de Pentecôte et à l'arrêt des raffineries. En forçant son personnel à travailler le lundi de Pentecôte sous couvert de solidarité, Total engrangeait encore quelques millions d'euros. Le personnel peut se montrer solidaire, à condition de ne pas être le dindon de la farce et que l'entreprise se montre aussi solidaire de ses salariés et anciens salariés et qu'elle respecte les solidarités déjà mises en place : honte à l'entreprise qui casse les solidarités intergénérationnelles des couvertures santé et prévoyance, honte à l'entreprise qui entrave le fonctionnement et l'extension à tous de la Caisse de solidarité financée par les seuls salariés, honte enfin quand on voit le peu de cas fait des anciens salariés et les efforts déployés pour pousser vers la porte ceux des salariés âgés qui souhaiteraient pourtant encore travailler.

Quelques dizaines de millions d'euros, soit à peine quelques jours de rachat d'actions suffiraient pour remettre à niveau le contrat social du personnel et recréer les conditions de la motivation, mais au lieu de cela, l'entreprise continue de chipoter.

Que dire du dialogue quand on voit comment les conditions de ce dialogue sont dévoyées ? Alors que les personnels expatriés sont électeurs des CE constitutifs de ce CCE et que la Direction reconnaît elle-même les difficultés pour trouver des candidats à l'expatriation, nous n'avons toujours pas pu mettre en place une Commission Expatriés et la Direction est toujours réticente à dialoguer sur les Expatriés, leurs conditions de vie, de travail et de sécurité.

Ce Comité d'Entreprise a dû bagarrer pour obtenir les informations qui lui sont pourtant dues, ce qui a valu à l'entreprise le brillant avis figurant sur le Bilan Social discrètement remis aux actionnaires en sortie de l'Assemblée Générale.

Que dire enfin d'une entreprise qui choisit ses interlocuteurs en écartant ceux qui lui déplaisent ? Comment vous dire l'étonnement du personnel et aussi des personnes extérieures à l'entreprise qui n'arrivent pas comprendre comment le 1er syndicat de Total SA, avec 35 % des voix et 45 % chez l'encadrement n'ait jamais été reçu par le Président de Total SA ? Mais si ce n'était que cela ; tout est fait depuis 3 ans pour réduire et discréditer ce partenaire social encombrant et malcommode : pourquoi le Comité de branche Pétrole ne s'est-il pas mis en place alors que celui de la Chimie fonctionne depuis 3 ans ? Pourquoi un accord de renouvellement du Comité de Groupe a-t-il été

conclu sans que le SICTAME, pourtant leader dans l'Amont, n'y ait été convié ? Pourquoi le SICTAME est-il invité à certaines réunions de négociation mais tenu écarté de certaines autres comme le temps partiel ou les astreintes ? Pourquoi certains ont-ils droit à un site sur l'intranet de la société et d'autres pas ? Et comme si cela ne suffisait pas, la Direction a suspendu depuis le 20 mai dernier l'utilisation de sa messagerie pour un mois au Président du SICTAME. A quoi rime une telle mesure : intimidation ou vexation ? La Direction vient d'inventer le mitard électronique, qui n'en constitue pas moins une réelle entrave au libre exercice des activités syndicales et sociales. Est-ce là l'exercice du dialogue sur lequel est censée reposer la responsabilité sociétale de l'entreprise ? Nous attendons la mise en conformité des pratiques aux discours, la fin des discriminations et l'ouverture d'un authentique dialogue sans exclusive et sans langue de bois.

On parle de gouvernement d'entreprise comme on parle de gouvernement d'état. Certes les règles ne sont pas les mêmes et les chefs d'entreprise ne sont pas élus au suffrage universel ; mais on peut établir bien des parallèles entre états et entreprises et les méthodes qu'ils emploient. Les états qui réussissent dans la durée sont ceux qui pratiquent la démocratie et la transparence. Les entreprises qui réussissent dans la durée sont celles qui respectent l'ensemble des stakeholders et notamment leur personnel et pratiquent la transparence. En d'autres termes l'Entreprise, tout comme l'Etat, doit servir l'Homme et non l'asservir.

Entendez le message du personnel : oui à l'excellence économique alliée à l'excellence sociétale ! Ne ménagez aucun effort en ce sens ! Acceptez un authentique dialogue !
Vous aurez notre soutien et, de plus, vous recréerez les conditions de la confiance et de la motivation et donc d'une marche en avant de notre société pour plus de progrès économique et social au bénéfice de tous !

Lors de cette réunion du CCE du 1er juin :

- Le bureau du CCE a été mis en place :

Secrétaire :	**Hugues Delahaye (SICTAME-UNSA)**
1er Secrétaire Adjoint :	Sylviane Mazeas (CGT)
2ème Secrétaire Adjoint :	**Catherine Peter (SICTAME-UNSA)**
Trésorier :	Gilbert Eschylle (CFDT)
1er Trésorier Adjoint :	Stéphane Catel (CFE-CGC)
2ème Trésorier Adjoint :	Thierry Gély (FO)

Les élus SICTAME au CCE sont (T=Titulaire, S=Suppléant) : Bernard Butori (T), Benoît Clergeat (T), Hugues Delahaye (T), Catherine Peter (T), Adam Bouaziz (S), Philippe Cousson (S), Bruno Henri (S), Lyonel Rousseau (S) et Marie-Claire Vivier (S).

La répartition des élus du CCE est la suivante : SICTAME-UNSA : 4 T et 5 S ; CFDT : 2 T et 3 S ; CGT : 2 T et 1S ; CFE-CGC : 2 T et 1 S ; FO : 1 T et 1 S.

- Les Présidents de Commissions ont été élus :

Commission Formation Emploi :	**Philippe Cousson (SICTAME-UNSA)**
Commission Aide au logement :	Thierry Gély (FO)
Commission Economique :	Stéphane Catel (CFE-CGC)
Commission Sécurité Environnement :	Jacques Gomez (CGT)
Commission Expatriation :	Stéphane Marly (CFE-CGC)
Commission Financière :	**Bruno Henri (SICTAME-UNSA)**
Commission Patrimoine :	Michel Zammit (FO)
Commission Jeunesse :	Philippe Maquignon (CFDT)
Commission Retraités :	Pascale Forgues (CGT)

De plus ont été élus comme représentants du CCE :

- auprès du Conseil d'Administration Total SA : **Benoît Clergeat (SICTAME-UNSA)** et Sylviane Mazéas (CGT)
- auprès du Conseil d'Administration Elf EP : **Philippe Cousson (SICTAME-UNSA)** et Michel Zammit (FO)
- auprès de l'AG des actionnaires Total SA : **Philippe Cousson (SICTAME-UNSA)** et Pascale Forgues (CGT)
- auprès de l'AG des actionnaires d'Elf EP : **Catherine Peter (SICTAME-UNSA)** et Thierry Gély (FO)

Il a été retenu comme Expert assistant le CCE le Cabinet SECAFI ALPHA.

Les nouvelles Instances Représentatives du Personnel de l'UES Amont sont à présent en place et vont pouvoir travailler.
Les élus SICTAME-UNSA assumeront les responsabilités que vous leur avez confiées. Ils vous remercient de votre confiance et restent à votre écoute et à votre service.

Les élus SICTAME à votre écoute et à votre service :

Délégués du Personnel

PARIS	Titulaires	Suppléants
Collège OETAM	Isabelle Soudron	Christian Cassier
	Adam Bouaziz	Jean-Pierre Chambet-Rosset
	Hugues Delahaye	Elisabeth Charrin
	Yves Berreby	Malika Houel
Collège ING/CADRES	Bernard Butori	Pierre Thiam
	Marie-Claire Vivier	Alain Le Marrec
	Bruno Henri	Richard Monbaillard
	Jean-Philippe Khalfi	Jean-Pierre Bidegain
	Michel François	Gilles Peignien
PAU	**Titulaires**	**Suppléants**
Collège OETAM	Céline Tibi	Martine Lauillé
Collège ING/CADRES	Benoît Clergeat	Bruno Bronnimann
	Philippe Cousson	Laurent Lemaistre
	Robert Baucou	Patrick Monribot
	Jean-Michel Baleix	Gérard Seine
	Jacques Vittori	Jean-Bernard Ros

Comités d'Etablissement

PARIS	Titulaires	Suppléants
Collège OETAM	Christian Cassier	Isabelle Soudron
	Hugues Delahaye	Adam Bouaziz
Collège ING/CADRES	Bernard Butori	Pierre Thiam
	Marie-Claire Vivier	Richard Monbaillard
	Bruno Henri	Patrick Huberty
	Jean-Philippe Khalfi	
PAU	**Titulaires**	**Suppléants**
Collège OETAM	Martine Lauillé	Céline Tibi
Collège ING/CADRES	Benoît Clergeat	Philippe Cousson
	Bernard Seraissol	Lyonel Rousseau
	Catherine Peter	Jacques Vittori
	Renaud Deboaisne	Robert Baucou

CHSCT : **Paris** : Secrétaire non élu pour l'instant. Membres du SICTAME-UNSA : Pierre Thiam – Yves Berreby – Malika Houel et Elisabeth Charrin

Pau : Secrétaire : Robert Baucou (SICTAME-UNSA) - Membres du SICTAME-UNSA : Francis Cerda, Benoît Clergeat et Jean-Michel Maurel

Autres Responsabilités exercées :

CE Paris : Secrétaire : Christian Cassier, 2ème Secrétaire Adjoint : Bruno Henri
Présidents de la Commission Culturelle : Marie-Claire Vivier, de la Commission Voyages : Jean-Phlippe Khalfi

CE Pau : Secrétaire : Bernard Séraissol, 2ème Secrétaire Adjoint : Catherine Peter
Présidents de la Commission Vacances : Jacques Vittori, de la Commission Sports et Plein Air : Lyonel Rousseau, de la Commission Logement : Renaud Deboaisne

Commissions paritaires (concerne Elf EP pour l'instant) **:**

Collège OETAM : Christian Cassier (Titulaire), Isabelle Soudron (Suppléante)
Collège ING/CADRES : Titulaires : Robert Baucou, Benoît Clergeat, Jean Magendie, Pierre Samier
Suppléants : Philippe Cousson, Jean-François Olives, Gilles Peignien, Bernard Séraissol

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA TOTAL
(au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense ou Bureau F16 CSTJF à Pau)
Ou téléphonez au 01.47.44.62.72 à Paris ou au 05.59.83.57.89 à Pau

NOM …… Prénom …….....……..
SOCIETE LIEU DE TRAVAIL : TEL :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME TOTAL
Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)