Association **V**olontaire des **A**ctionnaires **S**alariés et Anciens Salariés Mars 2005
Syndicat des **I**ngénieurs, **C**adres, **T**echniciens, **A**gents de **M**aîtrise et **E**mployés **TOTAL**

AVAS et SICTAME vous informent

Un même combat et un même objectif : Une entreprise au service de l'homme !

Que faire de tant d'argent ?

Pour la cinquième année consécutive, le groupe TOTAL engrange des résultats exceptionnels.

Quand l'exceptionnel se reproduit ainsi sur la durée, on peut considérer qu'il devient la norme. L'excellence de ces résultats tient pour une large part à la **conjoncture** (hausse du baril, des marges du raffinage et de la pétrochimie), mais pas uniquement ; il est aussi le résultat des **synergies** liées au rapprochement des groupes TotalFina et Elf Aquitaine opéré en 1999 et aux impressionnants **gains de productivité** intervenus depuis lors.

Les résultats de 2004 battent tous les records établis depuis l'an 2000 :

Du coup, le cours de l'action se rapproche de ses plus hauts historiques de septembre 2000, aidé aussi en cela par un programme de rachat d'actions qui ne désempare pas, au rythme soutenu de 10 millions d'euros par jour calendaire, soit plus de 17 G€ (17 milliards d'euros) depuis que ce programme de rachat a été lancé !

	TotalFina	Elf Aquitaine	**TotalFinaElf**			**Total**	
	1999	1999	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Chiffre d'affaires annuel (G€)	42	36	**115**	105	103	105	**123**
RESOP annuel (G€)	3	4	**15**	13	11	13	**17**
Nombre d'actions (millions)	350	277	**740**	706	687	649	**635**
Capitalisation (G€) en fin d'année	47	49	**117**	113	94	96	**113**

La capitalisation boursière du groupe avoisine à présent les 113 G€, comme à fin 2001 mais reste inférieure au plus haut historique des 139 G€ atteints en septembre 2000. Si l'action a bien retrouvé les mêmes niveaux de cours de cette époque (de l'ordre de 180 €), il y a cependant 100 millions d'actions en moins qui, à ce niveau de cours, représentent 18 milliards d'euros en moins que l'on peut aisément comparer au montant consacré au rachat d'actions. Quand on vous dit que le rachat d'actions appauvrit le groupe : en voilà une nouvelle démonstration !

Il est urgent que le Groupe cesse ses rachats d'actions et investisse plus et mieux. (voir la suite en page 3)

Des actions gratuites pour tous

La loi de finances 2005, adoptée le 22 décembre 2004, **ouvre la possibilité d'attribution d'actions gratuites au personnel** dans la limite de 10 % du capital : cela laisse de la marge ! La tentation peut être grande pour les directions d'entreprise d'utiliser ce nouveau dispositif à leur profit en remplacement de stock options à présent moins rentables, sans en faire bénéficier pour autant l'ensemble du personnel. En prenant cette voie, les dirigeants du groupe se discréditeraient auprès du personnel. Ils accroîtraient aussi les inégalités entre les salariés qui payent pour acquérir des actions lors des augmentations de capital qui leur sont réservées et les attributaires des équipes dirigeantes qui, à la différence du système actuel d'options, deviendraient actionnaires sans rien débourser !

De plus, **un des arguments avancés par les sociétés pour ne pas transcrire leurs bons résultats dans les évolutions salariales** est que la plupart des salariés sont actionnaires et bénéficient donc de ces résultats à travers les dividendes perçus. Le discours est un peu facile, d'autant qu'un rapide calcul montre que le dividende moyen perçu à ce titre par le salarié est peu de chose comparé à son salaire. C'est ignorer aussi les disparités existant entre ceux qui sont devenus actionnaires par le biais des options d'actions - système sans risque et sans effort réel d'épargne - et ceux qui le sont devenus en investissant d'une manière risquée leur épargne directement en actions.

C'est pourquoi **nous demandons la mise en œuvre de cette loi chez TOTAL** qui permet à tous les salariés de devenir actionnaires. Pour que ceux-ci soient correctement associés aux résultats, et renforcer aussi le noyau de l'actionnariat stable, il faut s'orienter vers une **attribution significative d'actions gratuites à l'ensemble du personnel,** tenant compte des critères de rémunération et d'ancienneté. Ce pourrait être par exemple une amplitude d'attribution allant de 1 à 3, décomposée en 1 à 2 pour le critère rémunération et 1 à 1,5 pour le critère ancienneté.

Que faire de tant d'argent ? (suite)

Le problème n° 1, pour TOTAL, est de savoir que faire de cette manne qui envahit ses caisses, jour après jour, depuis maintenant 5 ans ! Priorité est donnée à l'investissement, mais celui-ci peine à absorber les liquidités disponibles. A l'image des autres compagnies pétrolières, le groupe semble pratiquer un malthusianisme d'investissement : les compagnies craindraient-elles que trop d'investissements conduisent à une surproduction et donc à une baisse des prix et des profits ? Seuls les projets les plus rentables sont retenus. En prenant des taux de rentabilité moins draconiens et des hypothèses de baril plus en phase avec les cours actuels et les perspectives à venir, il serait possible d'accroître les investissements et donc nos réserves, nos productions et nos activités. Ceci aurait, de plus, un effet bénéfique sur l'emploi et la croissance et améliorerait l'image d'un TOTAL, entreprise citoyenne !

Quand on ne sait comment investir, est-il sage de désinvestir ?

Il est des investissements qui, même s'ils ne rapportent pas autant qu'un bon puits de pétrole, assurent des rentabilités correctes sur le long terme. Rappelons par exemple que **Sanofi** fut créée par Elf Aquitaine pour assurer un relais financier aux importants revenus tirés de l'exploitation du gisement de Lacq. Par une série d'acquisitions, puis par une croissance tant interne qu'externe et le jeu de fusions réussies, cette entreprise est devenue Sanofi-Aventis, le 3ème leader mondial de la pharmacie qui pèse 85 G€ en capitalisation boursière et distribue près de 2 milliards d'euros en dividendes. Plutôt que de vendre du Sanofi pour racheter du Total, ne valait-il pas mieux conserver intacte, voire accroître la participation de Total dans Sanofi, en utilisant ainsi les liquidités excédentaires disponibles ? D'autant qu'il y a une continuité logique du pétrole à la pharmacie en passant par la chimie.

De même, la création de la filiale **Arkema** pour conduire à un désinvestissement de la chimie pose interrogation. Que fera le groupe des sommes que dégagera la cession d'Arkema s'il ne sait déjà que faire de son argent ? Racheter encore un peu plus d'actions ? alors que certains fustigent, dès à présent, les « licenciements boursiers » que Total s'apprête à opérer dans le cadre de la restructuration d'Arkema avant sa mise en bourse !
TOTAL sera-t-il plus fort d'avoir cédé un ensemble d'activités assurées par près de 20 000 salariés dans 40 pays et représentant un chiffre d'affaires de 5 milliards d'euros ? Ne peut-on craindre une nouvelle baisse de sa capitalisation boursière et donc une fragilisation l'exposant à d'éventuels prédateurs ?

Si TOTAL manque d'idées pour utiliser son argent, nul doute que d'autres se chargeront d'en trouver !

La publication de résultats exceptionnels par plusieurs sociétés importantes, alors que les manifestations de mécontentement des salariés se multiplient, replace sur le devant de la scène la question du partage des résultats, des gains de productivité et des fruits de la croissance. Depuis plusieurs années, la pression s'accroît sur les salariés avec des contreparties qui vont se détériorant. L'insécurité sociale dans les entreprises se développe. Le travail se précarise, notamment pour les jeunes - qui ont beaucoup de mal à s'insérer dans la vie professionnelle - et pour les prestataires de service – trop souvent corvéables à merci et qui pour certains ne savent pas ce que c'est qu'une augmentation de salaire ! Dans le même temps, les 'retours à l'actionnaire' atteignent des sommets et la technostructure d'entreprise, dirigeants en tête, s'octroie toujours plus. TOTAL, par exemple, s'enorgueillit d'avoir 'retourné à l'actionnaire' 8,2% de sa capitalisation boursière en 2004 (pour moitié en dividendes et moitié en rachat d'actions). Ce 'retour à l'actionnaire' représente plus que les 6 milliards de la masse salariale du groupe. Est-il normal, pour une société donnée, que les revenus du capital l'emportent sur les revenus de ceux qui, par leur travail, font fructifier ce capital ? Quant à l'accroissement, sur les 10 dernières années, des revenus des équipes dirigeantes (rémunérations, stock options, parachutes dorés et autres avantages inclus) il suffit de lire la presse pour en apprécier le caractère vertigineux. Dans ces conditions, on comprend mieux que le monde politique s'émeuve et demande un meilleur partage ; que ce soit cet ancien ministre socialiste de l'économie qui suggère un 'Grenelle' des salaires ou l'actuel Premier ministre qui en appelle à un retour aux sources du gaullisme pour développer la participation et faire que les fruits de la croissance soient très largement partagés.

Enfin, cette pléthore de ressources, que le groupe peine à utiliser autrement qu'en rachat d'actions, est très mal ressentie par ceux qui estiment – à tort ou à raison – subir un préjudice résultant des activités du groupe non encore réparé ou indemnisé ou souffrir d'attitudes jugées mesquines ou tatillonnes. C'est ainsi que l'on entend encore des doléances en ce sens, 5 ans après le naufrage de l'Erika et 3 ans après l'explosion d'AZF, au grand dam de l'image du groupe !

Il est urgent que le Groupe cesse ses rachats d'actions et investisse plus et mieux.

L'orientation d'investissement de ces dernières années privilégie les activités pétrolières, qui sont les plus rentables. Des désinvestissements importants sont faits dans les secteurs Chimie et Pharmacie où le groupe est encore présent. Est-il prudent de se concentrer sur un seul type d'activité, fusse-t-elle celle du pétrole, alors qu'on nous en annonce le déclin dans un avenir pas trop éloigné, et que le bon sens dit qu'il ne faut pas mettre tous ses œufs dans le même panier ? L'entreprise monoproduit ou monoactivité – même si elle a la faveur de certains analystes, qui peuvent ainsi mieux composer leurs paniers ou leurs indices – est plus fragile qu'une entreprise reposant sur des activités intégrées ou complémentaires. Les activités Amont et Aval sont complémentaires et elles le sont elles-mêmes avec la Pétrochimie ; les cycles bas d'un secteur sont généralement compensés par les cycles hauts du secteur complémentaire. La Chimie de spécialités présente des résultats plus réguliers et moins sensibles aux cycles que la Chimie lourde. La Pharmacie, qui s'intéresse aux molécules, constitue un prolongement naturel de la chimie de spécialités. Il est ainsi possible de développer une chaîne intégrée et complémentaire d'activités.

Nous pensons que la politique actuelle de vente par appartements d'activités du groupe (encres, peintures, Sanofi, Arkema, ..), même si elle peut paraître bénéfique à court terme peut s'avérer dangereuse sur le long terme et fragilise le groupe. Nous réclamons le retour à une vraie politique industrielle, de nature à assurer le renouvellement des réserves et le maintien des productions sur la durée, mais aussi d'assurer un équilibre sur le long terme basé sur des activités complémentaires. Des efforts plus conséquents doivent aussi être fournis pour développer les activités liées aux autres types d'énergie et notamment celles susceptibles d'assurer le relais à terme des hydrocarbures : électricité, énergies renouvelables, voiture 'propre' et pourquoi pas la pile à combustible ou l'énergie nucléaire (des liens existent déjà avec AREVA). Financer la recherche, tant fondamentale qu'appliquée, nous paraît beaucoup plus porteur d'avenir et utile que d'opérer de stériles rachats d'actions !

L'excellence économique doit s'accompagner de l'excellence sociale, investissement le plus payant !

Il est temps que le personnel, dont une large partie est aussi actionnaire de l'entreprise, soit reconsidéré. Beaucoup se sont plaints d'avoir eu l'impression de ne pas exister, lors de la dernière soirée des vœux du Président : le discours semblait ne pas leur être adressé !

Le personnel vit plus de son salaire que du revenu de ses actions. La **politique salariale** du groupe doit permettre des évolutions salariales correctes pour tous et cesser d'exclure des augmentations générales une large partie des cadres.

Le groupe doit injecter l'équivalent des quelques journées de rachat d'actions (si peu de chose en vérité) qui permettrait la **remise à niveau du contrat social** et la suppression des frustrations actuelles, notamment dans le domaine de la couverture santé des personnels et anciens personnels : cette couverture s'avère insuffisante et trop à la charge du personnel.

Les résultats du groupe s'accroissent - sans plafond - tandis que **l'intéressement et la participation** sont au plafond des 8% de la masse salariale depuis plusieurs années. Il est urgent qu'un avenant à l'accord d'intéressement soit signé avant le 30 juin 2005 afin de **faire sauter le plafond actuel des 8%.**

Des efforts peuvent aussi être consentis en matière d'épargne salariale - les plafonds d'abondement sont loin d'être atteints – ainsi que de prévoyance retraite : les plafonds PERCO sont ridiculement bas par rapport aux objectifs visés.

Les négociations doivent être conduites dans la transparence des données, dans une relation gagnant-gagnant et avec l'ensemble des partenaires sociaux sans aucune exclusive.

Tout ceci serait de nature à redonner confiance et motivation à un personnel qui, de plus en plus désabusé, voit le groupe surfer sur des résultats durablement exceptionnels et son contrat social stagner ou régresser.

Un personnel satisfait, motivé et confiant est le meilleur investissement de l'entreprise !

Quelques autres informations

Déblocage de l'épargne salariale (loi Sarkozy) :

La possibilité offerte par la loi Sarkozy de débloquer jusqu'à 10 000 € d'épargne salariale a été largement utilisée par les salariés. Pour l'instant, nous n'avons pas d'information précise concernant le montant débloqué par les salariés de Total mais, au niveau français, c'est 7 milliards d'euros qui ont ainsi été libérés. En piochant dans leur épargne, les Français auraient-ils compensé pour partie la faiblesse de leurs évolutions salariales ? La relance de la croissance passe certainement aussi par la relance salariale !

Pour un meilleur fonctionnement des Conseils de surveillance des FCPE :

Dans son édition du 12 février 2005, 'Le Monde' indiquait que « Les habitants de Riyad et de sa région ont voté dans le calme pour élire la moitié des membres des 38 conseils municipaux, dont l'autre moitié sera nommée par le pouvoir. Ce scrutin constitue une première, ' *Sauf que* … corrige un électeur d'un âge certain , un sourire malicieux sur les lèvres, *sauf que, dans les années 1960, nous avions ici, dans la ville de Riyad, un conseil municipal dont nous avions élu tous les membres*' ».
Imaginez, un moment, le tollé que produirait l'introduction d'un tel système en France pour les scrutins municipaux !

Et bien, c'est le système que pratique Total pour les élections des Conseils de surveillance : à côté des membres élus (deux tiers au maximum), la Direction y nomme au moins un tiers des membres. Et ces membres, désignés par la Direction, interviennent avec voix délibérative de façon à contrôler ou infléchir les décisions de ces conseils. **Nous sommes citoyens dans la Cité, nous voulons l'être dans l'Entreprise** et ce, d'autant plus lorsqu'il s'agit de surveiller la façon dont est gérée notre épargne ou exercés les pouvoirs attachés aux actions que nous avons achetées ! Il faut mettre fin aux formules de protectorat ou de démocratie dévoyée instaurées par la Direction.

C'est pourquoi **nous demandons à nouveau que les seuls à pouvoir participer aux décisions du Conseil soient les membres régulièrement élus (14 membres chez Actionnariat France et 10 dans chacun des 2 autres Conseils).** La Direction, présente dans ces Conseils, ne doit avoir que voix consultative (comme dans les Comités d'entreprise) et en aucun cas délibérative. Les syndicats qui n'auraient pas d'élus, peuvent aussi être présents mais avec voix purement consultative (à l'image de ce que sont les représentants syndicaux dans les Comités d'entreprise).

Nous demandons à la Direction de répondre positivement à ces propositions de bon sens et de cesser ses ingérences actuelles.

Assemblée Générale des Actionnaires de TOTAL le mardi 17 mai 2005 :

Pour être systématiquement invité à l'AG des actionnaires, le mieux est d'avoir au moins **une action au nominatif**. Pour cela, rien de plus simple : il vous suffit de contacter BNP Paribas Securities Services (tél. : 0 800 11 70 00) qui vous indiquera la marche à suivre. A défaut, vous pouvez aussi nous interroger.

Si vous détenez des actions en propre ou au nominatif et si vous ne vous rendez pas à l'AG des actionnaires, **vous pouvez aussi nous faire parvenir vos pouvoirs établis au nom de « AVAS »**, sans oublier de dater et signer le formulaire.

Enfin, n'hésitez pas à nous **faire part des thèmes ou questions** que vous souhaiteriez voir aborder lors de cette Assemblée Générale. Nous en tiendrons le plus grand compte pour nos questions et interventions.

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous à :
AVAS : *Immeuble le LINEA - Bureau 323 - La Défense 9 - 1, rue du Général Leclerc - 92074 Paris La Défense Cédex*
SICTAME/UNSA : *Bureau 4E41 - Tour Coupole - 92 078 Paris La Défense Cedex 45*
Ou Téléphonez : AVAS *(01 41 35 92 21 ou 01 41 35 92 75)* ***; SICTAME/UNSA*** *(01 47 44 49 25 ou 01 47 44 56 09)*

NOM Prénom Société :
Adresse : Téléphone :
Souhaite contacter un responsable de AVAS et/ou SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer à AVAS et/ou SICTAME
Souhaite recevoir gracieusement les derniers 'AVASCOPE' et/ou 'Cahiers du SICTAME' (publications reçues par les adhérents d'AVAS et du SICTAME)