



Le SICTAME vous informe



Déclaration des ELUS du SICTAME-UNSA en CCE de l'UES AMONT du 3 juillet 2007

Le renouvellement du Comité Central d'Entreprise de l'UES Amont est, pour le SICTAME-UNSA, l'occasion de **rappeler les attentes du personnel et de souligner quelques points qui paraissent particulièrement importants.**

Près de la moitié du personnel ayant voté, adhère à la profession de foi du SICTAME et aux valeurs qu'il défend. Par son vote, le personnel envoie un signal clair et fort à la Direction pour réclamer de l'entreprise :

- **qu'elle allie l'excellence sociétale à l'excellence économique ;**
- **qu'elle respecte son choix pour les délégués** habilités à participer en son nom « à la *détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* », comme le prévoit la Constitution.

A la Direction d'entendre ce message et d'y répondre avec sincérité. Pour cela, des changements d'attitude et de politique sont attendus et nécessaires : **il est important d'accorder les pratiques aux discours** ; les salariés, les actionnaires et les citoyens ne s'en laissent plus conter : ils demandent la sincérité, le parler vrai, l'honnêteté et la transparence. Citoyens dans la cité, les salariés veulent l'être aussi dans leur entreprise et entendent choisir leurs véritables représentants ; ils visent au développement économique de leur entreprise mais ils entendent que ce développement bénéficie à tous et qu'un partage équitable s'instaure.

A ce stade, le SICTAME souhaite saluer l'arrivée du nouveau patron de l'EP, Yves-Louis Darricarère, et celle de Christophe de Margerie aux fonctions de Directeur Général. Ce dernier a pu mesurer, récemment, la confiance et l'estime que lui portent le personnel et ses représentants. Nous lui souhaitons bonne chance pour relever les nombreux défis qui l'attendent dans ses nouvelles fonctions.

Concernant notre entreprise Total, nous notons l'excellence de ses résultats financiers.

Depuis l'an 2000, l'entreprise est allée de record en record pour atteindre 12,6 milliards d'euros de résultat net en 2006. 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 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 8^{ème} année consécutive d'excellents résultats et Total n'a pas cessé de racheter ses actions : plus de 25 milliards d'euros ont ainsi été dépensés, affectant d'autant la valorisation de l'entreprise. En septembre 2000, au cours de 189 € qui constituait un plus haut historique, Total valait 140 milliards d'euros. A ce jour, 7 ans plus tard et à des cours supérieurs à 60 € (après division par 4 du titre) qui constituent de nouveaux plus hauts historiques, Total ne vaut guère plus, dans un contexte boursier pourtant rétabli, le CAC 40 ayant retrouvé ses niveaux de l'an 2000. Certes, on peut objecter une plus forte valorisation exprimée en dollars, du fait de la dépréciation du dollar par rapport à l'euro, mais c'est oublier que plus de 70% du chiffre d'affaires de Total se fait en Europe.

Dans un contexte de mondialisation marquée par la course à la croissance et à l'acquisition de la taille critique, **celui qui n'avance pas recule** et se fragilise. **Le problème n°1 de Total est celui de la croissance** : celle-ci a été entravée par une exigence trop forte de rentabilité, la vente d'actifs et le rachat d'actions. Cela explique que Total se voit, à présent, disputer la place de 4^{ème} pétrolier mondial par Chevron et celle de 1^{ère} entreprise française par EDF ! Et voilà qu'est annoncée la cession prochaine des actifs Sanofi détenus par Total. Certes, cette cession est souhaitée par des investisseurs qui préfèrent les sociétés recentrées sur un seul métier ou un seul produit ; mais de tels recentrages fragilisent les sociétés, d'où l'intérêt des diversifications. Demain, ces mêmes investisseurs qui, aujourd'hui, demandent la cession des actifs Sanofi, demanderont la cession des actifs chimiques. Certes la cession des actifs Sanofi augmentera aussitôt la rentabilité de Total, mais elle en affectera très sérieusement la capitalisation. C'est pourquoi nous disons non à la cession annoncée de Sanofi, alors que Total ne sait que faire de ses liquidités et a un sérieux **problème de croissance et de valorisation.**

Ces 2 dernières années ont été marquées par des baisses sensibles des productions, qui venaient sans cesse démentir des prévisions de croissance de 4 ou 5%. Certes, ces baisses s'expliquent et le mouvement semble à présent inversé,

tout comme celui qui affectait la durée de vie des réserves. On peut donc raisonnablement espérer une reprise de la croissance des productions, illustrée, ces derniers jours, par la mise en production de Rosa en Angola.

Nous disons oui à la croissance organique liée aux efforts d'exploration et de recherche accrus.

Nous disons aussi oui à la croissance externe par des opérations sur des objectifs bien ciblés, mais celles-ci doivent être suffisamment nombreuses ou significatives pour peser sur la valorisation de la société.

Nous disons **oui à la recherche et au développement** sur tous les axes permettant une meilleure utilisation des énergies fossiles, et sur les énergies renouvelables et alternatives susceptibles de compléter ou relayer celles-ci.

En revanche, **nous disons clairement NON à la politique de rachat d'actions**, qui compromet le devenir et les capacités de développement de notre entreprise et qui est d'autant plus discutable que certains considèrent que les milliards ainsi dépensés ont surtout vocation à enrichir plus sûrement les bénéficiaires d'options d'actions.

Et ce, d'autant plus que, dans le même temps, le contrat social du personnel ne cesse de subir des attaques et que l'entreprise ne cesse d'exiger toujours plus de son personnel sans pour autant lui concéder plus.

Total doit se doter des ressources humaines nécessaires à son activité et à son développement :

- l'insuffisance des recrutements, alors que la charge de travail s'accroît, induit une détérioration des conditions de travail et une moindre efficacité des équipes ;
- la sous-traitance excessive, parfois aux limites du délit de marchandage, contribue à la précarisation des personnels et à l'insécurité sociale ainsi qu'à des pertes de savoir-faire.

Nous disons **oui à un programme d'embauches plus ambitieux et mieux diversifié**, favorisant notamment l'intégration des jeunes dans le monde du travail et le recrutement des techniciens et personnels d'assistance nécessaires au bon fonctionnement des équipes. Par ailleurs, le cas des personnels sous-traités occupant des emplois pérennes chez Total doit être examiné et conduire à des embauches.

L'emploi organique doit être favorisé chaque fois que possible ; et lorsqu'il y a recours à la sous-traitance, la mise en concurrence doit conduire à un traitement respectueux des personnels prestataires. A cet effet, Total doit intégrer le comportement sociétal de ses sous-traitants et prestataires dans ses contrats et leur suivi.

Nous disons **non au départ forcé des seniors qui souhaitent travailler au delà de 60 ans**. Nous demandons à Total de respecter le libre choix des salariés quant à l'âge de leur départ en retraite. Nous rappelons notre courrier au DRHC, du 26 août 2005, demandant une réflexion commune pour mieux connaître les taux de remplacement des personnels partant en retraite et réfléchir aux voies d'amélioration. Nous demandons que l'entreprise accorde autant de sollicitude à son personnel qu'elle sait en manifester à ses dirigeants : ces derniers bénéficient de confortables retraites chapeaux ainsi que d'aménagements lorsqu'ils souhaitent conserver une activité au delà de 60 ans.

L'internationalisation de Total conduit à des mouvements de personnel d'un pays à l'autre avec des **expatriés** et des **impatriés**. Nous demandons une véritable représentation de ces personnels avec une définition concertée de leurs conditions d'affectation. En particulier, les contreparties et l'attractivité des conditions d'expatriation doivent être suffisantes pour motiver les candidats au départ, sans recourir à des pratiques de contrainte et de chantage au licenciement que nous dénonçons vivement. **Pour les pays présentant de réelles difficultés ou des risques avérés, le libre arbitre du salarié doit être respecté.**

Il faut mettre fin à la morosité et à la démotivation qui touchent une large partie du personnel - du fait du peu de reconnaissance de son travail - et qui conduisent à des démissions.

Les paroles ne suffisent pas pour reconnaître le travail, il faut aussi :

- des **évolutions de carrière significatives**, le suivi de carrière ne doit pas concerner les seuls dirigeants ou ne doit pas être d'autant moins intense que l'on descend la ligne hiérarchique ;
- des **enveloppes MSI** (Mesures Salariales Individuelles) **suffisantes** pour permettre aux hiérarchies de reconnaître les mérites individuels, autrement qu'en distribuant des augmentations si rares et si faibles qu'elles en sont parfois ressenties comme insultantes, et tout cela dans un contexte de pénurie organisée.

Le SICTAME-UNSA a demandé **que la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) porte sur les salaires effectifs**, tel que prévu par la loi ; c'est à dire qu'elle traite non seulement des **mesures générales** - dont il n'y a aucune raison d'en exclure les cadres individualisés - et qu'elle traite aussi de l'enveloppe générale affectée aux **mesures individuelles**. Nous espérons que tous les syndicats appuieront cette demande lors de la prochaine NAO et que la Direction acceptera de négocier les salaires effectifs et non les seules mesures d'augmentation générale.

Au sujet de la NAO, le gel du nombre d'années d'ancienneté, introduit en décembre dernier pour la prime de productivité du personnel Elf EP, ne saurait être reconduit sans mettre en péril le principe même de cette prime censée représenter la part ancienneté. Nous demandons un examen négocié de ce point avant la prochaine NAO.

Les autres éléments du contrat social du personnel doivent être respectés et un meilleur partage s'instaurer.

La protection santé et retraite des salariés doit être mieux assurée avec une plus forte implication de l'entreprise.

La participation aux résultats doit être améliorée : l'enveloppe globale participation et intéressement est limitée à 10% de la masse salariale, ce qui est bien inférieur aux plafonds légaux, dont nous demandons l'application.

L'accès au capital de l'entreprise doit être favorisé pour tous. Nous demandons que la Direction mette en œuvre la **distribution d'actions gratuites à l'ensemble du personnel**, telle que demandée par notre CCE et telle qu'accueillie favorablement par une majorité des actionnaires lors de la dernière Assemblée Générale.

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.

Que dire du dialogue quand on voit comment les conditions de ce dialogue sont dévoyées ?

Tout d'abord, **nous demandons que la Direction**:

- cesse de censurer les résolutions de notre CCE en AG des actionnaires et respecte, ce faisant, la loi NRE ;
- accorde au Conseil de Surveillance du Fonds Total Actionnariat France les moyens de son bon fonctionnement et ne dévoie plus les décisions que les membres élus prennent au nom des salariés actionnaires qui les ont élus ;
- accepte une véritable concertation sur les Expatriés, leurs conditions de vie, de travail et de sécurité et permette un fonctionnement correct des Commissions du CCE sur ces thématiques.

Enfin, il convient que Total respecte le principe constitutionnel : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

A ce jour, peut-on considérer que ce principe est respecté quand on sait que, par le biais de stratagèmes et arguties, les délégués SICTAME sont évincés de certaines instances de négociation ou de suivi de la gestion de l'entreprise ?

Comment vous dire l'étonnement du personnel et aussi de tous ceux extérieurs à l'entreprise qui ne comprennent pas que le 1^{er} syndicat de Total SA, avec plus de 38 % des voix et 45 % chez l'encadrement n'ait jamais vu le Président de Total SA ? Mais si ce n'était que cela ; tout est fait depuis 5 ans pour réduire et discréditer ce partenaire social.

Alors que la Direction prône le dialogue, pourquoi a-t-elle mis en place un dispositif qui écarte le SICTAME de toutes les négociations importantes ? L'exemple le plus aberrant est celui de la Complémentaire Santé : le SICTAME a été écarté de la récente négociation, alors qu'il a pris part à la précédente et alors qu'il a obtenu par voie élective plus de 13% de délégués à la MIP. Au pays de Descartes et de la raison, comprenne qui pourra !

A ce sujet, nous rappelons la nécessité d'informer et consulter le présent CCE avant toute signature de protocole.

Pourquoi la Direction a-t-elle réduit de 17 à 14 membres la part de la délégation française dans le Comité Européen ? Pourquoi la Direction a-t-elle réduit la composante élue du Comité de Groupe de 30 à 14 membres ?

La réponse est simple : avec 14 membres élus en Comité Européen ou en Comité de Groupe, le SICTAME ne peut y entrer, car les calculs lui donnent un élu dans ces 2 instances à partir du 15^{ème} élu. Le calage à 14 membres élus n'est donc pas le fait du hasard ; il a pour but d'empêcher le SICTAME d'entrer dans ces 2 instances et d'éviter que n'éclate sa représentativité à ces 2 niveaux. De telles manœuvres sont indignes d'un groupe tel que Total et ne grandissent pas ceux qui les ont imaginées ou mises en œuvre.

De plus, le Comité de Groupe a été dénaturé et a perdu en légitimité, puisqu'il n'est plus une instance d'élus : la composante désignée - 15 membres – dépasse, à présent, la composante élue réduite de 30 à 14 membres !

Pourquoi le Comité de Branche Pétrole n'a-t-il jamais été mis en place, à la différence du Comité de Branche Chimie, si ce n'est, encore une fois, pour éviter que n'éclate la représentativité du SICTAME à ce niveau ?

La Direction a contourné cette difficulté en faisant du Comité de Branche une Commission du Comité de Groupe dont les membres sont tous désignés par les Coordinations syndicales !

Il est temps de rétablir une véritable démocratie sociale dans l'entreprise et de redonner toute leur place aux élus et aux processus électifs, qui sont plus démocratiques que les désignations par les appareils syndicaux. A ce sujet, pourquoi certains des conseils de surveillance de l'épargne salariale sont-ils encore désignés au lieu d'être élus ?

Nous demandons que la Direction respecte le vote des salariés et qu'elle mette enfin un terme à toutes les discriminations et exclusions pratiquées à l'encontre du SICTAME-UNSA.

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 parties prenantes (*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 !

Acceptez un authentique dialogue et respectez le vote des salariés concernant les délégués qu'ils choisissent !

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 3 juillet :

▪ Le bureau du CCE a été mis en place :	
Secrétaire : Philippe COUSSON (SICTAME-UNSA)	Trésorier : Gilbert ESCHYLLE (CFDT)
1^{er} Secrétaire Adjoint : Hugues DELAHAYE (SICTAME-UNSA)	1 ^{er} Trésorier Adjoint : Christian ATALA (CFE-CGC)
2 ^{ème} Secrétaire Adjoint : Bernard DEDIEU (CGT)	2 ^{ème} Trésorier Adjoint : Françoise COURTIN (FO)
▪ Les Présidents de Commissions ont été élus :	
Comm. Formation Emploi : Catherine PETER (SICTAME-UNSA)	Commission Aide au logement : Josette SABATE (CFDT)
Com. Egalité Professionnelle : Catherine PETER (SICTAME-UNSA)	Commission Sécurité Environnement : Vacant
Commission Economique : Bruno HENRI (SICTAME-UNSA)	Commission Financière : Bruno HENRI (SICTAME-UNSA)
Commission Expatriation : André VAYSSIER (CGT)	Commission Jeunesse : Philippe MAQUIGNON (CFDT)
Commission Famille : Sylviane ALONSO (CFDT)	Commission Retraités : Vacant

Les élus SICTAME au CCE sont (*T=Titulaire, S=Suppléant*) : Bernard Butori (T), Philippe Cousson (T), Hugues Delahaye (T), Bruno Henri (T), Catherine Peter (T), Isabelle Soudron (T), Jean-Michel Baleix (S), Jean-Pierre Bidegain (S), Adam Bouaziz (S), Benoît Clergeat (S), Lyonel Rousseau (S) et Marie-Claire Vivier (S). - **La répartition des élus du CCE est la suivante** : SICTAME-UNSA : 6 T et 6 S ; CFDT : 2 T et 3 S ; CGT : 2 T et 2 S ; CFE-CGC : 2 T et 2 S ; FO : 1 T.

De plus ont été élus comme représentants du CCE auprès du **Conseil d'Administration de Total SA : Benoît CLERGEAT** (SICTAME-UNSA) et Gilbert ESCHYLLE (CFDT) et auprès de l'AG des actionnaires Total SA : **Adam BOUAZIZ** (SICTAME-UNSA)

Il a été retenu comme Expert assistant le CCE le Cabinet EXPLICITE.

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 CE et DP UES Amont du SICTAME à votre écoute et à votre service :

	Comités d'Etablissement UES Amont		Délégués du Personnel UES Amont	
PARIS	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Collège OETAM	Isabelle SOUDRON Pascal ROUGE Hugues DELAHAYE	Adam BOUAZIZ Monique ORTEGA Yves BERREBY	Isabelle SOUDRON Adam BOUAZIZ Hugues DELAHAYE Martine RIOULT Jean-Pierre CHAMBET-ROSSET	Yves BERREBY Monique ORTEGA Patrick GICQUEL Marc JACQUEMIN Pascal ROUGE
Collège ING/CADRES	Bernard BUTORI Christian CASSIER Bruno HENRI Eric GAZET	Marie-Claire VIVIER Jean-Philippe KHALFI Valérie PISANI Jean-Pierre BIDEgain	Bruno HENRI Marie-Claire VIVIER Jean-Pierre BIDEgain Valérie PISANI Didier DELCOURT Gilles PEIGNIEN	Bernard BUTORI Alain CABRERA Joëlle MITELMAN Michel FRANCOIS Jean-Philippe KHALFI Eric GAZET
PAU	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Collège OETAM	Martine LAUILLE	Céline TIBI	Céline TIBI	Martine LAUILLE
Collège ING/CADRES	Philippe COUSSON Bernard SERAISSOL Jean-Michel BALEIX Catherine PETER	Benoît CLERGEAT Lyonel ROUSSEAU Jacques VITTORI Alexandra KALNA	Benoît CLERGEAT Philippe COUSSON Catherine PETER Jean-Michel BALEIX Lyonel ROUSSEAU Pierre SAMIER	Bruno BRONNIMANN Sylvie FOURNIS-COUTEAUX Gérard SEINE Alexandra KALNA Yves-Luc BOULLIS Philippe CORPEL Renaud DEBOAISNE

CHSCT : **Paris** : Secrétaire : Hugues Delahaye (SICTAME-UNSA) - Membres du SICTAME-UNSA : Elisabeth Charrin, Valérie Pisani et Martine Rioult et - **Pau** : Secrétaire : Michel Dumas (SICTAME-UNSA) - Membres du SICTAME-UNSA : Jean-Louis Calderoni, Francis Cerda, Catherine Peter.

Autres Responsabilités exercées :

CE Paris : Secrétaire : Christian Cassier, 2^{ème} Secrétaire Adjoint : Bruno Henri - Présidents de la Commission Culturelle : Marie-Claire Vivier, de la Commission Voyages : Adam Bouaziz, de la Commission Financière : Jean-Pierre Bidegain

CE Pau : Secrétaire : Bernard Séraissol, 1^{er} Secrétaire Adjoint : Catherine Peter - Présidents de la Commission Vacances : Jacques Vittori, de la Commission Sports et Plein Air : Lyonel Rousseau, de la Commission Achats et Services : Céline Tibi.

Et n'oubliez pas que le SICTAME-UNSA compte aussi des élus CE et DP à l'AVAL.

Contactez-les à Michelet/Galilée, tél. : 01 41 35 75 93 ou encore à Coupole, tél. : 01 47 44 80 19