



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# La Direction doit aussi négocier les points intéressant le personnel !

En septembre, s'est tenue une « **réunion de rentrée sociale** » entre Direction et Syndicats, afin d'établir le **calendrier des négociations à venir**. A part la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et l'emploi, la Direction a surtout prévu une **négociation sur les risques psychosociaux**.

Cette négociation, conduite dans nombre d'entreprises, est la conséquence du plan d'urgence gouvernemental sur la prévention des risques psychosociaux et vise à satisfaire l'obligation légale qu'a tout employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Code du travail ; art. L. 4121-1).

Une première réunion s'est tenue le 20 septembre, les suivantes sont prévues les 5 et 19 octobre 2010.

**Lors de cette réunion de rentrée sociale, le SICTAME a rappelé ses demandes de négociation sur :**

**1) les Retraites :** le SICTAME demande une négociation visant à améliorer le taux de remplacement (rapport entre la retraite versée et le salaire) pour les salariés qui partent en retraite. Pour cela, comme déjà réclamé, dans son courrier du 26 août 2005 au DRH Groupe, **le SICTAME demande :**

« *la création d'un groupe de travail, associant la Direction et les syndicats, en vue de :*

- *constater les taux de remplacement observés pour les personnels partis récemment ou sur le point de partir en retraite ;*
- *examiner et analyser les éventuelles disparités qui pourraient apparaître ;*
- *réfléchir aux possibilités et moyens d'améliorer les taux de remplacement qui s'avèreraient insuffisants, cette réflexion pouvant préparer la voie à une négociation en ce domaine. »*

**2) les Voies de Recours concernant les évolutions de Carrière ou Salaire :**

Pour vérifier objectivement l'application de son Code de Conduite, Total a élaboré, en partenariat avec GoodCorporation (société britannique spécialisée dans l'accréditation des entreprises socialement responsables), une méthodologie d'évaluation de l'application et de la compréhension du Code de Conduite.

Cette procédure de contrôle s'appuie sur 87 points de vérification (ou « points d'évidence »).

Parmi les 21 points d'évidence concernant les employés, on trouve notamment les points suivants :

- « *Il existe une procédure disciplinaire claire* » ;
- « *Le personnel dispose de voies de recours efficaces pour exposer ses griefs* ».

**Le SICTAME demande pour les salariés Total un système inspiré des Commissions Paritaires**, afin de satisfaire aux points d'évidence précités et à la recommandation de GoodCorporation :

*La dissémination des meilleures pratiques identifiées permet d'améliorer la performance éthique<sup>1</sup>.*

**3) l'Expatriation :** les conditions d'expatriation relèvent du bon vouloir exclusif de l'employeur, qui modifie à sa guise les règles applicables en ce domaine.

**Le SICTAME demande une réelle concertation en ce domaine avec, en particulier, la négociation d'un protocole visant à définir les principes et règles applicables aux expatriés.**

✂

**Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir**, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL  
Bureau A12013 Spazio (01 41 35 34 48) ou RD 09 Michelet B (01.41.35.75.93) ou 4E41 Coupole (01.47.44.61.71)  
NOM.....Prénom.....Lieu de travail : Tél. :  
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME-UNSA (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL

<sup>1</sup> Pour plus de détails, voir le tract SICTAME « Salaire, Carrière, ... Quelles voies de recours ? » d'avril 2009, accessible sur internet à l'adresse : [http://sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2009/2009\\_04\\_23\\_CPC\\_2009.pdf](http://sictame-unsatotal.org/communication/archivestracts2009/2009_04_23_CPC_2009.pdf)