



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Le message du CCE aux actionnaires de Total !

Observations¹ du CCE UES Amont Holding TOTAL pour l'Assemblée Générale mixte de Total SA du 21 mai 2010

Texte adopté en séance plénière du CCE le 24 mars 2010 par 8 voix pour et 5 abstentions

En prévision des assemblées générales d'actionnaires de Total du 21 mai 2010, **les élus du Comité Central d'Entreprise attirent l'attention des actionnaires sur les points suivants** qui concernent la pertinence de certaines orientations économiques, financières et sociales du Groupe ainsi que les risques que ces orientations peuvent faire peser à terme sur le Groupe.

Pour une meilleure gouvernance d'entreprise

Nous sommes convaincus qu'une gouvernance améliorée est bénéfique à l'entreprise, à ses actionnaires et son personnel et, de façon plus générale, à l'ensemble des parties prenantes (stakeholders).

C'est pourquoi, comme il l'a fait ces 4 dernières années, notre Comité Central d'Entreprise continue de proposer, à votre Assemblée Générale d'actionnaires, des résolutions dont certaines visent à améliorer la gouvernance de votre société. Cette année, nous vous proposons une résolution visant à assurer la publicité des règlements des fonds communs de placement d'actionnariat salarié dont l'actif est composé d'au moins 0,5 % du capital de l'entreprise. Il nous paraît important d'assurer la transparence en ce domaine pour que vous sachiez comment s'exercent les droits attachés aux actions détenues par ces fonds d'entreprise, alors que les règles légales en la matière sont complexes.

D'ailleurs, en juillet 2009, votre société a cru bon d'assigner le président du Conseil de surveillance du principal fonds d'actionnariat salarié (représentant plus de 3 % du capital et 5 % des droits de vote, soit près de 10 % des voix exprimées en assemblée générale) en raison d'une divergence d'interprétation du règlement du fonds quant à la participation des représentants de l'entreprise concernant le vote des résolutions en assemblée générale par ledit fonds. Les membres de notre Comité Central d'Entreprise se sont étonnés de cette assignation qui est une action

excessive et ont dénoncé cette manœuvre d'intimidation.

Les scores obtenus par nos précédentes résolutions, dépassant parfois les 50 % des voix exprimées montrent la pertinence des résolutions que nous vous avons proposées et l'intérêt que vous portez à notre démarche. Nous comptons sur votre appui pour faire progresser votre société vers une meilleure gouvernance, plus de transparence et des pratiques plus conformes à vos attentes.

L'excellence des résultats

Depuis l'an 2000, Total a bénéficié des synergies liées au rapprochement des 3 sociétés Total, PetroFina et Elf Aquitaine et du maintien jusqu'en 2008 d'une **conjoncture économique** très favorable. De ce fait, ses résultats ont explosé, allant de record en record (12,6 milliards d'euros de résultat net « ajusté » en 2006, puis 13,9 milliards d'euros en 2008).

Comme la plupart des entreprises, Total n'a pas échappé à la crise économique mais y a plutôt bien résisté. Son résultat net ajusté s'affiche à 7,8 milliards d'euros pour 2009 et couvre largement le service d'un dividende qui, l'an dernier, en pleine crise économique, a été porté de 4,9 à 5,4 milliards d'euros.

On ne peut que se féliciter de **cette bonne résistance à la crise et de ces excellents résultats**, tout en rappelant qu'ils sont aussi pour une large part le **fruit du travail et de la qualité des équipes** et de ses capacités d'implication et d'innovation.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que ces **résultats** focalisent l'attention de tous et soulèvent de multiples **interrogations sur l'utilisation que Total en fait ou pourrait en faire**. En effet, si la crise n'a pas pesé sur les dividendes, elle pèse sur l'emploi comme l'ont démontré notamment les mouvements sociaux observés dès le printemps 2009 et plus récemment avec l'annonce de la réduction d'activités de la raffinerie de Normandie puis de l'arrêt de la raffinerie des Flandres.

¹ « Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration ».

Depuis sa mise en place et à l'initiative du SICTAME, le CCE de l'UES Amont Holding TOTAL applique cette disposition du Code du Travail (L 2323-8). Pour la 7^{ème} fois, le CCE a formulé des observations que l'employeur transmet aux actionnaires. L'ensemble des élus SICTAME-UNSA ont soutenu ce texte adopté par le CCE par 8 voix pour et 5 abstentions.

La nécessité d'un partage équitable et de la contribution sociétale, notamment pour l'emploi

Total est critiqué non pas de gagner des milliards mais **sur l'utilisation qu'il fait des milliards dégagés par ses activités opérationnelles.**

C'est ainsi qu'il est critiqué de ne pas investir suffisamment ou de ne pas investir comme il le faudrait. Il lui est aussi reproché de ne pas faire suffisamment pour l'emploi ou pour les régions dont il tire ses ressources. Son personnel lui reproche aussi les pressions exercées sur leur contrat social et sa politique de sous-traitance.

Cette année les actionnaires lui reprocheront la **moindre revalorisation de leur entreprise** et ils auront raison.

Au cours de 189 € - atteint le 12 septembre 2000 – Total valait 140 milliards d'euros.

A mi-mars 2010, après la division par 4 du titre intervenue en 2006 et au cours de 42,50 €, Total vaut 100 milliards d'euros. La valorisation à 140 G€ n'est atteinte que pour un cours de 59,60 €.

Cette moindre valorisation ne s'explique pas par la seule crise économique et systémique actuelle.

Elle s'explique aussi par les **déficits d'investissement jusqu'en 2005** ainsi que par la 'saignée' des **29 milliards d'euros dépensés en rachat d'actions entre 2000 et 2008**. Cette somme représente près de 4 fois le résultat net de 2009 et presque autant que le cumul des investissements nets réalisés ces 3 dernières années ! Ces rachats d'actions ont appauvri l'entreprise mais ils ont enrichi plus sûrement ceux qui ont reçu des options d'actions, c'est-à-dire essentiellement les dirigeants. Ils ont aussi renforcé la position des actionnaires de référence dans le capital de l'entreprise, sans pour autant enrichir l'actionnaire de base.

Cette moindre valorisation s'explique également par la politique de désinvestissement pratiquée ces dernières années dans les secteurs non pétroliers tels qu'Arkema, Sanofi ou encore en 2010 : Mapa-Spontex. Ces désinvestissements affectent la capitalisation boursière et les résultats de Total. Ainsi, Sanofi a été créée par les Pétroles d'Aquitaine pour assurer le relais financier de Lacq. Cette entreprise a pleinement atteint cet objectif puisque son résultat net a dépassé, en 2009, celui de Total ; malheureusement, le désengagement progressif opéré par Total de sa participation dans Sanofi prive progressivement votre société d'une source stable et significative de revenus.

Les déficits d'investissement ont inévitablement pesé sur l'activité et l'emploi de l'entreprise et donc au final sur sa valorisation et ses résultats qui auraient pu être meilleurs encore !

En revanche, les actionnaires ne peuvent se plaindre de la façon dont ils sont associés aux résultats.

L'association des actionnaires aux résultats de leur entreprise est normale et légitime

On note cependant que, **entre 2000 et 2009 :**

- **les dividendes** aux actionnaires de Total **ont plus que triplé**, pour passer de 1,6 à 5,4 milliards d'euros ;
- **les frais de personnel du groupe Total ont marqué une décroissance** et se situent autour de 6 milliards d'euros ;
- Total a dépensé **29 milliards d'euros en rachat d'actions**, ce qui représente près de 5 fois le montant annuel des frais de personnel de l'ensemble du groupe Total ;
- la **rémunération des équipes dirigeantes** (hors actions gratuites, options d'actions et engagements de retraite) a significativement augmenté.

Notre souci n'est pas d'opposer actionnaires et salariés, qui sont deux composantes essentielles de l'entreprise, mais **d'obtenir un partage équitable** entre les actionnaires, les dirigeants (qui ont un peu trop tendance à s'octroyer la part du lion) et un personnel auquel on demande toujours plus d'efforts avec des contreparties toujours chichement comptées et des menaces croissantes sur son emploi.

Les éléments ci-dessus illustrent la **dégradation des termes du partage entre actionnaires et salariés**.

Les gains de productivité et l'amélioration des résultats profitent aux actionnaires et c'est normal. En revanche, ils ne bénéficient pas véritablement aux salariés et ce n'est pas normal. Les politiques salariales s'avèrent insuffisantes et pèchent par un excès d'individualisation qui contrarie le développement de l'esprit d'équipe nécessaire au maintien de l'efficacité et de la compétitivité des équipes. Ceci s'est notamment traduit, cette année, par l'incapacité de Total à conclure un accord salarial.

Les politiques d'intéressement et de participation que Total met en avant dans sa communication concernent moins de 20 % des effectifs du groupe et représentent une enveloppe annuelle de l'ordre de 100 M€, à comparer à l'augmentation du dividende de 500 M€ intervenue l'an dernier. Un partage plus équitable de la richesse créée par l'entreprise et une meilleure association de l'ensemble du personnel est nécessaire pour motiver les équipes et éviter les risques de 'fracture sociale' dans l'entreprise. Est-il normal que Total considère que le dividende ne puisse évoluer qu'à la hausse et utilise l'emploi comme variable d'ajustement lorsque les résultats faiblissent ?

L'entreprise peut **mieux associer ses salariés** à l'égal de **ses actionnaires** et comme elle a su le faire avec les **pays producteurs** chez qui elle opère et dont elle a su prendre en compte les nouvelles attentes et exigences.

Dans le même esprit, l'entreprise devrait attacher une égale attention aux **régions**, notamment françaises, qui contribuent à son développement et à sa richesse.

Les **plans de restructurations** opérées par Total pour sa chimie, sa pétrochimie et son raffinage en France et ses annonces de fermeture d'unités industrielles illustrent les pressions qu'il exerce sur l'emploi et le personnel. Ces plans sont aussi le résultat du manque de vision d'avenir et d'investissement antérieur ; ils illustrent également la volonté de Total de délocaliser certaines activités vers

des pays à contraintes sociales et environnementales moins fortes.

L'excellence économique doit s'accompagner de l'excellence sociale et sociétale

Lorsqu'on est les premiers économiquement, il n'y a pas de honte à être les premiers socialement, ce qui n'est malheureusement pas le cas :

- l'insécurité sociale s'est largement accrue, avec notamment des menaces sur l'emploi, le développement du travail précaire et en particulier une sous-traitance excessive et parfois sans réel partenariat, qui conduit à une perte de savoir-faire et de qualité, à une moindre capacité d'innovation et expose le groupe à perdre de son attractivité auprès des pays producteurs ;
- l'insuffisance des recrutements, même si Total met en avant un nombre important d'embauches ; la plupart sont compensées par des départs, d'où l'accroissement relativement peu important des effectifs du groupe d'une année sur l'autre ;
- au sujet des départs, il faut dénoncer les départs contraints à la retraite de salariés qui souhaitent continuer à travailler, dont Total a poursuivi la pratique jusqu'à fin 2009 par utilisation dévoyée d'un accord dérogatoire. Ceci témoigne de la volonté de Total de ne pas favoriser l'emploi des seniors et s'est traduit par l'échec de la 'négociation' sur l'emploi des seniors.

C'est le manque de dialogue et de respect des personnes, ainsi que la chicheté des propositions de la Direction qui conduisent aux tensions et aux conflits sociaux observés dans le Groupe Total.

L'impérieuse nécessité d'imaginer l'avenir

Sur son site institutionnel, Total se présente désormais comme un « *Groupe énergéticien international dont la mission est de contribuer de manière responsable à la satisfaction des besoins en énergie, en veillant à la modération de la demande et à la lutte contre le changement climatique.* »

Nous nous félicitons de l'inflexion de cette présentation où s'affiche également le souci de préserver la ressource et l'environnement.

Total souligne, de plus, son **ambition** de « *préparer l'avenir énergétique, c'est à dire innover et poursuivre nos efforts de recherche pour accompagner le développement des énergies nouvelles et contribuer à la modération de la demande* » et celle de « *répondre aux enjeux du développement durable à travers la valorisation des ressources naturelles, la protection de l'environnement, l'adaptation de nos opérations à la culture des pays qui nous accueillent et le dialogue avec la société dans son ensemble* ».

A ce jour, Total répond à sa mission par ses hydrocarbures et de manière très marginale par ses activités photovoltaïques et le charbon. Or, les hydrocarbures ne peuvent répondre durablement à la demande en énergie, puisque les réserves d'hydrocarbures ne sont pas infinies et que leur rythme d'extraction est 100 000 fois supérieur à leur rythme de

formation dans les bassins sédimentaires. Le charbon, encore abondant, souffre du manque de technologie propre. En outre, l'utilisation des énergies fossiles contribue au réchauffement climatique.

Le nucléaire est une alternative qui permet de produire de l'électricité ; son développement peut s'envisager durablement mais pose un problème d'acceptabilité et de maîtrise des risques, surtout s'il est soumis à des exigences de rentabilité accrue. Total s'y intéresse, mais cet intérêt n'a abouti pour l'instant à aucune réalisation concrète.

Ces énergies ne suffiront pas à assurer le devenir énergétique durable de l'humanité ; c'est pourquoi d'importants efforts de recherche et développement sont en cours pour développer les énergies renouvelables et préparer les énergies de demain ; dans des domaines aussi variés que la fusion nucléaire, l'éolien, le solaire, l'hydrogène, l'hydraulique, les énergies marines, la biomasse, la géothermie, etc.

Les autres axes de recherche et développement consistent à réduire les consommations et à améliorer l'efficacité énergétique des processus de production.

Pour remplir sa **mission** et répondre à son **ambition**, Total devrait participer plus activement à la **diversification de l'offre énergétique**, notamment pour les énergies véritablement durables, ainsi qu'à la **réduction de l'impact environnemental** de cette offre énergétique. A cet effet, Total devrait :

- participer autrement que symboliquement à la **recherche et à la mise en œuvre des énergies de demain** ;
- participer encore plus activement aux efforts d'imagination et d'innovation visant à développer **l'utilisation raisonnée des ressources fossiles non renouvelables**, ainsi qu'à la **mise au point de nouvelles technologies** ; et ceci tant dans les domaines des **transports** que dans le domaine de **l'habitat** qui sont les deux grands postes de consommation.

Les efforts en ce sens sont encore bien trop timides. Total a confirmé son intérêt pour le nucléaire mais s'est désengagé discrètement de l'éolien et investit dans le photovoltaïque moins que prévu initialement. Les investissements restent très concentrés sur les hydrocarbures. La part consacrée aux autres énergies reste symbolique, ce qui affaiblit d'autant le discours de Total quand il prétend préparer les énergies de demain.

La nécessité d'accéder aux réserves pour maintenir les productions d'hydrocarbures

La baisse des prix du baril impacte positivement le niveau de production et des réserves d'hydrocarbures de Total, en raison des contrats de partage de production et de 'buy back'. La hausse des prix a l'effet inverse.

En dépit de cela, les productions de Total ont poursuivi leur baisse en 2008 puis en 2009, avant de repartir à la hausse à partir du 3^{ème} trimestre 2009. **La croissance des productions ne peut être durable que si elle s'accompagne du renouvellement des réserves.** Dans un contexte de contrôle accru des ressources par les pays producteurs, le défi majeur de tous les pétroliers

indépendants est l'accès à la ressource minière. Ces dernières années, Total a réussi tant bien que mal à renouveler ses réserves, mais ce renouvellement se fait en intégrant des réserves qui seront plus complexes et coûteuses à développer, comme par exemple les sables bitumineux.

C'est pourquoi, **l'objectif de croissance de production ne pourra être atteint que par :**

- des efforts et des investissements accrus en exploration production ;
- une maîtrise accrue des savoir-faire susceptibles de donner accès à la ressource minière, ce qui implique notamment de recruter et préparer les personnels à la gestion de projets toujours plus complexes.

La nécessité d'une communication vraie et sincère pour mieux conforter l'image du groupe

Total continue de souffrir d'un déficit d'image.

Pourtant, ce ne sont ni les déclarations de bonnes intentions ni les publications qui manquent. Il est bien d'afficher des objectifs ambitieux, y compris en matière sociétale et environnementale et nous adhérons à ces objectifs. Encore faut-il que, ensuite, les pratiques évoluent pour se mettre en adéquation avec les orientations et discours affichés, faute de quoi, c'est la crédibilité du Groupe qui risque d'en souffrir.

La communication du groupe porte une responsabilité dans ce déficit d'image. Souvent tardive ou décalée, elle ne répond guère aux attentes des différentes parties prenantes. Elle pratique aussi un trompe l'œil qui, lorsqu'il est découvert, ne peut qu'agacer ceux qui la reçoivent et contribue à la perte de crédit en ce domaine.

En conclusion, il nous paraît important que TOTAL infléchisse certaines de ses orientations économiques, financières ou sociales et notamment qu'il :

- poursuive et accentue ses efforts pour accéder à la ressource minière et assurer le renouvellement des réserves en rapport avec les objectifs de production ;
- accroisse ses investissements et ses efforts de recherche pour développer l'innovation et diversifier l'offre énergétique, et contribuer ainsi au développement durable et à la pérennisation de l'entreprise ;
- participe beaucoup plus activement à la recherche et à la mise en œuvre des énergies de demain ;
- améliore les termes du partage, notamment entre actionnaires et salariés et qu'il associe mieux ces derniers en cessant les pressions sur l'emploi et en opérant la remise à niveau du contrat social du personnel, en particulier en matière salariale, d'intéressement, d'épargne, ainsi que de protection santé et de retraite ;
- mette fin à la sous-traitance abusive et opère tous les recrutements nécessaires, afin de conserver et développer les compétences humaines, clés des succès futurs ;
- pratique mieux « *le dialogue avec la société dans son ensemble* » et en particulier avec ses salariés et leurs représentants ;
- améliore sa communication, pour la rendre plus authentique et respectueuse de ceux qui la reçoivent ;
- améliore sa gouvernance, avec notamment plus de transparence à tous les niveaux.

Outre les observations qu'il peut émettre, le CCE dispose d'autres moyens pour s'adresser aux actionnaires.

C'est ainsi que la loi du 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques, lui ouvre la possibilité de « **requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées** » (Code du travail, L 2323-67).

Le CCE UES Amont Holding Total, toujours à l'initiative du SICTAME, utilise cette possibilité depuis 2006, aux fins notamment de **faire progresser la gouvernance d'entreprise. Cette année, le CCE présente une résolution (A)**, visant à assurer la publicité des règlements des fonds communs de placement d'actionnariat salarié dont l'actif est composé de plus de 0,5 % du capital de la société (en fait, les 2 FCPE Total Actionnariat France et International).

A noter que la résolution, présentée plusieurs fois ces dernières années, visant à **une attribution d'actions gratuites** à l'ensemble des salariés du Groupe (et non à quelques-uns) trouvera une première réponse cette année, avec l'attribution effective au 30 juin 2010 de **25 actions gratuites aux 110 000 salariés du Groupe**.

Pour toute information, quelle que soit votre société d'appartenance, n'hésitez pas à nous contacter :

✂

Le Syndicat , c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir , retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL		
à Paris/La Défense : Bureau 4E41 Coupole ou Bureau RD 09 Michelet B ; à Pau : Bureau F16 CSTJF ; Lacq : local SICTAME		
ou téléphonez-nous au : 01.47.44.61.71 ou 01.41.35.75.93 à Paris ; au 05.59.83.64.83 à Pau ; au 05.59.92.28.47 à Lacq		
NOM.....	Prénom.....	Lieu de travail : Tél. :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et)		Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL