



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Comment le CCE de Total intervient-il en AG des actionnaires ? Phase 1 : les projets de résolutions !

Les Comités d'entreprise ont des attributions sociales et économiques. Certains se focalisent sur la gestion des œuvres sociales des CE/CCE, qui ont leur importance, mais parfois au point de négliger les attributions économiques des CE/CCE qui concernent l'activité et le devenir de l'entreprise.

C'est ainsi que les élus des CE/CCE suivent l'activité de l'entreprise et sont consultés sur ses évolutions. Ils peuvent user d'un droit d'alerte ou d'expertise en cas de difficultés et sont saisis des plans sociaux.

Les élus du CCE de Total peuvent aussi attirer l'attention des actionnaires de la société, notamment par la formulation d'**observations**¹ sur la situation économique et sociale de l'entreprise, ainsi que par l'inscription de **projets de résolution**² à l'ordre du jour de l'assemblée générale des actionnaires.

A l'initiative du SICTAME-UNSA, le CCE de l'UES Amont Holding Total utilise ces moyens depuis plusieurs années et adresse à la fois des 'Observations' et des 'Projets de résolution'.

Comme ils le font, tous les ans, **les élus SICTAME-UNSA ont proposé aux élus du CCE des projets de résolution**, qui ont été acceptés et seront donc soumis aux votes des actionnaires le 17 mai.

Par ce biais, le SICTAME-UNSA incite l'entreprise à progresser et à s'améliorer sur différents points, notamment en matière de gouvernance.

Vous trouverez, ci-après les 5 projets de résolution présentés cette année, avec leur exposé des motifs.

Vous pourrez en retrouver l'intégralité sur le document « avis de convocation » ou le site www.total.com.

1^{ère} Résolution - Projet de Constitution d'un Comité d'Ethique indépendant

Exposé des motifs

La pérennité et la croissance de toute entreprise dépendent de son système de valeurs pour partie énonçables sous forme de principes éthiques qu'elle applique dans ses relations avec ses clients, ses fournisseurs, ses salariés, les états hôtes et les communautés concernées par ses opérations (actionnaires, société civile, etc.).

L'entreprise Total, il convient de s'en féliciter, s'est déjà dotée d'une charte d'Ethique et d'un comité d'Ethique rattaché directement au Président-Directeur Général.

Cependant, afin de contribuer à l'amélioration de la performance éthique de la société ainsi que de tous ses cadres dirigeants, managers et salariés, il est proposé à l'Assemblée Générale la constitution d'un Comité d'Ethique indépendant constitué d'administrateurs.

De l'insuffisance d'un Comité d'Ethique non indépendant :

Un comité d'éthique composé exclusivement de salariés risque de ne pas réagir avec suffisamment de force ou de conviction, dans des situations qui pourraient mettre en cause le comportement de salariés ou dirigeants pouvant influencer le parcours professionnel des membres du comité.

La liberté d'expression à l'intérieur de l'entreprise favorise le progrès et ceci est vrai dans tous les domaines, y compris techniques et éthiques. Une entreprise pétrolière, avec des professionnels de niveau international, traitant de questions techniques et scientifiques aux limites des technologies disponibles, ne peut tolérer l'autocensure de ses salariés, tant sur des problématiques éthiques que sur des questions techniques, qui serait motivée par la peur de représailles ou de déplaire à ceux qui pensent autrement, au risque de perdre des opportunités ou de faire des erreurs d'appréciation, parfois tragiques. Le Groupe Total, présent dans des pays où la corruption peut exister et souvent exposé à des pressions et des situations complexes, doit se doter d'un Comité d'Ethique fort, indépendant et crédible auquel tous ses salariés ou dirigeants puissent avoir recours en toute confiance et sans aucune crainte.

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 ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration ... » (art. L2323-8 CT, 2^{ème} alinéa).

² « Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées. » (art. L. 2323-67 CT, 2^{ème} alinéa).

De l'apport d'un Comité d'Ethique indépendant :

Un Comité d'éthique *indépendant, efficace et juste* aide l'entreprise à prévenir les pratiques non-éthiques et/ou illégales, ainsi qu'à mieux lutter contre la corruption.

Le Comité d'éthique peut avoir une influence à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise afin d'éviter tout acte potentiel de corruption, de harcèlement, discrimination ou rétorsion.

Le Comité d'éthique indépendant remplacera le Comité d'éthique rattaché directement au Président-Directeur Général, bénéficiera de ses travaux et poursuivra sa mission.

Le Comité d'éthique doit être doté de procédures de fonctionnement transparentes et rigoureuses et être facilement accessible à tous.

Un Comité d'Ethique indépendant, efficace et juste améliore la performance sociétale et éthique mais aussi la performance technique et économique. La capacité à découvrir de nouveaux gisements d'hydrocarbures ou de nouvelles technologies d'exploitation se trouve accrue dans les compagnies capables d'écouter et d'examiner attentivement toutes les idées des salariés puis de les mettre en œuvre si elles sont jugées intéressantes. La liberté d'expression sur les questions éthiques est une condition préalable à la liberté d'expression sur les questions techniques.

Ce Comité d'Ethique indépendant peut mieux garantir la protection effective des « whistle blowers » de bonne foi, en assurant un traitement adéquat des dénonciations portant sur des situations critiques.

Composé de personnes qualifiées, administrateurs en majorité indépendants, le Comité pourra s'entourer du concours de salariés du Groupe ou de personnes extérieures et présentera son rapport annuel directement au conseil d'administration.

Texte de la Résolution

Afin d'améliorer la conformité de la société ainsi que de tous ses cadres dirigeants, managers et salariés aux principes éthiques du Groupe, l'Assemblée Générale recommande au conseil d'administration de procéder à la constitution en son sein d'un Comité d'Ethique en majorité indépendant, en remplacement du Comité d'Ethique actuel rapportant au Président Directeur Général. Ce Comité d'Ethique, tout comme le Comité d'Audit, le Comité de nomination et de la gouvernance, le Comité des rémunérations et le Comité Stratégique, présentera son rapport annuel au Conseil d'Administration, charge à ce dernier de définir sa constitution et son règlement intérieur.

Vote : 11 pour (SICTAME, CGT, CFE-CGC) ; 2 abstentions (CFDT)

2^{ème} Résolution - Eléments de rémunération des mandataires sociaux et salariés liés aux indicateurs de sécurité industrielle

Exposé des motifs

Le Groupe Total a amélioré significativement certains de ses indicateurs environnementaux et de sécurité durant les dernières années. Cependant, l'année 2012 a été marquée par un nombre accru de décès accidentels, ce qui est révélateur des difficultés de l'entreprise à parvenir aux plus hauts standards de l'industrie pétrolière en matière de sécurité.

Les résultats en matière de sécurité dépendent en particulier du comportement des personnes et de la culture d'entreprise. Une compagnie industrielle avec des activités à haut risque comme Total ne peut atteindre les plus hauts standards de la sécurité industrielle qu'en favorisant un climat de pleine liberté d'expression qui ne soit pas contrarié par la crainte de pressions ou représailles en matière d'accidents, presque-accidents et de situations à risque. Un strict respect des procédures et bonnes pratiques est également indispensable pour atteindre cet objectif. Les salariés et prestataires doivent pouvoir s'exprimer librement et formuler leurs commentaires pour le bien de tous. Les erreurs et causes d'accidents ou d'incidents doivent être analysées avec objectivité et humilité et avec la volonté de les corriger au plus vite.

La focalisation sur des indicateurs, surtout s'ils s'avèrent ne pas être les plus pertinents, peut détourner l'attention des risques industriels majeurs. De plus, le fait de lier des incitations économiques ou financières à l'obtention de résultats de sécurité peut tout simplement fausser les indicateurs et produire un résultat inverse en donnant le sentiment d'une fausse sécurité, comme l'a parfaitement souligné l'OSHA (Organisation Fédérale de Prévention de la Sécurité aux USA).

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) de Total a d'ailleurs considéré qu'il était dangereux pour la sécurité des personnes, de l'environnement et des biens, de lier des éléments de rémunération au TRIR (nombre d'accidents par million d'heures travaillées). Ceci permet de tenir compte de la recommandation de l'OSHA et d'éviter la

sous-déclaration ou non-déclaration d'accidents. Dans le domaine pétrolier, l'accident de BP en 2005 (Raffinerie de Texas City), qui a causé la mort de 15 personnes et 180 blessés, illustre les dangers de lier le TRIR et la rémunération ou les bonus, ce que BP avait reconnu publiquement dans son rapport édité après cette catastrophe.

Le CCE de Total s'est inquiété de la mise en place d'un dispositif liant une partie de l'intéressement des salariés de Total à l'évolution du TRIR, ce qui peut laisser craindre des pressions ou des incitations à ne pas déclarer les accidents, afin de ne pas affecter le TRIR et par voie de conséquence l'intéressement.

En revanche, le CCE de Total est favorable à lier le cas échéant des éléments de rémunération à des indicateurs positifs de sécurité, de nature à prévenir la survenue d'accidents ou à en réduire la gravité ou les conséquences, tels que le nombre d'heures de formation à la sécurité ou le nombre de déclarations d'anomalies et de quasi accidents.

Texte de la Résolution

Afin d'améliorer la protection des personnes et biens, l'Assemblée Générale recommande :

- que les liens qui peuvent être établis entre certains éléments de rémunération des mandataires sociaux ou des salariés et les paramètres et indicateurs de sécurité industrielle évitent tout risque de non-déclaration d'accidents ou incidents de sécurité
- que ces liens concernent préférentiellement des indicateurs positifs de sécurité tels que le nombre d'heures de formation à la sécurité ou le nombre de déclarations d'anomalies et de quasi accidents, tous éléments de nature à prévenir la survenue et la gravité des accidents.

Vote : 11 pour (SICTAME, CGT, CFE-CGC) ; 2 abstentions (CFDT)

3^{ème} Résolution - Engagement de TOTAL en faveur du Label Diversité

Exposé des motifs

Le Label Diversité est le témoignage de l'engagement effectif et volontaire d'un organisme pour promouvoir la diversité en prévenant les discriminations dans le cadre de sa gestion des Ressources Humaines (recrutement, intégration et gestion des carrières), tout en s'attachant à son ancrage territorial et en s'intéressant par ailleurs aux relations qu'il entretient avec ses fournisseurs, ses clients et/ou ses usagers.

Ce label, délivré par AFNOR Certification après avis d'une Commission nationale, peut bénéficier à toutes les organisations, quelles que soient leur taille et leur activité. Il ne signale pas une situation parfaite au sein de l'organisation concernée : le Label récompense les actions déjà réalisées et engage l'organisation à continuer à progresser en matière de lutte contre les discriminations.

Texte de la Résolution

Afin d'aider la progression de la Diversité dans le groupe Total, et notamment améliorer la place des femmes dans les équipes dirigeantes du groupe Total ainsi que l'emploi des travailleurs handicapés, l'Assemblée générale demande que TOTAL fasse les efforts nécessaires afin de recevoir le Label Diversité. Consciente que ceci demande du temps et des efforts, elle demande à la Direction Générale de fixer une date cible d'atteinte de cet objectif avant le 31 décembre 2015.

Vote : 11 pour (SICTAME, CGT, CFE-CGC) ; 2 abstentions (CFDT)

4^{ème} Résolution - Représentant des salariés dans le Comité de Rémunération

Exposé des motifs

Les membres du Comité de Rémunération du Conseil d'administration de Total SA sont tous, soit anciens élèves de l'Ecole Polytechnique, soit anciens dirigeants de très grandes entreprises.

En conformité avec les meilleures règles de gouvernance d'entreprise, il conviendrait que Total développe l'indépendance et la diversité des origines au sein de ce Comité de Rémunération.

Des représentants des salariés élus par le Comité Central d'Entreprise de Total SA sont déjà présents au Conseil d'administration de Total et la présence de tels représentants au Comité de rémunération des grandes entreprises est à présent considérée comme nécessaire par de nombreux responsables politiques.

L'Assemblée Générale considère que Total améliorerait sa gouvernance d'entreprise et son image en associant un représentant des salariés au Comité de rémunération.

Texte de la Résolution

L'Assemblée Générale recommande au Conseil d'Administration d'intégrer à son Comité de Rémunération un représentant des salariés.

Ce représentant des salariés sera désigné par le Comité Central d'Entreprise de Total SA.

A cet effet, l'Assemblée Générale délègue tous pouvoirs au Conseil d'Administration pour accomplir tous actes, formalités et déclarations en conséquences de cette décision afin de mettre en œuvre cette mesure au 1^{er} janvier 2015.

Vote : 10 pour (SICTAME, CGT) ; 3 abstentions (CFDT et CFE-CGC)

5^{ème} Résolution - Développement de l'actionnariat individuel

Exposé des motifs

L'Assemblée Générale souhaite favoriser la fidélité des actionnaires individuels et le développement du nombre d'actionnaires personnes physiques détenteurs de l'action Total.

Texte de la Résolution

L'Assemblée Générale décide d'adopter le régime de dividende majoré légal français de 10 % réservé aux actionnaires détenant moins de 0,5 % du capital. Cette majoration sera réservée aux actionnaires détenant une inscription au nominatif depuis au moins 2 ans.

A cet effet, l'Assemblée Générale délègue tous pouvoirs au Conseil d'Administration pour accomplir tous actes, formalités et déclarations en conséquences de cette décision afin de mettre en œuvre cette mesure au plus tard au 1^{er} janvier 2015.

(il en résulte une modification de l'article 20 des statuts de la société qu'explicite le projet de résolution)

Vote : 7 pour (SICTAME) ; 6 contre (CFDT, CFE-CGC, CGT)

Au moment d'élire ceux qui siègeront au Comité d'entreprise, demandez-vous aussi lesquels sont les plus aptes à vous représenter et à défendre les intérêts bien compris de l'entreprise, et donc aussi vos intérêts !

La campagne électorale bat son plein à l'UES Amont Holding. Vous avez déjà reçu les professions de foi des différents syndicats qui proposent des candidats à vos suffrages.

Certains multiplient les promesses et les critiques sur la gestion des CE, alors qu'ils n'y ont guère participé et se désintéressent du volet économique des CE/CCE.

- Que dire de ce syndicat qui s'abstient ou vote contre la totalité des projets de résolution proposés et n'a participé à aucune des réunions préparatoires officielles du CCE ?
- Que dire de cet autre syndicat qui, contrairement à ce qu'il affirme, agite beaucoup plus qu'il n'agit (en contestant par exemple les conséquences du protocole préélectoral qu'il a signé) et axe sa profession de foi sur les seules activités sociales du CE en oubliant ainsi son rôle économique (il est vrai qu'il n'a participé à aucune des 9 réunions de la Commission économique du CCE durant cette mandature) ?

Le SICTAME a fait la démonstration de sa capacité à gérer les activités sociales des CE/CCE, en coopération avec tous les élus qui souhaitent s'investir, quel que soit leur syndicat d'appartenance.

Le résultat en est : un CCE et des CE parmi les meilleurs !

Le SICTAME a fait la démonstration de sa capacité à suivre et comprendre l'activité économique de l'entreprise ainsi que de sa capacité à aider l'entreprise à s'améliorer et à construire son devenir pour le bien de tous. Pensez-y au moment de voter. **Notre capacité d'action dépend de votre soutien et de votre vote !**

Pour en savoir plus, nous soutenir, nous rejoindre ou participer à nos réflexions et nos actions, vous pouvez **nous contacter ou nous retourner le bulletin ci-dessous** à :

SICTAME-UNSA-TOTAL: Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83) ; à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom : email :
Société : Lieu de travail : Tél. :