



Le SICTAME vous informe

www.sictame-uns-a-total.org

Des vœux... globalement convenus !

Dès votre arrivée, le lundi 4 janvier 2016, vous avez certainement écouté, avec toute l'attention requise, les 11'45 de vœux de notre nouvellement promu PDG. Certains d'entre vous, habitués à recevoir, à chaque début d'année, des vœux souvent convenus de nos PDG (ou DG) successifs, ont pu décrocher, « piquant du nez » avant le 3^{ème} et dernier message développé lors de ces vœux.



Pourtant, «...*Plus efficace en étant plus global...*» (9'45'') aurait dû raviver/réveiller l'attention, M. Pouyanné prévoyant en 2016, dans le cadre de « One Total », **la globalisation de certaines activités parmi lesquelles : Sécurité, Formation, Achats, Comptabilité, Informatique, R&D**, « *globalisation dépassant les frontières des business* », « globalisation » ou « global » laissant largement penser à une suite multiple au mouvement engagé en 2014 et poursuivi en 2015 avec la mutualisation (*globalisation ?*) d'activités informatiques au sein de la nouvelle filiale Total Global Services (TGS).

Dans un contexte en perpétuel changement et particulièrement difficile aujourd'hui, le SICTAME est bien conscient qu'une Entreprise, quelle qu'elle soit, doit s'adapter pour ne pas risquer de périliter voire de disparaître. Pour être collectivement plus efficace en privilégiant la transversalité de certaines activités, la globalisation/mutualisation est peut-être une des pistes d'adaptation à ce contexte difficile. Le SICTAME, sans y être opposé, soutient que **cette globalisation ne doit cependant pas se faire n'importe comment, notamment comme avec Total Global Services** : en effet, mutualiser une fonction n'impose pas de mettre ses salariés dans une filiale dont on peut craindre qu'à terme, plus ou moins long, elle soit **cédée, dans le but, entre autres, de faire rentrer du « cash »**.

A titre d'illustration des effets collatéraux possibles liés à une opération de « globalisation », rappelons-nous ce qui s'est passé en fin d'année dernière dans le cadre de l'opération TGS phase 2.

C'est en effet fin septembre 2015 que la direction dévoilait au CCE Amont/Holding, dans le cadre d'un processus d'information et consultation, son projet de mutualisation des activités informatiques SAP et Datacenters du Groupe au sein de TGS. Le volet social de ce projet prévoyait le transfert automatique des contrats de travail de 75 salariés de l'UES Amont (*employeur Total SA ou Elf EP*) vers TGS, et le transfert sur une base de volontariat pour 13 salariés de l'UES Amont.

Lors de sa séance du 8/12/2015, **le CCE rendait un avis négatif unanime, essentiellement motivé par le refus de la direction d'opérer de simples détachements des salariés concernés chez TGS**, leur permettant ainsi de conserver leur contrat de travail **sans changer d'employeur**.

Dans ce projet, alors que la majorité des salariés concernés, aujourd'hui salariés Total SA, ne voyaient pas leur statut collectif remis en cause du fait de leur transfert (*application de la CCNIP chez TGS, maintien de TGS au sein de l'UES Amont/Holding et identité des accords collectifs et de la réglementation entre Total SA et TGS*), 13 salariés, d'employeur ELF EP, se voyaient devoir renoncer à leur statut collectif (*statut du Mineur, accords collectifs et réglementation spécifiques à ELF EP*).

Il aurait été simple, pour ces 13 salariés précédemment détachés par ELF EP auprès de Total SA, de continuer à les détacher auprès de TGS. Ceci aurait notamment permis à la direction de respecter l'engagement pris par T. DESMAREST au moment de la fusion entre les groupes Total et Elf de ne pas contraindre les salariés ELF EP à perdre leur statut. Mais telle n'était pas la volonté de la direction...

Une négociation s'est alors engagée, mais quelle n'a pas été notre surprise lorsque la direction nous a annoncé que cette négociation devait déboucher sur un accord avant le transfert des personnels, soit avant le 1^{er} janvier 2016, alors que la loi prévoit une période de 15 mois après transfert pour négocier un tel accord !!!

A l'issue de cette négociation particulièrement pénible, la direction nous soumit un texte d'accord sur lequel on peut dresser le constat suivant :

→ **1** Un certain nombre de points font que les salariés peuvent perdre de l'argent avec le dispositif passerelle proposé, **les principaux points étant les suivants :**

⊗ **Sur l'ancienneté**, perte du mécanisme pour les OETAM et les Cadres leur assurant une augmentation de +0,4%/an entre 20 et 35 ans d'ancienneté. Un simple calcul établit que cette perte se montait jusqu'à 12 500 € pour le salarié ayant le moins d'ancienneté ;

⊗ **Pour les IKT (Indemnités Kilométriques Trajet)**, elles sont rachetées dans l'accord jusqu'à la date du départ de l'entreprise à concurrence de 6 années maximum. Au-delà de ces 6 années, certains pouvant ne partir en retraite que dans 17 ans, perte d'autant d'années d'IKT ;

⊗ **Augmentation des impôts à payer sur l'indemnité « passerelle »** du fait d'un étalement de son versement dans le temps insuffisant ;

→ **2 Le refus de la direction de notre proposition de gommer le différentiel de 6,27 % entre salaires Elf EP Pau et Paris/Expatriés** à l'occasion de ce transfert vers Total SA où cette différence n'existe pas, arguant que les « transférés » pourraient toujours demander une mutation à Paris ou en expatriation pour supprimer ces - 6,27 %. (NDLR : demander à partir en expat actuellement, surtout dans ce secteur Support, très « nationalisé », n'est pas sérieux !).

NB : ① Les salariés de Pau gagnent 6,27 % de moins que les parisiens et/ou les expatriés dont le salaire « de base » est calculé sur une base Paris quel que soit l'Etablissement, Pau ou Paris, de rattachement. ② Si le transfert avait concerné une majorité de « parisiens » et seulement quelques « palois », se serait-on demandé s'il était normal d'avoir quelques salariés passant cette passerelle tout en conservant un différentiel négatif de - 6,27 % avec ses nombreux collègues parisiens ?

→ **3 Un autre point fondamental sera perdu du fait du changement d'employeur : la protection contre le licenciement qu'apportent les CPC (Commissions Paritaires de Conciliation).** Cette proposition de maintenir ce droit aux salariés transférés a été rejetée par la direction, et aucune autre compensation n'a été proposée.

Au final, le SICTAME a décidé de ne pas signer cet accord, considérant :

→ **1** qu'en cas de validation de cet accord, **et pour toute nouvelle opération de ce type (cf. les propos de notre Président sur la « globalisation » de nouvelles activités), la direction se limitera lors de toute négociation ultérieure, à proposer le même accord.** Comment une organisation syndicale, ayant signé une première fois, pourrait-elle ne pas recommencer de même, si une nouvelle opération intervient dans peu de temps, comme cela semble pouvoir être le cas ? Sans compter que, potentiellement, tous les salariés Elf EP (plus de 500 dénombrés lors des élections des CPC Elf-EP de mars 2015) pourraient être concernés. En effet, au-delà d'opérations ponctuelles, la direction pourrait être tentée de vouloir transférer l'intégralité du personnel Elf EP chez Total SA ;

→ **2** qu'en cas de non validation de cet accord, pendant 15 mois, les dispositions du statut du mineur et des accords collectifs Elf EP auraient continué à survivre, sans impact immédiat pour les salariés transférés et, au-delà des 15 mois, dans la mesure où une nouvelle négociation n'aurait pas débouché sur un accord dit « de substitution », la définition des avantages individuels acquis à conserver reste entière.

Adhérez au SICTAME !

Le seul risque que vous prenez...

... c'est de regretter ne pas l'avoir fait plus tôt !

SICTAME-UNSA-TOTAL

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

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

Pour nous contacter :

PARIS Tour Coupole La Défense Bur. 4E41 01 47 44 61 71
PAU CSTJF Bureau F16 05 59 83 64 83