

### Spécial « *Business Ethics Day* » Un Comité européen pas comme les autres

Vous désirez savoir où en est le Groupe par rapport au respect des principes déclamés lors de la journée « *Business Ethics Day* » ? Eh bien, voici l'exemple des vicissitudes du Comité européen, présenté par l'employeur comme « *la plus haute instance de représentation du personnel du Groupe* ».

Une directive européenne 94/45 de 1994 (remplacée par la directive 2009/38) a défini les modalités selon lesquelles doit être négocié, préalablement à la constitution du Comité européen, le mode de fonctionnement dudit Comité. En particulier, la directive prescrit que les acteurs d'une telle négociation sont les représentants des salariés de chaque pays, définis selon les règles propres à chaque pays.

**La perspective de se voir confrontée à des représentants des salariés européens indépendants crée-t-elle des cauchemars à la direction ?** En tout état de cause, elle a préféré contourner cette directive 94/45 qui lui aurait imposé de négocier avec des représentants du personnel de chaque pays européen, éventuellement hors contrôle, voire inconnus. La directive prévoit en effet que certains accords signés avant 1996, définis alors comme des « accords d'anticipation », dispensent l'employeur des obligations de ladite directive, eu égard aux modalités de la négociation relative à la constitution d'un comité européen.




La question est de savoir s'il existait de tels « accords d'anticipation » dans le Groupe **avant 1996** ? Pas dans le groupe Total. Un accord de constitution de comité européen avait bien été signé par Elf en 1991, mais cet accord Elf ne peut aujourd'hui être considéré comme un « accord d'anticipation » aux termes de la directive 94/45 : il n'existe pas de continuité juridique entre Elf Aquitaine et TOTAL S.A. puisque la première a été acquise par la seconde.

**Aux yeux de Total, cet accord Elf présentait un grand avantage** : comme il était alors de coutume en 1991, cet accord n'avait pas été négocié par des représentants des salariés de chaque pays européen concerné, mais par des confédérations européennes de syndicats. Y adhèrent volontairement certains syndicats nationaux ou fédérations nationales ou européennes de branche pour défendre ensemble leurs points de vue vis-à-vis notamment des instances de l'Union européenne.

Bien entendu, afin de maintenir l'artifice de continuité entre 1991 et aujourd'hui, ce prétendu « accord d'anticipation » initialement signé par Elf est renouvelé et adapté, par les mêmes signataires de l'accord Elf de 1991 ou par leurs « successeurs ». A défaut, la DRH pourrait avoir à faire face, scénario catastrophique à ses yeux, à des négociateurs choisis par les salariés européens et pas par des intermédiaires « convenables » ou « habituels » !

Ainsi, pour attribuer une apparence légitime à l'accord issu d'Elf, les signataires doivent toujours être la CES (Confédération européenne des syndicats) et la CEC (Confédération européenne des cadres). Or, étrangement, apparaissent en bas des avenants à l'accord Elf une organisation nommée IndustriALL European Trade Union qui signe **au nom de la CES** ainsi que deux organisations, la FECCIA et la FECER qui signent **au nom de la CEC**. Voyez ainsi l'extrait de la page de signature du dernier accord signé le 30 juin 2017.

**Organisations Syndicales européennes :**

Pour la CES		Pour la CEC
IndustriALL European Trade Union	la FECCIA	la FECER
M. Sylvain LEFEBVRE	M. Antonio PARANHOS-NETO	Marco FALERI
		

FECCIA : Fédération européenne de la chimie et des industries annexes.

FECER : Fédération européenne des cadres de l'énergie et de la recherche.

Tous les autres accords européens depuis 2002 sont de la même façon signés « pour la CES » et « pour la CEC ».

Le SICTAME a posé de nombreuses questions sur ces accords européens, qui favorisent les « habituelles » CFE-CGC et CFDT, surreprésentés dans le cadre de la négociation de l'accord et par conséquent, dans celui du fonctionnement du Comité européen. Ainsi, le SICTAME y est discriminé et plus généralement les salariés européens n'y sont pas correctement représentés. Par exemple, le bureau du Comité européen, duquel le SICTAME a toujours été exclu, a été continûment géré avec l'appui de ces syndicats français « habituels » surreprésentés.


**L'une des question est de savoir si la CES et la CEC ont réellement mandaté IndustriALL et FECCIA/FECER pour signer en leurs noms ?** Depuis plusieurs mois, la direction, mal à l'aise, refuse de répondre. La CES et la CEC n'ont pas répondu non plus au SICTAME. Finalement, IndustriALL a répondu... **qu'elle n'avait signé qu'en son nom propre ! La signature d'IndustriALL, affichée au nom de la CES, et prétendant légitimer un tel accord, serait-elle un abus, voire un faux ?**




En outre, durant de nombreuses années, les expertises votées par ce « bureau » du Comité européen et payées par Total ont été confiées le cabinet « Ideforce », entité contrôlée par des cadres de la fédération CFDT Chimie Energie et dirigée à cette époque par un salarié de Total. Vous avez dit « indépendance » ? (voir <http://www.fce.cfdt.fr/axes/economie/actualites/article/ideforce-un-outil-pour-les-militants>)

Si, contrairement à ce « système » savamment verrouillé depuis si longtemps, les négociations de constitution et d'évolution du Comité européen étaient menées par des représentants européens légitimes, le Comité européen ne serait pas plus ou moins contrôlé par la direction & co. Insupportable pour la DRH !

**Alors, qui parle de « business ethics » ?**



Suivez nous sur   
<https://twitter.com/sictame>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à [holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

**SICTAME-UNSA-TOTAL**

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)