

ONE dotation des CE ?

Les prochaines élections de vos représentants, programmées fin 2018 seront soumises aux règles édictées par les ordonnances Macron.

Une « négociation dialogue social » est actuellement en cours afin, notamment, de **mettre en place les Comités sociaux et économiques - CSE** - (qui regrouperont en une instance unique les actuels Comités d'entreprise, Délégués du personnel et Comités hygiène sécurité et conditions de travail).

Dans ce cadre, la direction tente d'imposer aux syndicats représentatifs dans les UES Amont Global Services Holding (AGSH), Marketing et Services (M&S) et Raffinage Pétrochimie (RP), dont le SICTAME, une **mutualisation « vers le bas » des dotations qui seront versées par l'employeur aux futurs CSE** (dotations en euros et en moyens qui



permettent aux salariés d'être subventionnés pour leurs activités économiques et sociales - voyages, billets SNCF, tickets cinéma et autres subventions pour activités culturelles, sportives, etc.), dotations qui aujourd'hui sont octroyées en fonction des masses salariales et à des taux différents selon les accords négociés par UES.

Il faut éliminer les inégalités, mais comment ?

En 2011, la direction du Groupe a souhaité uniformiser les accords applicables et les avantages sociaux (complémentaire santé, etc.) et a réuni, dans un « Socle Social Commun » (SSC), l'ensemble des salariés de l'AGSH (EP et holding), du RP et du M&S.

Il s'agissait selon elle de favoriser la mobilité des salariés entre les trois branches. A cet égard le SICTAME a signé bon nombre d'accords dans ce cadre parce qu'ils apportaient des améliorations à beaucoup de salariés sans réduire les avantages des autres.

Mais outre les inégalités de salaires qui existent entre les salariés de l'UES AGSH d'une part et ceux des UES M&S et RP d'autre part, ces derniers bénéficient historiquement de dotations CE inférieures à celles des salariés de l'AGSH, en quelque sorte une « 2^{ème} classe » par rapport à la « 1^{ère} classe » des salariés AGSH.

Une « 3^{ème} classe » existe aussi, non incluse dans le « socle social commun », constituée pas les milliers de salariés des « petites » filiales françaises du Groupe, rémunérés parfois au SMIC, et dont manifestement le Groupe ne souhaitait pas favoriser la mobilité, et qui bénéficient d'une dotation CE de quelques centaines d'euros par an. On en parle peu, mais ces salariés, nos collègues, représentent pourtant la moitié de l'effectif du Groupe en France.

Quelle solution envisager ?

Pour le SICTAME, la seule solution acceptable serait d'augmenter les dotations CE des UES RP et M&S pour les aligner sur le niveau de celle de l'UES AGSH ! Mais ce n'est pas cela qu'envisage

la direction. Elle veut, au contraire, faire une **mutualisation « vers le bas » à coût zéro ou presque**, ce qui réduira les dotations des CE AGSH pour augmenter celles de RP et M&S !

Et par ailleurs, quid de l'égalité avec les salariés du Groupe dans les petites filiales hors SSC ? Que diront les salariés des UES RP et M&S, bénéficiaires de cette éventuelle augmentation de leur dotation CE, financée par l'argent de l'UES AGSH, le jour où le SSC sera élargi aux milliers de salariés en France, aujourd'hui hors SSC, ce qui réduira à des miettes les subventions dont les salariés AGSH, M&S et RP bénéficient aujourd'hui ?

Déjà la situation des salariés du Groupe est de moins en moins enviable

Ces trois dernières années, les salariés du Groupe ont subi une dégradation de leurs rémunérations, de leurs conditions de travail et de leur traitement au quotidien par le management, et ce pour 4 raisons concomitantes :

- Un management, plus que jamais désireux de séduire les actionnaires (nouvelle augmentation du dividende de 10 % !) et moins attentif socialement ;
- Une baisse du prix du pétrole utilisée comme excuse pour couper dans les salaires et les avantages sociaux, mais sans toutefois toucher à ceux des dirigeants a contrario à la hausse ;
- Une globalisation qui affectera tôt ou tard tous les métiers : informatique en Inde, comptabilité en Roumanie ou aux Philippines, consultants, avocats, géologues, contrats de professionnalisation, stagiaires, prestataires en tout genre... disponibles à moindre coût en France et partout dans le monde quand il est possible d'externaliser et / ou de délocaliser ;
- Des syndicats dociles qui vont dans le sens de la direction.



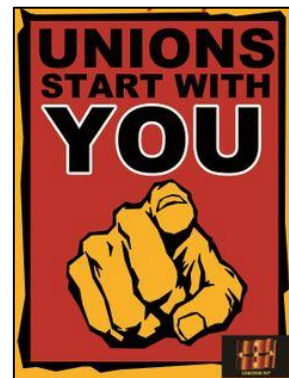
Des élections professionnelles auront lieu fin 2018

Beaucoup d'entre vous ne votent pas, par manque de confiance, désespoir, lassitude, incompréhension ou peut-être par indifférence.

Le SICTAME vous invite à voter, c'est très important !

Pour ceux qui votent déjà ou qui voteront pour la première fois, si vous pensez que tout va bien et qu'il faut continuer ainsi, alors vous pouvez choisir de voter pour des syndicats qui accompagnent la direction.

Mais si vous pensez autrement, si vous souhaitez des représentants sérieux, attachés au dialogue social et prêts à assurer un véritable contre-pouvoir, à s'exprimer haut et fort, à défendre les intérêts des salariés fermement et indépendamment de leurs intérêts propres, jusqu'à saisir la justice s'il le faut, alors :



**VOTEZ SICTAME
ADHEREZ AU SICTAME
PORTEZ-VOUS CANDIDAT SUR NOS LISTES**

SICTAME
UNSA

Suivez nous sur

<http://www.sictame-unsatotal.org/fr>

<https://twitter.com/sictame>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique**
en écrivant à

holding-amont.sictame-unsatotal.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.76.33)
- 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)