

CSE : l'accord de la honte

Les ordonnances Macron ont supprimé les CE, DP et CHSCT pour les remplacer par une instance unique, le CSE (Comité Social et Economique), dont la mise en place nécessite une négociation complexe entre les organisations syndicales et la direction au niveau de chaque entreprise.

Chez Total, après des mois de négociation, le 13 juillet 2018, les syndicats **CAT, CFDT et CFE-CGC ont signé un accord** « relatif au dialogue social et économique » qui établit les nouvelles conditions de fonctionnement du CSE et du CSE Central. Pour des raisons qui leur sont propres, **la CGT et le SICTAME ont refusé de signer.**

L'accord signé provoque un sentiment de honte. Il renonce en effet à certaines dispositions supplétives des ordonnances Macron, importantes pour la défense des droits et intérêts des salariés. Par exemple :

- La **consultation sur la politique sociale dans l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi, sera faite tous les deux ans, au lieu de tous les ans** comme prévu à l'article L2312-26 du Code du travail (art. 10.2 de l'accord).
- La **consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise sera faite tous les trois ans, au lieu de tous les ans** (art. L2312-22 du Code du travail). Encore plus grave, en renonçant aux dispositions de l'article L2312-24 CT, **l'accord signé prive les élus de la possibilité d'émettre à l'attention du Conseil d'administration un avis sur les orientations stratégiques et de proposer des orientations alternatives**, (art. 10.3 de l'accord).
- Lors de la négociation annuelle sur les salaires, **il ne sera plus possible de demander les informations concernant les parts variables, bonus, etc.**, permettant de mesurer correctement les inégalités femmes-hommes et de mieux négocier l'augmentation salariale (annexe 5 de l'accord).
- Il n'y aura **pas de représentants de proximité dans tous les établissements, ni de commissions chargées de porter les réclamations des salariés devant la direction**, à l'instar des délégués du personnel, désormais caducs. En outre, **la future CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) du CSE n'aura quasiment aucun moyen d'action**, si on la compare à ceux des CHSCT actuels.
- **Disparition pure et simple de la Commission Expatriation du CCE AGSH** qui traitait des nombreux sujets propres aux quelques 2 000 expatriés, résidents et rotationnels.
- **Dégradation des conditions de travail des représentants du personnel** : moins de temps pour exercer leurs mandats, et notamment pour s'occuper de commissions facultatives telles que Sports et Loisirs, Solidarité, etc. qui devront presque cesser de fonctionner. **Par contre, n'ont pas été touchés les avantages de certains syndicats au niveau « Groupe »**, si chers à la CFDT et la CFE-CGC !

Qu'ont obtenu les syndicats signataires en échange ? Des choses inédites en France, mais uniquement pour certains des syndicalistes, pas pour tous les salariés :

- Des **garanties d'évolution de salaire** et de **coefficient** pour les syndicalistes (art. 29) ;
- Un **gestionnaire de carrière à plein temps dédié** aux syndicalistes (art. 34) ;
- La **prise en charge éternelle des frais d'hébergement, de déplacement et de repas** des syndicalistes mutés géographiquement... Il est précisé en outre que le syndicaliste à muter **doit être préalablement agréé par la direction...** (art. 30.4.3 de l'accord) ! Total pourra ainsi choisir les syndicalistes qui auront ses faveurs...



On ne peut s'empêcher de penser que tout ceci est lié à l'action en justice initiée par le SICTAME pour que cesse l'octroi d'avantages indus aux permanents syndicaux de la CFDT et de la CFE-CGC mutés à Paris : ils sont logés (hôtel, appartement à Neuilly) et nourris pendant de longues années (depuis 14 ans pour l'un d'entre eux), comme s'ils étaient en mission permanente à Paris. Est-ce acceptable ? Qu'est-ce que cela dit de leur indépendance vis-à-vis de la direction ?

Il existe bien un régime de mutation géographique en France, applicable à tous les salariés, prévoyant l'octroi d'allocations limitées en durée et en montant. Mais les permanents CFDT et CFE-CGC¹ mutés en France profitent d'un régime 'spécial' qui est nettement plus favorable :

Nature des avantages	Salariés ordinaires mutés en France	Permanents syndicaux CFDT et CFE-CGC mutés en France
Période d'adaptation : transport, hébergement, nourriture remboursés	Limité à <u>3 mois</u>	Remboursements <i>ad vitam æternam</i>
Remboursements des frais d'hébergement et de transport vers le domicile familial après la mutation	Sur présentation de factures, dans la <u>limite de 4 ans, et dans les limites du total des indemnités</u> fixées correspondantes à sa situation de famille (ex., mutation d'un célibataire à Paris: 29 861 €)	Sans aucune limite dans le temps ni plafond financier – dans les faits, des centaines de milliers d'euros quand il s'agit de plusieurs années de mandat syndical
Remboursement des frais de restauration après la mutation	Aucun	Sans limitation, comme si le syndicaliste était en mission permanente, y compris dans les restaurants à l'extérieur de l'établissement


A notre connaissance, aucune autre entreprise en France n'a mis en place un tel système d'avantages pour certains syndicalistes. S'ils sont mutés à Paris pour y faire leur travail, ils devraient l'être dans les mêmes conditions de mutation géographique que tous les autres salariés mutés. Un salarié lambda muté peut être hébergé dans la limite de 3 mois maxi, un certain syndicaliste 14 ans ! Bien entendu, les militants SICTAME ne demandent, ni ne souhaitent profiter de tels privilèges ; ou bien, ces dispositions doivent bénéficier à tous les salariés mutés en France.

Depuis les signalements et l'initiation de l'action en justice contre ces avantages indus par le SICTAME, ses militants sont attaqués, faussement accusés et harcelés tant par la direction que par les syndicalistes en question, qui parlent ouvertement en réunion de « *la mort du SICTAME* », sans que la direction ne réagisse. Les militants SICTAME devraient-ils se sentir personnellement menacés pour avoir signalé de tels dysfonctionnements ?



Qu'un syndicat souhaite avoir les meilleurs rapports possibles avec la direction, cela ne peut qu'être bénéfique aux salariés. Mais pas à n'importe quel prix ! Le SICTAME travaille sérieusement à la défense objective des intérêts des salariés tout en tenant compte de ceux de l'Entreprise, il souhaite un dialogue social de qualité. Mais des confrontations, voir des actions en justice, peuvent s'avérer inévitables. Certains représentants du personnel proclament haut et fort qu'ils font du dialogue social « productif » ou « positif » ; mais jamais ils ne se confrontent réellement à la direction et en fermant les yeux sur les avantages personnels extraordinaires et uniques dont bénéficient leurs dirigeants...

Dans ces conditions, êtes-vous certains que vos intérêts sont bien défendus ?

 Suivez nous sur :
<http://www.sictame-uns-total.org/fr>
 Souscrivez également à notre **bulletin électronique**
 en écrivant à :
holding-amont.sictame-uns-ues@total.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)

¹ N'ayant pas été muté pour exercer son mandat, l'actuel DSC AGSH de la CFE-CGC n'est pas concerné par ses avantages indus.