

## Votez SICTAME, un syndicat pas comme les autres

Une nouvelle instance, le **Comité social et économique (CSE)**, est mise en place dans l'Entreprise. Vos représentants auront le rôle que tenaient auparavant les élus CE, les délégués du personnel et les membres du CHSCT. Ils seront moins nombreux qu'auparavant tout en ayant d'**importantes responsabilités dans la défense de vos libertés, droits et intérêts**. Il s'agira également de gérer les Activités sociales et culturelles, mais avant tout d'être vos porte-paroles face à la direction, de **vous défendre efficacement et sans conflits d'intérêts, avec courage**.

| 1 <sup>er</sup> collège Ouvriers et Employés               |                     | 3 <sup>ème</sup> collège Ingénieurs et cadres |                     | JACQUEMARD Eric     | LABROUSSE Didier |
|--|---------------------|---|---------------------|---------------------|------------------|
| Titulaires   | Suppléants          | LARIVIERE Michel                              | CLERGEAT Benoit     | TOSI Guillaume      | GISQUET Franck   |
| DUONG Vincent  | JABRANE Khadija     | TCHINDA MAGUENJI Ruth                         | FOURNIS-COUTEAUX S  | PIQUET Grégoire     | GOHAUD Neil      |
|  |                     | PRIGENT Jean-Michel                           | BARBIER Christophe  | ZERBINATI Adrien    | LAFFITTE Nicolas |
| 2 <sup>ème</sup> collège Techniciens et Agents de Maîtrise |                     | KALNA Alexandra                               | RAMBEAU Odile       | AGRATI J-Christophe | VIZE Guillaume   |
| BERRO Hervé  | CALDERONI Nadine    | BALEIX Jean-Michel                            | SOULIER Stéphane    | AGENET Nicolas      | MESNARD Pierre   |
| BONNEMASON-CARRERE M                                       | RIDET Olivier       | BEGARDS Nadine                                | BARATIN-LANNEAU M L | CHOY Laurent        | SANCHEZ Miguel   |
| MORE-MENJOU Francis  | MARTINEZ Brigitte   | CLERGEAT Benoit                               | DANQUIGNY Jacques   | DONAZZAN Olivier    | AUTRET Yannick   |
| MEDARD Patricia  | NAZEYROLLAS Laurent | BARBIER Christophe                            | ZARROUATI Damien    | DAIAN Renaud        | BONDENET Samir   |
| CALDERONI Jean-Louis                                       | PONS Sébastien      | HAMMANN Etienne                               | SAMIER Pierre       | COUSSON Philippe    | URRUTY Jean-Marc |

### Comment **représentons-nous** les salariés ?

- Par un travail syndical professionnel sérieux, objectif, factuel, rigoureux, tant juridique, fiscal, économique que social, assuré par des élus et des militants formés et à la hauteur des enjeux
- Par des positions indépendantes et vraiment autonomes. Le SICTAME dispose d'une expérience de 40 ans de syndicalisme indépendant ; son ADN s'exprime dans sa Charte Ethique au service d'un dialogue social pertinent et équilibré, qui rejette toute forme de compromission, de conflits d'intérêt ou d'avantages particuliers
- En privilégiant le dialogue et un langage de vérité mais aussi en faisant valoir vos droits en justice lorsque cela s'avère nécessaire
- En menant des enquêtes sur des situations de RPS, discrimination, homophobie et harcèlement dans l'entreprise, telles que prévues par l'ancien article L2313-2 du Code du travail
- Un réseau d'expertise et d'échanges externe à l'entreprise pour l'actionnariat salarié, l'épargne salariale, la prévoyance et la mutuelle

### Nos **réalisations et réussites** de la mandature 2016-2018

- Tenue des secrétariats du CCE AGSH et du CE de Pau, présidence de diverses commissions, en appliquant une gestion raisonnée des Activités sociales et culturelles, à l'écoute des salariés ;
- Découverte de « pièges » liés à l'intéressement- participation et obtention de solutions favorables aux salariés (critère ROE identique pour le PDG et les salariés, attribution de 500 € lors de la NAO pour compenser la perte d'intéressement consécutive au financement du Groupe par les TSDI ou Titres Subordonnés à Durée Indéterminée)
- Concernant les épargnes salariale et retraite, initiateur et moteur de la refonte fin 2016 de l'offre d'épargne salariale et du PERCO, ainsi que de l'évolution début 2019 du RECO SUP après une première tentative de spoliation par l'assureur
- Résultats concrets dans la défense de nombreux cas individuels (France et international, TGI)
- Enquête approfondie et action en justice en cours pour l'arrêt des avantages indus et exorbitants octroyés à des responsables syndicaux CFTD et CFE-CGC, pour défendre un syndicalisme véritablement indépendant
- Mobilisation des salariés, tracts et sondages sur le Pacte d'Engagement et son caractère liberticide en l'état
- Expatriés et impatriés : obtention de la suspension par la direction de l'impôt théorique 2018 pour les expatriés suite à la mise en place du prélèvement à la source en France, calage du temps de travail expatriés sur celui des salariés France (207 jours/an), obtention en justice de la reconnaissance, comme salariés de Total S.A., des salariés TGI aux Etats-Unis, Canada et Chine
- Développement d'un véritable « contre-pouvoir » dissuasif en informant les salariés des dérives

## **Notre projet en tant que *Syndicat d'entreprise de TOTAL***

Le SICTAME adhère à un projet d'entreprise performante et en croissance, tournée vers les énergies renouvelables. Les stratégies business actuelles nous paraissent globalement bonnes. Les stratégies sociales et de ressources humaines actuelles, par contre, ne nous paraissent pas satisfaisantes. Le SICTAME préconise et agit pour :

- Le respect des droits et libertés de tous les salariés, individuellement et collectivement
- Un rééquilibrage entre actionnaires et salariés (salaires, intéressement-participation, actions de performance, dispositifs sociaux)
- Une réelle reconnaissance professionnelle liée à l'expérience, la motivation, les résultats, l'intégrité professionnelle, l'empathie et la bienveillance, plutôt qu'à la hiérarchie des études poursuivies, à la vassalité et à un carriérisme allant jusqu'à l'exploitation et la manipulation des autres
- La suppression des dérives éthiques dans le Groupe et des avantages particuliers accordés notamment à des syndicalistes, susceptibles de constituer des conflits d'intérêts
- Une plus grande attention aux salariés vulnérables : victimes de harcèlement et de discriminations, salariés à risque pour avoir dénoncé des dysfonctionnements, filialisés et délocalisés, salariés en burnout, voire bore-out.

## **Notre feuille de route *Activités sociales et culturelles (ASC) de l'établissement PAU/PERL UES AGSH 2018 - 2022***

### **→ Participer activement à la mise en place du CSE et de l'ensemble de ses missions au périmètre de l'établissement**

- Réorganiser les commissions pour répondre aux attentes des salariés et s'adapter aux contraintes du CSE
- Réviser la méthode d'évaluation du QAF pour une plus grande équité des subventions et prendre en compte le prélèvement fiscal à la source
- Définir les modalités de délégation des activités centralisées au CSE Central (jeunesse, familles, retraités...)
- Veiller au maintien des ressources du CSE grâce à une gestion responsable et un dialogue constructif avec la direction

### **→ Poursuivre notre implication dans les travaux de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail**

- Promouvoir les actions de sensibilisation pour la Qualité de Vie au Travail telle que la « Journée Bien-Etre »
- Etre force de proposition pour la prévention des risques, notamment psychosociaux
- Développer les propositions de relaxation notamment au Stade Blanchard (shiatsu, hammam,...)

### **→ Simplifier les procédures de gestion et l'accès des salariés aux activités du CSE**

- Dématérialiser la gestion des activités et développer les procédures de commande en ligne
- Harmoniser les règles de fonctionnement Vacances et Voyages
- Simplifier les conditions d'accès aux activités Liberté
- Simplifier la gestion des billetteries sportives et culturelles
- Proposer un accompagnement administratif et juridique aux salariés
- Développer les partenariats de services financiers, logement, équipement, culture...

### **→ Améliorer la communication du CSE vers les salariés**

- Mettre en œuvre les nouveaux outils et méthodes
- Réorganiser la diffusion de l'information

## **Nos *propositions concrètes* pour la prochaine mandature 2019-2022**

- **Gérer le Comité social & économique (CSE) avec responsabilité, éthique et sans démagogie**, proposer une offre d'activités sociales et culturelles la plus étendue possible, satisfaisant les besoins du plus grand nombre, soumise à des règles d'appel d'offres rigoureuses, tout en respectant au plus près les limites budgétaires.
- **Appuyer les projets de croissance de l'Entreprise**, en défendant les droits et intérêts des salariés et en restant attentifs aux aspects environnementaux et sociétaux.
- **Défendre le « package rémunération » en menant des négociations déterminées et professionnelles** avec la direction concernant les négociations salariales (NAO), l'intéressement/participation et autres avantages sociaux des salariés.
- **Réclamer une gestion de carrière** des ETAM et des cadres plus « professionnelle » et à l'écoute, respectueuse et dédiée au développement de carrière tenant compte des compétences et motivations de chacun, sans préjugés liés aux études et à la « loyauté » et excluant les favoritismes.
- **Réclamer la mise en place de moyens véritablement efficaces pour le respect de la Charte éthique et conformité**, dont un Comité d'éthique objectif et vraiment indépendant, dédié à la protection des salariés.
- **Enquêter concrètement, conformément au Code du travail**, sur les dérives, menaces, pressions, mises à l'écart, discriminations, harcèlements et burnouts signalés par les salariés, **agir concrètement pour y mettre fin et/ou trouver des solutions acceptables**.
- **Agir concrètement, en justice si nécessaire, pour la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés et pour un syndicalisme véritablement indépendant**.
- **Obtenir un Pacte d'Engagement** pour un projet d'entreprise respectueux des libertés des salariés.