

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 ^{er} collège Ouvriers et Employés		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Titulaires	Suppléants	Bruno HENRI	Benoit MOULY	Nassima ABOUFARID	Joëlle MITELMAN
S RODRIGUES DE OLIVEIRA	S RODRIGUES DE OLIVEIRA	Asma EL AMRANI	Kieu-Oanh TO	Xavier LIMPENS	Julien SASS
2 ^{ème} collège Techniciens et Agents de Maîtrise		Eric VAUBOURDOLLE	Gérard GLOTIN	Stéphane MONTADAT	Fouad BOUSSOUKAYA
Jerome HUMBERT	Xavier JOUFFREY	Kieu-Oanh TO	Valérie PISANI	Arnaud CARPENTIER	Emmanuel RIBERT
Karine TICO	Marie-Sylvie CAUSSE	Pascal ETIENNE	Abdelkarim HOUARI	Abdelkarim HOUARI	Erwan LE CLOUERE
Marie-Sylvie CAUSSE	Laurence TAUZIN	Anne-Lise DUCROT	Nassima ABOUFARID	Julien SASS	Xavier LIMPENS
Brigitte BEAUMONT	Jeanne LUQUET	Fouad BOUSSOUKAYA	Pascal ETIENNE	Alain JOUANNEAU	Arnaud CARPENTIER
Isabelle SOUDRON	Brigitte BEAUMONT	Marie-Hélène LEGROS	Anne-Lise DUCROT	Erwan LE CLOUERE	Julien FOURNIER
3 ^{ème} collège Ingénieurs et cadres		Emmanuel RIBERT	Yves BERREBY	Benoit MOULY	Stéphane MONTADAT
Ariel KAUFMAN	Bernard TANZI	Christine RENAULT	Rosana DI LEO	Mathieu PREVOST	Jean-Louis LATAPIE
Valérie PISANI	Asma EL AMRANI	Julien FOURNIER	Alain JOUANNEAU		

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 ; révélation des problèmes et sauvetage du CE de Paris fin 2016
- 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)
- 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) établissement Siège UES AGSH 2018-2022*

Amélioration des prestations du CSE et mise en adéquation avec les besoins des salariés

- Défense du niveau des dotations de l'employeur - à ce jour, rien n'est garanti pour l'avenir...
- Retour à une répartition des tranches QAF proche de celui de 2015 : prestations généreuses et équilibre budgétaire du CSE
- Simplification et dématérialisation, autant que possible, de la gestion des prestations
- Mise en place d'une charte éthique propre au CSE (élus et équipe administrative)
- Amélioration de la qualité de la restauration, initialement du domaine du CE
- Maintien de la qualité des espaces dévolus aux ASC dans la nouvelle tour « The Link » (sports, culture, etc.)
- Poursuite de l'amélioration de la procédure d'appel d'offres pour les voyages groupe

En particulier, concernant les Voyages Liberté :

- Facilités de paiement pour le financement des *Réservations libres* (hors agences référencées)
- Extension des conditions d'accès aux *Réservations libres*
- Elargissement des destinations européennes à l'ensemble de la zone Euro
- Subventionnement, sur option, des voyages SNCF effectués (ex. paiement internet) sans passer par les chèques SNCF papier

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

- **Gérer le Comité Social & Economique (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 la 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**, 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 une solution acceptable**.
- **Agir concrètement, en justice si nécessaire, pour la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés pour un syndicalisme véritablement indépendant**.
- **Obtenir un Pacte d'Engagement** pour un projet d'entreprise respectueux des libertés des salariés.