

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.**

Nos *candidats* - Etablissement Michelet

TAM : Lionel Poisson - Isabelle Monni - Catherine Lembeye - Françoise Bermont - Hélène Ndioro

INGENIEURS/CADRES : Jean Vaquié - Mireille Franco - Philippe Truffert - Isabelle Rousseau
Régis Barle - Catherine Brandizi

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 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 nos 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, CE de Pau et 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 à des responsables syndicaux CFDT 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 très 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 les [actionnaires](#) et les [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 les 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.

La feuille de route du *SICTAME* de la *branche Marketing Services* de 2018 à 2022

1. **Rester votre unique Syndicat « *poil à gratter* »** pour toujours mieux vous représenter !
2. **S'opposer à de nouvelles filialisations de Métiers ou de Spécialités.** Le SICTAME reste favorable à la centralisation des Métiers transverses, mais au sein de TOTAL S.A.
3. **Demander que les Seniors bénéficient enfin d'une véritable « *gestion de fin de carrière* ».**
4. **Sensibiliser les hiérarchies et la gestion de carrière au fait que de nombreux postes sont mieux adaptés à des profils de Techniciens ou d'Agents de Maîtrise plutôt qu'à des profils d'Ingénieurs ou de Cadres.**
5. **Demander l'embauche en CDI des salariés en alternance et contrats de professionnalisation**, qui doivent être un vivier pour le recrutement et non une main d'œuvre précaire et interchangeable.
6. **S'assurer du fonctionnement démocratique, transparent et participatif du CSE** : les décisions devront être prises démocratiquement. Afin qu'il n'y ait pas d'hégémonie, la fonction de Trésorier doit être confiée à un syndicat différent de celui du Secrétaire, à l'inverse de la situation actuelle. Les salariés devront être consultés sur tous les sujets importants relevant des compétences du CSE (réorganisations, cessions...). Les commissions du CSE, ouvertes à tous les salariés volontaires, seront réactivées.
7. **Soutenir la mutualisation des dotations financières de l'ensemble des UES.**
8. **Subventionner les activités par le biais d'une enveloppe annuelle par salarié**, permettant à chacun d'utiliser son enveloppe selon ses choix (chèques vacances, billetterie, activités sportives, voyages, aide à domicile...), les prestations destinées aux enfants restant subventionnées en plus de l'enveloppe.
9. **Distribuer à tous les salariés les éventuels reliquats annuels de budget** sous la forme de bons d'achat.
10. **Relancer un nouveau groupe sur les Risques psycho-sociaux** composé comme par le passé de l'ensemble des sensibilités syndicales.
11. **S'assurer de la neutralité des consultants juridiques pour les salariés** en choisissant un organisme totalement indépendant afin de garantir la confidentialité des consultations.

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.