



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



SOCLE SOCIAL COMMUN ?

De quoi s'agit-il ?

En lien avec la réorganisation en cours des branches Aval et Chimie, **un accord constitutif d'un Socle Social Commun (SSC) à 9 sociétés** du groupe Total a été signé, le **9 janvier 2012**, par les 4 syndicats représentatifs au périmètre de ces sociétés : CFDT, CFE-CGC, CGT et SICTAME-UNSA.

Ces 9 sociétés seront regroupées en 3 UES (Unités Economiques et Sociales) : UES Amont/Holding (Total SA + Elf EP), UES Supply/Marketing (Total RM, TACS, Total Lub, Total Fluides) et UES Raffinage Pétrochimie (Total RC, TPF, Total RF). Des négociations sont en cours pour faire évoluer les actuels accords des UES Amont/Holding et Aval et les étendre aux salariés des sociétés TPF, Total RC et Total RF.

L'objectif, fixé par l'accord du 9 janvier, est d'aboutir à un « *Socle Social Commun de dispositions constituant un ensemble au moins aussi favorable que les dispositions applicables aux salariés concernés avant l'entrée en vigueur de ce socle* ». L'enjeu de la négociation est de s'assurer que les salariés de TPF rejoindront le SSC sans perte et que l'adaptation du SSC se fera sans préjudice pour les salariés des UES Amont et Aval.

Ne sont pas abordées la NAO (la négociation salariale se fait tous les ans, toutes UES réunies) **ni l'intéressement/participation** (la négociation se fait tous les 3 ans, à un périmètre plus large que les UES).

En revanche, **la direction a ajouté des thèmes de négociation non prévus à l'accord constitutif SSC, comme l'ITR ou les primes d'ancienneté.**

Analyse de l'état des négociations concernant les différents domaines du SSC :

PREVOYANCE LOURDE

Il est proposé d'apporter quelques améliorations à l'actuel accord « Pétrole » (*décès des célibataires avec enfant à charge, rente pour enfant handicapé, garantie frais d'obsèques et allocation tierce personne, extension de la garantie décès jusqu'à 67 ans*). Le coût de la Prévoyance Lourde est 80 % plus élevé chez TPF que dans le Pétrole. L'intégration des salariés de TPF au SSC bénéficiera tant aux salariés TPF qu'à l'entreprise, par la baisse des cotisations salariés et employeurs.

PREVOYANCE SANTE

Bien que de qualité comparable, les systèmes de prévoyance santé de TPF et du Pétrole diffèrent. Pour permettre l'intégration des salariés de TPF, il est proposé d'améliorer le système MIP, avec une augmentation des cotisations d'environ 8 % (*s'ajoutant à celles liées aux nouveaux impôts*). Les salariés TPF intéressés pourront choisir la cotisation « **Isolé** ». En revanche, subsiste un sérieux problème pour environ 900 salariés de TPF (*qui forment un groupe clos*). Chacun de ces salariés, une fois à la retraite, verrait sa cotisation « **Famille** » augmenter de 164 € à 236 €/mois, tandis que la subvention employeur baisserait de 68 € à une moyenne de 42€/mois, ce qui, sur 20 ans, représente un coût ou une **perte cumulée de 20 000 à 25 000 €**. **Inacceptable, d'autant que Total n'envisage aucune compensation !** A qui profite cela ?

RETRAITE

Le SSC suppose des taux de cotisation identiques. C'est bien le cas pour l'AGIRC. En revanche, pour l'ARRCO, TPF cotise à 8 % sur la tranche A, contre 7,6 % seulement dans le Pétrole. La part employeur dans la cotisation est de 68,75 % chez TPF, contre 66,67 % dans le Pétrole. Total soutient que la seule solution réglementaire est d'utiliser un taux de cotisation moyen pondéré qui, selon l'ARRCO, serait de 7,65 % pour tous. Il en résulterait une amélioration très marginale pour le Pétrole et une régression pour les salariés TPF, liée à la baisse des cotisations (*dont la participation employeur*) et des prestations ARRCO.

TEMPS DE TRAVAIL

Concernant le temps de travail, il existe chez TPF des aménagements et acquis, inexistant dans le Pétrole :

- Aménagement de certains horaires de travail adaptés parfois aux modalités « locales » ;
- Application des primes à 100 % pour ceux (*ou plutôt «celles»*) travaillant à temps partiel à plus de 80 % ;
- Le temps partiel pour fin de carrière.

Au nom de l'égalité, Total veut supprimer les primes à 100 % pour les salariés à temps partiel, donc régression !

BOURSES D'ETUDES ET CHEQUES VACANCES

Les salariés TPF n'ont pas de plan «Chèques Vacances» avec abondement employeur. L'extension de l'accord Pétrole à cette population constituera donc un progrès. Il en va de même pour les Bourses d'Etudes : les montants des bourses chez TPF sont deux fois plus faibles que dans le Périmètre Total S.A.; l'extension de l'accord constituera une amélioration pour les salariés TPF (*amélioration promise depuis longtemps, par la DRH de TPF*).

SUBSTITUT A L'ITR (INDEMNITE TRANSITOIRE DE RETRAITE)

Total est prêt à proposer une extension de l'ITR à TPF et à l'Amont/Aval, au-delà du 31 décembre 2012, avec un montant maximum de 12 mois, dépendant du nombre d'années **d'activité** au sein du Groupe (*hors période de préretraite comme cela se faisait à TPF*) et des périodes de temps partiel. « Capital Projet Retraite » pourrait être la nouvelle appellation du dispositif. (NDLR : *il faut noter cependant que, TPF faisant l'objet depuis 10 ans de plans sociaux, les salariés bénéficient régulièrement d'indemnités supérieures à 12 mois !*)

MOBILITE NATIONALE ET INTERNATIONALE

Le système de Mobilité Nationale est globalement plus favorable dans le Pétrole que chez TPF, mais pas dans tous les cas. Ainsi, le régime Pétrole « plafonne » les prestations à 4 enfants, alors que le régime TPF donne des prestations pour chaque enfant. Pour une famille très nombreuse, le régime Pétrole est nettement moins favorable.

AIDE AU LOGEMENT

TPF n'a pas ce dispositif, spécifique au Pétrole, qui constituera un plus pour les nouveaux embauchés de TPF.

GRATIFICATIONS D'ANCIENNETE

Lors de la réunion sur l'ITR et alors que ce point ne figurait pas à l'agenda de la réunion et ne relève pas du SSC, Total a proposé d'aligner les gratifications d'ancienneté de TPF sur celles, bien inférieures, du Pétrole. La perte pour un salarié TPF, cumulée sur une carrière entière, peut représenter l'équivalent de plusieurs mois de salaire ! **Le SICTAME considère que ces gratifications ne doivent pas être traitées dans le SSC et rester en l'état.**

COMPTE EPARGNE TEMPS ET EPARGNE SALARIALE

TPF bénéficie d'un PERCO, mais pas des dispositifs RECOUP (*cotisation obligatoire de 0,5 %, abondée par l'employeur à 200 %, à concurrence de 519 €/an*) et PEC (*abondement de 50 % sur versements volontaires, plafonné à 765 € par an*). La Direction a bien noté que le changement de PERCO entraînerait une perte pour les salariés de TPF, mais considère que celle-ci sera compensée par l'extension des dispositifs RECOUP et PEC. (NDLR : *pour obtenir tous les abondements, un petit salaire doit épargner jusqu'à 20 % de sa paye ; le pourra-t-il ?*)

CLAUSE DE « NETTOYAGE »

La Direction insère dans ses projets d'accord une clause déclarant caduques toutes dispositions antérieures, y compris tous usages, notes, engagements unilatéraux, pas forcément vus en négociation.

Cette clause protège les intérêts de Total mais pas ceux de ses salariés, notamment TPF, qu'elle peut spolier (*voir ci-dessus les exemples 'primes d'ancienneté' ou 'prévoyance santé'*). **Le SICTAME a proposé une clause plus respectueuse des salariés. Son refus par la Direction pose problème !**

En conclusion, que faut-il en penser ?

TPF : Total utilise le principe d'égalité à sa façon et quand ça l'arrange, notamment pour s'attaquer aux éléments du contrat social des salariés de TPF, lorsqu'ils sont plus avantageux que ceux du Pétrole : voir, par exemple, la réduction de la subvention et l'augmentation des cotisations « Famille » de la complémentaire santé pour 900 salariés futurs retraités ou la pulvérisation des primes d'ancienneté ... avec la promesse que tout cela sera compensé par de l'intéressement/participation.

PETROLE : L'amélioration de la prévoyance santé s'accompagnera de l'augmentation des cotisations. Pour les salariés Pétrole, il n'y a pas de risque clairement identifié à ce jour, sauf concernant l'intéressement/participation, que Total entend utiliser comme monnaie de compensation des pertes qu'auraient à subir les salariés de TPF.

Total ne veut pas étendre au Pétrole les éléments plus avantageux de TPF. **Total ne veut pas, non plus, maintenir ces éléments pour TPF ni les compenser correctement.** Ceci n'est pas acceptable, tout comme **il n'est pas acceptable de prétendre compenser par de l'intéressement/participation.** Des éléments pérennes du contrat social ou des éléments salariaux ne sauraient être compensés par de l'intéressement/participation, qui n'est pas du salaire et dont le caractère est aléatoire. Les salariés de TPF seront minoritaires au sein des 3 UES ; certes, il est très facile pour Total d'opprimer cette minorité et de lui imposer sa volonté, par le biais d'une négociation de groupe et d'accords signés sans tenir compte de l'avis des salariés de TPF. Espérons que tel ne sera pas le cas !

Il ne faudrait pas que, au nom de l'intégration et sans effort suffisant de la Direction, le SSC devienne un 'lit de Procuste' pour les salariés de TPF ou certains d'entre eux, peu importe leur nombre. **Nous espérons suffisamment d'intelligence de Total pour que cette intégration réussisse et que nul n'ait à en souffrir !**

Prenons garde que le Socle Social Commun ne masque, en réalité, un programme de réduction des coûts sociaux de la Pétrochimie, supporté pour partie par les salariés de l'Amont et de l'Aval !

**FAITES-NOUS PART DE VOS REMARQUES POUR
NOUS PERMETTRE DE MIEUX VOUS DEFENDRE ...**

✂

SICTAME-UNSA-TOTAL: Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)