

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés

Avenue Larribau – Bureau F16 – 64018 PAU Cedex

Tél 05 59 83 64 83 - fax 05 59 83 47 60

M. Alexandre JOB  
Directeur Division Relations Sociales  
Des branches GRP EP TGS et Holding  
TOTAL S.A. – Bureau 41G15  
Tour Coupole – 2 place Jean Millier  
92078 PARIS LA DEFENSE CEDEX

Paris, le 6 juillet 2017

N. Réf. : 17-43

Objet : Rémunération et avantages de permanents syndicaux

Monsieur le Directeur,


Nous vous remercions de votre réponse du 19 juin 2017 à notre courrier du 31 mai 2017 et souhaitons vous faire part en retour de nos commentaires et interrogations sur les différents points allégués par la direction.

Tout d'abord, vous indiquez que « *le statut et les modalités d'exercice de la fonction de Coordinateur syndical Groupe, (sont) de nature extra-légale* ». Cette fonction de coordinateur ne saurait se substituer au rôle de coordonnateur prévu depuis 2004 par l'article L2232-32 du Code du travail et non appliqué au sein du Groupe à notre connaissance. En effet, des droits et des moyens sont aujourd'hui monopolisés par les coordinateurs dans le cadre de leur rôle de coordonnateur, sans que des coordonnateurs d'organisations syndicales non représentatives au niveau du Groupe ne disposent de moyens ou de mandats reconnus par l'employeur. Nous vous prions donc de nous confirmer quels coordinateurs syndicaux détiennent aujourd'hui des mandats de délégués syndicaux (question 1).

Aux termes des avenants des 30 novembre 2010 et 20 novembre 2013 relatifs aux coordinations syndicales du Groupe Total auxquels la direction se réfère, un coordinateur syndical est amené à se déplacer fréquemment en région parisienne ainsi que sur les différents établissements du Groupe en France, ce que nous ne contestons pas. Le point que nous relevons tient au fait que les salariés qui se trouvent dans la même situation de mutation géographique en France, y compris ceux qui font des déplacements fréquents tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Groupe et même au périmètre Europe ou monde) et qui ne sont pas des permanents CFDT ou CFE-CGC, ne voient leurs frais de déplacement remboursés que conformément à une réglementation en vigueur beaucoup plus restrictive. Aucun de ces salariés non-permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT en mobilité (ou pas), et y compris de manière fréquente, ne se voit attribuer un appartement de fonction ou des hôtels et des remboursements de frais de restauration à l'extérieur de la cantine de leur établissement d'affectation, et ceci pendant de très nombreuses années.

La direction indique que ces coordinateurs disposent d'un périmètre d'intervention très large et d'une grande autonomie organisationnelle qui « *participent de la spécificité et de la singularité de ses attributions* ». Mais de nombreux salariés dans le Groupe ont des périmètres d'intervention professionnelle beaucoup plus larges - jusqu'au monde -, et certains disposent d'une grande autonomie organisationnelle (par exemple des centaines de cadres dirigeants), et aucun de ces salariés ne bénéficie de tels privilèges.

La direction peut-elle mieux expliquer en quoi consistent « la spécificité et la singularité des attributions » auxquelles elle fait référence pour justifier une différence de traitement entre bon nombre de salariés qui se trouvent dans la même situation de déplacement et d'autonomie et les permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT ? (question 2)



Par ailleurs, la direction considère-t-elle que les coordinateurs syndicaux, dotés d'une grande autonomie organisationnelle dans l'exercice de leur activité sont en quelque sorte des cadres dirigeants du Groupe ? (question 3)

La direction semble s'appuyer sur des phrases ambiguës contenues dans les avenants des 30 novembre 2011 et 20 novembre 2013 relatifs aux coordinations syndicales du groupe Total. Elle tente de justifier ainsi l'octroi de « prestations extraordinaires » en réponse à la question des délégués du personnel SICTAME-UNSA (question 2017/263 – réunion DP établissement siège du 19 mai 2017) : « *Les conditions de déplacement des coordinateurs syndicaux sont conformes à l'accord sur les coordinations syndicales (Avenant du 30/11/2011 à l'accord du 04/07/2000) : prise en charge des frais de déplacement et de séjours relatifs à leurs déplacements en région parisienne et prise en charge de leurs déplacements en France métropolitaine dans les conditions habituelles prévues dans leur société d'appartenance selon les règles administratives en usage.* ».

En réalité, une lecture de bonne foi de ce texte implique le remboursement des frais de déplacement et de séjour en région parisienne d'un coordinateur syndical parce qu'il n'y travaille pas au même titre que tous les autres salariés du Groupe qui n'exercent pas leurs fonctions en région parisienne mais doivent s'y rendre pour des raisons professionnelles. La question se pose de manière différente quand le Groupe octroie des appartements de fonction ou rembourse des frais d'hôtel et de restauration (missions à l'extérieur ou en France hors son propre site) ; dans ces situations, la réglementation est claire et sans ambiguïtés. Par exemple, l'article 4.1. des RAPMI concernant les salariés en mobilité internationale prévoit : « *Un logement, en principe meublé et équipé, est mis gratuitement à la disposition du salarié expatrié en fonction de sa situation de famille au lieu d'affectation et du marché immobilier local.* » Ce type de texte clair et non-ambigu n'a pas été utilisé pour justifier des avantages personnels aux permanents syndicaux CDFT et CFE-CGC. Les textes obscurs des avenants signés par la direction seraient-ils révélateurs d'une certaine volonté de la direction de garder confidentiel l'octroi de toutes ces avantages si extraordinaires à certains permanents syndicaux CFDT et CFE-CGC ?

Autre point : selon la Cour de cassation « *il résulte de l'article 3, 3° de l'arrêté interministériel du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale que l'indemnité forfaitaire de repas ou de restauration hors des locaux de l'entreprise n'est réputée utilisée conformément à son objet que si le salarié qui la perçoit est en situation de déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant* » (Cass. chambre civile, 9 mars 2017, pourvoi n°16-12309). Quand la nécessité n'est pas démontrée par l'employeur « *la fourniture du logement et les frais s'y rapportant constituaient, non un remboursement de frais réels inhérents à la fonction, mais un avantage en nature entrant dans la base de calcul des cotisations* » (Cass. chambre sociale, 9 novembre 1989, n° 87-14665).

Afin de mieux comprendre la nature de ces prestations, nous souhaitons savoir si elles ont été considérées et déclarées comme avantages en nature auprès de l'administration fiscale et de la sécurité sociale. (question 4)

Par ailleurs, même quand un salarié qui ne travaille pas en Ile-de-France est en mission en région parisienne, les règles d'usage de l'établissement Siège ne prévoient pas d'attribuer un « appartement de fonction », disponible pour le salarié y compris pendant ses congés, les week-ends, ou même pour des tiers comme des membres de sa famille, etc., comme c'est le cas pour le coordinateur CFE-CGC ; ces règles ne prévoient pas non plus le remboursement de frais de restauration hors le restaurant d'entreprise *pour quelque salarié que ce soit*. Il faut signaler que le seul salarié travaillant dans l'établissement Siège ayant un appartement de fonction serait, à notre connaissance, le coordinateur CFE-CGC, et les seuls salariés ayant le droit de se faire rembourser des frais de déjeuner les jours de travail semblent être des permanents syndicaux CFDT et/ou CFE-CGC. Pour finir de clarifier ce point :

La direction rembourse-t-elle des frais de repas à l'extérieur à des salariés travaillant dans l'établissement Siège autres que le coordinateur CFDT ? (question 5)

Le coordinateur CFE-CGC se fait-il lui aussi rembourser des frais de restauration quand il est à l'établissement Siège ? (question 6)

La salariée permanente CFDT qui occupait auparavant le poste de secrétaire du comité européen se faisait-elle également rembourser ce type de frais de « restauration extérieure » ? (question 7)

Par ailleurs, le coordinateur CFE-CGC a déclaré une adresse de domicile au Luxembourg ; la direction rembourse-t-elle des frais de transport entre le Luxembourg et la France ? (question 8).

Les avenants cités posent également des problèmes de nature éthique : en effet, les signataires sont les coordinateurs, bénéficiaires eux-mêmes de ces avantages !

Les fédérations syndicales qui ont mandaté les signataires avaient-elles connaissance des privilèges exceptionnels octroyés personnellement aux mandataires ? (question 9).

Il semble que le coordinateur CGT, également signataire, ne dispose pas d'un appartement de fonction et ne bénéficie pas des mêmes privilèges extraordinaires que ses collègues de la CFE-CGC et de la CFDT ; la direction peut-elle le confirmer et expliquer pourquoi ? (question 10)

Nous envisageons d'écrire aux trois fédérations signataires, afin de les informer de cette situation et leur demander l'interprétation qu'elles donnent à l'accord coordination : ont-elles accepté explicitement que les personnes qu'elles avaient mandatées s'octroient elles-mêmes ce type de privilèges. La direction y voit-elle un inconvénient ? (question 11)

D'autres coordinateurs syndicaux, CFTC et FO, qui n'ont pas été signataires de cet accord, ne disposent pas, selon nos informations, de logement de fonction ni de remboursement de frais d'hôtel ou de restauration à l'extérieur. La direction peut-elle confirmer et expliquer, le cas échéant, pourquoi et comment ce traitement différentiel par rapport aux coordinateurs CFE-CGC et CFDT ? (question 12)

La direction soutient qu'elle n'a jamais imposé à un coordinateur une mutation géographique à Paris.

Dès lors, comment se fait-il que les coordinateurs syndicaux venant d'entreprises autres que Total SA se voient muter et transférer chez Total SA à l'établissement Siège, dès lors qu'ils sont désignés comme coordinateurs ?

Ces salariés se transfèrent-ils et se mutent-ils tous seuls ? Ces mutations font-elles l'objet d'une demande, gracieusement acceptée, appartement de fonction ou hôtel compris ? Ou, à l'inverse, ces privilèges extraordinaires constituent-ils une motivation suffisante pour accepter une mutation au Siège ? (question 13)

Tant qu'un salarié est muté en France entre différents établissements, les dispositions conventionnelles et réglementaires applicables aux mutations géographiques s'appliquent et nous ne voyons pas comment ni pourquoi les permanents syndicaux CFE-CGC et CFDT seraient les seuls salariés mutés à se voir attribuer des privilèges extraordinaires.

La direction affirme que la désignation d'un coordinateur syndical « *par nature, n'a pas de terme connu ni prévisible* » et qu'en conséquence la référence aux dispositions conventionnelles serait inappropriée.

Mais il s'agit d'une affirmation dogmatique : dans la pratique, les coordinateurs syndicaux occupent cette fonction la plupart du temps durant plusieurs années (une dizaine d'années en moyenne selon nos estimations - tous syndicats confondus). Les postes de coordinateurs syndicaux sont donc parmi ceux qui ont le moins de mobilité professionnelle et sont en conséquence parmi ceux dont un remboursement de frais d'hébergement et restauration « temporaire » serait le moins justifié – et le plus coûteux pour l'entreprise - . Il est d'ailleurs à noter que les actuels coordinateurs CFE-CGC et CFDT, en fonction depuis plusieurs années, ont succédé à leurs prédécesseurs au moment du départ en retraite de ces derniers.

Autre preuve de cette stabilité dans la fonction, le fait que le coordinateur CFE-CGC dispose d'une ligne de téléphone fixe à son nom dans son appartement de fonction à Neuilly-sur-Seine (information disponible sur [pagesblanches.fr](http://pagesblanches.fr)), ce qui contredit le caractère précaire de la fonction de coordinateur que défend la direction.

D'ailleurs, ce sont plutôt les mutations non-syndicales qui ont rarement un terme connu ou prévisible ; les salariés ne savent jamais quand ils seront mutés à nouveau, en France ou hors de France. La prise en charge de frais d'hébergement temporaire apparaît bien plus justifiée pour les salariés mutés en France autres que les coordinateurs syndicaux.

Ensuite, la direction rappelle que « *le Coordinateur syndical a la possibilité de conserver, à côté de ses activités de coordinateur, une activité à son poste de travail.* » Comment dans ce cas expliquer que les coordinateurs syndicaux CFE-CGC et CFDT aient été, dès leur désignation, sortis de leur milieu de travail et mutés de leur entreprise vers Total SA et son siège, où ne se trouve évidemment pas leur poste de travail ? Cette affirmation est donc bien étrange pour soutenir le bien-fondé de ces privilèges et en quoi cela pourrait-il justifier l'octroi de logements de fonction et le remboursement des frais d'hôtels et de restauration à l'extérieur ? (question 14)

Nous souhaitons des clarifications additionnelles de la part de la direction sur cette assertion que nous ne comprenons pas (question 15).

Enfin, la direction soutient que le secrétaire du comité européen bénéficie des remboursements conformément aux dispositions de l'accord du dit comité. Nous ne retrouvons pas, ni dans l'accord cité ni dans ses avenants, les dispositions auxquelles la direction fait référence (la direction refuse de dire de quel article de l'accord il s'agit et de nous rappeler son texte). Pourriez-vous nous l'indiquer ? (question 16)

La salariée permanente syndicale CFDT qui occupait précédemment la fonction de secrétaire du comité européen est maintenant administrateur représentant les salariés au conseil d'administration de Total S.A. Est-elle toujours remboursée de frais d'hébergement en région parisienne ? Si oui, en application de quelle disposition conventionnelle ? (question 17)

Quel poste professionnel occupe-t-elle maintenant et avec quelle description de poste ? Est-elle réellement occupée et respecte-t-elle les horaires de travail d'un OETAM ? (question 18).

Pour nous aider à comprendre le contexte, nous avons posé il y a longtemps et à plusieurs reprises la même question concernant Marc Blanc, lui aussi permanent CFDT et ancien administrateur au conseil d'administration de Total S.A. Bénéficiait-il également d'avantages particuliers relatifs à son hébergement ou au remboursement des frais de restauration ? (question 19) Quel poste effectif occupait-il quand il était administrateur et avec quelle description de poste ? Etait-il réellement occupé et respectait-il les horaires de travail ? (question 20).

Nous acceptons la proposition de la direction d'une prochaine réunion afin de discuter de ces différents points et souhaitons que les réponses aux 20 questions posées dans le présent courrier nous soient transmises au plus vite et si possible avant cette réunion proposée.

Veillez croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le SICTAME-UNSA,  
Le DSC UES AGSH

Bernard BUTORI