



TOTALEMENT CGT

Bulletin à destination des adhérents et
sympathisants CGT du Groupe TOTAL

Janvier 2017

**COORDINATION DES
SYNDICATS CGT**

www.cgtotal.fr

Tel. : 01.47.44.69.38 – 06.17.82.59.06



Bonjour à tous,

En ce début d'année, Permettez-moi encore une fois de vous souhaiter une excellente année 2017. En espérant qu'elle vous apporte toute la satisfaction possible dans vos actions syndicales mais aussi dans vos vies professionnelle et personnelle.

Ce bulletin a pour ambition de vous apporter de la façon la plus synthétique possible, les dernières informations sur la vie sociale de notre Groupe. Il vous permettra également d'avoir un rapide aperçu des positions défendues par la CGT dans les différents dossiers (négociations, réorganisations) et de l'actualité sociale nationale.

Ce bulletin est à destination de tous les militants et adhérents de la CGT, mais il a également vocation à être un lien avec tous nos sympathisants.

Bonne lecture et bonne diffusion

E.SELLINI

Coordinateur CGT Groupe TOTAL

L'actualité Sociale nationale

L'année 2016, au plan national, a été essentiellement marquée par les actions et mobilisations contre la loi « travail ». La CGT, et notamment la CGT chez Total, a été encore une fois à la pointe du combat pour empêcher la mise en place de cette loi rétrograde qui permet aux directions d'entreprise de s'affranchir toujours plus de notre système social et de revenir sur de nombreux acquis. Le gouvernement a, une fois de plus, refusé d'entendre les salariés et a décidé d'imposer par la force dans la rue et à l'assemblée nationale, cette loi. Mais la bataille doit se poursuivre dans nos entreprises pour empêcher, partout où c'est possible, l'application de cette loi, notamment en empêchant la mise en place d'accords qui imposeraient des garanties inférieures à nos conventions collectives ou au code du travail.

Au premier semestre 2017 aura lieu l'élection présidentielle. La campagne électorale doit être l'occasion pour la CGT, de rappeler nos exigences en matière sociale. La réduction du temps de travail avec le passage aux 32h, l'abrogation de la loi « travail », l'augmentation des salaires et des retraites, l'égalité professionnelle femme/homme, sont autant de thèmes qui doivent être mis en débat. Soyons vigilants à quel candidat saura les saisir et les porter au cours de cette campagne. Par ailleurs s'il y a bien des idées que nous devons combattre en tant qu'adhérents CGT ce sont bien celles d'exclusion, de discrimination et de xénophobie portées notamment par le Front national (mais pas que..). Ces idées sont parfaitement incompatibles avec celles de la CGT. Faisons donc en sorte que, tout autour de nous, la tentation du pire, qui existe, ne se réalise pas.

Le Groupe

Au niveau du Groupe, cela devient une habitude, 2016 a été une année de forte réorganisation et de vente de filiales.

Les filiales tout d'abord. Après TIGF, GPN, CCP Composites, Bostik et Totalgaz, cela a été le tour d'Atotech d'être cédée. A qui le tour ?

A L'Exploration/Production les réorganisations se sont enchaînées les unes derrière les autres à un rythme d'enfer, avec de nombreuses délocalisations. Les salariés sont à bout. Mais ça n'a pas l'air de soucier notre direction générale.

La mise en place de la nouvelle organisation, très mal nommée « One TOTAL », voit la filialisation de la plupart des activités support. La RH, les achats, la formation, la comptabilité, les moyens généraux sont centralisés et localisés dans des filiales dédiées. La question que nous posions l'année dernière reste d'actualité : est-ce pour mieux délocaliser dans quelques temps ?

En attendant, là encore, les salariés sont perdus. Et pour cause, aujourd'hui il n'y a aucune indication sur l'organisation précise de chacune de ces filiales et les objectifs d'économie restent très flous, tout comme les moyens pour les atteindre. Les experts mandatés par les instances ont tout de même noté que les départs naturels au périmètre de ces filiales représenteraient plus de 250 personnes sur les 5 prochaines années et près de 450 personnes au bout de 8 ans. Si la politique de gel des embauches se poursuit et que ces départs ne sont pas remplacés, ce sont 30% des effectifs qui pourraient ainsi disparaître.

Est-ce là le projet de la direction ? On peut le supposer mais aucune réponse claire n'est apportée sur le sujet.

En 2016, plusieurs accords impactant les trois UES ont été négociés ou renégociés :

Télétravail : assouplissement des conditions de mise en place.

Retraite : Compensation de la décote de 10% sur les retraites complémentaires pour les salariés partis en CAA avant la signature. La CGT va revendiquer l'application de la même disposition pour tous les salariés.

Offre efficacité énergétique : Prolongement des dispositions concernant le solaire

Indemnités kilométriques vélo : mise en place d'une indemnité spécifique pour les salariés se déplaçant en vélo pour venir au travail ainsi qu'une aide pour l'achat d'un vélo électrique.

Les salaires : Une fois de plus c'est un accord minimaliste qui a été validé par la CGC, la CFDT et la CAT. La direction a changé « d'interlocuteur privilégié » en passant de la CFDT à la CGC, mais le fond reste le même. Seul point positif, une augmentation minimale garantie annuelle de 500€ (hors Augmentation individuelle)

Les perspectives 2017 :

- La direction a fermement l'intention d'entamer des négociations sur le « dialogue social ». Elle va s'appuyer sur la loi (loi Macron, Rebsamen et loi « travail ») pour revoir de fond en comble l'organisation des instances représentatives du personnel. Elle a clairement pour objectif de diminuer le nombre de représentants et les moyens d'actions des IRP. Encore une fois merci le gouvernement socialiste ! Début des hostilités : février 2017.
- L'accord « séniorité active » arrive à échéance fin 2017. La renégociation a commencé en novembre 2016. Elle se poursuivra en février 2017. La prime d'incitation au départ, pouvant aller jusqu'à 12 mois de salaire est

clairement en danger. Mais pour une fois, aucune OS n'est prête à accompagner la direction sur ce sujet.

- Renégociation de l'accord sur la constitution du Comité Européen. L'accord est valable 4 ans et arrive à échéance en septembre 2017. Les négociations débutent en mars 2017
- Négociation pour un accord européen sur les RPS de mars à mai 2017
- Négociation pour la mutualisation, au périmètre des trois UES, des dotations des ASC débutera en juin 2017
- Une négociation sur la mutualisation des dotations pour les activités sociales au périmètre des trois UES
- Négociation sur le Compte Epargne temps prévue en septembre 2017
- Négociation sur le droit à la déconnexion : octobre 2017
- Négociation sur la formation « en ligne » en novembre 2017

Par ailleurs diverses « concertations » sont prévues : sur la filière métier des assistantes, sur les RPS, sur la mobilité inter-branche et sur l'évolution de l'EIA. Ce genre de réunion ne débouche généralement sur rien de concret pour les salariés mais permet à la direction et ses accompagnateurs zélés de dire qu'il y a un dialogue social « riche et de qualité » chez Total.