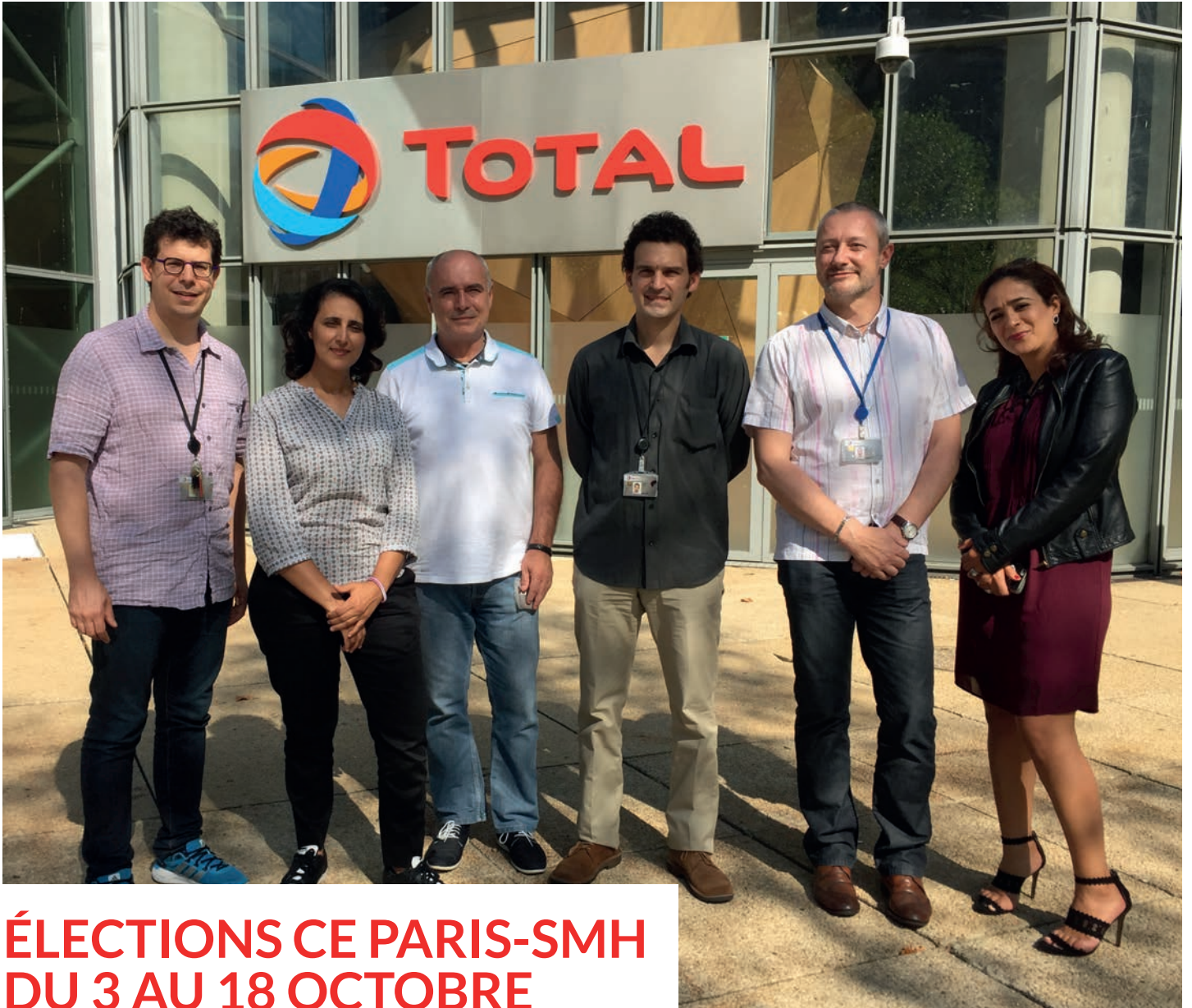


JE VOTE POUR LA CGT PLUS UNIS PLUS EFFICACES



**ÉLECTIONS CE PARIS-SMH
DU 3 AU 18 OCTOBRE**

Retrouvez toute notre info online sur ep.cgtotal.fr

**Projet
One Total,
une réorga-
nisation
éclatée.**
Méfiez-
vous des
apparences.

**Loisirs et
vacances,**
nouvelles
propositions,
nouveaux
horizons.

Expats,
de nouveaux
droits à
acquérir !

**Mieux vaut
prévenir
que guérir !**
La santé
au travail
ça nous
concerne.

**Oui à la
gestion de
carrière
pour tous !**

MÉFIEZ-VOUS DES APPA-RENCES : PROJET ONE TOTAL, UNE RÉ-ORGANISATION ÉCLATÉE

Le projet « One Total » s'inscrit dans un moment clef de la vie du groupe Total qui doit faire face à deux grands défis : une conjoncture pétrolière de prix bas du baril qui risque de durer et le réchauffement climatique qui rend inévitable une baisse rapide et drastique des émissions de gaz à effet de serre.

La réorganisation du groupe avec le projet « One Total » vise à répondre au défi du réchauffement climatique en portant l'ambition de Total pour 2035 avec :

- une part du gaz qui devrait représenter 65 % de notre production à cet horizon ;

- le développement des énergies renouvelables avec en particulier la chaîne de l'électricité ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique.

La crise pétrolière et la politique 4C&D, viennent rajouter aux craintes pour

Dès le départ, la CGT s'est inquiétée du processus prévu de filialisation quand une simple mutualisation des fonctions support était suffisante.

l'avenir de l'entreprise qui a gelé ses embauches à un moment délicat de son histoire avec le départ imminent du gros des effectifs techniques. Cette réorganisation concerne aussi la filialisation des fonctions de soutien avec un reformatage de la Holding. Le projet « One Total » ne porte pas bien son nom puisqu'il se traduit par un éclatement du personnel dans des entreprises différentes. Après le test effectué sur les métiers de l'informatique, le processus a été étendu aux autres métiers support.

À quand TGS géosciences, TGS Labo... ? À quand la mise en concurrence avec les prestataires étrangers suite à la délocalisation d'une bonne partie de l'Exploration ?

Une réorganisation peut avoir du sens mais elle ne doit pas se faire au détriment des salariés concernés. Leur adhésion est une des clés du succès.

À chaque projet, la CGT n'a pas hésité à organiser des réunions du personnel concerné afin de faire part aux instances des inquiétudes et des questionnements, de réclamer des expertises, de se rapprocher de ses conseillers juridiques. Elle a demandé l'abandon des filialisations ou à minima le simple détachement de personnel dans les filiales mais elle n'a pas réussi à fédérer l'ensemble des OS afin de gagner cette bataille dans l'unité syndicale. ■

Voter pour la CGT c'est voter pour des propositions de projets industriels ambitieux dans le respect des salariés.

- LA CGT ET LES ACTIVITÉS SOCIALES DU CE DE PARIS-SMH -

LOISIRS ET VACANCES, NOUVELLES PROPOSITIONS, NOUVEAUX HORIZONS

Bien que la CGT n'ait pas d'élus au CE du siège à Paris, elle est proche des salariés et force de proposition pour l'amélioration des activités sociales.

Le CE peut encore améliorer ses offres notamment pour les catégories « célibataire », jeunes embauchés (CDD pro compris), bas salaire et famille, sans rien enlever aux QAF les plus élevés. Les contraintes du règlement des activités voyages et vacances excluent les salariés n'ayant pas les moyens de partir sur des grandes destinations très coûteuses. Le catalogue doit pouvoir proposer tout type de vacances à tous les prix et toutes les durées ! Le CE en a les moyens, les bénéficiaires en ont le besoin.

Vous pouvez faire confiance aux élus CGT toujours présents et forces de proposition dans toutes les commissions du CE et du CCE.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR LA PROCHAINE MANDATURE

QAF EXPATRIÉS

Le calcul doit être identique aux autres salariés.

VACANCES ET VOYAGES FAMILLE

L'ensemble des salariés, quels que soient leur revenus, doit pouvoir accéder à cette prestation. Les propositions faites dans le catalogue doivent se concentrer sur la France et l'Europe.

VOYAGES LIBERTÉ SUR FACTURE

Ouverture à toutes les destinations ! Possibilité de facture en euros convertis. Faire des formules Week-end de deux nuits. Possibilité pour les expats d'utiliser la formule liberté sur facture. Dans les trois dossiers formule liberté avoir le choix d'en faire autant en préfinancé que sur facture.

VOYAGES LIBERTÉ PRÉFINANCÉ

Ouverture à toutes les destinations ! Ouverture à toutes les agences de voyages car les agences partenaires « gonflent les prix ». Pour les 18-25 ans encore à charge de leurs parents, élargir le choix des voyages.

BILLETTERIE

Augmenter les plafonds pour les chèques (SNCF/Lire/Bon Logis...).

NOËL

Élargir l'accès des spectacles et des privatisations (Asterix par exemple) aux prestataires et à leurs enfants.

- LA CGT ET LA COMMISSION EXPATRIATION -

DE NOUVEAUX DROITS À ACQUÉRIR POUR LES EXPATS !

Les élus CGT-UGICT au sein de la commission Expatriation sont demandeurs d'un accord de mobilité négocié !

11 IDÉES POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DES EXPATS

01 Des représentants Expatriation élus par les expatriés dans toutes les filiales

02 Des conditions d'accompagnement du conjoint mieux encadrées au départ et au retour (recherche d'emploi, formation, maternité...)

03 Des établissements scolaires et des centres médicaux de haut niveau

04 Une prise en charge sérieuse des formalités administratives (passeport, billets d'avion, visas, fiscalité...)

05 La revalorisation des indemnités (ICV) au plus proche de la réalité du terrain et de la vie des expatriés

06 Des formations techniques à privilégier sur site

07 Des voyages comptabilisés dans le temps de travail

08 3 % d'augmentation au changement de poste (effort de formation et d'adaptation)

09 Le paiement des heures supplémentaires au delà des 12h et majoration des heures de nuit, majoration des jours supplémentaires pour raison de service

10 Une indemnité de séparation étendue aux parents célibataires (divorcé, rupture de pacs...)

11 Une équivalence des niveaux de classification des postes en back to back, y compris pour un remplacement supérieur à 6 mois

LA SANTÉ AU TRAVAIL ÇA NOUS CONCERNE, MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !

On entend de plus en plus parler des risques psychosociaux (RPS) et de l'obligation faite par la loi de les évaluer et de les prévenir, ceci au même titre que les autres risques professionnels. La santé au travail ne concerne pas uniquement les dangers physiques, mais également les dangers psychiques et sociaux. Il est temps de libérer la parole des salariés sur les RPS – et de regarder en face les problèmes liés à l'organisation de notre entreprise.

Il est important de donner de l'autonomie aux salariés, de les soutenir, et également de leur permettre de bénéficier davantage de reconnaissance dans leur travail.

Récemment, les membres CGT du CHSCT, lors des négociations sur un document d'accord concernant les RPS, se sont employés à convaincre la Direction de l'importance d'intégrer la notion de RPS dans les 'Règles d'Or' d'HSE. La CGT a un rôle clé à jouer au quotidien dans la prévention de ces dangers.

Toujours à vos côtés et à votre disposition, la CGT vous conseille et vous indique les actions à entreprendre pour faire face aux problèmes personnels rencontrés sur votre lieu de travail ou liés aux soupçons de souffrance d'un collègue. ■

OUI À LA GESTION DE CARRIÈRE POUR TOUS !

Des perspectives de carrière doivent être offertes à tous les salariés quel que soit leur métier.

La CGT est attachée à une meilleure gestion de carrière motivante pour les salariés. Disons « oui » à :

- un accompagnement constant permettant le transfert d'expérience et de savoir faire, ainsi que le développement du tutorat ;
- une diminution de la sous-traitance au profit d'un transfert de tâches en interne afin de rester compétitif techniquement ;
- un suivi des embauches en CDI (chercheurs, salariés à profil technique, CIFRE) ;
- la reconnaissance des diplômes acquis par les salariés – à leur initiative – qui doit être systématique ;
- la favorisation des VAE et des bilans de compétences.

La CGT s'est battue pour la reconnaissance des carrières de spécialité. La Direction doit aller plus loin et proposer une évolution de carrière à tous les ETAM.

L'enquête SURVEY a pointé deux axes à améliorer car le degré d'insatisfaction n'est pas négligeable : la gestion de carrière et la rémunération. Sans compensation pour le travail accompli, déception et démotivation apparaissent. La CGT, au travers de ses élus, recherche toujours plus de justice en réclamant des augmentations pour tous, des mesures individuelles et promotions équitables. ■

Gestion de carrière rime avec rémunération. C'est une autre forme de reconnaissance.

PLUS D'IDÉES PLUS DE FORCE

Dès le 3 octobre, votez CGT !

VOTEZ POUR UN SYNDICAT POUR TOUS

Les représentants CGT assument leurs responsabilités avec intégrité pour préserver avant tout les intérêts des salariés. Ils mènent une activité tournée vers les ingénieurs, cadres et techniciens. La CGT est le premier syndicat OETAM au niveau national et le deuxième chez les cadres. Elle agit pour que les OETAM ne soient plus les oubliés de l'UES Amont-Global Services-Holding*.

Son action, ses engagements s'inscrivent dans une vision d'ensemble de la société.

La CGT défend une plus juste répartition des richesses. En particulier dans l'entreprise, elle reste vigilante quand à l'évolution des rémunérations et plus particulièrement des salaires.

* L'UES Amont-Holding devient UES Amont-Global Services-Holding suite au projet « One Total ».

VOTEZ POUR LA VALORISATION DES SALARIÉS

La CGT aspire à un management plus respectueux des salariés et veille au respect d'un équilibre vie professionnelle/vie privée. Pour elle, les salariés doivent être reconnus comme une richesse et non comme un coût. Ils ne sont pas en concurrence mais ont des savoir-faire et des savoir-être complémentaires.

Dans les négociations, la CGT privilégie l'action collective et l'intersyndicale. C'est la meilleure façon de changer durablement les choses.

La CGT n'est pas une caisse enregistreuse de la Direction. Elle signe les accords quand ils sont bons. Pas de sujet tabou : elle défend l'intérêt des salariés sur tous les sujets même les plus difficiles.

VOTEZ POUR DE NOUVELLES IDÉES

Pour la CGT, il est important que les salariés participent au débat sur le devenir de leur activité ou de leur protection sociale.

Elle lutte contre les externalisations et les délocalisations en proposant des solutions alternatives en accord avec les salariés.

La CGT délivre son analyse sur la nouvelle « donne » pétrolière, sur la diversité : les impatriés, les expats, les travailleurs handicapés, les CDD pro... Elle veut des droits nouveaux encadrant la révolution numérique : accord « droit à la déconnexion ». Elle veut le partage du temps de travail pour favoriser l'embauche. Elle analyse la question pétrolière : production d'énergie en tenant compte de la contrainte écologique.



PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS

VOS CANDIDATS CGT

Fatiha SAGHRILI
Malika SEMAIL
Medhi RACHID
Eric NAVILLOD
Véronique TOUTAIN
Christine MOULY
Patricia BELLAHA
Philippe BRUEL
Maxime GOUET
Eric SELLINI
Frédéric VIDAL
Patrick BIONDI

À SAVOIR

Les élus du Comité d'Établissement (CE)

Ces femmes et ces hommes jouent un rôle important dans l'activité de l'entreprise et interviennent dans différents domaines : la situation économique et financière de l'entreprise, l'organisation, les effectifs, la formation professionnelle, le logement et plus globalement tout ce qui touche à la vie au travail. Il leur revient également la responsabilité de la gestion des activités sociales, sportives et culturelles (avec une dotation égale à 2,5 % de la masse salariale). Chaque année, ils doivent établir un budget pour améliorer le statut social et culturel des salariés et de leurs familles. **La CGT revendique qu'un CE doit créer du lien social, aider à l'accès aux vacances, à la culture, au sport...** Tout comme les Délégués du Personnel (DP), ils sont convoqués chaque mois avec un ordre du jour précis défini entre le Président du CE (Direction) et le Secrétaire du CE, choisi parmi les élus.

Quand vous élisez un membre du CE, vous élisez un membre potentiel du CCE. Le CCE est une émanation des comités d'établissements, il est composé à partir des membres titulaires et suppléants des deux CE.

Centre Scientifique
& Technique Jean Féger
F017 - avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56 / 60 43 / 68 21

Tour Coupole
2 place J.Millier 4D10/4A01
La Défense, 92078 PARIS
01 47 44 20 53 / 69 38
06 28 78 94 34

Pôle Étude Recherche
Lacq (PERL)
Pôle Économique 2 BP47
64170 LACQ
05 59 61 37 37 / 37 30



@CGTTTotal



facebook.com/CGTTTotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cgtotal.fr