



IL TU JE VOUS
ELLES JE
NOUS VOUS ELLE ELLES
ILS NOUS IL TU
VOUS
JE

Petit précis du qui, quoi, où,
comment de l'UGICT-CGT



 TOTAL



Notre syndicat CGT UGICT TOTAL UES Amont-Global Services-Holding (AGSH) s'inscrit dans la force du « tous ensemble » et de la solidarité.

Nous vous accompagnons tout au long de votre parcours au sein de Total pour vous apporter une meilleure connaissance de vos droits tout en les faisant respecter ou en acquérir d'autres pour améliorer votre quotidien professionnel et personnel.

Nous comptons sur vous et sur votre voix pour plus de force et d'efficacité.

*Laurent SANCHEZ,
Secrétaire Général*

LE SYNDICAT CGT UGICT TOTAL UES AGSH, C'EST POUR QUI ? C'EST POUR QUOI ?

L'UGICT, c'est l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Elle vous permet d'être représenté. Intégrer cette union, c'est prendre place au sein d'un espace de dialogue, d'échange et d'action et ainsi décider des choix et orientations de votre syndicat.

Nos missions

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et responsabilités,
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle,
- une réelle réduction du temps et des charges de travail,
- défendre la retraite et la validation des années d'études pour les droits à la retraite,
- faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes,
- mettre fin au *Wall Street Management* et développer une démarche de management alternatif.

*“Nous sommes
professionnellement
engagés et socialement
responsables.”*

Aujourd'hui,
l'UGICT-CGT compte
plus de 80 000 affiliés.

Des progrès constants aux élections

Chez les Cadres, l'UGICT-CGT est la deuxième organisation.

Nous enregistrons régulièrement des progrès aux élections des Comités d'Entreprises et Délégués du Personnel, des conseils d'administration des caisses de retraites AGIRC et dans la représentation prud'homale.

Ce progrès reflète notre crédibilité dans l'encadrement – et plus largement celle de la CGT – que nous devons continuer à conforter, élargir et amplifier.

Une étendue européenne et mondiale

L'UGICT rayonne au niveau européen en étant membre d'Eurocadres – organisation affiliée à la CES (Confédération Européenne des Syndicats) – afin de travailler pour de réels droits sociaux en Europe. Également membre d'*Union Networks International* et signataire du « manifeste pour la responsabilité des cadres », l'UGICT développe les convergences revendicatives avec d'autres organisations syndicales de cadres au niveau mondial.

Organisation de la CGT

CONFÉDÉRATION

Art. 3 des statuts de la CGT « La CGT est constituée par les fédérations et les UD auxquelles les syndicats doivent être adhérents pour être confédérés »

Affiliation internationale

- CSI depuis sa création en 2006 (FSM jusqu'en 1995)
- CES depuis 1999

Fédérations Professionnelles

Elles sont en charge des négociations collectives relevant de leur champ professionnel

33

Unions Départementales

Art. 12 des statuts de la CGT « Les UD sont constituées par les syndicats relevant d'un même département »

96

Unions Locales

Art. 14 des statuts de la CGT « Les UL sont constituées par les syndicats relevant d'une même zone géographique »

857

Syndicats

18 270

SE SYNDIQUER, ÇA SERT À QUOI ?



*« Se syndiquer
c'est faire respecter
ses droits et ceux
de ses collègues,
pour un mieux être
professionnel et
personnel. »*

Entretien avec Julien DEDIEU
et Odile HARY

C'est par l'action collective, dans le cadre d'un mouvement syndical organisé, que l'on peut le mieux affirmer les droits des salariés et défendre leurs intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels.

Se syndiquer, c'est être dans la proximité, l'information, la bienveillance. Se syndiquer, c'est se transformer en salariés avertis et solidaires, quel que soit son statut ou sa catégorie socio-professionnelle.

QUAND SYNDICAT RIME AVEC DROITS

Se syndiquer, c'est pouvoir trouver un soutien et ne plus rester seul avec ses craintes ; c'est se doter d'assistance juridique, d'outils légaux, savoir où trouver de l'aide à moindre frais lorsqu'on est confronté à quelque chose que l'on ne comprend pas.

Se syndiquer, c'est savoir en quoi consiste un contrat, quels sont les droits et les devoirs de chacun, qui est responsable de quoi.

Se syndiquer, c'est participer à la vie de l'entreprise, s'y impliquer, alerter certaines conditions de travail (stress, solitude, harcèlement, conflits, découragement...). Revenir à la question essentielle du sens du travail, de son organisation et de trouver des solutions.

Se syndiquer, c'est aussi la vocation d'aider les autres une fois que l'on connaît ses droits ; c'est l'occasion de rencontrer de nouvelles personnes et d'élargir son réseau professionnel.

Une organisation syndicale, ce n'est pas se contenter des droits déjà acquis, c'est la volonté de donner aux salariés des moyens de s'organiser, de s'informer, de réfléchir collectivement aux pratiques professionnelles et de l'exprimer au nom d'une grande confédération.

**Notre devise : Solidarité, fraternité,
responsabilité. On vous attend !**

TU
PARTICIPERAS
ET TU
DÉCIDERAS

Au sein de la CGT – et de ses syndicats – vous êtes libre de donner votre opinion, de débattre et de participer à la prise de décision, de vous impliquer dans la vie syndicale, et d'y exercer des responsabilités si vous le souhaitez.

La CGT décide et progresse avec vous !

TU TE FORMERAS

Salariés ou privés d'emploi, syndiqués ou non, vous avez le droit à la formation syndicale – sous réserve que celle-ci soit dispensée par une organisation syndicale ou non, agréée. Chez Total, chaque syndicat a droit à 18 jours par an de formation et à 16 heures annuelles pour participer à des réunions d'information syndicale. La CGT revendique l'augmentation de ces droits.

Les modalités sont similaires dans les secteurs public et privé, même si elles se réfèrent à des bases législatives différentes (Code du travail pour le secteur privé, statuts pour les fonctionnaires ou les entreprises publiques). La différence porte sur la couverture salariale de l'absence : il n'y a pas de perte de salaire dans le secteur public tandis que dans le privé, cela nécessite un accord d'entreprise comme chez Total.

La CGT

- revendique la prise en charge intégrale des salaires pour tous,
- ambitionne la formation syndicale de tous les salariés dès leur embauche ou arrivée sur site, et des syndiqués dès leur adhésion,
- propose plusieurs types et niveaux de formation, de caractère général ou spécifique, ouverts à tous les syndiqués, qu'ils aient ou non des responsabilités syndicales. Ces formations sont organisées, selon les cas, à différents niveaux : entreprise, local, régional, national...

TU T'INFORMERAS

Nous vous informons par différents moyens de communication. Des tracts réguliers, une newsletter*, le Chatpitre (journal humoristique mensuel) ainsi que notre site Internet (<http://ep.cgtotal.fr>) et nos comptes Facebook et Twitter vous permettront de suivre l'actualité sociale de l'entreprise.

Nous vous proposons également une presse sur le monde du travail. Elle permet de vous forger votre opinion, de participer à l'échange collectif pour décider ensemble des intérêts de tous, de construire les actions qui unissent au plan local, national, européen et mondial.

Ensemble, journal mensuel adressé à l'ensemble des adhérents de la CGT

La Nouvelle Vie Ouvrière, magazine hebdomadaire d'actualités pour tous les salarié(e)s

Options, magazine mensuel pour les ingénieurs, cadres et techniciens

*abonnement en ligne sur ep.cgtotal.fr

VOTRE COTISATION, NOTRE PRINCIPALE SOURCE DE FINANCEMENT

Versée tous les 2 mois, votre cotisation matérialise votre appartenance à la CGT et constitue un élément vital au financement de l'activité syndicale qui s'étend de l'entreprise à la Confédération. Elle garantit l'indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics.

À quoi ça sert et c'est combien ?

La cotisation irrigue l'ensemble des structures de la CGT. **Elle sert à financer leur activité et leur fonctionnement, à animer, à développer et à renforcer toute l'action de la CGT.**

Les fédérations qui interviennent dans le champ professionnel, les unions locales et les unions départementales dans le champ territorial ont en effet besoin de moyens financiers pour vivre et mener une activité efficace. Une répartition de la cotisation du syndiqué est opérée entre tous ces « outils » complémentaires, indispensables à l'efficacité de la CGT.

Dans un principe d'égalité, elle est fixée statutairement à **1 % du salaire de base** pour que chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus. Pour une gestion fonctionnelle, efficace et régulière, la CGT et ses organisations pratiquent et encouragent le prélèvement automatique des cotisations syndicales.

Les IRP* chez TOTAL, ça donne quoi ?

*Instance Représentative du Personnel

Le siège social de TOTAL UES Amont Global Services Holding est constitué de deux établissements : l'un à Paris (Tour Coupole) et l'autre à Pau (Centre Scientifique et Technique Jean Féger, CSTJF) ; ainsi que deux sites déportés (Perl, rattaché à Pau et Saint Martin d'Hères, rattaché à Paris). Les deux établissements (Paris et Pau) sont représentés par un Comité Central d'Entreprise (CCE) qui regroupe un certain nombre de membres issus de chaque CE.

Tous les trois ans*, des élections professionnelles sont organisées dans chaque établissement pour élire les IRP c'est-à-dire les membres du Comité d'Établissement (CE) et les Délégués du Personnel (DP). Les membres du CHSCT sont quant à eux nommés par les élus du CE et les DP.

* durée soumise à négociation

DP

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

articles L2311.1 et suivants
du Code du Travail

Il a pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords de travail collectifs applicables dans l'entreprise. Chaque salarié peut saisir un élu pour lui poser sa question.

Paris



Fatiha SAGHRILI
4 69 04



Maxime GOUET
4 43 41



Frédéric VIDAL
5 52 45

Pau



Pascale LARROZE
3 49 21



Odile HARY
3 46 31



Pascale FORGUES
3 60 43



Gloria
BONNECARRERE
3 47 66



Sylviane MAZEAS-
DOLOREA
3 49 26



Thierry VAN-
GEYSTELEN
3 47 94



Henri-Jean PORTAIL
3 68 21
Représentant Syndical DP



Agnès ANDRUSIOW-SUAREZ
3 66 94
agnes.andrusiow@total.com

La réunion des DP a
lieu 1 fois par mois.

Pour tout contact par mail,
prénom.nom@total.com

CE

LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

articles L2325.1 et suivants du Code du Travail

Ses missions sont d'ordre économique. Il a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. (extrait du Code du Travail).

Le CE exerce aussi le contrôle social sur le service de santé au travail et gère les activités sociales et culturelles au travers de différentes commissions (sport et plein air, voyages et vacances, culturelle, sociale...).

L'employeur est tenu d'informer puis de consulter le CE sur un certain nombre de projets tels que

- la modification de la durée ou de l'organisation du travail,
- la politique de l'emploi et de la sous-traitance,
- la formation, l'égalité professionnelle homme/femme, la politique logement,
- l'examen pour avis des accords collectifs.



Julien DEDIEU
3 37 73



Odile HARY
3 46 31
Représentant Syndical



Laurent SANCHEZ
3 42 56
Trésorier CE



Thierry VAN-GEYSTELEN
3 47 94



Sylviane VERNASSA
3 64 46



Pascale LARROZE
3 49 21



Serge LASSERRE
3 67 22

Il se réunit une fois par mois.

Afin de travailler, les CE et le CCE organisent des commissions qui sont soit obligatoires soit créées pour le besoin d'une activité spécifique. Ces commissions sont composées de 11 membres. Chaque organisation syndicale nomme 1 à 2 personnes pour faire partie de ces commissions. Ces commissions nomment 1 président.

FORMATION EMPLOI

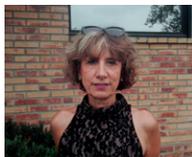


Muriel AUDROIN
7 37 29



Laurent SANCHEZ
3 42 56

AIDE AU LOGEMENT ET PATRIMOINE



Pascale FORGUES
3 60 43



Odile HARY
3 46 31

SOCIALE



Laurent SANCHEZ
3 42 56
Président



Agnès ANDRUSIOW-
SUAREZ
3 66 94



Julien DEDIEU
3 37 73

ACHATS ET SERVICES



Corinne HONTAA
3 53 70

FINANCIÈRE



Laurent SANCHEZ
3 42 56



Carole ALCANTARA
3 47 75

SPORT ET PLEIN AIR



Bruno LOUSTALET-
LACOURETTE
3 43 29



Jean-Marc SEIGLE
3 57 05

CULTURELLE



Nicolas PETIT
3 46 13



Pascale LARROZE
3 49 21
Présidente



Jean-Marc DALENS
7 37 38

VOYAGES ET VACANCES



Thierry VAN-
GEYSTELEN
3 47 94



Caroline KROK
7 37 30

Pour tout contact par mail,
prenom.nom@total.com

CCE

LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

article L2327-2 du Code du Travail

Le Comité Central d'Entreprise (CCE) est l'institution représentative du personnel instaurée dans une entreprise qui comporte des établissements multiples. Il s'articule avec les instances d'information et de consultation que constituent les différents Comités d'Établissements.

Aux termes des dispositions de l'article L2327-2 du Code du Travail : « Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ».

Le CCE peut gérer à l'image du CE des activités sociales et culturelles au travers de différentes commissions.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Le contenu des informations que l'employeur doit lui transmettre porte notamment sur

- la structure de l'entreprise et son évolution,
- le contenu du contrat de l'entreprise avec l'État français,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- l'évolution de l'ensemble des activités et son incidence sur l'emploi,
- les caractéristiques sociales relatives à l'ensemble de l'entreprise.



Julien DEDIEU
3 37 73



Sylviane VERNASSA
3 64 46



Serge LASSERRE
3 67 22

Les orientations et les décisions de l'entreprise sont discutées notamment en matière de

- politique de recherche et de développement,
- nouveaux procédés industriels, de choix technologiques et méthode de travail,
- politique d'environnement,
- missions d'intérêt général,
- égalité professionnelle,
- politique de formation,
- politique de prévention et de sécurité, de conditions de travail, d'hygiène et de santé,
- politique sociale en matière de restructurations,
- politique de mobilité.

Seuls les élus du CE
sont éligibles en CCE. |

FORMATION EMPLOI ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Sylviane VERNASSA
3 64 46

SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT SANTÉ AU TRAVAIL



Henri-Jean PORTAIL
3 68 21

AIDE AU LOGEMENT



Pascale FORGUES
3 60 43

JEUNESSE



Guenaëlle HAURET
7 37 15



Laurent SANCHEZ
3 42 56

RETRAITES



Serge LASSERRE
3 67 22
Trésorier adjoint CCE



Pascale FORGUES
3 60 43

FAMILLE



Serge LASSERRE
3 67 22



Odile HARY
3 46 31

FINANCIÈRE



Laurent SANCHEZ
3 42 56



Julien DEDIEU
3 37 73

ÉCONOMIQUE



Jean-Marc SEIGLE
3 57 05

EXPATRIATION



Medhi RACHID

CAISSE ENTRAIDE



Sylviane VERNASSA
3 64 46

*Pour tout contact par mail,
prénom.nom@total.com*

CHSCT

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

articles L4612 et suivants du Code du Travail

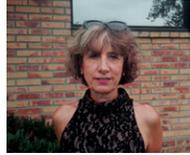
Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Le CHSCT

- procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. Il peut procéder à des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- peut susciter toute initiative qu'il juge utile dans la perspective de prévenir les risques professionnels dans l'établissement et de proposer des actions de prévention,
- peut également faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ainsi qu'en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Pau



Pascale FORGUES
3 60 43
Référente Risques
Psychosociaux CHSCT

PERL



Christophe BARREAU
7 37 37
Secrétaire CHSCT



Ulric GRANONE
3 40 95



Caroline KROK
7 37 30



Jean-Marc SEIGLE
3 57 05



Laurent SANCHEZ
3 42 56

Pour tout contact par mail,
prénom.nom@total.com

AVEC VOUS
PLUS DE VOIX
PLUS DE POIDS

LE SAVIEZ-VOUS ?

GRANDES DATES ET PRINCIPAUX ACQUIS SOCIAUX

1884 Loi autorisant la création de syndicats

1892 Interdiction du travail de nuit des femmes et du travail des enfants

1895 Naissance de la CGT

1899 à 1906 Le bloc de gauche dirige la France

1900 Réduction de la journée de travail à 10h

1901 Loi sur les associations

1903 Repos obligatoire de 24h hebdomadaires

1905 Loi sur la séparation de l'état et de l'église

1919 Limitation de la journée de travail à 8h (et la semaine à 48h)

1936 le Front Populaire
4 172 136 syndiqués CGT

Hausse de 15 % pour les salaires les plus faibles, 7 % pour les plus élevés

Reconnaissance de la liberté syndicale - élection de délégués du personnel

Mise en place des délégués ouvriers dans les entreprises de + 10 ouvriers

Loi sur les 40h hebdomadaires sans diminution de salaire

Loi sur les congés payés (2 semaines)

Abaissement de l'âge de la retraite

Création des conventions collectives

Prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 14 ans

Nationalisation des chemins de fer /
Création de la SNCF

Premières femmes au gouvernement, création d'un ministère des loisirs et des sports (billets de train gratuits pour les congés payés), d'un ministère de l'économie nationale...

Création d'un Office du blé (prix minimum payé aux paysans), statut de la Banque de France pour contourner le « Mur de l'argent », nationalisation des

industries de guerre, programme de grands travaux

« Droit à la protection de la Nation contre les risques de la vie et du travail » (accident, maladie, chômage, vieillesse)

1944 Adoption du programme du Conseil national de la Résistance « les jours heureux »
Création CGC

1945/1947 la Libération
5 857 786 syndiqués CGT

Droit de vote des Femmes

Création de la Sécurité Sociale par Ambroise CROIZAT

Généralisation des retraites

Mise en place des Comités d'Entreprise (CE)

Le préambule de la constitution de la IV^e République reconnaît le droit à l'emploi et le droit de grève

Création de la médecine du travail
Lois sociales agricoles
Lois de protection de l'enfance
Mise en place d'institutions culturelles et de loisirs (mouvements d'éducation populaire, ciné-clubs, auberges de jeunesse...)
Création des grands services publics.
Nationalisation des mines, électricité, gaz, transports maritimes et aériens, aéronautique, construction mécanique et automobile, banques et assurances.

1946 Création CNPF

1947 Création CGT-FO

1950 Instauration du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)

1956 Adoption de la 3^e semaine de congés payés
Création des ASSEDIC

1958 Création de l'Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (UNEDIC)

1964 Création de la CFDT

1965 Extension de la 4^e semaine de congés payés

1966 L'ANIFRMO, créée en 1949, devient l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

1967 Création de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

1968 2 301 543 syndiqués CGT

Extension de la 4^e semaine de congés payés

Loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise

Augmentation du SMIG de 35 %

Augmentation des salaires de 15 à 20 % et parfois plus

1970 Instauration du SMIC

1973 Création de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)

1975 Droit à l'IVG

1981 Abolition de la peine de mort

Nationalisation des 5 grands groupes industriels (CGE, Pêchiney, Rhône-Poulenc, Saint-Gobain et Thomson-Brandt), deux compagnies financières (Suez et Paribas) et 36 banques

1982 Mise en place des 39h

5^e semaine de congés payés
Lois Auroux sur le droit d'expression et la négociation collective
Création des CHSCT
Impôt sur les grandes fortunes

1983 Fixation de l'âge légal de la retraite à 60 ans

1988 Création du Revenu Minimum d'Insertion (RMI)

1992 Texte annulant les procédures de licenciement non accompagnées de plan de reclassement

1998 Loi AUBRY semaine de 35h
Le CNPF devient MEDEF

1999 Couverture Maladie Universelle (CMU)
Loi sur le PACS

2000 Mise en place des 35h à partir du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de vingt salariés et à partir du 1^{er} janvier 2002 dans les autres entreprises

2013 Mariage pour tous

AVEC VOUS
PLUS DE VOIX
PLUS DE
RÉSULTATS

**Centre Scientifique
& Technique Jean Féger**

F017 avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56 / 60 43 /
46 31 / 68 21

**Tour Coupole
& St Martin d'Hères**

04B01 - 2 place Jean Millier
La Défense 6, 92078 PARIS
01 47 44 72 75
06 28 78 94 34

**Pôle Étude Recherche
Lacq (PERL)**

Pôle Économique 2 - BP47
64170 LACQ
05 59 67 37 37



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



@amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cggttotal.fr



06 28 78 94 34