

DROIT DE REPONSE

A la suite de notre publication de juin 2017 « Tempus Omnia Revelat », et en vertu l'article 6 IV de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 et de son décret d'application n° 2007-1527 du 24 octobre 2007, ainsi que de l'article 13 de la loi du 29 juillet 1881, la Division des Relations Sociales des branches GRP EP TGS et Holding entend exercer son droit de réponse et nous demande de publier le texte ci-dessous :

« Le statut et les modalités d'exercice de la fonction de Coordinateur syndical Groupe sont définis et régis par les dispositions des avenants des 30 novembre 2011 et 20 novembre 2013 relatifs aux coordinations syndicales du groupe Total, signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives à ce périmètre.

En vertu de ces avenants, le Coordinateur syndical a vocation à être l'interlocuteur de la Direction Générale du Groupe, à animer l'ensemble des Sections syndicales de son organisation au sein du Groupe et, à l'extérieur de TOTAL, à intervenir auprès de différentes Fédérations et aussi de la Confédération. Cela l'oblige à se déplacer fréquemment en région parisienne ainsi que dans les différents Etablissements du Groupe en France, toutes branches confondues.

Il dispose d'un périmètre d'intervention très large tant sur le plan syndical que géographique, d'une part, et d'une grande autonomie organisationnelle dans l'exercice de ses activités, d'autre part, autant d'éléments qui participent de la spécificité et de la singularité de ses attributions. Pour les besoins de ces activités, les avenants précités prévoient que le Coordinateur syndical bénéficie de « [...] la prise en charge des frais de déplacements et de séjour relatifs à ses déplacements en région parisienne » et « [...] dispose d'autres possibilités de déplacement en France métropolitaine dans des limites raisonnables et dans les conditions habituelles de déplacement prévues dans sa société d'appartenance selon les règles administratives en vigueur » (article 3.1 de l'avenant du 30 novembre 2011).

Ensuite, le Coordinateur syndical n'est pas dans une situation comparable à celle d'un salarié de l'UES AGSH en situation de mutation géographique.

La mutation géographique est un changement d'affectation en France, sur décision de la hiérarchie, conformément aux dispositions de l'accord du 8 avril 2002 et donne droit au salarié muté à des indemnités de mutation (indemnité d'installation, indemnité mensuelle de relogement dégressive sur quatre ans) que ne perçoivent pas les Coordinateurs syndicaux.

La désignation d'un Coordinateur syndical, par nature, n'a pas de terme connu ni prévisible puisque tant cette désignation que sa durée dépendent de la seule décision de son organisation syndicale, dès lors la référence aux dispositions conventionnelles relatives aux mutations géographiques en France Métropolitaine est ici inappropriée.

De surcroît, la Direction n'a jamais imposé à un Coordinateur syndical (ni d'ailleurs à aucun représentant du personnel) une mutation géographique à Paris au titre de ses fonctions. Cela n'aurait aucun fondement et ce n'est au demeurant pas prévu par les avenants des 30 novembre 2011 et 20 novembre 2013 qui fixent son statut.

Il est enfin rappelé que le Coordinateur syndical a la possibilité de conserver, à côté de ses activités de coordinateur, une activité à son poste de travail.

Le Secrétaire du Comité Européen bénéficie aussi du remboursement de ses frais de déplacement et d'hébergement, conformément aux dispositions de l'Avenant du 8 octobre 2012 à l'accord constitutif du Comité Européen TOTAL du 20 mars 2001.

Au contraire de vos affirmations, les prises en charge de frais que vous reprochez sont en réalité une exécution pure et simple des engagements conventionnels conclus avec les organisations syndicales et la situation des Coordinateurs syndicaux et du Secrétaire du Comité Européen, quelle que soit l'organisation syndicale dont ils relèvent (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FO) et telle qu'elle résulte des accords en vigueur au sein du Groupe, ne saurait caractériser une situation de discrimination collective au sens de l'article L. 1134-6 et suivants du code du travail. »