



Les Cahiers du SICTAME

NOVEMBRE 2000

♦ L'Editorial	Page 2
♦ La Réduction du temps de travail chez Elf EP	Page 3
♦ La vie des Sections	
Retraités	Page 6
Paris	Page 6
Lacq	Page 7
♦ Que reste-t-il des circonscriptions minières ?	Page 7
♦ Rencontre Sictame-CGC / DRHCI	Page 8
♦ Comité de Groupe TotalFina Elf du 23 novembre 2000	Page 9
♦ Groupe de concertation sur les statuts du 14 novembre 2000	Page 11
♦ Réunion coordination du 30 novembre 2000	Page 12
♦ Conseil de surveillance du Plan Epargne Groupe (PEG) du 21 novembre 2000	Page 15
♦ Conseil d'Administration CREA du 8 novembre 2000	Page 16
♦ Des nouvelles de la Chimie : fermeture du CAL ?	Page 18
♦ Convention indemnisation et aide au retour à l'emploi	Page 19
♦ Le harcèlement moral	Page 20
♦ Annexe : tracts et courriers diffusés en novembre	Page 22

L'encadrement n'a pas le moral !

Malgré la diminution sensible du chômage chez cette catégorie de salariés, due en partie à l'embellie économique générale, des sujets aussi sensibles que la charge de travail, le climat dans l'entreprise et la rémunération les préoccupent fortement.

La charge de travail s'accroît. Au vu de l'enquête annuelle "Cadroscope" 2000, les salariés de l'encadrement sont de plus en plus nombreux à exprimer leur insatisfaction quant à leur charge de travail. Près des 2/3 la jugent excessive. L'étendue de l'insatisfaction gagne aussi en intensité et le nombre des insatisfaits ne cesse de croître sur les points concernant notamment les perspectives de carrière (37 %), le climat dans l'entreprise (31 %), et la rémunération (26 %)

Le salaire, est devenu une préoccupation dominante. Les salariés de l'encadrement veulent aussi participer à la redistribution des bénéfices faits par les entreprises en général et les entreprises pétrolières en particulier. Seuls 10 % d'entre eux jugent très satisfaisante leur rémunération (ce sont, à n'en pas douter, les cadres dirigeants, classés en annexe 1 ou 2, payés au forfait et sûrs d'obtenir chaque année une revalorisation à la hausse de leur forfait, et/ou l'attribution de primes conséquentes et/ou des stocks-options, etc.). Pour les autres, les 90 %, cette préoccupation est d'autant plus compréhensible en regard des fortes augmentations sur les carburants, le gaz de chauffage, etc, que, in fine, ils sont face à une baisse de leur pouvoir d'achat. Ils sont obligés de quémander, via leur organisation syndicale, qui une promo, qui une prime, qui une augmentation du point de salaire, etc.

L'emploi peut avoir une forme atypique. De plus en plus les agents faisant partie de l'encadrement connaissent des formes atypiques d'emploi ; en effet, au cours de leur vie professionnelle : 8 % ont connu le temps partiel, 12 % l'intérim, 16 % le CDD (contre 7 % en 1993). Face au chômage, le statut de cadre est aussi fragile que n'importe quel autre statut socio-professionnel ! Et en fin de parcours c'est presque pire, ils sont dans la majorité des cas les premiers à être poussés hors de l'entreprise pour laquelle ils n'ont pas hésité, des années durant, à mettre les mains dans le cambouis!

Ou va-t-on ? Suite à la perte de prestige associée à un statut en voie de banalisation, suite au manque de considération de la part de l'employeur, les jeunes cadres, chefs d'équipe, chefs de salle, ou divers membres de l'encadrement souhaitent réussir rapidement, sans se dévouer corps et âme et en préservant au mieux leur vie privée.

Est-ce un désamour entre l'encadrement et l'entreprise ?

Et pourtant, comme l'a dit le Président André Bouillot, lors de l'inauguration du Centre de Formation de Boussens, en mars 1977 : "Pour l'entreprise, il importe que la confiance dans le potentiel de l'homme soit l'élément dominant".

Toute l'équipe du SICTAME-CGC vous souhaite

UN JOYEUX NOEL ET DE BONNES FETES DE FIN D'ANNEE !

et vous donne rendez-vous au prochain millénaire....

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL MODE D'EMPLOI

OU QUE FAIRE ? après la signature du protocole RTT chez ELF EP

Par Bernard BUTORI

Après la signature le 30 octobre dernier d'un protocole RTT chez Elf EP, aucun des deux signataires, CFDT et CFTC, n'a diffusé de tract pour expliquer les raisons de sa signature ; et il a fallu attendre près d'un mois pour que la Direction commence à informer le personnel. **Le Sictame est le seul syndicat à avoir fait une information grand public** dans le tract de 4 pages « Le Sictame-CGC vous informe », qu'il a largement diffusé en novembre et qui reprenait de larges extraits de nos explications parues dans « Les Cahiers » d'octobre.

Que convient-il de faire à présent ?

Vous pouvez bien sûr visiter le site intranet de la Direction où vous trouverez le texte du protocole ainsi que des éléments d'information. Nous vous fournissons ci-après quelques éléments d'appréciation de nature à éclairer votre prise de décision individuelle, sachant que sur le plan collectif, notre objectif est de parvenir à un accord meilleur que celui qui vient d'être signé.

Une **phase transitoire** est prévue jusqu'en fin d'année 2000, les rythmes de travail étant pour l'instant inchangés (38H/semaine), et la RTT (Réduction du Temps de Travail) se faisant par l'octroi à tous de jours de RTT. Ceci se traduit par :

- **3 jours de RTT** (au titre d'octobre, novembre et décembre 2000) à **prendre obligatoirement d'ici le 31 décembre 2000** (sinon, ils seront perdus) et à coder 'AC' dans vos pointages FIPAC. Notre conseil : prenez des congés pour Noël et **pointez 3 AC d'ici le 31/12/2000 !**
- **de 7 jours de RTT** (au titre des 9 premiers mois de l'année 2000) à **prendre obligatoirement d'ici la fin de l'année prochaine** (sinon, ils seront perdus) et à coder 'RX' dans vos pointages FIPAC (A noter qu'il s'agit du même code que celui utilisé pour les jours attribués aux expatriés il y a encore quelques années en compensation de la réduction de 40 à 38H intervenue au début des années 80. Comment la Direction va-t-elle distinguer les anciens RX, que les expatriés peuvent garder sans limite, des nouveaux RX qu'il faut avoir consommé d'ici le 31 décembre 2001 ?). Notre conseil : **Pointez 7 RX d'ici le 31 décembre 2001** en précisant bien dans votre demande de congés qu'il s'agit des jours de RTT au titre du protocole RTT.

Peut-être avez-vous noté que 3+7 font 10, et qu'une RTT rétroactive au 1^{er} janvier 2000 aurait dû donner 12 jours de RTT. C'est oublier, qu'en l'absence d'accord RTT, la loi vous a octroyé sur les 9 premiers mois de l'année un temps de récupération (code RC dans FIPAC) égal à 10% de la différence entre le temps travaillé de 38H et le temps légal de 35H ; ce qui équivaut, tous calculs faits, à 1,5 jours de RC, que vous avez également intérêt à prendre rapidement, si vous ne l'avez déjà fait.

Cette phase transitoire se terminera le 31 décembre 2000, et les dispositions du nouveau protocole entreront véritablement en vigueur au 1^{er} janvier 2001 ; avec un régime de base pour tous et 2 régimes optionnels, l'un applicable aux Cadres et l'autre aux ETAM.

D'ici le 22 décembre 2000, les personnes optant pour le régime optionnel devront avoir fait leur choix. La logique voudrait que seuls ces derniers aient à faire un choix et que l'absence de réponse corresponde au choix du régime de base. Ce choix étant fait, il ne pourra être modifié qu'en fin d'année civile pour une application à l'année suivante.

Quel choix effectuer ? Tout dépend de votre façon de travailler et de la façon dont vous entendez bénéficier de la RTT. Quel que soit le choix effectué, il appartiendra à chacun de faire respecter son droit à la RTT pour éviter que la RTT ne soit au mieux qu'un vain mot et au pis ne se transforme en une ATT 'Augmentation du Temps de Travail'. **A chacun de faire respecter ses droits et de nous signaler les abus ou pressions dont il pourrait faire l'objet.**

- **Si vous souhaitez réduire votre temps de travail journalier ou hebdomadaire**, sur un nombre de jours annuels inchangé (pouvant varier entre 219 et 201 jours annuels, selon l'utilisation plus ou moins intensive que vous faites de la flexibilité actuelle liée aux horaires variables : 12 RH et 12 ZH), il vous faut rester au régime de base.
- **Si vous souhaitez réduire votre temps de travail en prenant régulièrement 1 ou 2 jours par mois** tout au long de l'année, vous avez tout intérêt à rester au régime de base. Vous pouvez en effet y parvenir aisément en prenant systématiquement un RH par mois et en couplant un ZH avec un CP (ou un RC) chaque mois. Vous n'aurez aucune difficulté à dégager ces droits à RH et ZH ; en effet, à supposer que votre rythme actuel de travail soit bien de 38H/semaine, et que vous le conserviez, vous dégagerez l'équivalent de 1,7 jours d'excédent horaire par mois, du simple fait que la journée horaire passe de 7h36 à 7H dans le régime de base.

- **Si vous souhaitez réduire votre temps de travail en pouvant regrouper vos jours de RTT** en une ou plusieurs fois sur l'année, vous ne pouvez le faire qu'en optant pour un régime optionnel. Ce sont 12 jours en moyenne qui viennent s'ajouter à vos 26 jours de congés annuels et dont il vous faut programmer la prise au cours de l'année civile, et en tout état de cause avant le 31 décembre, sinon ils seront perdus.

Attention cependant :

- **si vous êtes ETAM**, pour obtenir ce régime optionnel, il vous faudra travailler 40H de plus sur l'année (1573H au lieu de 1533H dans le régime de base, soit l'équivalent d'une bonne semaine en plus) et vous perdrez en flexibilité puisque vous n'aurez plus droit qu'à 12 RH (au lieu de 12 RH + 12 ZH). En revanche, vous pourrez organiser votre temps de travail sur l'année en un nombre de jours compris entre 207 (si vous utilisez l'intégralité de vos 12 jours de RTT) et 195 jours (si vous utilisez de plus la totalité de vos 12 RH). A recommander donc à ceux qui souhaitent aller jusqu'à 24 jours de repos supplémentaires par an (le régime de base permet d'aller jusqu'à 18), tout en acceptant d'en payer le prix qui est de 40h de travail de plus par an.
- **si vous êtes Cadre**, pour obtenir ce régime optionnel, il vous faudra renoncer au décompte de votre temps de travail en heures et à la flexibilité des horaires variables. En revanche, vous serez (théoriquement) libre d'organiser votre temps de travail sur la journée, sans excéder (en principe) une durée maximale de 10H/jour, et sur l'année en 219 jours maximum (si vous oubliez de prendre vos jours de RTT) et 207 jours minimum (si vous prenez la totalité de vos jours de RTT, jours que vous pouvez regrouper). Nous ne saurions émettre de recommandation sur cette formule : « sur ses bienfaits ou sur ses abus, nous réservons notre message », comme déjà indiqué le mois dernier. Pour ceux qui choisiraient cette formule, notre conseil pourrait être de continuer à pointer, ne serait-ce que pour valider leurs jours de présence et vérifier qu'ils n'excèdent pas les dix heures de travail journalier, et ceci tant qu'aucun système mieux adapté n'aura été défini.

Que ce soit pour les ETAM ou les Cadres, il faut être conscient que les jours de RTT ne peuvent être pris qu'une fois acquis, c'est à dire 1 jour maximum à fin janvier, 2 jours maximum à fin février, etc.. et 12 jours maximum à fin décembre, et que **les jours qui n'auront pas été pris au 31 décembre seront définitivement perdus. Il faut donc que la charge et les rythmes de travail permettent la prise effective de ces jours de RTT.** Il faut aussi noter que les 12 jours de repos appelés « jours RTT » constituent une moyenne pluriannuelle et que ce nombre de jours est calculé en fonction des aléas du calendrier pour aboutir à 207 jours de travail annuel. Compte tenu des aléas du calendrier 2001, qui font apparaître 3 ponts, il n'y aura que 9 jours de RTT en 2001. Nous demanderons donc que soit réalisé, pour la population ayant opté pour les régimes optionnels, un suivi du nombre de jours de RTT effectivement pris. Il faudra aussi obtenir un indicateur permettant de suivre le nombre de dépassements de 10H de travail journalier. De telles dispositions n'ont d'autre but que d'éviter dérives et abus.

Tout ceci vous semble peut-être nébuleux ou inutilement compliqué. Soyez assurés que nous aurions pu parvenir à un système bien plus simple et répondant mieux à vos attentes si nous avions pu aller au bout de la négociation et si la Direction ne l'avait enfermée dans un cadre prédéfini. Quoiqu'il en soit, nous **examinons les voies et moyens d'améliorer l'existant**, en vérifiant notamment auprès d'avocats et juristes les clauses qui nous paraissent les plus contestables. C'est la seule voie que nous ayons, puisque nous n'avons pu utiliser le droit d'opposition prévu par le Code du Travail (Art. L132-26). Un tel droit d'opposition ne peut en effet être exercé que par des syndicats ayant réuni un nombre de voix au moins égal à 50% des inscrits sur les listes électorales (et non pas 50% des voix exprimées). Avec des taux de participation qui dépassent rarement les 60%, un groupement de syndicats ne peut donc faire opposition que s'il a récolté de l'ordre de 90% des voix exprimées...

Nous avons d'ores et déjà enregistré des **réactions très négatives de la part des Expatriés et des Annexes**, qui sont les grands oubliés de la RTT. Il est en effet intolérable qu'aucune compensation n'ait été envisagée pour les Expatriés et que les Annexes aient été tout simplement exclus de toute mesure de RTT. Ce sont des points sur lesquels nous sommes et resterons très fermes.

Enfin **pour ceux qui sont en période de congés avant AFC**, ils bénéficient de ces droits à RTT et continuent d'acquérir 1 jour de RTT par mois durant leur période de congés avant que ne démarre leur AFC. Ceci doit donc conduire logiquement à une modification de la date de début de leur AFC.

Continuez à nous faire part de vos observations et réactions.

Réunion d'information ARTT (Auditorium des Allées - 29 novembre 2000)

Par Christine CABANNES

La Direction a organisé des réunions d'information sur l'ARTT tant à Paris qu'à Pau. A titre illustratif, vous trouverez ci-après le compte-rendu concernant une des réunions qui s'est tenue à Pau le 29 Novembre 2000.

Présentation faite par : Albert TUAL et Thierry RENARD

La population concernée par cette réunion était principalement les RHCI. Aucune question n'a été posée sur le bien fondé de ce protocole, ou sur les principes des différentes formules proposées. Un seul participant a abordé le problème de l'application de l'ARTT dans l'organisation des services et du travail.

La plupart des questions étaient très pratiques et portaient essentiellement sur les modalités d'application de l'ARTT.

Principales questions posées :

- Pourra-t-on reporter les journées RTT acquises d'une année sur l'autre ?
Réponse : NON
- Les cadres qui auront choisi l'option forfait/jour pourront-ils pointer des 1/2 journées de RTT ?
Réponse : NON
- Comment pointer dans FIPAC les 3 journées de RTT à prendre avant fin 2000 ?
Réponse : AC
- Comment pointer dans FIPAC les 7 journées de RTT acquises en 2000 ?
Réponse : RX
- Comment pointer dans FIPAC les 9 journées de RTT qui seront acquises en 2001 (seulement 9 jours compte tenu du nombre important de ponts en 2001) ?
Réponse : RT
- Peut-on prendre les 7 journées (RX) en 2001 + les 9 jours de RT de 2001 ?
Réponse : OUI
Les 7 journées de RX pourront être prises de Octobre 2000 à Décembre 2001.
Les 9 journées de RT seront à prendre pendant l'année 2001 au fur et à mesure de leur acquisition.
- Comment le choix des options RTT pourra-t-il être fait avant fin Décembre pour les agents absents, ou en mission ?
Réponse : ces agents seront avertis soit chez eux, soit sur le lieu de leur mission par le biais de leur cellule de gestion.
- Peut-on renouveler les contrats à temps partiels qui arrivent à échéance en ce moment ?
Réponse : des négociations sont en cours pour un nouveau protocole qui devrait pouvoir prendre effet en Janvier 2001.
- Les agents à temps partiel auront-ils, comme les agents à 100 %, la possibilité de modifier leur choix RTT chaque année civile ?
Réponse : OUI dans la mesure où cela n'entraînera pas des modifications incompatibles avec leur choix de temps partiel mentionné dans leur contrat
- Des études ont-elles été faites sur l'impact de la mise en place de la RTT et des emplois. ?
Réponse : OUI certainement....
- Les hiérarchies sont-elles bien conscientes qu'en 2001 les agents seront souvent absents de leur travail entre les RX et les RT à prendre impérativement dans l'année ? Que feront-elles si en fin d'année les agents qui n'ont pas eu le temps d'étaler leurs prises de RX et RT les prennent tous en Décembre ? Les Services seront soit déserts, soit fermés ??
Réponse : les hiérarchies et les agents sont des adultes - ils seront tous conscients de la situation car il y aura un suivi régulier de l'état d'avancement des prises de RX et RT.
- Dans l'option Forfait/jour pour les cadres, il a été dit qu'une journée de travail ne peut pas dépasser 10 heures - cela veut-il dire qu'un cadre peut un jour travailler de 14 heures l'après-midi jusqu'à minuit ?
Réponse : NON - il faut respecter par mesure de sécurité les heures d'ouverture de l'établissement c'est-à-dire 7 heures le matin et 19 heures le soir.
- Toujours dans l'option forfait/journée pour les cadres comment seront considérés les éventuels accidents trajets/domicile si les agents peuvent être dehors sans aucun contrôle ?
Réponse : De la même façon qu'actuellement dans le cas où un agent sort à 11h30 (c'est-à-dire en dehors des plages fixes).
- Les agents EIS sous contrat Genève et EIS sous contrat Anecy sont-ils soumis à l'ARTT ?
Réponse : OUI en principe .
- Les agents qui rentrent d'ALD courant du mois d'Octobre pourront-ils bénéficier de la journée AC acquise en Octobre ?
Réponse : OUI
- Les agents qui rentrent d'ALD en Octobre pourront-ils bénéficier des 7 jours de RX acquis au titre de l'année 2000 ?
Réponse : NON dans la mesure où ils étaient considérés comme expatriés de Janvier à Octobre 2000.

LETTRE DE LA DIRECTION D'ELF-EP AUX CADRES EN ANNEXE :

Nous reprenons ci-après le texte de la lettre qu'ont reçue les cadres en Annexe :

« Madame, Monsieur,

Un accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail vient d'être signé. Nous souhaitons vous informer des conséquences de ces nouvelles dispositions sur votre situation personnelle.

En tant que Cadres Supérieurs (Annexes 2), vous ne relevez pas directement du champ d'application de cet accord collectif.

En effet, votre niveau de responsabilité implique une grande indépendance dans l'organisation de votre emploi du temps, et des prises de décision largement autonomes.

A ce titre, vous disposez de toute latitude pour organiser votre temps de travail et vos congés dans l'esprit de ces nouvelles dispositions, sans donner lieu à comptabilité.

Pour des raisons administratives, nous vous demandons de continuer à établir, comme vous le faisiez jusqu'à présent des avis d'absence.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Patrick Timbart »

COMMUNIQUE DE LA CONFEDERATION CFE-CGC A PROPOS DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES 35 HEURES AUX CADRES

Par délibération du 6 novembre 2000, le Comité européen des droits sociaux a déclaré recevable la réclamation présentée par la CFE-CGC contre l'Etat français à propos du sort réservé aux cadres par la loi sur les 35 heures.

Jean-Luc Cazettes, président de la CFE-CGC, estime que même si cette première décision, pour l'instant, ne règle pas le fond de notre revendication, elle a le mérite de rendre notre recours recevable, ce qui était loin d'être évident puisque le principe était, jusqu'au 1^{er} juillet 1999, de n'accepter que les revendications personnelles des citoyens de l'Union.

Après le recours, introduit et accepté, du syndicat CFE-CGC des professions du tourisme pour le problème des guides interprètes, la CFE-CGC se voit confirmer sa capacité à ester collectivement au niveau européen pour la défense des intérêts de ses mandants.

Maintenant, avec confiance, la CFE-CGC attend la décision au fond, pour mettre un terme à la discrimination introduite à l'égard des cadres par la loi sur les 35 heures en matière d'amplitude de la journée et de la semaine de travail.

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Le Bureau des Retraités souhaite à tous les adhérents du Sictame-CGC de bonnes fêtes de Noël et du premier de l'an, que le nouveau siècle vous apporte joie, santé et bonheur et vous garde longtemps sur cette terre.

Les informations de novembre-décembre de la section retraités paraîtront dans les cahiers de décembre.

1.2 PARIS

Lettre adressée au Chef d'Etablissement par Claude Huet, Secrétaire du CHSCT, concernant le déménagement de Géosciences.

Monsieur le chef d'établissement Paris
Président du CHSCT ELF EP

Le déménagement du département Géosciences Paris prévu pour le 31 novembre est marqué par une dégradation sévère des conditions d'hébergement.

Ces mouvements se finalisent sans consultation et sans information des personnes intéressées qui ont découvert leurs nouveaux bureaux la semaine dernière. Les chefs de service consultés se sont contentés de tirer la meilleure partie des locaux au détriment de leurs collaborateurs sous prétexte de manque de place. Il est inconcevable d'accepter cette dégradation de nos conditions de travail.

D'après ce qui a été présenté au CHSCT extraordinaire par la société Amadéus, nous pensons que ce rassemblement des entités Total et ELF se ferait avec concertation.

Il apparaît dans cette entité que la surface par occupant est très réduite, que les bureaux sont mal conçus et qu'aucune salle de travail n'est prévue pour les groupes projet.

Je vous demande par conséquent de faire respecter les besoins de chacun en matière d'environnement de travail.

Ce point sera évoqué en questions diverses lors du prochain comité d'établissement.

Recevez, Monsieur le Président, mes sincères salutations.

Le secrétaire du CHSCT

Claude HUET

Copie : Brigitte Le Cam - Michel Cailleateau - Jérôme Sajot (inspecteur du travail)

1.3 LACQ

Nouvelles brèves

Par Jean-Claude BREGAIL

- Station de Traitement des Eaux Biodégradables : EAEPF autorise la SOBEGI à déposer la demande de permis de construire de la dite station en attendant sa cession(la construction se ferait sur la commune d'Arrance, au fond de l'usine de Lacq et le coût prévisionnel serait de 80 MF supporté par le Groupe),
- Incinérateur de boues : le projet avance, son coût prévisionnel de 65 millions de francs HT sera entièrement financé par l'Etat, les collectivités locales et territoriales, sans aucune participation du Groupe. A savoir:
 - L'agence de l'eau pour 18,3 MF (peut-être 24), le Conseil Général pour 13MF, le Conseil Régional pour 3,25 MF, le SIVU de Pau et agglomération pour 15 MF, le SIVU Plaine de l'Ousse pour 0,65 MF, le SIVU Juscle et Baïse pour 0,65 MF, la Commune de Mourenx pour 0,87 MF; la somme restante serait financée par un emprunt. (NB : SIVU = Syndicat Intercommunal à Vocation Unique).
- Cession à la SOBEGI d'un terrain de 1,7 ha sur le site de Lacq.
- Annonce par voie de presse de la réalisation du Lotissement industriel "Induslacq".
- Le Centre de Formation EAEPF de Lacq vient de recevoir officiellement la Certification ISO 9001 par l'AFAQ. Nous en sommes fiers, au Sictame-CGC aussi, il n'y a pas de raison.
- Bientôt, les activités du CE sur Intranet.

2 QUE RESTE-T-IL DES CIRCONSCRIPTIONS MINIERES ?

Par Jean-Claude BREGAIL

Après disparition de la circonscription "R" (Pau), deux circonscriptions minières ont été recomposées (article 4 de l'arrêté préfectoral du 22 août 2000), les circonscriptions "P" et "U", et les élections des nouveaux délégués mineurs se sont déroulées le 9 novembre 2000.

Composition de la circonscription "P" :

- Concession de Lacq : puits de Lacq supérieur et de Lacq profond et installations annexes,
- Concession de Meillon : puits et installations annexes,
- Concession de Vic-Bilh : puits et installations annexes,
- Concession de Lagrave : puits et installations annexes situés dans les Pyrénées Atlantiques,
- Permis d'exploitation d'Andoins,
- Stockage souterrain de Lussagnet , y compris la canalisation de Gaz Lacq-Lussagnet.

Composition de la circonscription "U".

1. Usine de Lacq :
 - Unité de désulfuration,
 - Centrale Utilités,
 - Groupement des unités Ouest (GUO),
 - Grandes liaisons appartenant à EAEPF,
 - Piles à Soufre,
 - Salles de contrôle (sauf la salle de contrôle Thiochimie appartenant à AtoFina),
 - Parc à déchets.
2. Centre de sécurité de Lacq
3. Centre médico-social
4. Centre de formation de Lacq
5. Restaurant d'Entreprise
6. Stockage souterrain de Carresse.

Pour être complet sur le sujet, il faut dire que, suite aux élections, tous les délégués mineurs, titulaires et suppléants sont CGT.

Suite à ces élections, l'arrêté préfectoral du 22 août 2000 est en vigueur.

3 RENCONTRE SICTAME-CGC / DRHCI Par Bernard BUTORI et Bernard FERRIER

A la demande de la Direction, qui a également rencontré chacun des autres DSC, le DSC Sictame-CGC d'Elf EP : Bernard Butori accompagné de Bernard Ferrier, a rencontré le DRHCI-EP : René Chappaz assisté d'Olivier Chavanne.

Objectifs proposés par la Direction :

1. Diffuser en primeur des informations encore non publiques,
2. Echanger sur des thèmes d'actions,
3. Faire des échanges informels qui contribuent à une meilleure compréhension réciproque.

Il est souhaité que ces réunions soient régulières. La fréquence reste à préciser. René Chappaz ouvre la discussion sur les informations données en primeur :

- Départ O. Chavanne qui prend le poste de DRH à la raffinerie de Dunkerque. Il est remplacé par M. J.C. Grivot qui permutera son poste avec celui d'O. Chavanne. L'opération est prévue pour le début de l'année 2001.
- Départ volontaire de F. Iégy dans le cadre de la procédure prévue par le plan social. Il est remplacé par C.Vienot sur Pau et JP. Delecraz sur Paris qui conservera par ailleurs ses fonctions de Chef d'Etablissement de Paris .

René Chappaz continue par sa vision des enjeux :

- Construire un Groupe ce qui implique un dialogue riche et constructif entre les acteurs : agents, Direction, hiérarchies et OS. Dans ce processus, la Direction est en avance pour des raisons chronologiques. Les OS auront « besoin de se rapprocher ». Un travail important va être mené auprès des hiérarchies afin qu'elles puissent connaître les projets généraux de la maison et être capables de les présenter et d'en décliner, auprès des collaborateurs, les impacts au niveau du travail quotidien. Il a été dit avec insistance que le rôle des hiérarchies dépassait un strict cadre technique.
- Convergence des statuts
R.Chappaz a cité en particulier le dossier retraite et le dossier mobilité (Rotation, missions,..).
Etude sur les niveaux des postes ; cela est vu par la Direction comme une méthode qui structure beaucoup les politiques de RH, mais qui demande beaucoup d'explications et de dialogue. A notre demande, R. Chappaz nous confirme qu'il s'agit bien de la pesée des postes par la méthode Hay. Nous exprimons alors les plus extrêmes réserves sur cette méthode et exprimons une forte mise en garde du Sictame sur ce sujet.
- Mise en place du réseau gestion des carrières/connaissance par les équipes RH qui permettra un autre regard sur la gestion des carrières.

- Configurer les instances de représentation du personnel. La discussion vient de commencer. Nous avons compris vos réticences envers certains modes de concertation/négociation.

Le Sictame-CGC exprime ensuite son point de vue sur différents sujets.

Nous rappelons les valeurs promues par l'institut Elf et auxquelles nous adhérons : respect des personnes et des collaborateurs, « Think global, Act local », respect de la représentation collective, etc... Pour nous, il est plus pertinent de créer une culture d'entreprise en la basant sur un système de valeurs partagées par tous que sur des procédures ou des systèmes que l'on veut rendre à tout prix uniformes.

Le sujet est ensuite décliné en nous appuyant sur des cas concrets que nous développons :

- Représentativité des élus Sictame-CGC d'Elf EP au niveau des structures de concertation Groupe. Il n'est souhaitable pour personne que le Sictame-CGC, qui est, au sein de la CGC Groupe, le syndicat qui comporte le plus d'adhérents, soit sous-représenté, voire absent des instances de représentation ou négociation pouvant se mettre en place en niveau centralisé.
- Qualité de la négociation RTT, dont nous déplorons qu'elle se soit cantonnée à l'habillage des propositions de la Direction. Il n'a été tenu aucun compte de la proposition alternative des OS, soutenue par une pétition signée par plus de 1000 personnes.
En réponse nous réitérons notre demande précédente d'être représenté très en amont dans le cycle de négociation et de concertation. **Nous ne dérogerons pas à nos responsabilités et à nos prérogatives légales à moins de participer de façon de façon équitable et convenable dans les instances de substitution.**
- Instances de concertation Branche amont :
Notre demande émise au CCE d'avril, est réitérée. Un débat précise 1) que par amont, il faut entendre l'ensemble EP, y compris la partie Holding, ainsi que le trading gaz & électricité. 2) il est nécessaire de dissocier les structures légales de représentation (CE, CCE,..) des structures syndicales de négociation.
- Respect des personnes :
A souligner que les « agents », ou « collaborateurs », peuvent s'adresser, différemment d'avec leurs hiérarchies, aux gestionnaires de carrières dont le rôle est grandissant.

Autres thèmes abordés :

- Journées des délégués expatriés dont nous réclamons la tenue.
- Négociation salariale qu'il convient d'engager très rapidement.
- Mutations dont il faut connaître les règles et les volumes.
- Plan de charge, adéquation des besoins et actions de formation
- Télétravail & connexion au réseau d'entreprise depuis des postes extérieurs ou des postes mobiles.

4 COMITE DE GROUPE TOTALFINAELF DU 23 NOVEMBRE 2000 Par Jean-Claude BREGAIL

Le Comité de Groupe débute toujours par une préparatoire interne CGC puis par une préparatoire intersyndicale entre les Organisations du Groupe.

Donc, le 22/11/2000, à la **réunion préparatoire CGC**, Roland Betmalle, Jean-Pierre Buteau, Dominique Gully, Jean-Pierre Defourneaux, Nicole Galluchon, Philippe Cousson, Bernard Butori, Jean-Claude Brégail et Jean Conan, ont défini la ligne de conduite de la CGC et préparé les questions à poser à la séance plénière du 23/11/2000.

Sans entrer dans le détail, après un exposé coruscant de François Vincent, divers sujets ont été abordés : salaires, prime à la fusion, augmentation de capital, représentation des salariés et actionnaires salariés chez TFE, taux d'endettement, et désignation de nos candidats au Bureau du Comité (1 membre : Jean-Pierre Buteau - Alphacan- et au Groupe économique (1 animateur : Pierre Bot - TSA-, 1 membre titulaire : Jean-Pierre Defourneaux - Elf Lubs- et 1 suppléant : Philippe Cousson - EP).

Et le 23 nous voici réunis en séance plénière, tous nos élus et représentants syndicaux titulaires étaient présents, Christophe Loiselet remplaçant Danielle Karniewicz.

Le Comité, présidé par Jean-Jacques Guilbaud a procédé, à l'élection du Bureau du Comité de Groupe, au choix du Cabinet d'expertise et à la désignation des membres du Groupe économique, dans la plus grande sérénité puisque tout avait été réglé la veille en préparatoire intersyndicale.

Puis le Président Thierry Desmarest est arrivé pour présider le Comité de Groupe, maintenant gréé de son bureau. Le Président est interpellé de suite; il est prévenu que le Comité sera interrompu par la venue des employés grévistes du CAL (Centre d'Application de Levallois) d'Atofina qui souhaitent le rencontrer.

Le Président répond qu'il n'est pas d'accord et que les travaux du Comité de Groupe ne doivent pas être altérés par une manifestation, mais que le DRH du Groupe recevra une délégation et qu'ensuite rendez-vous sera pris avec le Directeur de la Chimie. Et d'ailleurs, "tout ne doit pas remonter au niveau du Président !".

Puis le Président, entouré de Jean-Jacques Guilbaud, Gérard Debayle et Laurence Storelli, procède à son exposé de politique générale où l'EP a la part belle. La politique affichée est une politique de croissance forte, d'ailleurs assise sur un socle fort puisque de 1990 à 1999 la production a augmenté de 75 % et nos réserves (gaz/hydrocarbures) sont confortables, avec 10 Gbep milliards de barils équivalent pétrole. TFE a 14 ans de vie de réserves devant lui, mais la demande en gaz étant de plus en plus forte (car moins polluant que les autres énergies vis-à-vis de l'effet de serre), TFE doit augmenter ses réserves gaz. Le Groupe a décidé de multiplier par 4 les investissements dans l'aval gaz et il s'intéresse aussi aux énergies renouvelables, déjà dans le photovoltaïque, prochainement dans l'éolien. Pour l'EP, le groupe souhaite rester sur-opérateur et il concourt actuellement pour avoir l'operating de la découverte en Caspienne. La CGC s'est aussi intéressée au niveau du ratio d'endettement qui est annoncé à 30% dans les mois à venir.

Puis vers 11H30, sifflets, cornes de brumes, crécelles, pétards ont interrompu le Comité de Groupe. Près de 200 personnes font irruption dans la salle et demandent une entrevue au Président qui s'est, entre temps, carapaté derrière son garde du corps qui lui ouvrait le chemin.

Pour les gens de l'EP de Elf ce n'était pas sans nous rappeler quelque chose, pour les gens de TotalFina c'était novateur, à tel point qu'à la reprise de séance vers 15H50, nous n'étions plus que 5 à soutenir le coordinateur (JP.Buteau, D.Gully, JP.Defourneaux, JC Brégail et Nicole Galluchon) qui d'ailleurs a fait en séance une déclaration applaudie en disant que le PDG ne ferait pas l'économie d'une entrevue avec une délégation de grévistes du CAL.

Fin du Comité de Groupe vers 16H00 avec promesse d'en tenir un autre pour épuiser l'ordre du jour prévu.

Voici le texte du Communiqué élaboré à chaud par les membres du Bureau du Comité Groupe, fraîchement élu, et distribué au personnel de TFE.

Le secrétaire : Christian Albanèse (CGT), le secrétaire adjoint : Robert Matéo (FO) et les membres du Bureau : Jean-Pierre Buteau (CGC), Jean-Claude Basset (FO), Pépino Terpollini (CGT), Robert Marco (CFDT), Daniel Desjardin (CFDT) ont donc élaboré le communiqué ci-dessous.

COMMUNIQUE DES ELUS DU COMITE DE GROUPE TOTALFINA ELF DU 23 NOVEMBRE

« Le 23 novembre 2000, s'est tenue la première réunion du Comité de Groupe TotalFina Elf, sous la présidence de Thierry DESMAREST.

La séance du Comité a été suspendue à l'arrivée de la quasi-totalité du personnel du Centre d'Application ATOFINA de Levallois (CAL), en grève ce jour contre un projet de fermeture de leur établissement (243 personnes).

Ce projet de fermeture s'inscrit dans le cadre de la fusion du Groupe où, dans la Recherche de la Chimie d'ATOFINA, un poste sur trois est menacé de transfert ou de suppression. Au travers de cette réorganisation de la Recherche, c'est le devenir même des activités chimiques d'ATOFINA qui est posé.

Le Président Desmarest a refusé de dialoguer directement avec le personnel, venu au siège du Groupe et a quitté précipitamment la salle de réunion.

Compte tenu de la détermination des chimistes, le Président du Groupe a fini par accepter une rencontre avec une délégation du personnel du CAL, mardi 28 novembre.

Le personnel du CAL a demandé que cette rencontre ait lieu sur le site de Levallois (92).

Les élus du Comité de Groupe ont décidé à l'unanimité de ne pas reprendre leurs travaux en appui de l'action des salariés du CAL.

Les membres du Comité de Groupe déplorent l'attitude du Président qui a refusé de faire face à ses responsabilités."

Un commentaire personnel : cette situation me rappelle ce que nous avons vécu avec la fermeture du site de Boussens. Nous n'avons pas pu faire revenir la Direction sur sa décision de fermeture, mais nous avons réussi à négocier des conditions de mutations, ma foi forts honorables. Nous allons nous en ouvrir à nos collègues CGC du CAL.

5 REUNION DU GROUPE DE CONCERTATION SUR LES STATUTS DU 14 NOVEMBRE 2000

Par Bernard FERRIER

Réunion tenue le 14 novembre avec comme participants pour la CFE-CGC : P. Bot, B. Butori, J. Conan, B. Ferrier, P. Monsacré, et G.S. de Pontbriant

1. Documents remis en séance :

- a) Un comparatif partiel sur 3 colonnes des « règles de gestion et d'administration » (terminologie que nous remplaçons par le mot « statuts » dans notre compte-rendu) en vigueur chez l'UES TF, Elf-EP, et Elf Lubs-EAF.
- b) Un index des thèmes précisant le niveau de l'accord, le type d'accord (réglementaire ou négocié), l'existence de textes de référence et la nécessité de mener une étude (point de vue de la Direction).

2. Synthèse des déclarations (établi dans un ordre qui ne correspond pas forcément à l'ordre chronologique de ces interventions) :

a) Direction :

Plus qu'un statut harmonisé, la Direction souhaite trouver des règles communes de gestion notamment pour des personnes partageant la même activité. Le périmètre d'harmonisation (structures juridiques) est l'activité pétrole en France. Dans la chimie, il n'y a pas la même nécessité, puisque le personnel n'est pas regroupé.

En réponse à l'une de nos interventions, la Direction confirme qu'il n'y aura pas de changement de statuts contraint et que les garanties données en CE/CCE sur les statuts existants pourra être assurée, le cas échéant, par la création de groupes clos, y compris dans des structures juridiques tierces et donc différentes de la société d'appartenance au départ. Pour les expatriés, la Direction n'envisage pas d'accords collectifs mais seulement des concertations sur le sujet.

L'harmonisation n'est vue ni à minima ni à maxima. Elle se fera autour de la CCNIP. La Direction envisage de travailler en sous-groupes sur des thèmes particuliers choisis en fonction des urgences sans exclure les sujets qui fâchent.

Il est difficile d'appliquer les mêmes règles à tous compte tenu de la situation des sociétés ou de la nature du travail.

b) CGT

Demande l'application des mesures de PRC aux postés.

Harmonisation des statuts concerne également le personnel de la chimie et les expatriés.

Harmoniser les conditions de protection et de sécurité.

c) FO

Se déclare favorable à la méthode proposée.

Inclure la Chimie pour faciliter la mobilité inter-branches.

Regret de voir les expatriés exclus de la négociation.

d) CFDT

S'interroge sur le contenu du socle commun et la pérennité de la démarche. Revendique un socle commun maximum et non minimum. En l'absence de réponse précise de JJG, CFDT demande ce que la Direction ne veut pas mettre dans le socle commun -> Pas de réponse de JJG.

Souhaite que le statut des commerciaux soit examiné dans le processus d'harmonisation.

Revendique qu'il n'y ait aucune perte pour les agents changeant de statut notamment pour Elf-EP

Le représentant de TFE précise que le maintien de la CPC sera interprété comme un signe fort du nouveau dialogue social.

e) CFTC

Demande que le périmètre des sociétés et les rubriques du socle commun soient précisés préalablement à tout débat.

Revendique également le périmètre le plus large possible.

f) CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite fixer un cadre aux travaux et fait remarquer que la modification des statuts existants (CCNIP ou statut du mineur) n'est pas de la compétence de cette assemblée. Nous rappelons la nécessité de définir le champ de la concertation/négociation du point de vue thématique (pour nous le 'Contrat social' au sens large) ainsi que son périmètre (sociétés concernées) et son niveau (amont, aval, ensemble pétrole ou société par société). Nécessité de définir également les conditions d'aboutissement des négociations, sachant que la signature d'éventuels accords est de la responsabilité des DSC de chaque société. Nécessité enfin d'inclure les Expatriés pour lesquels nous souhaitons voir établir un régime harmonisé satisfaisant.

Nous rappelons les garanties données notamment en CCE d'Elf EP et demandons, pour les dispositions qui ne pourraient être étendues à l'ensemble du personnel, la création de groupes clos en tant que de besoin. Sur questions de notre part, il est précisé que le thème 'Conditions de travail' traitera également des Expatriés et des Itinérants (c'est une spécificité aval), et le thème 'Rémunérations' inclura les Commissions Paritaires (sujet sur lequel nous notons à présent une certaine ouverture de la Direction). Souci de voir établir des passerelles entre les statuts de façon à ce que la mobilité ne se fasse pas au détriment des agents concernés (prises en compte des cotisations CREA, éléments familiaux, etc...)

3. Relevé de Conclusions :

- a) Il est convenu de réunir des groupes techniques pour préparer les débats en plénière. Les 7 thèmes à traiter : **Classification et ancienneté, conditions de travail, rémunération, retraites, prévoyance, épargne salariale et divers.**
- b) Pour que ces groupes fonctionnent, il est convenu d'en limiter l'ampleur à **3 spécialistes par OS** (un par régime de personnel existant (UES, EAF/Lubs, EEP) et de maintenir le nombre à 6 militants en préparatoire.
- c) Premières réunions : **le 15 et le 20 décembre** sur les thèmes retraites et rémunérations.

6 REUNION COORDINATION DU 30 NOVEMBRE 2000

Chinagora nous y étions !

Par Jean-Claude BREGAIL

La réunion s'est tenue à l'hôtel Chinagora à Alfortville devant une quarantaine de participants membres soit de la Coordination statutaire (38 membres), soit de la Coordination élargie.

Pour les détails de l'ordre du jour, vous trouverez plus loin de larges extraits du compte-rendu fait par le coordonnateur du groupe TFE, je me contenterai ici d'apporter quelques touches EP à la chose.

Nous avons, comme l'a remarqué le coordonnateur échangé vivement lors de la mise en place du bureau de la coordination. Pourquoi ? Et bien parce que nous cherchions tout simplement à avoir les places qui nous reviennent au sein de cette instance compte tenu de notre représentativité syndicale dans le groupe. C'est tout.

Pour nous, le poste de délégué général devait nous revenir à l'amont, ce qui avait été envisagé un instant, mais qui n'a pas résisté à la demande de l'aval (tentative d'accord, lors du Comité de Groupe du 23/11/2000).

Oui ! nous nous sommes impliqués fortement pour faire évoluer les statuts de la coordination, oui nous avons souhaité mettre en place une coordination temporaire; mais l'assemblée du 14 juin à Charenton en a décidé autrement. Que l'on songe un moment que l'application des statuts de la Coordination, votés lors de cette assemblée du 14 juin, conduit à répartir les 36 membres désignés de cette coordination à hauteur de 14 pour l'aval, 12 pour la chimie et 10 seulement pour l'amont, et l'on comprendra pourquoi nous avons voté contre ces statuts qui ont été adoptés sans que la moindre attention fût accordée aux propositions statutaires que nous avons faites. Cette absence de parité entre les branches est d'autant plus choquante qu'elle est reconnue pour la constitution du bureau de la Coordination ou celle des Congrès de cette même coordination, mais pas pour l'instance décisionnelle. Nous avons rappelé cela, et en attendant une évolution vers plus d'équité, trop attachés que nous sommes aux valeurs républicaines et démocratiques de notre pays, les syndicalistes responsables que nous sommes ont pris acte des décisions de l'assemblée du 14 juin et c'est dans le plus strict respect des statuts en vigueur que nos représentants (élus ou désignés) sont venus travailler à la réunion de coordination du 30/11/2000. Et encore une fois, nous avons été actifs, et encore une fois nous avons dénoncé ce que nous considérons comme injuste et encore une fois la coalition démocratique a fait son choix. Ce choix, nous le respectons et je l'ai dit publiquement : nous voulons être au bureau de la coordination pour y travailler, mais la démocratie n'est pas là pour occulter les débats, aussi vifs soient-ils !

Il y a 6 postes à pourvoir (le bureau est composé de : un Délégué général, un Secrétaire général, un Trésorier et 3 membres), et 7 candidats. En effet, un militant CFE-CGC, de premier rang, de l'amont TFE, a fait confiance au Sictame-CGC (syndicat de l'amont) pour que notre syndicat présente et soutienne sa candidature à un poste du bureau. Prétextant les statuts et s'appuyant sur une partie de la salle, le Coordonnateur a cru bon de rejeter cette candidature. A suivre ...

Après la fusion de nos groupes TF et EA, et avant le vote, chacun compte les siens : les loyaux, les craintifs et les collabos (Le Monde du 23/10/00) ; qui sera élu ? Le corps électoral est composé de 34 membres présents ou représentés (sur 38 membres de la Coordination statutaire), les opérations de vote sont ordonnancées de la façon suivante :

- D'abord on vote à main levée pour élire sur la liste bloquée les 6 membres du bureau. Qui sont-ils ? Danièle Karniewicz, Christophe Loiselet, Bernard Butori, Pierre Monsacré, Pierre Bot, Daniel Bœuf. La liste a été votée à l'unanimité, peut-on dire que Bernard a obtenu 34 voix ?
- Puis on vote à bulletins secrets et au final, Pierre Monsacré (aval TFE) a été élu Trésorier quasiment à l'unanimité, Daniel Bœuf (aval TFE) est élu Délégué général, ça tombe pile poil, c'était prévu, Bernard Butori (amont TFE) n'avait aucune chance sur ce poste, il le savait, mais il s'est trouvé ensuite seul candidat sur le poste de Secrétaire général et il a battu, de justesse, les nuls par 18 voix contre 16.

Il n'y a pas eu d'incidents de vote, seul un bulletin était litigieux, il a été déclaré nul sans que nous soyons obligés comme aux US d'ester pour essayer de deviner l'intention de vote de l'électeur qui n'ayant pas appuyé assez fort sur la machine à poinçonner a produit des "dimpled chads" (confettis à fossettes - ils tiennent au bulletin de vote, mais sont griffés d'un côté) ou des "pregnant chads" (confettis enceints - ils tiennent encore au bulletin de vote, mais sont gonflés d'un côté). A quoi ça tient, une élection, " L'élection encourage le charlatanisme d'après Ernest Renan", mais revenons à nos moutons.

Merci à tous ceux qui ont voté pour Bernard et je me permets d'adresser personnellement un petit clin d'œil reconnaissant à mes amis de l'autre branche qui ont fait preuve d'intelligence. Fasse que l'avenir ...

Maintenant, la coordination est en place, elle est grée pour avancer et traverser les grains qui l'attendent ; nous faisons partie de l'équipage.

Le rôle de la coordination, c'est de rassembler, pas de diviser. (Le coordonnateur CFE-CGC de TFE).

La réunion s'est terminée en accueillant le Président Jean-Luc Cazettes. J'ai apprécié sa venue et son discours, il était en confiance, il était chez lui :

- parce que c'est lui qui a créé la coordination, assuré la première fonction de coordonnateur, suivi par Bernard Butori, Jean-Pierre Clapin puis Jean Conan,
- parce que, Président du SPIP, il était au milieu de ses troupes,
- parce que il était face à des militants de la CFE-CGC de TFE, son entreprise.

Pour plus de détail, vous pouvez consulter le compte-rendu du coordonnateur ci-après, mais pour terminer, il est de mon devoir de vous dire que le Président du SPIP et le Président du Sictame-CGC ont décidé, ce jour là, de la tenue d'une réunion entre nous, au début de l'année 2001.

NB: SPIP: Syndicat des Personnels de l'Industrie du Pétrole.

Réunion de Coordination

Par Jean CONAN

Après l'adoption de ses statuts en juin, et la désignation par les sections de ses membres en octobre / novembre, la présente réunion a été convoquée pour procéder à la mise en place du bureau. Ceci met fin à la période de fonctionnement transitoire de la coordination, et entraîne de facto la dissolution du comité de liaison en place depuis un an.

1. Mot de bienvenue du coordinateur
2. Actualité dans les branches : interventions de responsables d'activité
3. Mise en place du bureau

Le coordinateur rappelle les règles statutaires :

- L'élection se passe en deux temps. On élit les 6 membres du bureau, puis, parmi eux un délégué général, un secrétaire général, et un trésorier. Pour simplifier notre fonctionnement, et ne pas multiplier les réunions, il est proposé de faire coïncider l'organisation associative avec l'organisation syndicale, et, pour cela, d'élire au bureau les responsables de branche (trois branches et chacune des deux origines).
- Le coordinateur rappelle aussi que les intitulés de fonctions associatives correspondent uniquement au respect des statuts associatifs (trésorier), mais **ne correspondent à aucune fonction particulière dans le fonctionnement syndical pour lequel les 6 membres sont sur un strict pied d'identité.**

S'en suivent de vifs échanges :

- Les représentants de l'EP Elf rappellent une fois de plus que les statuts ne leur conviennent pas. Le coordinateur répond que le débat sur les statuts a eu lieu et que la question a été tranchée. Le climat de perpétuelle contestation interne et publique !! (tract du 27 novembre...et entretien avec la DRH du 6 novembre..), est délibérément entretenu par ces représentants de l'EP Elf. Le coordinateur ajoute que la demande des représentants de l'EP Elf est irrecevable pour les raisons déjà maintes fois expliquées (cf. argumentaire du 14 juin dernier). Le respect de la démocratie, c'est aussi d'accepter les décisions majoritaires.
- Les représentants de l'EP-Elf font ensuite état d'un courrier d'un militant n'appartenant pas à l'EP Elf, et qui demande à faire partie de la coordination et de son bureau. Le coordinateur répond que cette question est du ressort de sa section d'appartenance et doit être traitée par elle, et n'est en aucune façon ni du ressort de l'EP-Elf qui n'a pas à se substituer à la section en question, ni du ressort de la coordination qui n'a pas à juger des désignations. Il ajoute que cette demande doit être discutée avec l'intéressé (dont l'affectation à la DRH demande un minimum de discrétion) et que notre devoir est d'aider nos collègues à résoudre les problèmes, s'il y en a, et si c'est possible, plutôt que de d'attiser le doute et de semer la discorde. Le rôle de la coordination, c'est de rassembler, pas de diviser.

Les votes :

Sur le corps électoral statutaire de 38 membres, 34 sont présents ou représentés. Un premier vote à main levée permet l'élection (à l'unanimité moins l'abstention «éthique» du coordinateur) sur liste bloquée des 6 membres du bureau, soit, par ordre alphabétique :

**Daniel Bœuf, Pierre Bot, Bernard Butori,
Danièle Karniewicz, Christophe Loiselet, Pierre Monsacré.**

Ensuite :

	Délégué Général	Secrétaire Général	Trésorier
Abstentions + nuls	2	16	5 + 1
D.Bœuf	24		
B.Butori	8	18	
P.Monsacré			28

Le coordonnateur se félicite de ce que la transition de la coordination ait pu être menée à son terme dans cette année 2000.

4. Actualité Groupe : intervention du coordonnateur

- a) Les concertations et négociations centrales ou de branche et / ou d'entreprise vont se poursuivre au premier trimestre 2001 sur les thèmes suivants :
 - Statuts (les groupes techniques rémunération et retraite vont se réunir dès les 15 et 20 décembre, respectivement avec un représentant par type de régime de personnel, *à désigner d'urgence par les sections*),
 - Instances de Représentation du Personnel (la concertation en central va probablement se terminer avec la réunion prévue le 8 janvier)
 - Comité d'Entreprise Européen (la prochaine réunion de négociation aura lieu le 17 janvier)
 - Rapprochement des systèmes d'épargne salariale, dont l'horizon est sans doute un peu plus éloigné. La préparation du passage à un gestionnaire unique est menée activement, l'appel d'offres doit déboucher sur une préconisation des différents conseils de surveillance concernés, et sur une décision rapide. Ce passage à un gestionnaire unique facilitera l'étape ultérieure de rapprochement.
 - Re-négociation du système d'abondement Elf, dont l'indicateur aura disparu.
- b) Information détaillée sur le déroulement du premier Comité de Groupe TotalFina Elf du 23 novembre.

5. Actualité nationale : intervention du Président Jean-Luc Cazettes

- a) Nous venons d'avoir confirmation de la recevabilité de notre recours contre la discrimination de la Loi sur les 35heures vis à vis des cadres «tous horaires». C'est une bonne nouvelle, mais le jugement lui-même n'aura sans doute pas lieu avant plusieurs mois.
- b) La nouvelle convention sur l'UNEDIC devrait prochainement recevoir l'agrément officiel du gouvernement.
- c) Confirmation de la déductibilité fiscale de 50 % au lieu de 30% des cotisations syndicales.
- d) Probable débat sur la représentativité syndicale dans les mois à venir.
- e) et tour d'horizon de la « refondation sociale ».. ou de ce qui en reste !

Au cours du débat qui a suivi (rapprochement AGIRC / ARRCO, campagne de communication institutionnelle, fusion des structures devenues trop petites, pérennité de l'ASF, etc...) est apparue la nécessité de regarder si des militants du groupe peuvent donner un coup de main local aux équipes CFE-CGC de Martigues pour l'élection prud'homale partielle après l'invalidation d'élus du front national (situation prévisible semblable à Nice).

7 CONSEIL DE SURVEILLANCE DU PLAN EPARGNE GROUPE (PEG) DU 21 NOVEMBRE 2000

Par Philippe VONTHRON

Cette réunion plénière du Conseil de Surveillance (CS) s'inscrivait dans le fonctionnement normal du PEG, afin de faire un point semestriel des performances des Fonds Communs de Placement (FCP) gérés dans le cadre du PEG.

En introduction, le Président JC Poncin a rappelé l'opération qui vient de débiter (sélection par appel d'offres d'un gestionnaire administratif unique des PEG pour l'ensemble TFE), et qui est la première étape du rapprochement des PEG Totalfina et Elf. La fusion des PEG devra dans tous les cas faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales. Le déroulement de cette première étape fera l'objet de comptes-rendus.

JC Poncin a également précisé que la prochaine réunion ordinaire du CS verrait l'échéance de son mandat triennal et la nomination d'un nouveau Président (c'est à la CFE-CGC que ce poste échoit en principe).

Présentation de Elysées-Fonds

La réunion a permis de revenir sur la performance d'Elysées-Fonds (EF) en tant que gestionnaire administratif. Après une année 1999 difficile, marquée par une activité intense de l'accueil téléphonique d'EF - plus d'appels reçus en avril 1999 que en 10 mois en 2000 ! -, et après un début 2000 assez médiocre, EF a significativement amélioré la qualité de son service depuis avril (diminution du taux d'erreurs imputables à EF, augmentation du taux d'appels traités directement...). A noter que les consultations par Internet et minitel sont en accroissement important, au détriment du serveur vocal (respectivement 30 %, 20 % et 50 %). Les demandes de remboursement par Internet et minitel représentent désormais 30 % des remboursements.

EF a également présenté une décomposition des frais de sortie (actuellement de 0,5 %) ; il en ressort qu'une partie correspondant au coût de l'emprunt (avances de trésorerie sur avoirs fiscaux, ancien Règlement Mensuel...) pourrait être supportée par le fonds et non par les sortants. Les frais pourraient ainsi revenir à 0,3 % environ. Ce point sera revu après l'appel d'offres.

Présentation de InterExpansion – Valeurs Diversifiées – et analyse par le Cabinet Fixage

L'activité d'InterExpansion (IE) a été marquée par le départ en septembre du gestionnaire du fonds diversifié. C'est à titre transitoire le directeur Actions d'IE qui gère donc ce fonds.

IE a réalisé depuis mars 2000 une contre-performance, par rapport à son benchmark (indice de référence), s'expliquant par deux phénomènes : surpondération dans le secteur TMT (Technologie, Médias, Télécoms) et surpondération à l'étranger. Cette contre-performance s'accompagne d'un niveau de risque plus élevé que le benchmark. A l'opposé, IE avait réalisé en 1999 une performance nettement meilleure que le benchmark sans niveau de risque accru.

IE confirme faire le pari des TMT ; les cours actuels sont attractifs. Pour diminuer leur niveau de risque ils feront un rééquilibrage entre valeurs françaises et étrangères.

Présentation de Société Générale – Obligations – et analyse par le Cabinet Frank Russell

La performance de Société Générale Asset Management (SGAM) en 2000 a elle aussi été inférieure à son benchmark. Cependant, sur 2 ans cette performance reste près de 2 fois supérieure à celle du benchmark. Cette bonne performance de moyen terme s'explique par une surpondération du fonds en obligations convertibles, qui provoque également le recul plus important en 2000.

Choix d'un gestionnaire administratif unique

La procédure a été initiée au cours d'une réunion extraordinaire du Conseil de surveillance du Plan d'Epargne Groupe (CS-PEG) tenue le 12 octobre 2000. Elle consistait à faire le choix d'un gestionnaire administratif unique pour l'ensemble Total Fina Elf. 5 sociétés ont été approchées et un dossier d'appel d'offres leur a été remis.

Caractéristiques de l'appel d'offres

- Comptes identifiés par N° Insee
- 91.000 comptes individuels, 25 GFRF d'actifs
- Possibilités de rachat (remboursement) par Internet, Minitel, fax ou courrier
- Règlements à J+3
- Possibilités d'arbitrages quotidiens sur les fonds disponibles
- Rachat sur valeur liquidative (VL) calculée sur cours de clôture du jour J pour les demandes reçues par fax, Internet, courrier ou Minitel avant 12h de J.
- Possibilité de demander la mise en disponibilité (déblocage anticipé sans rachat immédiat) pour tous les cas prévus par la loi.

Un Comité de Recommandation (CR) unique a été constitué entre représentants de la Direction, des fonds ex-TotalFina et ex-Elf. Ce Comité a reçu les sociétés soumissionnaires et a rendu ses conclusions le 5 décembre. Des CS-PEG extraordinaires ont été tenus entre le 7 et le 8 décembre et ont entériné la recommandation du CR.

C'est Axa (précédemment en charge de la gestion administrative chez Totalfina) qui a été choisie à l'unanimité, en particulier pour la qualité de son interface avec les salariés (disponibilité du support téléphonique, site Internet...). Le précédent gestionnaire administratif chez Elf, Elysées-Fonds, n'a pas fourni une réponse satisfaisante à l'appel d'offres et a été classé en fin de liste.

La gestion financière des fonds « d'actions Total Fina Elf » sera également confiée à Axa dans le cadre de ce transfert. En ce qui concerne les autres fonds : actions et obligations diversifiées, monétaire, il appartiendra à chaque CS-PEG de déterminer à quels gestionnaires financiers ils sont confiés. La tendance, au respect de laquelle nous resterons vigilants, est toutefois de « ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier ».

Dernière heure : QUESTION D'ARGENT ... POUR CEUX QUI PARTENT

Si vous quittez la société entre le 1er janvier 2001 et le 1er juin 2001 (départs volontaires, PRC...) vous pourrez placer dans le PEG tout ou partie de l'intéressement que vous percevrez au titre de l'année 2000 (pour bénéficier des exonérations fiscales sur les sommes placées), **mais vous ne pourrez pas bénéficier de l'abondement relatif à cet intéressement.**

Pour pouvoir bénéficier des droits à abondement 2001, vous devrez alors effectuer un versement volontaire dans le PEG en 2001 avant votre date de départ effectif de la société.

Pour plus d'information n'hésitez pas à contacter votre syndicat le Sictame-CGC à Paris Tour Coupole : Bureau 03B60 – Tél. : 48428 ; à Pau CSTJF : Bureau F16 – Tél. 385789 ; à Lacq : Tél. 382848.

8 CONSEIL D'ADMINISTRATION CREA DU 8 NOVEMBRE 2000

Par Pierre MONSACRE

Participants : CFE-CGC : Pierre Monsacré (remplaçant de Chantal Kadouch –vice-présidente-)
CGT : Michel Aguer
FO : pas de représentant

1. **PV du CA du 21 avril 2000** : adopté à l'unanimité (sans modif.)

2. **Rapport activité du 1^{er} semestre 2000** : précision sur la section 3.4 « pré-calcul des actifs » :

Le nombre indiqué (- 581) à la ligne « liquidations directes suite à départs en retraite » est désormais « juste », puisqu'il n'indique que le nombre des liquidations pour lesquelles il n'y avait pas eu de pré-calcul (auparavant, il y avait une « erreur dans le programme » qui décomptait certains dossiers en double)

Présentation du tableau « Statistiques Allocations CREA » **actualisé au 30/09/00** (copies de ce tableau actualisé seront envoyées par courrier, suite à ma demande) :

- Dossiers traités : 2118 contre 1547 au 30 juin
- Population allocataires : 10327 contre 10252 au 30 juin

La question que j'ai posée sur les « **contrôles d'existence des droits** » a donné lieu à un débat nourri, notamment de la part des administrateurs désignés (MM. Vautier, Comtet, Casanova...) qui ont appuyé notre demande, en suggérant notamment un contrôle annuel sur les « étrangers » et les « plus de 80 ans »

Bien que la charge de pointage soit lourde, le président a promis qu'il étudierait les possibilités évoquées (circulaires, fichier INSEE, etc).

3. Commission Paritaire du 18 octobre 2000

Le Pdt a rappelé le contexte lié à la PRC et l'initiative de convoquer la Commission paritaire pour traiter le problème des 15 ans d'ancienneté.

Il a lu le dernier § du CR de la Commission paritaire et a proposé le texte suivant (dont les termes ont été pesés à la virgule près) pour la **résolution à faire adopter** :

« Sur recommandation de la Commission Paritaire, le Conseil d'Administration décide que la période sous contrat de « préretraite choisie » conclu entre un salarié et une des sociétés affiliées à la CREA, dans le cadre des accords collectifs de préretraite choisie du 5 octobre 2000, sera prise en compte en tant que de besoin pour permettre aux adhérents volontaires à ce dispositif d'atteindre le seuil des 15 années d'ancienneté prévu à l'article 3 du Règlement Intérieur de la CREA. »

Question (PM) sur CR de la Commission paritaire (précision sur le terme « Groupe » p 2) :

- Réponse du Pdt sur 1^{er} § « ...DRHC du Groupe . » Il s'agit bien du Groupe TotalFinaElf
- Réponse embarrassée (après débat entre administrateurs désignés !) sur dernier § « ...personnel des sociétés affiliées qui sortiraient du Groupe » : Aujourd'hui, 18/11, il existe 2 groupes ; ici, pour ce qui concerne la CREA, il ne peut s'agir que du groupe Elf Aquitaine... (aucune réponse au pb de EAF -et de ses filiales- qui sort du Groupe Elf Aquitaine pour devenir filiale à 60 % de TotalfinaElf !)

Question (Castaing) sur maintien de la qualité d'électeur d'un salarié parti en PRC.

Réponse du Pdt : En régime PRC, lien juridique maintenu, d'où les 15 ans d'ancienneté. Mais le contrat de travail étant rompu, il y a perte du droit de vote.

Demande insistante de la CGT (refusée par le Pdt) pour que les mesures PRC sur les 15 ans d'ancienneté soient étendues à tous les agents qui quittent la société.

Vote sur la résolution proposée : adoptée à l'unanimité moins une abstention (CGT).

4. Questions diverses

Contentieux (sur demande PM) :

- ADAC : point au 29/9/2000
 - Bouclage dossier prévu au 15/3/2001
 - Audience de clôture le 28/6/2001
 - A noter : désistement de Mrs Philizot et Gaillard
- Autre instance avec 4 personnes (ex EP)
 - Plaidoirie au TGI le 30/10/2000...
 - Conclusions pas reçues à ce jour (?)
 - De toutes façons,

Réponse à question écrite de C. Henry (impossible d'avoir copie, malgré ma demande) sur calcul du plafonnement (84 %) en AFC versus PRC :

- pour AFC (et CAR) : calcul sur dernier salaire en fin d'AFC (reconstitué à taux plein)
- pour PRC : plafond sur dernier salaire brut en entrée de PRC, mais avec poursuite des cotisations pendant la PRC.

Question (PM) : Lors du CA du 24/4/2000 (voir dernier § du CR), il avait été prévu un exposé sur la comparaison entre les régimes de sur-complémentaire TotalFina et Elf Aquitaine, ainsi que sur le traitement des provisions.

Hier, en fin de formation « administrateurs CREA, une note sur le provisoirement externe des passifs sociaux nous a été remise (Extrait du CA du 21/4/99), en précisant que le sujet reste toujours d'actualité.

Par ailleurs, (en réponse à une de mes questions), Monsieur Vrillon nous a précisé que la GGR (Garantie Globale de Ressource de TotalFina) est intégralement versée en externe.

Première réponse du Pdt :

- Comparaison des régimes : aucun exposé n'est actuellement prévu
- Engagements du régime CREA : Travaux toujours en cours.
- Nous nous orientons vers une externalisation des engagements financiers de la CREA (pas du « risque » ni du « suivi »). Le principe est admis, mais les réflexions ne sont pas encore figées.

Complément de P. Vrillon :

- L'expérience de Total sur la GGR (et EG 15 ?) existe depuis 1997.
- Pour la CREA, une nouvelle vision est possible, suite à la fusion.
- « Donc, il est exact qu'on va très certainement se diriger vers une externalisation très prochainement »
- Les CCE appropriés seront informés...

[Embarras du Pdt, discussions et concertations à voix basse dans la délégation des administrateurs désignés...]

Q (élus): Recueillera-t-on l'avis du CA... ou serons nous mis devant le fait accompli ?

R (Pdt) : Un CA extraordinaire est à convoquer très prochainement, dès que le dossier sera prêt.

Intervention D. Pighini : la CFDT regrette profondément d'avoir appris cette information d'un organisme financier, qui parle « d'appel d'offre ».

[Flottement et nouvel embarras du Pdt...]

Pdt : Sommes OK sur le principe de l'externalisation ... Appel d'Offre ? Souhaitable !

P. Vrillon : Il n'y a pas encore eu d'appel d'offre de lancé !

Pdt : Je prends l'engagement minimum que le CA aura lieu... par exemple, 1^{ère} quinzaine de décembre.

D. Pighini : je serai remplacé par Claude Sesquès à ce CA !

Pdt : Il y a des dates magiques ! Si ça se fait (externalisation), ce sera au 31/12/2000. Donc, nous réunirons le conseil au plus tard la 1^{ère} semaine de décembre (...) ou fin novembre...

Q (PM) : Lors de ce CA, le contenu de l'A.O. (à lancer, ou déjà lancé...) sera-t-il présenté ?

Pdt : Non. Le CA ne portera que sur les risques, les assurances et le suivi de la gestion. Pas sur le contenu de l'A.O.

Et, comme le fait remarquer Mr de LA POMERIE, l'externalisation pourra n'être que partielle !

Pour conclure :

- la question est posée,
- elle est prise en compte,
- et le CA se réunira sans doute fin novembre.

Date du prochain CA ordinaire : jeudi 26 avril 2001

9 DES NOUVELLES DE LA CHIMIE : FERMETURE DU CAL ?

Projet d'organisation de la fonction Recherche & Développement d'ATOFINA et ses conséquences sur le CAL

Par Frédéric MOSER

Le CAL (Centre d'Application de Levallois-Perret) avec son effectif de 240 personnes est directement touché : fermeture de l'établissement prévu au 31 décembre 2001, 85 suppressions de postes, 158 transferts avec éclatement des services vers le CRRA, le CERDATO et le GRL.

Notre établissement est orienté vers l'application des produits chimiques de spécialité de la société. Il est un ensemble cohérent (avec son service de documentation, ses moyens techniques d'analyses chimiques et physiques performants, son savoir-faire reconnu en écotoxicologie et environnement) proche de ses clients en apportant sur le terrain un soutien technique indispensable aux équipes commerciales, et contribue ainsi à la vente de produits. Sa situation géographique privilégiée aux portes de PARIS lui permet d'établir facilement des contacts, de communiquer directement et d'intervenir rapidement. Il ne se passe pas une journée de travail sans que le CAL accueille des personnes du siège ou que des ingénieurs et techniciens se rendent au siège. Il en va de même pour nombre de clients qui ont leur siège dans le secteur de la Défense.

Le CAL est aussi un lieu de coopération scientifique car il accueille en son sein une "Unité Mixte de Recherche" (UMR167) où chercheurs du CNRS et ingénieurs et techniciens d'ATOFINA travaillent ensemble.

Nos résultats, unanimement reconnus, montrent que nous répondons bien aux besoins de l'entreprise et à l'attente de nos clients. Riche en compétences et en expériences (né en 1917, le CAL est d'abord centre de recherche centrale d'Ugine Kuhlmann puis centre d'application en 1974), le CAL n'a pas d'équivalent dans le nouveau groupe TOTALFINAELF.

Alors pourquoi fermer le CAL? C'est la question posée par le personnel, qui en grève le 7 novembre, est allé manifester lors du CCE extraordinaire au siège ATOFINA, à la Direction Générale représentée par Monsieur PERIER. Sa réponse fut de nous dire qu'il était incapable de mesurer les conséquences de cette réorganisation mais qu'il a eu cette idée et qu'il en prend le risque. Pour lui, il y a trop de centres de recherches et de toute façon, le CAL "pue".

Devant le manque d'arguments techniques et industriels, si ce n'est un Roce de 14 %, les élus du CCE ont déclenché une procédure de Droit d'Alerte.

Le personnel du CAL, de nouveau en grève le 23 novembre, a décidé d'aller rencontrer Monsieur Thierry DESMAREST qui présidait ce jour le premier comité de groupe de la nouvelle société. Contre toute attente le président s'est enfui du Comité de Groupe par la petite porte et a refusé de nous rencontrer et d'assumer ses responsabilités. En réponse, les élus ont suspendu ce comité et publié un communiqué de presse de soutien.

Le personnel du CAL a décidé de ne pas en rester là. Réuni en un collectif "CALACTIF", il a décidé de se battre :

- Création d'un site Internet : <http://calactif.free.fr> et de sa boîte à lettre calactif@free.fr
- Lancement d'une pétition de soutien sous forme d'argumentaire (disponible sur le site et à renvoyer à ATOFINA à l'attention de F. MOSER Délégué Syndical CFE-CGC 95, rue Danton 92300 Levallois Perret ou sur la boîte cfecgc-atofina@cal.as)
- Lettre d'invitation du personnel à Monsieur DESMAREST pour qu'il vienne nous rencontrer au CAL
- Demande de rendez-vous au Ministre de l'Industrie
- Communiqués de presse
- Lettres aux élus politiques

Le personnel du CAL ne craint pas que pour lui-même. Ce projet n'en cache-t-il pas un autre :

- D'autres fermetures de centres de recherche à venir?
- Des cessions d'activités industrielles de spécialités chimiques ?

Que resterait-il alors du 5^{ème} chimiste mondial ?

Une situation qui n'est pas sans en rappeler d'autres. N'hésitez pas à soutenir nos collègues en visitant le site : <http://calactif.free.fr>, ou en envoyant un message de soutien au Délégué Syndical CFE-CGC : F. Moser.

10 CONVENTION INDEMNISATION ET AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

A l'issue de la rencontre du 22 septembre 2000, un texte de convention d'indemnisation du chômage a été signé par la CFE-CGC. En voici une analyse synthétique, qui nous vient de la Confédération.

Les modalités relatives à l'indemnisation chômage

	Dispositif actuel	Dispositif nouveau
Cotisations	<ul style="list-style-type: none"> - 6,18 % dont 3,97 % à la charge des employeurs et 2,11 % à la charge des salariés - 0,5 % sur la tranche B à la charge des salariés 	Baisse des cotisations sur 3 ans (à terme retour au niveau de cotisations de 1992) : <ul style="list-style-type: none"> - 5,80 % au 1^{er} janvier 2001 (contre le 1^{er} juillet 2000) : 3,70 pour les employeurs, 2,10 pour les salariés - 5,40 % au 1^{er} janvier 2002 (contre 1^{er} juillet 2001) : 3,50 pour les employeurs, 1,90 pour les salariés - 4,90 % au 1^{er} janvier 2003 (contre 1^{er} juillet 2002) : 3,23 pour les employeurs, 1,67 pour les salariés Suppression des 0,5 % sur la tranche B au 1 ^{er} juillet 2001 (contre 1 ^{er} janvier 2001)
Indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de droits à partir de 4 mois d'affiliation dans les 8 mois précédant la fin du contrat de travail - AUD avec dégressivité automatique par pallier de 6 mois et taux de dégressivité variant selon l'âge entre 8 % et 17 % - AFR - ASC - ARPE 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de droits à partir de 4 mois dans les 18 mois (contre 14 mois donc modification sur ce point du protocole du 14 juin 2000) - Suppression de la dégressivité pour les bénéficiaires du PARE à compter du 1^{er} juillet 2001 - Différé d'indemnisation ramené à 7 jours au lieu de 8 - Suppression du différé en cas de réadmission dans le délai d'un an - ARPE : prise en compte de la totalité de la classe 42 - AFR : admission de bénéficiaires jusqu'au 1^{er} juillet 2001 - ASC : admission de bénéficiaires jusqu'au 1^{er} juillet 2001

	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de la recherche d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - ACA : admission de bénéficiaires jusqu'au 1^{er} janvier 2002 (contre 1^{er} janvier 2001 pour ces trois mesures) <p>Les conditions d'indemnisation à l'ouverture des droits des bénéficiaires du PARE sont celles prévues par la convention du 1^{er} janvier 1997.</p> <p>Le contrôle de la recherche d'emploi : application du code du travail : si refus sans motif légitime de faire des actes positifs de recherche d'emploi, alors exclusion temporaire ou définitive de l'allocation sur décision des services de l'emploi, sur détection de l'ASSEDIC. Possibilité de suspension a priori de l'allocation par l'ASSEDIC en cas de refus de s'engager dans un PAP et de le respecter sans motif légitime avec recours devant la CP mais la décision appartient au service de l'emploi (contre aménagement des sanctions du code du travail et décision de sanction appartenant à l'UNEDIC). Les propositions d'embauche doivent correspondre aux capacités professionnelles, à la qualification validée et l'emploi doit être rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession ou la région. La formation doit être orientée en fonction de l'emploi prévu dans le PAP (et non orienté en fonction d'emplois disponibles).</p>
Aides au retour à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - ARPE - Convention de coopération - AFR - ASC : suivi personnalisé de la recherche d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - La Convention d'Aide au Retour à l'Emploi (CARE) : définit un PARE qui prévoit un PAP et déclenche l'indemnisation sans dégressivité. - Le PARE : plan signé lors de l'IDE avec l'ASSEDIC et l'ANPE ouvrant droit à un entretien approfondi à l'ANPE qui va déterminer le PAP ; le contenu du PAP tient compte du degré d'autonomie du demandeur d'emploi dans sa recherche pour définir les différentes prestations à proposer. - Incitation à l'embauche de demandeurs d'emploi ayant des difficultés particulières à la réinsertion par une aide dégressive versée à l'entreprise au plus pendant 3 ans - Développement de contrats de qualification adulte - Aide à la mobilité géographique <p>Maintien des droits à l'indemnisation pour les salariés licenciés ou démissionnaires qui reprennent une entreprise, en cas de défaillance de leur entreprise dans les 36 mois</p>

Mesures transitoires

- Les DE indemnisés au 31 décembre 2000 (contre 30 juin 2000) et ceux qui seront admis entre le 1^{er} janvier 2001 et 30 juin 2001 (contre 1^{er} juillet 2000 et 31 décembre 2000) sont couverts par les dispositions actuelles. Ils peuvent opter pour la CARE au 1^{er} juillet 2001 au niveau de l'indemnisation atteint au jour de l'option.
- Les DE indemnisés depuis plus de 12 mois auront accès aux nouveaux services personnalisés de la CARE dès qu'ils seront opérationnels.

Stipulations diverses

- Examen en CPN des conditions d'indemnisation de certains publics (VRP, Frontaliers...) et les conditions de réadmission faisant suite à des contrats particuliers (contrat en alternance, CES) dans un délai de 6 mois
- Mise en place du groupe paritaire de suivi de la mise en œuvre de la CARE : modalités opérationnelles, partenariat, enveloppe financière, définition de la nouvelle convention relative aux institutions de l'assurance chômage. Siègent dans ce groupe les signataires de la convention (et non du protocole)
- Financement du PARE à hauteur de 15 MdF
- Clause de sauvegarde financière : réunion avant le 31 décembre 2001 pour vérifier les paramètres
- Clarification des financements et des missions vis à vis de l'Etat : les signataires sont prêts à dégager à titre exceptionnel une somme réservée à destination des demandeurs d'emploi relevant de la solidarité

Négociation avec les partenaires sociaux concernés d'une convention relative à l'application de la CARE aux annexes 8 et 10 (intermittents du spectacles).

11 LE HARCELEMENT MORAL

Par Bernard SERAISSOL

1 Définition

C'est créer un sentiment d'insécurité, par des actions, en général sans témoins, sur une personne, ce qui conduit à la détruire moralement.

C'est un procédé inapparent, insidieux utilisé par des personnes intelligentes et perverses.

On est harcelé quand on n'est pas considéré comme une personne mais comme un objet (ce qui le distingue du conflit).

2 La personnalité du harceleur

Il peut-être un collègue, un subordonné ou une hiérarchie.

Il est très difficile de distinguer un harceleur, il est gentil, affable, intelligent, facile en élocution, imperméable à la souffrance des autres. Il exerce le harcèlement par plaisir du pouvoir. Il sait très bien utiliser les faiblesses de l'autre.

Il souffle le froid et le chaud, avec des périodes d'accalmie.

Souvent les hiérarchies harceleuses attaquent les subordonnés compétents, ce qui permet d'éliminer des concurrents !

3 Le processus du harcèlement jusqu'à l'exclusion

1. Conflits, mesquineries, brimades
2. Passage au mobbing¹ et à la psychoterreur
3. Dénier des droits de la victime toléré ou décidé par la direction du personnel
4. Exclusion du marché du travail

4 Procédés utilisés dans la communication perverse

- Refuser la communication directe
- Déformer le langage
- Mentir
- Manier le sarcasme, la dérision, le mépris
- User du paradoxe (injonction paradoxale ou double contrainte ; donner un ordre impossible à tenir, double discours en disant quelque chose mais avec une pensée contraire comme « faire vite et bien »)
- Disqualifier
- Diviser pour mieux régner
- Imposer son pouvoir.

5 Actions possibles

- Repérer
- Trouver de l'aide au sein de l'entreprise
- Faire preuve de solidarité et diffuser l'information entre collègues
- Résister psychologiquement
- Agir et monter un dossier tangible :
 - Ainsi, par exemple, comme le harcèlement est souvent oral, retranscrire sur papier les propos tenus par le harceleur
 - Conserver les traces
 - Faire attester ses collègues de travail
- Faire intervenir la justice
- Organiser la prévention.

Deux arrêts récents rendus successivement par la cour d'Appel de Riom et Versailles (début 2000) ont qualifié d'accident du travail des situations (suicide ou malaise) qui ont été reconnus comme étant la conséquence.

¹ Terme provenant du verbe anglais « to mob » signifiant « assaillir » et désignant les pratiques de harcèlement moral.

ANNEXES : Courriers et tracts diffusés en novembre

A l'initiative du Sictame-CGC, le **tract intersyndical** suivant a été rédigé puis diffusé sur Paris **afin de dénoncer les conditions scandaleuses du déménagement prévu pour le personnel Géosciences.**

Dans la semaine qui a suivi la diffusion de ce tract, la Direction a pris des mesures pour améliorer les espaces de travail de ce personnel. Nous savons que d'autres secteurs sont tout aussi affectés par les déménagements. Aussi, n'hésitez pas à nous signaler toute situation anormale que vous pourriez rencontrer.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES D'ELF EP CFDT - CFTC - CGT - FO - SICTAME CGC

HALTE A LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

‘‘DEMENAGEMENT A GEOSCIENCES OU FOIRE AUX BESTIAUX ?’’

Le rapprochement sur un nombre restreint d'étages des équipes parisiennes de l'exploration/production d'Elf et de TotalFina est une initiative dont nous ne contestons pas la nécessité.

En revanche, les conditions de ce regroupement et la façon dont sont traités ceux que l'on 'reloge' en dit long sur la désinvolture de certains de nos responsables.

Nous avons été mis en face des faits suivants :

- Réduction de l'espace alloué par agent qui devient clairement insuffisant.
- Baisse drastique des capacités de rangement.
- Bureaux sans porte de type 'box' dénués de toute intimité, amputés d'une partie de leur surface par un couloir inutile.
- Locaux aberrants par leur forme, leur exigüité ou leur localisation.
- Manque de salles de travail alors que les projets s'accumulent et que la manipulation de grands documents est et restera une constante de nos métiers.

Une fois de plus nous sommes mis devant le fait accompli et la plupart des agents découvrent aujourd'hui l'étendue des dommages.

L'information préalable s'est limitée à quelques managers et, cerise sur le gâteau, les travaux de remodelage sont sévèrement restreints.

La méthode utilisée est déplorable et l'exaspération générale . Beaucoup l'ont fait savoir et ressentent la situation comme un manque de respect et une humiliation. Faut il en arriver à boycotter les consignes données pour le déménagement (10 pages) pour se faire entendre?

La place est rare dans la Tour Coupole ? Sans doute, mais nous aurions pu en discuter et essayer de trouver ensemble des solutions. Un responsable, en tant que tel, se doit de refuser des allocations d'espaces de travail irréalistes. On ne joue pas au rugby sur un terrain de tennis.....

Le souhait de chacun à Géosciences est de contribuer au succès de la fusion et à la croissance de TOTALFINELF. Nous exigeons cependant, pour ce faire, des conditions de travail dignes et adaptées aux besoins de nos métiers. Ceci est l'affaire de tous, car d'autres sont ou seront peut-être victimes de telles pratiques.

Ensemble réagissons pour faire respecter le personnel.

NB. Si vous voulez réagir et proposer vos remarques et suggestions prenez contact avec les représentants syndicaux ELF EP.

Lettre du Sictame-CGC pour demander l'ouverture de négociations sur les salaires

Monsieur Patrick TIMBART
Président Directeur Général d'Elf EP
Bureau BA 4008
Pau CSTJF

Paris La Défense, le 14 novembre 2000

N/Réf. : 00-079
Objet : Négociation salaires

Monsieur le Président,

La négociation annuelle sur les salaires chez Elf EP n'a pas encore eu lieu. Il nous paraît urgent de tenir cette négociation ce mois-ci afin de pouvoir la terminer avant l'arrêté comptable du mois de décembre.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos sentiments les meilleurs.

Le Délégué Syndical Central

Bernard Butori

Copie - M. P. Biondi/Mme S. Mazeas-Dolorea
- MM. J. Alessandri/J.L. Coudert
- MM. R. Jacquot/G. Marty
- MM. Y. Poilblan/J.Y. Sousleys

Dernière heure : La réunion de négociation se tiendra finalement le 14 décembre, soit la veille de l'arrêté comptable ; ce qui laisse peu de temps à la négociation et rend impossible toute consultation des adhérents sur les propositions que pourra faire la Direction.

Un syndicat est fait de ses adhérents et de ses militants. N'hésitez pas à photocopier et distribuer ce bulletin d'adhésion à vos collègues qui souhaiteraient nous rejoindre.

Merci à tous de votre soutien.

SICTAME-CGC

BULLETIN D'ADHESION

(à retourner à SICTAME-CGC, au choix : Bureau 3B60 Tour Coupole à La Défense,
Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq)

NOM..... Prénom.....

MATRICULE..... DATE D'EMBAUCHE :(mois/année)

COORDONNEES PROFESSIONNELLES

A – Vous êtes en METROPOLE	B – Vous êtes en EXPATRIATION
SOCIETE.....	FILIALE.....
BUREAU.....	Adresse complète de la filiale.....
ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site)
N° POSTE / TEL.....	N° POSTE / TEL.....
N° FAX.....	N° FAX.....
e-mail.....	e-mail.....

VOTRE CLASSIFICATION (groupe d'emploi) OU SALAIRE BRUT ANNUEL*

Si vous bénéficiez d'un aménagement de votre temps de travail, précisez lequel.....

Votre métier (en toutes lettres).....

Votre Famille Professionnelle.....

COORDONNES PERSONNELLES

ADRESSE PERSONNELLE	
.....	
CODE POSTAL.....	VILLE
TEL.....	e-mail
DATE DE NAISSANCE.....	SITUATION FAMILIALE.....

Dès réception de votre bulletin d'adhésion, nous vous transmettrons :

- Les statuts du SICTAME-CGC
- L'Annuaire Syndical, qui vous permettra de disposer rapidement des coordonnées des divers responsables, négociateurs, et prendre la mesure de la diversité des responsabilités et de la place que chacun peut trouver au SICTAME-CGC.
- Le nom du « distributeur » qui vous transmettra les « CAHIERS du SICTAME », mensuel d'informations, ou tout autre document émanant de votre organisation syndicale.
- L'appel à cotisation pour l'année 2001. Rappelons que 50 % de votre cotisation sont déductibles de vos impôts.

(*) Cette information sert au calcul de la cotisation. A défaut, nous vous enverrons la grille vous permettant de calculer vous-même la cotisation applicable.

Fait à....., le.....SIGNATURE