



Les Cahiers du SICTAME

DECEMBRE 2000

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Enfin quelques sous	Page 3
◆ Dernière heure	
◆ Informations sur la CPC	Page 3
◆ Retraites : mobilisation générale	Page 3
◆ La vie des Sections	
Retraités	Page 3
Dispensés d'activité	Page 6
Paris	Page 7
Pau	Page 7
Lacq	Page 8
◆ La vie à EAEPF	Page 9
◆ Conseil d'Administration de la CREA du 13 décembre 2000	Page 9
◆ CFE du CE Elf EP du 11 décembre 2000	Page 11
◆ Commission de suivi de la PRC du 8 décembre 2000	Page 13
◆ Commission de suivi de l'ARTT du 8 décembre 2000	Page 13
◆ Commission de suivi du plan social du 21 décembre 2000	Page 14
◆ Concertation au niveau Groupe	
◆ Groupe Technique Retraites du 15 décembre 2000	Page 14
◆ Groupe Technique Rémunérations du 20 décembre 2000	Page 15
◆ Projet de protocole de temps partiel chez Elf EP	Page 16
◆ Commission Paritaire de Conciliation Cadres du 21 décembre 2000	Page 16
◆ CCE Elf EP du 7 décembre 2000	Page 17
◆ Négociation salariale Elf EP des 14 et 15 décembre 2000	Page 18
◆ Annexe : tracts et courriers diffusés en décembre	Page 23

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Voici venir 2001, la nouvelle année, le nouveau siècle, le nouveau millénaire.

Notre ami syndicaliste, Louis Alliot relate dans son bouquin « Vive l'économie » qu'il existe dans la plupart des langues du monde un proverbe « **Heureux comme Dieu en France** ». Pour le monde entier, la France est donc un paradis climatique, culturel, culinaire, amoureux, etc. Et j'en passe dit l'auteur, qui s'interroge quand même : pourquoi, avec tous leurs atouts, les Français sont-ils si moroses ?

Que répondre ?

Sans doute, à cause du stress, du harcèlement moral, de l'augmentation de la charge de travail, de la non-reconnaissance de la qualité du travail fourni, des promotions oubliées ou bridées, des augmentations de salaires ridicules eu égard aux profits affichés des sociétés, de la multiplication des comportements irrespectueux des subordonnés et collaborateurs, etc., etc., etc., et en face des dirigeants qui n'oublient pas de se servir.

C'est malheureusement devenu le quotidien, au boulot, comme dans la vie privée, voire publique ?

Alors la morosité, allez savoir ?

Bon, allez, baste, décembre est un mois de fêtes, (Saint Nicolas, Sainte Barbe, Noël, Jour de l'An), de libations, de réveillons, de cadeaux, d'amitié, etc.

Alors fi ce mois-ci des prêtres abstèmes ! Fêtons dignement ces jours exceptionnels, religieux ou païens, dont ce passage historique à l'an nouveau, ne buffetons pas, ripaillons sans trop d'excès et faisons sauter bouchons et douzils des muids et demi-muids millésimés.

Prenons de bonnes résolutions pour l'année prochaine, les salariés vont s'abonner, c'est sûr et c'est pourquoi, je me risque céans à écrire quelques mots dans la langue très usitée dans notre compagnie.

En contre partie de cette bonne volonté, nous espérons bien accoiser nos directions.

Allez, c'est parti :

¹For the New Year, keep your fingers crossed that everything will work well and the dream will be : all employees will have to abide by the rules established by the union not by the boss. Kidding aside, what do you think ? I'll be damned if this story is as old as the hills.

Tant pis pour vous, reste plus maintenant qu'à excuser les fautes dues à une mauvaise lecture de « the gimmick » d'Adrienne.

Au nom du SICTAME-CGC, je vous adresse à vous tous et à vos familles mes vœux les plus chaleureux de bonheur, de santé et de réussite.

Après d'excellentes fêtes, puissiez vous entrer avec ardeur et confiance dans cette année qui commence, ce siècle qui débute, ce millénaire qui s'ouvre. Puisse ce triple événement être le signe d'une année 2001 riche. D'abord en réalisant vos souhaits et ceux de vos familles, et ensuite, en maintenant notre syndicat sur la voie du progrès et de l'innovation sociale. Ce sont les vœux que je vous adresse à tous au nom de votre syndicat, le Sictame-CGC.

Reçu fiscal pour les cotisations payées en 2000

Le reçu fiscal correspondant à la cotisation que vous avez payée en 2000 vous sera envoyé ou remis au cours du mois de janvier.

Si toutefois celui-ci ne vous était pas parvenu d'ici début février, n'hésitez pas à contacter votre section : Paris (tél. 0147448428) – Pau (tél. 0559835789) – Lacq (tél. 0559922847) ou bien Isabelle Soudron (0147446272).

¹ « Pour la nouvelle année, croisons les doigts et le rêve arrivera : tout le personnel devra se plier aux règles établies par les syndicats et non par les patrons. Blague à part qu'en pensez-vous ? Que je sois damné si cette histoire n'est pas aussi vieille que le monde (pour nous, syndicalistes, cela remonte grosso-modo au 18^{ème} siècle) ».

ENFIN QUELQUES SOUS...

Par Bernard BUTORI

Le mois de décembre a été marqué dans le secteur Pétrole par la tenue de négociations salariales qui ont démarré le même jour chez TFE SA, Elf EP, et l'aval d'Elf Aquitaine. Ces négociations étaient réclamées depuis longtemps et correspondent de toutes façons à une obligation légale. La Direction a attendu jusqu'au 14 décembre pour discuter des évolutions salariales avec les Organisations Syndicales. Ces discussions se sont accompagnées de mouvements de grève et de débrayages dans les raffineries et chez TFE SA. D'une entreprise à l'autre, les résultats obtenus à l'issue de ces négociations sont les mêmes en niveau (+ 3,7 % par rapport au 31 décembre 1999), mais différent en masse et pour la prime exceptionnelle attribuée au personnel. Ces augmentations (ou remises à niveau), cette prime (même si l'on pouvait espérer mieux) sont les bienvenues pour un personnel qui était depuis trop longtemps à la diète. Elles étaient attendues. C'est pourquoi le Sictame a été le premier syndicat à signer un accord salarial (celui d'Elf EP) mais il ne l'a fait qu'après être allé au bout de la négociation (celle-ci à d'ailleurs duré 2 jours !) et après avoir pleinement soupesé les arguments pour ou contre la signature. Cette signature s'est accompagnée de la remise d'une lettre reprise en annexe. L'accord d'Elf EP a été signé le même jour par la CFTC et quelques jours plus tard par FO et CFDT. Les termes de cet accord sont reproduits en annexe. Les mêmes dispositions ont été adoptées chez GSO.

Chez TFE SA, TRD et l'aval d'Elf, qui avaient déjà bénéficié d'une hausse de 1 % au 1^{er} janvier 2000, les dispositions obtenues sont une augmentation de 2,7 % au 1^{er} février 2001 (avec un plancher de 320 F) et une prime exceptionnelle payée en 2 temps : 4000 F en janvier 2001 et une somme représentant 7 % du salaire mensuel payée en février 2001 mais plafonnée à 2800 F.

Les négociations chez EAEPF ont abouti à une augmentation rétroactive de 1,9 % au 1^{er} janvier 2000 avec une prime exceptionnelle de 5000 F payable en janvier 2001 et une clause de revoyure en février 2001.

Les accords obtenus, même s'ils sont loin de répondre à toutes les attentes et toutes les espérances, ont un caractère relativement raisonnable (bien que parfois entaché d'une pointe de mesquinerie) qui permet d'envisager les négociations à venir avec plus de sérénité. Ces quelques sous de plus sont les prémices d'une meilleure association aux résultats exceptionnels du Groupe en l'an 2000 qui va surtout se concrétiser par l'intéressement. En effet, le niveau moyen de l'intéressement/participation qui seront attribués au 1^{er} avril 2001 serait de l'ordre de 27.000 F auxquels pourraient s'ajouter 23.000 F d'abondement. Nous vous tiendrons au courant, notamment sur la façon d'obtenir l'abondement maximum.

DERNIERE HEURE

CPC (Commission Paritaire de Conciliation)

Si vous souhaitez déposer un dossier de recours en CPC (Commission Paritaire de Conciliation), nous vous informons que les **dates limites d'envoi des dossiers** sont :

- Pour la Commission Etam Paris et les Etam expatriés : vendredi 16 février 2001 – Examen des dossiers en recours : lundi 3 et mardi 4 avril 2001
- Pour la Commission Etam Pau : vendredi 9 février 2001 – Examen des dossiers en recours : vendredi 30 mars 2001
- Pour la Commission Ingénieurs Paris, Pau et les ingénieurs expatriés : lundi 12 février 2001 – Examen des dossiers en recours : jeudi 5 et vendredi 6 avril 2000.

Retraites : mobilisation générale

Réservez dès maintenant la date du **25 janvier 2001** pour participer à la journée nationale d'action des salariés, préretraités et retraités pour défendre la retraite face au coup de force du Medef.

1. LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

Mutuelle

Plusieurs adhérents m'ont téléphoné pour avoir des précisions sur le changement de prestataire de la Mutuelle.

Une information du Président de la mutuelle devrait vous parvenir avant la fin de l'année.

Voici le texte qui m'a été remis par Alban Lacaze.

«La MEAP se rapproche des mutuelles Mieux-Etre. Notre mutuelle d'entreprise qui déléguait le traitement administratif des dossiers médicaux de ses bénéficiaires à Adour-Mutualité, depuis 1994, change de prestataire à partir du 1^{er} janvier 2001.

Après une large consultation de mutuelles et autres assureurs d'envergure nationale, le Conseil d'Administration de votre mutuelle a décidé de se rapprocher des mutuelles Mieux-Etre. Le choix fait par MEAP de devenir partenaire d'un réseau puissant est pour elle la garantie de pouvoir conserver son indépendance, son identité, son nom et surtout sa relation de proximité avec ses adhérents (traitement des dossiers sur Pau...).

Ce changement de prestataire permettra de faire bénéficier les mutualistes de MEAP :

- Du système national du tiers payant des mutuelles Mieux-Etre
- Des échanges informatisés avec CPAM mis en place par les mutuelles Mieux-Etre
- D'une meilleure communication (lettres d'information interne, magazines, informations spécifiques MEAP ».

Je remercie Alban Lacaze – notre délégué Sictame-CGC auprès de la mutuelle – de m'avoir fait parvenir ce texte.

Compte rendu de la réunion de la Commission voyages du CIE

Par Nicole FOURE

• Budgets

En 2001, le budget « voyages retraités » restera le même qu'en 2000 ; c'est-à-dire qu'il doit permettre le départ en voyage de 300 retraités.

Une réunion est prévue entre les membres de la commission et le CIE afin de tirer les conséquences des baisses de dotations globalement prévues pour l'avenir.

• Propositions de voyages 2001

Pour l'année 2001, les destinations suivantes ont été retenues par la commission :

- Corse en juin
- Croisière Canaries-Madère-Maroc fin avril
- Cuba en mai
- Grèce en septembre
- Italie en septembre
- Thaïlande fin octobre
- Tunisie mi-septembre
- Turquie fin juin

D'autre part, la commission envisage de proposer un séjour à la maison familiale de Saint Jean de Sixt avec départ en bus depuis Pau (dates à définir, afin de permettre aux participants de juger des améliorations apportées à cette maison).

Bureau Sictame-CGC

• Réunion du 9 novembre 2000 à Lacq

➤ Plan d'Epargne Groupe

Première étape vers une fusion des Plans d'Epargne Groupe Total et Elf, la Direction a souhaité, début octobre, n'avoir plus qu'un gestionnaire unique administratif. Un appel d'offres a été lancé en ce sens. La liste des soumissionnaires sera communiquée aux Organisations Syndicales fin novembre/début décembre, puis aux comités de recommandations et, enfin, aux conseils de surveillance qui décideront.

Aujourd'hui, on garde les deux Plans d'Epargne Groupe, mais on va vers un seul conseil de surveillance et un seul PEG.

➤ Prix des carburants

Nous vous rappelons que la ristourne sur les carburants dans les stations-service du réseau Elf, est de 15 centimes par litre (pour les personnes qui ont la carte du personnel Elf).

Manifestation des Fédérations Nationales des Mineurs du 15 décembre 2000

Les Fédérations de Mineurs avaient demandé d'observer une journée de grève générale le 15 décembre 2000 et avaient organisé le même jour un rassemblement à Paris pour interpeller le Premier Ministre et son gouvernement.

Les raisons de la colère

En 1980, un mineur, pour une carrière de 150 trimestres jour, avait une retraite de 2.350 F, soit 54,8 % du salaire. En 1999, la retraite est de 5.300 F, soit 44,17 % du salaire moyen. Un simple calcul démontre donc que la retraite du mineur aujourd'hui devrait être, au minimum, de 6.585 F (+ 1.285 F).

Une autre comparaison s'impose : en 1980, la pension minière correspondait à la valeur du SMIC (2.332 F). En 1999, celui-ci est de 6.839 F, soit 1.539 F de manque à gagner pour le mineur.

Une retraite de misère : pour 37,5 années de service, le mineur perçoit 5.300 F de pension/mois. Si tout le monde aujourd'hui (actifs et retraités) perd du pouvoir d'achat, le mineur lui cumule en plus un certain nombre d'inconvénients :

- Actifs
 - Carrières courtes (55 ans)
 - Salaires détériorés
 - Cotisations vieillesse supérieure de 20 % au régime général (130 trimestres mines = 160 trimestres régime général)
- Retraités
 - Pension : 5.300 F
 - Pension amputée (contrairement aux autres régimes de retraites) de 0,5 % au titre de l'assurance maladie

Le retraité mineur ne bénéficie pas des fruits de la croissance (c'est environ 1.400 F/mois qu'on lui a volés).

- Veuves
 - Pension de reversion : 54 % ce qui lui donne 2.862 F par mois pour vivre.

Avantages en nature : Des droits statutaires (chauffage et logement) insuffisants, acquis inégalitaires et réévalués seulement en 1985 et 1993.

Cotisations syndicales

La réduction d'impôt sur la cotisation syndicale payée en 2001 par le salarié est portée à 50 % de son montant, actuellement, cette réduction pour la cotisation payée en 2000 est de 30 %.

Activités TotalFina Elf

- Le Groupe a retiré son offre d'alliance stratégique avec le Groupe chilien GENER a la suite de l'OPA de la compagnie américaine d'électricité AES sur l'électricien chilien (voir cahiers du Sictame du mois précédent). En contrepartie, il vient de signer un accord avec AES au terme duquel TFE va acquérir l'activité de génération d'électricité de GENER en Argentine pour 651 millions de dollars (dont 39 de reprise de dettes). Cet accord subordonné au succès de l'OPA permet à TFE d'entrer sur le marché de la génération de courant en Argentine et surtout de trouver un débouché pour ses importantes réserves gazières d'Amérique du Sud/Argentine/Bolivie.
- Le groupe français RUBIS, spécialisé dans le stockage de produits pétroliers et la distribution de GPL vient d'acquérir 38,7 % de la CPA (Compagnie Parisienne des Asphaltes), filiale de TFE. RUBIS détient ainsi 98,2 % de la CPA. Cette prise de participation s'inscrit dans le processus de vente d'actifs logistiques engagé par le Groupe TFE pour répondre aux demandes de la Commission de Bruxelles lors de la fusion avec Elf.

Résultats trimestriels : au 30 septembre, pour le 3^{ème} trimestre, TFE a enregistré un résultat net (hors éléments exceptionnels) en hausse de 13,3 % soit 13,8 milliards de francs. Le chiffre d'affaires a progressé de 53,7 % (202,7 milliards) grâce à l'augmentation du prix du pétrole et du cours du dollar. La marge de l'activité de raffinage s'est améliorée sensiblement, par contre celle de la distribution a légèrement diminué. Malgré une hausse des ventes de la chimie, la marge bénéficiaire a diminué. Les prévisions pour le 4^{ème} trimestre sont bonnes : augmentation de la production de gaz et maintien des cours du pétrole (au environ de 30 dollars le baril). La réalité sera peut-être un peu différente : actuellement hiver très doux et cours du pétrole au-dessous de 30 dollars).

La société a mis en place un programme de rachat d'actions. Celles-ci présentent une décote significative par rapport aux autres sociétés pétrolières. La fusion Total /Elf permet d'améliorer les résultats du Groupe.

Le pouvoir d'achat des retraités

(Etude de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques -DRESS-)

Le pouvoir d'achat net et brut des retraités a augmenté en 1999 entre 0,4 et 0,7 %. Ainsi, la retraite « type cadre » a vu son pouvoir d'achat croître de 0,4 % ; l'ancien artisan : 0,5 %, l'ancien salarié agricole et l'ancien fonctionnaire : 0,62 %, la retraite commerçant : 0,7 %.

Cette progression ne compense pas le recul du montant des pensions nettes entre 1994 et 1999. Sur cette période de cinq années, l'évolution des pensions nettes en francs constants est à la baisse.

Le repli a été de 0,5 % pour les non cadres du secteur privé et les anciens salariés agricoles ; de 0,7 % pour les anciens cadres du secteur privé ; de 0,2 % pour les anciens artisans et les anciens fonctionnaires. Les anciens commerçants ont eu le maintien du pouvoir d'achat.

Ces différences sont dues à la hausse des prélèvements sociaux qui a été plus ou moins élevée suivant les catégories. En 1999, on estime le nombre de retraités à environ 12 millions. Le montant total des prestations des risques vieillesse-survie représente 12,7 % du PIB soit 1.125 milliards de francs. L'augmentation du nombre de retraités est principalement due à l'allongement de la durée de la vie. Le nombre de salariés ayant demandé la retraite dans l'année est par contre en diminution.

Actuellement, il y a 4 retraités pour 10 salariés. En 2040, le rapport passe à 7 retraités pour 10 actifs (ce sera le « papy boom »).

Le CREF

La mutuelle retraite de la fonction publique (MRFP) réduit toutes les pensions versées à ses allocataires (67.542 allocataires) de 43,00 F à 383,00 F par mois, soit une réduction de 16 %. Cette mesure concerne 440.000 adhérents. L'allongement de la durée de vie, le nombre de cotisants augmentant beaucoup moins vite que le nombre de retraités et des cotisations en diminution font que la caisse a des difficultés pour assurer le financement des pensions. Actuellement, le rapport cotisants / allocataires est de 6 cotisants pour 1 allocataire, il est prévu qu'il sera de 2 cotisants pour 1 allocataire d'ici 20 ans.

1.2 DISPENSES D'ACTIVITES

Afin d'assurer une meilleure prise en compte des attentes des dispensés d'activités (dont le nombre s'est accru considérablement ces derniers temps) et de leurs spécificités liées au fait qu'ils ne sont ni retraités ni véritablement actifs (même si retraités et dispensés d'activité débordent en général d'activité...), le Sictame a accepté la mise en place d'un regroupement des dispensés d'activité de nature à faciliter les échanges à ce niveau. Ce regroupement sera animé par Xavier Ricard qui a bien voulu s'en charger et qui va adresser la lettre suivante à tous les dispensés d'activité. Faites-lui bon accueil, et n'hésitez pas le contacter ou à vous signaler si vous avez été oublié.

Pau, le 11 Janvier 2001

Cher(e) ami(e)

En accord avec le bureau du SICTAME, j'ai pris la décision de tenter de regrouper les adhérents ou sympathisants CGC en situation de dispense d'activité et d'animer ce groupe au sein du SICTAME.

Cette initiative devrait, à mon sens nous permettre :

- de nous connaître sur Pau et sur Paris
- de nous tenir informés des événements du Groupe TFE
- de mieux suivre l'évolution et les orientations des institutions sociales (UNEDIC, caisses de retraites,
- de conserver avec le Groupe un autre lien que la seule fiche de paie.

Je vous propose une réunion le jeudi 25 Janvier 2001 au local du SICTAME /CSTJF de 14h à 15h.

Au cours de cette réunion nous pourrons exprimer nos attentes et notre point de vue sur l'opportunité et le contenu des activités de ce groupe.

Si cette idée vous plait, parlez en à ceux de vos amis ou collègues qui n'auraient pas été contactés.

Sauf le 18/01, jour du bureau central SICTAME, je serai personnellement tous les jeudis au CSTJF pour y déjeuner à 12h30 puis de permanence au local jusqu'à 15h.

Bonne Année et bonne santé.

A bientôt.

Xavier Ricard
Tel Perso : 05 59 21 77 03

1.3 PARIS

Compte rendu de la réunion du SMITERP du 7/12/2000 Par Claude HUET

Etaient présents :

- Pour le Sictame-CGC : Mme Sabaté – MM. Aldrin – Huet – Navier
- pour la Direction : M. Carcaud-Macaire (Direction Siège) – M. Jaclot (remplaçant M. Pernicelli).

Après le départ en retraite du secrétaire du SMITERP : M. Moreira (CFDT), il a été convenu de nommer M. Eschylle (CFDT) secrétaire, jusqu'à la création du nouveau Service Médical.

Le procès-verbal du 27/3/2000 a été approuvé.

Vaccination anti-grippale :

- 470 vaccins ont été effectués à la Tour Coupole et 609 à la Tour Michelet

Il reste une dizaine de vaccins disponibles au Service Médical de la Tour Coupole.

M. Carcaud-Macaire fait une information sur le fonctionnement de l'activité médicale actuel du SMITERP Tour Coupole et au SMI tour Michelet .

Les deux services sont à peu près identiques. Les différences sont :

- les horaires de présence
- les prestations complémentaires type consultation gastro-entérologiques, gynécologiques et cardiologiques
- et d'autres petits détails qui font que le Service Médical tour Coupole est un peu avantagé.

Effectifs suivis médicalement :

- tour Coupole : 2525
- tour Michelet : 2605

Projet unifié regroupant les deux SMI préexistants.

Conformément à la position de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, il est projeté d'organiser le Service Médical unifié en Service Médical autonome de type interétablissements d'entreprise (Art. R241-2 et R241-4 du Code du Travail), rattaché à la Direction Siège.

Compte tenu du large périmètre couvert par le Service Médical, il est prévu de constituer une Commission inter-établissements de suivi de la médecine du travail composée de représentants du personnel des différentes sociétés concernées du Groupe, dont l'objet sera de suivre l'activité du Service Médical unifié.

La constitution de cette instance fera l'objet d'un protocole d'accord avec les Organisations Syndicales des sociétés concernées.

L'objet du Service Médical unifié sera d'assurer le suivi médical des salariés des sociétés concernées travaillant sur La Défense.

M. Carcaud-Macaire expose les principes de fonctionnement du nouveau SMI .

Les OS relèvent quelques imperfections dans le nouveau fonctionnement et demandent de reporter l'avis demandé ce jour à la prochaine réunion. D'ici là, des questions écrites seront envoyées à la Direction et d'après les réponses faites, les membres du SMITERP pourront formuler un avis sur le regroupement des 2 SMI.

Pour information, les membres de la Commission chez Totalfina ont déjà donné un avis favorable dès la première présentation du dossier.

Prochaine réunion mardi 16 janvier 2001 à 9h00

Si vous avez des questions à formuler, vous pouvez vous adresser aux membres CGC de la Commission.

1.4 PAU

Résumé du CE de PAU du 21/12/2000

Par Bernard SERAISSOL

- Le traitement d'un accident du travail dans le cadre d'un nouveau contrat de travail pour un AFC dans une autre société pose problème et méritera une analyse approfondie.

- Présentation de l'ASI (Assistance Système Information) par Patrick Fréchu : Mr Fréchu a présenté la structure de la Direction GSR (Géosciences), puis la place de l'ASI, son organisation en 6 services, les 214 salariés travaillant sur des tâches de fond (correspondants logiciels, correspondants SCI, Gestionnaire de données de spécialités, dessinateurs, cartographes, dessinateurs multimédia) ou des tâches de premier plan (Responsables SI Etudes, Gestionnaire de données, archivistes, Cadman (gère et charge des données études), cartographes, dessinateurs)
- Puis un large débat sur l'ASI s'est déroulé avec notamment la sous-traitance où le nombre de contractés dans nos murs n'a pu être communiqué (Mr Fréchu a affirmé que les tâches pérennes seront effectuées en interne...) et une présentation assez floue sur la répartition des rôles métier et correspondant logiciel...
- Le rapport de la commission CFE a souligné les 5 orientations pour 2001 : culture commune, formation sécurité et environnement, formation technique, formation des embauchés, langues étrangères.
- Enfin l'avis CE sur le plan de formation 2001 a été donné : " les conditions permettant d'examiner le plan de formation et d'exprimer un avis sont insuffisantes et ne permettent pas de donner un avis lors de cette séance ".

1.5 LACQ

EAEPF, un modèle pour l'ensemble du Groupe !

Ce sont nos équipes qui ont négocié avec EDF, les nouveaux contrats de consommation électrique. Le 1^{er} novembre étaient signés les contrats pour « Tout EAEPF », EAGFS et les Tours Coupole et Michelet. Au 1^{er} décembre, le contrat pour le CSTJF a été signé.

Grâce à EAEPF, vous paierez tous l'électricité moins chère, mais ne rêvez pas, EAEPF ne paiera pas les factures des consommations.

Un bravo quand même.

Au CE du 20/12/2000, il a été demandé avec force de faire revivre l'instance interne qui faisait le point sur les projets de ré-industrialisation à défaut de voir fonctionner l'instance multipartite prévue dans les accords de fin de grève signés par les 5 OS et Jean Luc Vergnes.

Un accord de principe est obtenu et l'on pourrait commencer par accueillir Monsieur Corvett (Responsable Prospection Chimie) qui pourrait faire le point sur ses travaux.

Et le Crétacé 4000 ?

EAEPF a donné le nom de 2 tiers experts pour suivre cette étude : Le labo central des Ponts et Chaussées et le BRGM. Il apparaît que le BRGM a la préférence des Ministères concernés, Environnement et Industrie.

A l'occasion de ce choix, il a été rappelé clairement que EAEPF ne paierait pas la tierce expertise pour des raisons de déontologie et ce, malgré l'insistance du Ministère de l'Environnement qui apparemment a beaucoup d'idées mais peu d'argent.

Les partenaires sont donc en attente de la parution de l'arrêté préfectoral qui doit officialiser la désignation du BRGM comme tiers expert et qui dans la foulée doit statuer sur le paiement de cette tiers expertise. Ensuite l'étude sera diligentée en moins d'une année.

Pour terminer, un petit mot sur l'ARTT à EAEPF.

Ce jour 20 décembre 2000, un CE extraordinaire était programmé pour recueillir les avis des OS sur la mise en place de l'ARTT.

Une petite indisposition physique m'a éloigné de ce CE, privant le Sictame-CGC de son droit de vote et de parole (via une motion) en séance. Nous étions représentés par le Délégué Syndical qui n'a pas droit de vote. Pour que notre lectorat soit informé, voici la teneur de la motion :

« Tout d'abord, nous donnions un bon point à la direction qui malgré les difficultés rencontrées a quand même négocié jusqu'au dernier jour, les OS aussi, bien sûr ! Cette volonté de négocier nous la devons, du moins c'est comme cela que nous l'interprétons au Sictame, au fait que l'équipe des négociateurs a changé en cours de négociation et à l'implication sans équivoque du Directeur Général.

Ensuite nous attirions l'attention de la Direction sur le fait qu'il ne fallait pas faire l'amalgame entre « Membres dirigeants » et « Annexes » et qu'il était d'importance que tous les cadres continuent à pointer pour être au moins sûr qu'ils ne dépassent pas 10 heures/jour.

Et nous terminions en notant que nous étions attachés à l'horaire mobile à EAEPF, objet d'un engagement très fort de notre syndicat face surtout aux autres OS, et que l'effort sur les embauches aurait pu être plus important ».

Aujourd'hui, 21/12/2000, les OS, sauf CFDT (pour un problème d'astreinte), ont signé le protocole ARTT.

Et pour terminer, nous avons fêté notre sainte et martyre : Sainte-Barbe au Zénith. Environ 850 convives, 5 buffets à thème, 2500 huîtres gobées illico (pas assez), 500 bouteilles de champagne et flons-flons jusqu'à l'aube. La Direction a montré quelle savait mener le bal, mais nous, nous connaissons la musique. Il reste une sérieuse marge de progrès pour l'année prochaine (surtout au niveau des huîtres), mais bravo aux organisateurs.

2. LA VIE A EAEPF

Par Jean-Claude BREGAIL

Des adhérents ont téléphoné à Lacq pour connaître les effectifs ; cela nous touche, on pense à nous ! Oui, la vie continue à Lacq.

Voici donc la situation des effectifs en fin juillet 2000.

Entités	Effectif EAEPF			Total EAEPF	Effectif détaché Elf-EP			Effectif détaché EAF			Effectif détaché AtoFina			Total EAEPF
	I	E	O		I	E	O	I	E	O	I	E	O	
E.M Direction	9	50	34	91	1		1							93
Secrétariat général	14	149	31	189	3				1	1		1		194
Division Finances Gestion	12	43		46	3	6								55
Division Soufre Logistique	9	31	36	71	2	1		2	1					76
Division Hydrocarbures	30	202	119	309	8	34								351
Division des Services Techniques Communs	26	289	42	339	3	14			1					357
							Total Elf-EP	75		Total EAF	5		Total Atofina	1
Actifs contrat EAEPF				1045					Effectifs Périmètre EAEPF				1126	
Personnel EAEPF(ESG Lussagnet) refacturé EAGFS	3	24	4	31	1	14	1							47
Agents EAEPF détachés chez ATO Fina Lacq	2	73	41	116										116
Agents EAEPF détachés au GRL	1	5		6										6
Agents EAEPF détachés à Boussens		1		1								1		1
Agents EAEPF détachés chez Madisson			3	3									3	3
Total agents contrat EAEPF actifs				1202					Effectif global EAEPF				1299	
Agents dispensés d'activité				177					Total Agents détachés à EAEPF (avec ESG)				97	
Total agents Contrat EAEPF				1379										

à suivre jusqu'en 2010.

3. CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CREA

Par Jean-Claude BREGAIL

Le Conseil d'Administration de la CREA a été réuni le 13 décembre 2000 pour être informé de l'avancement de la procédure d'appel d'offres pour le provisionnement externe des engagements financiers du Groupe TotalFinaElf au titre de la CREA.

Etaient présents, les administrateurs titulaires élus

- Jean-Claude Allard - Jean-Claude, Brégail - Christian Carreras - Bernard Castaing - Jean Yves Hamelin - Jean Ledauphin - Miche Aguer (remplaçant Jean Péré), Claude Sesques (remplaçant Dominique Pighini). Chantal Kadouch, Vice-présidente, en réunion à la commission financière de l'URC n'était pas représentée, Pierre Monsacré étant absent).

Etaient présents les administrateurs titulaires désignés :

- Michel Bonnet (Président) - Jacques Casanova - Maurice Comtet - Pierre de La Pomerie - Jean Mollier - Gérard Quillet - Daniel Sayous - Josiane Tavernier (remplaçant Roger Taverne), Claude Vautier - Pascal Vrillon

Monsieur le Président demande au conseil d'accueillir Monsieur Gérard Naisse, Directeur de la DARAG (Direction Appréciation et Risque Assurances Groupe) qui a été l'expert TFE pour mener cette opération d'externalisation des provisionnements et qui est là pour répondre aux questions du conseil.

Cette opération, contrairement à ce qui a été annoncé dans certains CE des sociétés adhérentes, ne concerne que le **provisionnement externe des retraites CREA** car le provisionnement des indemnités de fin de carrière continuera être réalisé en interne, dans les sociétés adhérentes de la CREA.

Les sociétés concernées sont:

- EA / EAP / EEP / EAEPF
- Elf Antar France (EAF / EAZ / Elf LUB)
- Gaz du Sud OUEST (GSO)

Le régime concerné, c'est le régime de Retraite de la CREA fermé depuis le 31/12/94 couvrant :

- des allocataires (bénéficiaires de rentes viagères immédiates)
- des salariés (bénéficiaires de droits à rente viagère différée)

L'opération de provisionnement externe ne concerne à ce jour que les allocataires. C'est-à-dire, que les allocataires connus aujourd'hui. Les actifs, futurs allocataires seront gérés en dynamique car cette population a encore un périmètre flou.

Le provisionnement comptable est conséquent (selon la norme US) :

L'évaluation de la dette actuarielle est réalisée par AAA Conseils , à savoir au 31/12/2000 :

- une provision estimée de 702 millions d'euros
- une dette actuarielle de 802 millions d'euros.

Aujourd'hui, la gestion financière se fait dans le cadre de la Trésorerie Groupe et les montants provisionnés ne sont pas déductibles fiscalement.

Les prestations continueront à être gérées et servies par la CREA ; l'opération technique sur les fonds est donc totalement transparente pour l'allocataire .

La procédure d'appel d'offres se terminera en fin de semaine et le nom de la Compagnie d'assurance choisie pourra alors être divulgué. Le 9/11/2000, 10 groupes avaient été saisis:

- 6 Assureurs traditionnels dont 2 européens,
- 4 Banc-assureurs,
- 1 Mutuelle.

Le 17/11/200, 8 réponses étaient enregistrées (les européens n'ont pas répondu) et le 23/11/00, 6 candidatures étaient retenues pour les présentations "orales" des 27 et 28/11/00. Le 5/12/00, 4 candidatures restaient en lice pour le 2^{ème} tour du 8/12/2000. Le choix définitif de l'assureur unique devant intervenir le 14/12/2000 (pourquoi unique ? La facilité de suivi de la part du Groupe l'a emporté sur la répartition du risque multi-assurance).

Il est demandé à l'assureur unique d'engager sa responsabilité sur l'intégralité de la prime versée et d'avoir un pilotage stratégique de l'allocation. C'est lui qui gère en direct (ou via sa société de gestion) la partie obligataire, c'est-à-dire la mise à disposition, au moment voulu, de la somme correspondant au montant des pensions à verser aux allocataires .

Il lui est demandé de placer le mieux possible cette somme d'argent, c'est son métier ! Le Groupe préconise un placement en 90 % d'obligations et 10 % d'actions qui selon les résultats à 5 ans pourra évoluer vers 65 % d'obligations et 35 % d'actions. La gestion "Action", selon son poids dans l'allocation, sera confiée à 3 ou 4 Asset Managers selon les règles suivantes : participation obligatoire de la société de gestion de l'assureur, un FCP dédié à 100 % sur la zone euros (pour se prémunir des évolutions des taux de change), une gestion "benchmarkée" pour en mesurer la compétitivité.

Monsieur Naisse insiste bien sur le fait que cette opération :

- se fait dans l'esprit de la loi du 8 août 1994 qui incite à faire gérer par "l'extérieur" les provisionnements des engagements sociaux pris par les sociétés (cela sécurise l'engagement de l'employeur) et qu'il est familier de ces pratiques de par son cursus chez Total,
- se fait avec des garanties fortes car le Groupe prend des garanties redondantes (bretelles +ceinture) pour assurer le versement des pensions aux allocataires CREA,
- autorisera, au niveau du Groupe, une déductibilité des primes versées (art. 39 du Code Général des Impôts-CGI- instruction fiscale du 05/04/85),
- permettra une optimisation de la gestion financière (gestion dans un actif cantonné aux produits financiers affectés au Contrat),

- permettra une optimisation du cadre assurantiel (exonération des produits financiers dans le cadre de l'assurance-vie, risque sur action couvert par l'actif général de l'assureur et non fongibilité des comptes techniques et financiers),

et qu'elle est presque comptablement transparente puisque les sommes sont déjà provisionnées. A ceci près que maintenant, elles vont être décaissées, mais il nous est assuré que cela n'aura pas d'effet sur le résultat consolidé et l'enveloppe globale participation/intéressement.

Que d'avantages, y a-t-il des inconvénients ? Et bien il paraît que le Roce en prend un coup et que de façon durable il va être réduit par cette manip de 0.2 % l'an à partir de 2001 et que le Ratio d'endettement va être augmenté de 2.3 % en 2000 et de 1.4 % pour les années à venir. Mais ces inconvénients ayant été jugés "acceptables" par la Direction du Groupe, l'opération CREA doit être terminée fin 2000.

Et si, malgré toutes les garanties prises, l'assureur coule et si, par malheur, en même temps la Bourse s'écroule, et bien il reste encore la garantie du Groupe TFE.

Maintenant si TFE sombre aussi et en même temps; alors là c'est la cata! Mais c'est notre risque d'aujourd'hui, ni plus ni moins.

4. CFE DU CE ELF EP DU 11 DECEMBRE 2000 **Par Philippe COUSSON**

La C.F.E. s'est déroulée en présence du Chef d'Etablissement, assisté de Mmes Davan et Dalla-Bernada (Formation), Loustaunau et Rousseaux.

1. Approbation des PV de juin et juillet

Le PV du 14/6/2000 est approuvé.

L'approbation du PV du 18/7/2000 est reporté à la prochaine CFE.

2. Questions en suspens

- Concernant les stagiaires d'été, la CFE fait remarquer à la Direction que la liste nominative des stagiaires ne lui a pas été communiquée. La Direction doit nous la fournir.
- Sur le sujet relatif aux heures supplémentaires, la CFE réitère sa demande d'obtenir le motif sur les prochains états de réalisation, de façon équivalente aux états de prévision. La Direction nous précise qu'elle a répercuté cette demande aux hiérarchies.

3. Etats mensuels de mai à octobre

Il est convenu, compte tenu des erreurs contenues dans les états actuels CAR10/12, que les états à fin décembre seront fournis début janvier.

La CFE constate une nouvelle fois l'absence de recrutement externe.

Par ailleurs, la CFE demande un état avec l'ensemble des agents EEP détachés ailleurs qu'à EAEPF.

4. Point sur les AFC autorisés à travailler ailleurs qu'à EEP

Sur 69 demandes faites à la Direction, 68 ont été acceptées et une seule a été refusée. A Pau, 28 demandes (13 cadres, 15 Etams) ont été acceptées.

La seule règle est de refuser les demandes de travail pour le groupe TFE.

La CFE s'étonne de constater un seul refus sur 69 demandes alors qu'au moment de l'accord, les éventuelles acceptations étaient présentées comme devant être « exceptionnelles ».

De plus, la CFE renouvelle sa demande d'avoir un état détaillé de ces demandes, comme cela avait été convenu lors de la CFE du 17/2/2000.

5. Plan formation 2001

Compte tenu du recensement tardif des besoins de formation, la présentation du plan se fait en deux étapes :

- Orientation et budget
- Présentation des besoins au moment du bilan

La CFE fait remarquer que ce découpage en deux temps devait être exceptionnel et qu'en aucun cas il ne devait devenir régulier.

La Direction nous informe de son souhait d'harmoniser la présentation de la formation au niveau des IRP EEP et TFE.

5.1 Actions de préparation en 2000

- 8 sessions stages « management d'équipe et intégration » de 140 à 150 agents
- des actions de formation pour la construction d'équipes (sur 2 ou 3 jours)
- 35 stages mixtes ouverts aux agents des métiers techniques (210 venant d'EEP et TFE)
- Plusieurs séminaires pour l'ensemble des secrétaires et assistantes administratives
 - 8 sessions sur Paris, 6 sessions sur Pau

Pour 2001, un catalogue commun, intégrant stages existants issus des 2 sociétés et nouveaux stages, a été réalisé. **La mise en place de ce catalogue est provisoire.**

- 260 stages internes prévus sur l'EP :
 - 93 GSR
 - 46 TDO
 - 29 Sécurité environnement (EAEPF)
 - 92 formations transverses (dont 65 spécifiques à EP)

La CFE s'est inquiétée de la forte réduction des stages dans les métiers support par rapport au précédent catalogue EEP. En particulier elle constate que les stages informatiques ont disparu pour ne proposer qu'une dizaine de stages très généraux gérés au niveau groupe.

Pour les stages finances, en comptabilité les convergences sur les choix du système informatique demanderont une certaine adaptation et une formation adéquate.

5.2 Les orientations 2001

- **construction d'une culture commune** : la fusion avec Total doit nous apprendre en premier lieu à vivre ensemble, nos façons de travailler, nos comportements différents doivent être pris en compte et demandent des actions de formation adaptées.
- **formation sécurité** : dans tous les métiers et à tous les niveaux. Principalement axée sur le développement des connaissances management/sécurité environnement, l'outil de gestion sécurité et l'aspect opérationnel sur les sites.
- **Formation technique**
- **Intégration jeunes embauchés**
- **Langues étrangères**

5.3 Les actions d'accompagnement

Elles permettent à l'ensemble des agents de l'EP, une information précise sur les actions de formations disponibles et les outils de gestion pour les mettre en œuvre.

- le site intranet « formation EP »
- l'application de saisie et validation des besoins en workflow
- les actions de formation de formateurs : 2 sessions pilotes (4 et 6 personnes) ont été mises en place. Ces actions visent à améliorer la dimension pédagogique de nos formations.
- Recours aux NTIC : auto-formation individuelle et tutorée.

La CFE s'interroge sur l'efficacité des auto-formations tutorées en langue. Il faut pouvoir laisser le choix

5.4 Actions spécifiques

A noter l'objectif d'utiliser les contrats de formation en alternance (de 5 à 10) et les stagiaires (>250) pour effectuer des recrutements.

Dans le cadre des actions de reconversion, la CFE note le démarrage d'une réflexion sur l'avenir des fonctions secrétariat et assistance administrative.

5.5 Contexte budgétaire

L'organisateur unique de la Formation devient TFE, qui refacturera à EEP uniquement la part externe des dépenses réalisées pour former les agents EEP.

Dans le budget présenté, très synthétique, n'apparaissent que les dépenses externes. La CFE déplore l'absence d'un découpage par métiers et le manque de visibilité globale sur l'effort de formation.

6 Questions diverses

La CFE a demandé un exposé sur la gestion des carrières informatiques avec présentation de l'état actuel des compétences et des besoins en la matière, pour la prochaine réunion programmée le 30/1/2001.

5. COMMISSION DE SUIVI DE LA PRC CHEZ ELF EP

Par Benoît CLERGEAT

Réunion du 8 décembre 2000

Délégation SICTAME : Benoît Clergeat - Hugues Delahaye - Bernard Ferrier

La Direction présente un bilan des pré-inscriptions en PRC :

- environ 250 (120 EEP + 130 TF) sur environ 650 (250 EEP + 400 TF) potentielle
- la Direction attend un taux de réussite élevée (60-70%) avec des inscriptions tardives (cf. AFC).

Départs volontaires : 20 en cours dont certains déjà réalisés.

- **Propositions de la Direction pour cette commission de suivi de la PRC :**

- **Composition :** 2 ou 3 représentants par OS
- **Moyens et fonctionnement :** 2 réunions (journée ?) prévues février et mai 2001 avec préparatoire la veille (1/2 journée) + une réunion exceptionnelle si nécessaire.
- **Informations traitées :**

Février 2001 Statistique par direction, par Métier, par société ...
Examen des cas particuliers mais non nominatif !!
Questions diverses

Mai 2001 Bilan définitif
Cas particuliers
Conséquence en matière d'embauche

- **Articulation avec la CFE :**

- Pas d'opposition à ce que cette commission de suivi soit une instance de négociation pour proposer d'éventuels avenants au protocole ! Donc non intégrée à la CFE, qui devra être informée en parallèle.

Remise d'un document en fin de séance résumant ces propositions.

Remarques : La Direction attend des OS qu'elles lui fassent des remarques et/ou des suggestions en prévision d'une prochaine réunion de négociation sur cette commission qui est programmée pour fin janvier 2001.

6. COMMISSION DE SUIVI DE L'ARTT CHEZ ELF EP

Par Benoît CLERGEAT

Réunion du 8 décembre 2000

Délégation SICTAME : Benoît Clergeat - Hugues Delahaye - Bernard Ferrier

- **Propositions de la Direction :**

La Direction fait des propositions de **composition**, de **moyens** et de **fonctionnement** identiques à celles de la commission de suivi de la PRC, en programmant trois réunions par an (mars, juin, novembre).

- **Informations transmises pour ces réunions :**

- bilan des formules choisies par Etablissement, par métier, par Direction,
- bilan de l'utilisation des jours RTT par Etablissement, par métier, par Direction,
- suivi du respect des 11 h de repos par 24 h pour les cadres au forfait,
- suivi des prises des jours de RTT pour les cadres au forfait,
- suivi des embauches liées à la RTT
- système auto-déclaratif pour les cadres au forfait !!

- **Informations complémentaires données par la Direction :**

- Pour l'année 2002 le choix sera à faire dès novembre 2001
- Obligation de solder les jours de RTT avant le 31 décembre en convertissant éventuellement des CP en RTT. (à noter qu'il est confirmé que les jours RTT doivent impérativement être pris, alors que les CP non pris, eux, sont perdus...)

- **Commentaires :**

- La Direction ne parle plus que **d'une commission** là où l'article 8 du protocole ARTT en prévoyait **deux**. Jusqu'à ce que le SICTAME en fasse la remarque, ni CFDT ni CFTC ne s'en était aperçu !!
- Le SICTAME a demandé à la Direction quel système elle entendait mettre en place pour le contrôle des 10 heures pour les cadres au forfait. Réponse habituelle de la direction qui parle d'un "système auto-déclaratif" !
- Le SICTAME a suggéré de donner la possibilité aux cadres qui choisiraient le forfait d'opter pour le maintien du contrôle d'horaire avec relevé mensuel. Informatiquement parlant cela ne doit pas être irréalisable. CFTC et CFDT ont trouvé cette proposition très séduisante. La Direction, ne semblait pas du tout sur la même longueur d'onde !!
- Concernant le suivi des embauches, le SICTAME a demandé comment les embauches, toutes réalisées chez TFE, seront réparties sur les quotas issus de l'accord RTT de TF(SA) du 31/12/99 ou de l'accord RTT de EEP !!
- Confirmation que cette commission peut également être le lieu de négociation, avec éventuelle signature d'avenants. Donc également hors CFE, qui devra là aussi être informée en parallèle.

Remarques : La Direction attend des OS qu'elles lui fassent des remarques et/ou des suggestions en prévision d'une prochaine réunion de négociation sur cette commission qui est programmée pour fin janvier 2001.

7. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN SOCIAL (au niveau des sociétés TFE SA, EEP, EAF, Elf Lub)

Réunion du 21 décembre 2000

Par Bernard BUTORI

Cette réunion avait pour objet de négocier la mise en place de la commission chargée de suivre l'application de la PRC dans ces sociétés. Les délégations syndicales, initialement limitées à 3 ont été élargies à 4 pour permettre à chaque société d'être présente. A noter que les convocations avaient été adressées à chaque Délégué Syndical Central d'entreprise (ce qui va dans le bon sens et respecte les partenaires sociaux) à charge pour lui de désigner le participant à la réunion.

La première difficulté a été de définir l'objectif de cette commission (avis divergents, joyeuse pagaille et solides échanges...) : suivi uniquement ou expression d'avis ? suivi des départs ou suivi des départs + embauches ?.

Rappelons que dans le périmètre d'organisation sont prévues 1313 suppressions dont 398 dans la DGEP (NDLR : ces chiffres sont ceux de la Direction et font abstraction des départs AFC).

Concernant la PRC, la date limite de réservation était le 15 décembre (mais la Direction s'est refusée à nous communiquer le moindre chiffre) ; et c'est au 28 février que sera connue de façon précise la liste de tous ceux qui ont décidé de partir en PRC. Pour les départs volontaires, la possibilité est ouverte jusqu'à fin mai 2001.

J'ai demandé que les informations données dans le cadre de cette commission de suivi portent sur la totalité des départs : PRC et départs volontaires, ainsi que toutes les autres formes de départ. A terme, il sera aussi nécessaire de disposer des informations sur les embauches et leur nature si l'on veut véritablement apprécier le respect des dispositions prévues concernant l'évolution des effectifs et des engagements pris à ce niveau.

Il a été demandé que ces informations soient données au niveau société et établissement.

Une prochaine réunion est prévue le 1^{er} février 2001.

8. CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

Dans le cadre des activités du groupe de concertation/négociation a été décidée (voir cahiers de novembre pages 11 et 12) la création de 2 groupes techniques, chargés d'inventorier l'existant et les pratiques, l'un pour ce qui est des retraites, l'autre pour ce qui est des rémunérations. Ces groupes se sont réunis en décembre.

Groupe Technique Retraites du 15 décembre 2000

Par Hugues DELAHAYE

Lancement d'une concertation sur l'uniformisation des systèmes de retraite de la branche Pétrole. A cet effet, mise en place d'un Groupe Technique dont l'objet est de faire l'inventaire de l'existant.

- Constat de la 1ère réunion du 15/12/00 :
 - Périmètre d'étude réduit, notamment sans prise en compte de GSO, EAEPF, TOTALGAZ;
 - Problème de corrélation entre les grilles CCNIP / Mineur
 - Au niveau des Caisses Complémentaires :
 - ◆ Différentes Caisses ARRCO;
 - ◆ Différents taux de cotisations (T1);
 - ◆ Différentes répartition "parts salariale / patronale";
 - Au niveau des Sur-complémentaires :
 - ◆ 2 groupes clos, CREA et GGR, qui resteront en l'état;
 - ◆ 2 systèmes en vigueur dont l'évolution est à déterminer, et ayant des approches différentes :
 - IPREA : Retraite collective obligatoire, liquidation fin de carrière;
 - CER : Epargne collective facultative, échéance 10 ans.
- A suivre 2 autres réunions pour finalisation de l'état des lieux (en janvier et février), puis transfert du dossier au Groupe de Concertation.

Groupe Technique Rémunérations du 20 décembre 2000 Par Eric VAUBOURDOLLE

Il s'agissait de la première réunion du Groupe de Travail Rémunération dont la création avait été décidée dans le cadre de la concertation au niveau des activités pétrolières portant sur la comparaison et la convergence des statuts.

Trois représentants par syndicat participaient à la réunion dont pour la CGC : G.-S. de Pontbriand (UES-TSA), P. Monsacré (Elf Lub) et E. Vaubourdolle (EEP). Les représentants de la Direction étaient D. Hiard, G. Debayle, T. Renard et P. Le Cloarec.

L'objectif de ce groupe de travail consiste en un état des lieux d'un point de vue rémunération des différents statuts et conventions par société en vue d'une future proposition d'un socle commun Pétrole.

Après quelques questions diverses sur le périmètre de la discussion, il a été procédé à une revue de l'inventaire comparatif remis en réunion du groupe de concertation (14/11/00). On notera beaucoup d'interventions sur l'historique des événements qui ont conduit à la situation actuelle et sur le futur mais peu en revanche sur le factuel de l'inventaire.

Quelques corrections et informations complémentaires ont été demandées. Entre autres :

- Page 4 : précision sur la clause de mobilité (absente dans certains contrats)
- Page 8 :
 - augmentation du coefficient d'au moins 7 points **hors ancienneté** (EEP)
 - existence d'une « procédure d'appel » lors des avancements (EAF)
 - pas de garantie d'évolution au delà de 550 (EAF et TFESA/TRDSA)
- Page 11 : proportions annualisé/mensualisé (EAF), individualisé ou non (TFESA /TRDSA), Annexe / GE (EEP)
- Page 12 : ajout **Promotions** dans le titre
- Page 13 : ajout d'un tableau sur les barèmes des primes de logement et chauffage (EEP)
- Page 16 : homogénéisation des données entre les différentes sociétés
- Page 18 : correction de la rédaction pour EEP car mélange entre prime statutaire plus ou moins équivalente à un salaire et PPI véritable prime sur objectif

Quelques demandes plus spécifiques sur les textes de certains statuts ou conventions ont été formulées :

- statut Elf Lub (page 2)
- classification CCNIP (page 7)
- listing des notes et accords spécifiques pour les remplacements chez TFESA/TRDSA (page 14)

La revue de l'inventaire s'est arrêtée après la page 20.

Il a été décidé qu'à la prochaine réunion le groupe de travail chercherait tout d'abord à définir le périmètre exact de ce qui concerne les rémunérations (pour FO très large, pour d'autres salaire uniquement). La CGC a proposé de se limiter à ce qui apparaît sur les différentes feuilles de paye (éléments mensuels, trimestriels ou annuels).

Un agenda des prochaines réunions a été proposé : 19/01, 13/02 et 28/02 à 13h30 pour chacune.

9. PROJET DE PROTOCOLE TEMPS PARTIEL CHEZ ELF EP Par Philippe COUSSON

La Direction propose que l'année 2001 soit une année de transition au cours de laquelle on puisse signer pour la première fois ou renouveler une convention à temps partiel selon le protocole du 29 juillet 1998 remplaçant celui du 23 juin 1995 et qui arrivait à échéance le 23 juin 2000. L'échéance de la convention ainsi signée ne pourra être supérieure au 31 décembre 2001. Pour les personnes ayant opté pour un rythme lié aux vacances scolaires, suite à notre intervention, il sera indiqué, dans la convention individuelle, qu'au choix de l'agent à l'échéance du 31/12/2001: soit la convention est prorogée jusqu'en août 2002; soit l'agent signe une nouvelle convention dans le cadre d'un nouveau protocole à négocier en 2001.

Les conventions actuellement en cours, et dont l'échéance va au-delà du 31/12/2001, pourront se poursuivre jusqu'à leur échéance. Toutefois, les salariés concernés pourront choisir, comme le prévoit le protocole ARTT, de modifier leur pourcentage de temps partiel.

Dans tous les cas, les OS ont obtenu que les salariés obtiennent une prime de passage à temps partiel en cas de conclusion ou de prorogation d'une convention individuelle de Temps Partiel.

L'année 2001 devrait permettre la préparation d'un protocole commun dans le cadre TotalFinaElf.

REPARTITION DU TEMPS PARTIEL AUJOURD'HUI PAR SEXE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

	INGENIEURS				ETAMS			
	HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES	
	1407	%	213	%	1010	%	779	%
50% annuel	5	0,36%	4	1,88%	6	0,59%	14	1,80%
50% horaire					1	0,10%		
60% annuel			1	0,10%	2	0,20%	3	0,39%
61% absence M+12 sem vac							12	1,54%
67% absence M+8 sem vac							21	2,70%
69% absence ½ M+12 sem vac							1	0,13%
70% annuel	2	0,14%	2	0,20%	3	0,30%	6	0,77%
76% absence ½ M+8 sem vac							4	0,51%
77% 12 sem absence			1	0,10%			3	0,39%
80% annuel	9	0,64%	17	1,71%	24	2,38%	62	7,96%
80% absence M					2	0,20%	29	3,72%
80% absence V	1	0,07%						
85% 8 semaines d'absence	7	0,50%	4	0,40%	3	0,30%	21	2,70%
90% annuel	73	5,19%	63	6,35%	34	3,37%	114	14,63%
90% 4,5 jours par sem							4	0,51%
	97	6,89%	92	9,27%	75	7,43%	294	37,74%

10. COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION CADRES DU 21 DECEMBRE 2000

Par Benoît CLERGEAT

Délégation SICTAME : Benoît Clergeat - Catherine Peter et Odile Rambeau

Ordre du jour :

1. Examen et avis sur les propositions de promotions et avancements 2001
2. Fixation du calendrier pour les recours individuels en matière de promotions et avancements et fixation de la date de la Commission Paritaire pour examen desdits recours.

Après une déclaration préliminaire des Représentants Salariés Sictame sur le délai très court dont nous avons disposé pour étudier les documents (disponibles l'avant veille à Pau et la veille à Paris), le Président nous a présenté Mr CHEVROLIER de TFE et appartenant à la DRH, en nous demandant notre accord pour qu'il assiste à la réunion.

Mis devant le fait accompli, les Représentants Salariés ont demandé une suspension de séance et, à la reprise, la motion suivante a été lue au nom de tous les élus Représentants Salariés présents :

"Les élus de la CPC Cadre constatent que le délai imparti pour étudier correctement les documents de la campagne promotion/avancement cadre Elf EP 2001 a été trop court.

La présence de Mr Chevrollier, extérieur à l'entreprise Elf EP, a été proposée aux élus Représentants des Salariés en début de séance, sans information préalable des Organisations Syndicales.

En conséquence, les élus de la CPC demandent le report de la réunion de la CPC convoquée ce jour, à une date ultérieure, ce qui permettra de régler les deux problèmes soulevés."

Après de brefs échanges (chantage à l'information officielle des salariés avant le prochain millénaire ! et chantage à la prise en compte de ces événements individuels sur la feuille de paie de janvier 2001), la date du **vendredi 12 janvier 2001 à 14H00 a été retenue.**

Ceci permettra à tous les Représentants Salariés de préparer sérieusement cette réunion et de définir leur attitude vis à vis de la requête de la Direction.

11. CCE Elf EP DU 7 DECEMBRE 2000

Par Benoît CLERGEAT

1. Approbation des procès verbaux :

L'approbation des PV est reportée au prochain CCE sur la demande de la Direction, en dépit de la séance de relecture qui avait été organisée la veille.

Ceci accroît le nombre de PV en instance d'approbation. Les Organisations Syndicales dénoncent la précipitation et la désorganisation qui caractérisent certaines réunions, en citant quelques exemples.

2. Examen et Avis sur les comptes d'Elf EP (Rapport de la Commission Economique et du Cabinet Secafi

G. Martin de Sécafi : Cf. rapport compte 1999 et prévisions 2000, présenté en Commission Economique le 9 novembre. Elf Aquitaine (groupe d'appartenance d'Elf EP) : très bonne année 1999, retour à la croissance de l'amont. Elf-EP : subit un recul de toutes ses activités, recul du chiffre d'affaire, diminution de la sous-traitance, diminution des frais de personnel, conflit social sans précédent = échec pour le management, complexité de la comptabilité analytique (activités commanditées = vendables et activités non commanditées).

Un débat s'engage entre la Direction et les élus sur la sous-traitance, les politiques de personnel et de rémunérations (système des gratifications PPI, bonus, etc...) et sur l'équilibre des sites Paris et Pau.

3. Election du trésorier du CCE

Pas de candidat : élection reportée

4. Election du représentant du CCE au Conseil D'Administration Elf EP

Afin d'assurer une plus grande diversité de représentation au niveau du Conseil d'Administration d'Elf EP, le Sictame-CGC et la CGT, qui disposent tous deux d'un administrateur salarié élu, ont décidé de ne pas présenter de candidat. Le candidat présenté par FO : J.Y. Sousleys a été élu (5 voix), le candidat présenté par CFDT : A. Meyer récoltant 1 voix.

5. Exposé du Président sur la conjoncture et les activités pétrolières

- informations pétrolières
- campagne promo/avancement au 1er janvier 2001
- entretien annuel
- plan social, PRC
- modifications de l'Organisation de la Division Administration Générale

6. Information sur la politique de Recherche et de développement technologique

Exposé par M. Jozan (un fichier PowerPoint envoyé par la Direction est disponible sur demande).

Prochaine réunion le mercredi 20 Décembre 9h00 à Paris.

12. NEGOCIATIONS SALARIALES DES 14 ET 15 DECEMBRE 2006 Par Benoît CLERGEAT

Déroulement de la négociation salariale chez Elf EP, à travers les notes prises en séance par Benoît Clergeat.

Participaient à cette réunion pour le Sictame : B. Butori – B. Clergeat et P. Vonthron

Jeudi 14 décembre à 10 h 00

Direction : le 14/12 cette date est bonne !! et si un accord doit être trouvé, c'est aujourd'hui ! une prime de 18.000 ! 30.000 ! cela n'est pas possible

OS : cette négociation est réclamée depuis 6 mois

CFDT : situation exceptionnelle : fusion, découverte.

Direction : attendez de voir la participation/intéressement, n'oubliez pas le glissement vieillesse technicité !!

Sictame : calendrier trop juste pour se retourner vers nos mandants, clôture 1999, exercice 2000 et prévisionnel 2001, conjoncture exceptionnelle, surcharge de travail et de stress suite à la fusion, augmentation de la productivité, prime exceptionnelle de 1 mois de salaire avec un plancher.

- Exposé technique de T. Renard :
 - Masse salariale : 2,992 milliards de F en 1999 dont 2,007 milliards de rémunération et 985 millions de charges
 - Année 2000 : masse salariale hiérarchisée 1,350 milliards
 - Présentation d'un tableau statistique des salaires bruts France par GE (cf. annexe jointe)
 - Inflation en niveau 2000 : janvier-octobre : 1,4 %
 - Novembre 2000 (provisoire) : 0,3 %
 - Décembre 2000 (estimation) : - 0,2 %
 - Prévision 2000 : 1,5 %
 - En masse 2000 avec effet report 1999 (0,73 %) : 1,4 - 1,5 %
 - Présentation du tableau de l'évolution du pouvoir d'achat EEP sur 1997-2000 en intégrant le GVT : confusion entre négociation salariale (rémunération collective) et rémunération individuelle.

Suspension de séance 11h30 ~12h00

Direction : intéressement 2000 : 27.000 F + 23.000 F d'abondement moyen. Abondement min-maxi (25.000 F – 30.000 F).

Proposition Direction n° 1 :

- **Masse** : accord 99 prévoyait 0,37 %, la sortie est 0,33 % ; proposition de sortir à 0,5 % soit $0,5 - 0,37 = 0,17$ % en masse
 - **Niveau** :
 - 1 % au 01/2000 (NB : 0,4 % de rattrapage en niveau 1999)
 - 1 % au 09/2000
 soit au total pour 2000 : 2 % (1,6 % ss)
 - 0,8 % au 01/2001
 - **Prime exceptionnelle** : 2.000 F uniforme et non hiérarchisée
- Sictame demande 2 % au 01/2000 et 2 % au 07/2000 plus prime en relation avec les rémunérations individuelles.

Reprise après repas 14h50

Inflation 2000 : 1,7 %

Proposition Direction n° 2 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au 09/2000
- 1,2 % (au lieu de 0,8 % ce matin) au 01/2001
- **Prime : 2.500 F**

15h45 : proposition Direction n° 3 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au 07/2000
- 1,2 % au 01/2001

16h10 : proposition Direction n° 4 :

- Prime 2.500 F > 3.000 F

16h15 : proposition Direction n° 5 :

- **Plancher de 2.500 F** sur le rattrapage de 2 % en 2000

Suspension à 17h10

Proposition Direction n° 6 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au **04/2000**
- **1,3 %** (au lieu de 1,2 % à 15h45) au 01/2001
- Prime : 3.000 F > **3.500 F**
- Augmentation en niveau : de 12/99 à 01/2001 : + 3,3 %
- Augmentation en masse : + 1,75 %

Sictame demande : prime avec un pourcentage du salaire brut mensuel (5 % chez Elf Lub)

17h25 : proposition Direction n° 7 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au 04/2000
- **1,5 %** (au lieu de 1,3 % à 17h10) au 01/2001
- Prime : 3.500 F > **5.000 F**

S'il n'y a pas deux signatures : pas de prime et proposition de ce matin.

FO : ramener au 01/2000, l'augmentation du 04/2000

Suspension à 17h45

Proposition OS :

- 2 % au 01/2000
- 1,5 % au 01/2001
- Masse : accord 99 prévoyait 0,37 %, la sortie est 0,33 % ; proposition de sortir à 0,5 %, soit $0,5 - 0,37 = 0,17$ % en masse
- Plancher de **4.000 F** sur le rattrapage de 2 % en 2000

Contre proposition Direction n° 8 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au 04/2000
- **1,7 %** (au lieu de 1,5 % à 17h25) au 01/2001
- Prime : 5.000 F
- Plancher de **3.000 F** sur le rattrapage de 2 % en 2000

Prochaine réunion par téléconférence

Le 15/12 à 11h00 CSTJF – BB 4^{ème}

Vendredi 15 décembre à 11h15

Rappel proposition Direction n° 8 :

- 1 % au 01/2000 et 1 % au 04/2000
- 1,7 % au 01/2001
- Prime : 5.000 F
- Plancher de 3.000 F sur le rattrapage de 2 % en 2000
- 0,17 % brut annuel 1999 pour rattrapage en masse de 12/99

Sictame : les 1,7 % sont considérés comme (0,1 % de remise à niveau de 12/99, provision pour 12/2000 et provision pour 2001.

CFTC : actuellement l'augmentation ne garantit que 0,17 % à 11/2000

FO : si le 1 % est rapproché du 01/2000, on passe de 0,17 % à 0,20 %

CGT : pas de réponse ce jour : le pouvoir d'achat est tout juste maintenu, réponse après un conseil syndical le 19/12

Direction : Etes-vous prêts à 3 OS à signer si l'on passe au 01/03 la 2^{ème} augmentation de 1 % ?

Sictame : sous réserve que l'esprit de la négociation soit préservé : **OK après contrôle du protocole**

CFTC : même état d'esprit

Sictame :

- **Masse** : si augmentation au 04/2000, pas de souci en pouvoir d'achat
- **Niveau** : nous écrirons notre interprétation des 1,7 % au 01/2001

CFDT : pas d'engagement avant consultation des adhérents

Suspension de séance annoncée pour 15 mn et qui a duré de 12h00 à 13h40 !

Attente de la Direction sans repas !

La Direction revient sur ce qu'elle a dit !! Pas possible de revenir sur 1999 pour effectuer un rattrapage. Les augmentations données incluent le rattrapage.

Dernière proposition de la Direction n° 9 :

- 1 % au 01/2000

- **1 % au 03/2000 – plancher à 3.000 F pour ces augmentations de 2000**
- **1,7 % au 01/2001**
- **Prime : 5.000 F**
- **Abandon du 0,17 % de rattrapage pour 1999**

CFTC : monter le plancher de 3.000 F ?

Direction : petit effort si signature

CFTC : prime pour tout le monde y compris les temps partiels ?

Direction : mouais (fatigue)

Sictame : pourquoi ce revirement sur les 0,17 % de 1999 ?

Direction : « la structure » (TFE) ne le permet (autorise) pas

FO : clause de garantie de pouvoir d'achat en 2000 (inflation 12/2000) pour se prémunir de ce qui se passe pour 12/99 que la Direction ne veut pas compenser ?

Direction : ne peut pas !

FO : nous sommes en-dessous de notre limite de crédibilité !

Direction : c'est un bon accord, l'inflation de 12/2000 ne devrait pas être forte

FO : en fait, vous ne pouvez pas inclure cette clause

Direction : c'est cela

Sictame : amertume car ce recul nous met en porte à faux par rapport à notre accord de principe de ce matin

CFTC : on négocie avec vous depuis hier, mais ce jour nous nous rendons compte que vous n'avez pas de liberté. Nous n'avons pas de clause de revoyure pour 2000 et vous nous supprimez le rattrapage 1999

CFDT : l'attitude de la Direction Générale TF est mesquine. La prime n'est pas à la hauteur des espérances des salariés qui auraient vu là un signe fort de la fusion.

Direction : si consensus clair de plusieurs signataires sur la base du document écrit, mise en chantier pour la paie de décembre. Sinon attendre quelques jours pour voir si le consensus se dessine, sinon retour à des propositions ultérieures.

Sictame : maintien du principe de signature d'un accord mais sous condition du maintien de la prime même s'il n'y a qu'une signature. Pour pouvoir lancer les procédures de paie de décembre, le Sictame peut s'engager seul sur cet accord (qui ne sera pas un sujet de discorde entre OS) et laisser à ces dernières le temps de réfléchir.

CFTC : peut-on avoir une idée du plancher maxi ?

Direction : est-ce un élément pour votre décision ?

Suspension de séance 14h40–15h35

Direction : nous avons écrit un projet d'accord salarial et des modalités d'application avec un plancher de **3.200 F**.

- **1 % au 01/2000**
- **1 % au 03/2000 – plancher à 3.200 F pour ces augmentations de 2000**
- **1,7 % au 01/2001**

Sictame : signe et annexera une lettre

CFTC : signe

CFDT : réponse la semaine prochaine après consultation

FO : réponse reportée après consultation des adhérents

CGT : nous déciderons mardi prochain après le conseil syndical

Séance de signature.

Fin de la négociation le 15/12 à 15h50

Rédaction du courrier Sictame remis à la Direction (O. Chavanne) à 18h avec copies aux autres OS.

REPARTITION DE LA POPULATION ET SALAIRE MOYEN PAR GE EN F/mois

Document remis en négociation salariale
EIP EP le 14/12/00



SICTAME - CGC

elf aquitaine



Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés Elf Aquitaine
Avenue Larrribau - Bureau F.16 - 64018 PAU Cedex
☎ 05 59 83 57 89 / 05 59 83 58 75 - Fax 05 59 83 47 60

Pau, le 15 décembre 2000

RF N° : BC /00-088

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

	GE	EFFECTIF	SALAIRE MOYEN	
ETAM	3	1	13196	
	4	3	14141	
	5	20	13730	
	6	61	15539	
	7	190	16548	
	8	372	17987	
	9	400	19221	
	10	409	21467	
	11	211	23890	
	12	83	26489	
	CADRES	12	53	25240
		13	92	27656
13J		9	22002	
14		154	29122	
14J		49	23655	
15		364	31739	
16		456	37215	
17		378	42012	
18		127	46915	
19	19	51773		

Objet : Accord salarial Elf-EP de ce 15 décembre 2000

Monsieur le Président,

Au terme de la négociation salariale initiée ce 14 décembre 2000, le SICTAME-CGC signe l'accord salarial Elf-EP 2000-2001, en actant que l'augmentation de 1,7 % au 1^{er} janvier 2001 s'impute à hauteur de 0,1 % comme remise à niveau du point au 1^{er} janvier 2000 et, pour le reste, comme une provision sur l'augmentation de la valeur de ce point en liaison avec les évolutions économiques qui seront observées pour décembre 2000 et pour l'année 2001.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération distinguée.

Pour le Délégué Syndical Central d'Elf-EP (Bernard Butori)

Benoît Clergeat

Copies : CFTD G. Marty
CFTC J. Alessandri
CGT P. Biondi
FO Y. Poilblan

2000-12-15-accord-salarial-2000-2001.doc

Annexe

21/24

ACCORD SALARIAL 2000-2001

Annexe

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies le 14 décembre 2000 afin d'examiner la situation salariale pour les exercices 2000 et 2001.

Les parties signataires sont arrivées à un accord sur les dispositions suivantes :

1 Augmentation de la valeur du point

La valeur du point est augmentée de :

- 1 % avec effet au 1^{er} janvier 2000
- 1 % avec effet au 1^{er} mars 2000
- 1,7 % avec effet au 1^{er} janvier 2001

2 Prime exceptionnelle

Une prime exceptionnelle de 5 000 FF sera payée sur la paye de décembre à tout salarié classé dans la grille, sur les rôles de l'entreprise au 1^{er} décembre 2000 et ayant été en activité au cours de l'année 2000.

Fait à Pau, le 15 décembre 2000

Pour les Organisations Syndicales,

CFDT *MARIE Gouffé*
 CFTC *COUDERT JEAN LAURENT*
 CGT
 CGT FO *POULBIAN Yves*
 SICTAME-CGC *CLERGEAT Bernard*

Pour la Direction Générale,

P. TIMBART
 P. TIMBART

UFR

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD SALARIAL 2000-2001

Les modalités pratiques de mise en œuvre de l'accord salarial Elf EP 2000-2001 seront les suivantes :

- Augmentation de la valeur du point de 2 % au 1^{er} décembre 2000,
- Versement d'un rappel qui sera versé sur la paye de décembre 2000 aux salariés classés dans la grille présents au 1^{er} décembre 2000. Cette somme sera égale pour chaque salarié à 1 % de son salaire hiérarchique sur janvier et février 2000 plus 2 % de son salaire hiérarchique du 1^{er} mars 2000 au 30 novembre 2000. Cette somme inclura l'incidence normale des primes de rendement et de productivité.

Cette somme ne sera pas inférieure à 3 200 F pour un salarié travaillant à temps plein. Pour les agents à temps partiel ou partiellement présents sur l'année, le plancher sera proraté en fonction du taux de temps de travail rémunéré moyen de janvier à novembre 2000.

- Augmentation de la valeur du point de 1.7 % au 1^{er} janvier 2001.

Patrick TIMBART
 Patrick TIMBART

ANNEXES : Courriers et tracts diffusés en décembre**Les Organisations Syndicales d'Elf EP
CFDT – CFTC – CGT - FO – Sictame-CGC**

Monsieur René CHAPPAZ
DGEP/RHCI
Bureau 19G61 – Tour Coupole

Elf Exploration Production, le 20 décembre 2000

Nos réf. : Intersynd./00-085
Objet : Expatriation

Monsieur le Directeur,

Alors que le processus de rapprochement des activités d'exploration-production se poursuit, il apparaît de plus en plus que les questions concernant les Expatriés de l'EP ne constituent pas une des priorités de la Direction. Or, nous savons que les Expatriés, qu'ils soient originaires d'Elf Aquitaine ou de TotalFina sont de plus en plus nombreux à se poser des questions sur leur devenir et l'évolution de leurs conditions de travail et de vie à l'étranger. La réussite de la fusion passe aussi par sa réussite dans les filiales, notamment au niveau de la population expatriée.

C'est pourquoi nous vous demandons :

- de maintenir et d'étendre aux filiales qui n'en seraient pas dotées le système d'une représentation des expatriés par des délégués expatriés, système qui a fait la preuve de son utilité et de son efficacité
- d'organiser le plus rapidement possible une rencontre des délégués expatriés des différentes filiales avec votre participation et la nôtre; afin d'avoir l'échange de vue le plus large possible sur toutes les questions touchant à l'expatriation. Les journées des délégués expatriés ont également fait la preuve de leur utilité et de leur efficacité, notamment en termes de meilleure compréhension, de communication et de cohésion sociale.

Les rencontres « délégués expatriés » pourront, de plus, contribuer positivement à la réflexion sur le futur protocole expatriés.

Dans l'attente d'une réponse positive de votre part, nous restons à votre disposition pour discuter plus avant des points ci-dessus.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

CFDT

CFTC

CGT

FO

Sictame-CGC

21/12/2000

**Les Organisations Syndicales d'EIF-EP
CGT – FO – SICTAME CGC**

**LA FUSION DOIT REUSSIR
DES AMELIORATIONS S'IMPOSENT !**

Depuis J2 et la mise en place officielle de la nouvelle organisation, chacun a pu constater que les choses ne se passaient pas pour le mieux.

Il y a du tirage dans le processus de rapprochement, avec notamment :

- désorganisation d'un certain nombre d'entités,
- augmentation excessive de la charge de travail pour beaucoup d'entre nous,
- dégradation des conditions de travail, en liaison notamment avec les déménagements,
- développement de pratiques de harcèlement moral,
- multiplication de comportements hiérarchiques irrespectueux des subordonnés et collaborateurs,
- remise en cause d'engagements pris par la Direction et de certains protocoles,
- précipitation du processus de rapprochement, qui peut en hypothéquer le bon aboutissement,
- détérioration générale du climat social, et du climat psychologique chez le personnel,
- etc..

Face à une telle évolution qui tend à confirmer les craintes que nous avons formulées, il convient de réagir fermement, **si l'on veut conserver toutes ses chances de réussite à la fusion**, et aboutir à des situations acceptables par tous et respectueuses de l'intérêt collectif et des acquis sociaux.

Pour cela, des changements significatifs s'imposent, avec notamment :

- une amélioration de l'organisation et du fonctionnement des entités,
- une charge de travail raisonnable pour tous et compatible avec l'objectif de réduction du temps de travail,
- un courant d'embauches correspondant aux différents besoins analysés :
 - embauches équivalent au nombre des départs volontaires (AFC ou autres protocoles) qui excéderaient le nombre de doublons démontrés,
 - embauches correspondant véritablement à l'impact de la RTT,
 - embauches en relation avec l'augmentation du plan de charge,
- le maintien de conditions de travail et de sécurité acceptables par tous et répondant correctement aux besoins de chacun,
- le respect de chacun en tant que personne et en tant que salarié (arrêt des propos sexistes, antisociaux et méprisants !),
- le respect de la représentation collective et des instances qui en permettent un exercice correct,
- etc..

Rappelons que pour s'opposer à un projet d'organisation accompagné d'un plan social qui prévoit la disparition de 36% des effectifs du périmètre d'organisation, sans aucune justification économique, le CCE a intenté une action en justice visant à obtenir l'annulation de ce plan social. Nous avons maintes fois souligné en quoi ce plan social n'a aucune raison d'être, et en quoi la PRC, qui en est l'élément essentiel, est un dispositif qui fragilise ceux qui partent comme ceux qui restent. S'il est nécessaire de faciliter le départ de ceux qui estimeront ne plus avoir leur place dans le nouveau groupe, il existe toutes sortes de formules, hors plan social, respectueuses des personnes et de la collectivité, et de nature à favoriser l'adaptation qualitative ou quantitative des effectifs, ou de participer à l'amélioration de la pyramide des âges.

En conséquence, il est urgent d'embaucher

Aujourd'hui l'entreprise et le Groupe sont au pied du mur : compétences qui fuient hors de l'entreprise, manque criant d'effectifs dans de nombreux secteurs, difficultés de recrutements parmi les jeunes...

Il devient urgent d'embaucher pour éviter une sous-traitance massive, pour recréer et remplacer des compétences perdues, pour permettre un renouvellement de la pyramide des âges et un rajeunissement de notre entreprise (dont l'âge moyen a atteint 45 ans, faute d'une réelle politique d'embauche sur plusieurs années).

La défense de l'emploi, de nos compétences et de la motivation de nos équipes sont au cœur de nos préoccupations, car ce sont là les meilleurs garants du devenir de nos activités et de la réussite de la fusion.

Aidez-nous à bâtir l'avenir ! Témoignez ; dites-nous ce que vous constatez de bien et de mauvais autour de vous. Faites-nous part de vos observations, commentaires et suggestions. Avec vous, nous pourrions ainsi progresser et défendre votre point de vue et vos revendications auprès d'une Direction qui ne semble pas avoir mesuré toute l'ampleur du malaise actuel. Il est encore temps de réagir, et c'est dans cet esprit que nous vous donnons **rendez-vous pour des Assemblées Générales du Personnel que nous appellerons courant janvier.**

**En attendant, nous souhaitons, à toutes et à tous,
de bonnes fêtes de fin d'année et un Joyeux Noël !**