



Les Cahiers du SICTAME

FEVRIER 2001

♦ L'Editorial	Page 2
♦ Pesée des postes : la méthode Hay est-elle bien pertinente?	Page 4
♦ La vie des sections	
Retraités	Page 6
Paris	Page 9
Lacq	Page 9
♦ Concertation au niveau Groupe	
Comité de Branche du 12 février 2001	Page 10
Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)	Page 10
Groupe Technique Rémunération du 27 février 2001	Page 11
♦ Commission de suivi de la PRC	Page 12
♦ Commission de suivi de l'ARTT	Page 14
♦ Instance de Concertation Exploration Production (ICEP)	Page 15
♦ Chronique libre	Page 17
♦ Assemblées Générales du personnel	Page 18
♦ Annexes : courriers envoyés en février	Page 22

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Le Brevarium Politicorum secundum Rubricas Mazarinicas est un opuscule (publié pour la première fois à Cologne en 1684, il connut un succès prodigieux et compta plus de dix éditions pendant le règne de Louis XIV), qui n'est autre qu'un vade-mecum pour réussir en politique.

Il souligne :

- que la langue révèle que les relations sociales sont rugueuses et conflictuelles : la guerre est là,
- que l'étymologie est l'inconscient du mot: la trace qui laisse entrevoir la violence de nos gestes.

Ce bréviaire note que les moyens préconisés pour arriver à ses fins sont avant tout le biaisement et la doublerie.

C'est à dire, à quelques exceptions

Dans notre entreprise, les acteurs précisément agencé, l'arrangement totalement : Roi vaut plus que le attise la colère du Sictame-CGC
Pourquoi notre colère ? Parce que le décidé seul :

1- de ne pas convier le Sictame-CGC PDG,

2- de signer, contre notre avis, des talons, l'accord sur les Comités de

La langue donne souvent un éclairage sous peine de voir nos échanges l'insignifiance, alors franchissons le banlieues pour crier notre colère :

**J'ai en ce jour de printemps
rencontré fortuitement dans les
escalators de la Tour Coupole,
le coordonnateur CFE-CGC
J'ai décidé de différer voire de ne pas
diffuser cet éditorial pour calmer le jeu
Et si nous ne sommes pas hostiles
à un Yalta, nous y dirons quand
même notre colère et nous y
imposerons le Sictame-CGC
comme fédérateur de l'amont
Car le Sictame-CGC est déterminé
Car le Sictame-CGC est revendicatif
Car le Sictame-CGC est ouvert
Et parce que le Sictame-CGC est le
premier syndicat de l'amont pétrolier :
« Nous ne nous laisserons plus niquer ! »**

des attrapeurs et des attrapés.

sadiennes où tout est transgression ; la règle domine dans le domesticisme, ce qui

coordonnateur CFE-CGC a

à la réunion formelle avec notre

que nous avons tourné les Branche

qu'il ne faut pas refuser sombrer dans

pas, osons le langage des

et que personne ne râle car : "Qui se fait balai n'a pas à se plaindre de la poussière" (G.C Lichtenberg - Aphorismen - 1799).

Dernière heure

CPC Ingénieurs Paris et Pau : les dates d'examen des dossiers de recours en Commission Paritaire de Conciliation ont été modifiées et reportées aux **25 et 26 avril 2001**.

Départ de Sylvie

A l'occasion du départ de Sylvie Gibergues qui se lance dans les affaires, nous reproduisons ci-après le discours de notre Président prononcé lors des pots d'adieu. Nous lui souhaitons succès et bonheur dans sa nouvelle entreprise.

« Mesdames et Messieurs nous voici réunis autour de ce buffet pour faire un constat : **Sylvie**, non mandatée par les instances du Sictame-CGC, a décidé de quitter la turbulence d'un groupe revendicatif, pour s'épanouir, en faisant bande à part, dans le calme feutré, mais relatif, d'une "échope paloise".

Armée, d'un bac D passé au Lycée Champollion à Figeac complété par un BTS et enrichi par une formation à l'IPC à Toulouse, **Sylvie**, du haut de ses 22 ans, est arrivée dans le Comminges en 1982 chez Elf Aquitaine Production (EAP)/Mission France.

Elle s'occupa d'abord de **gestion** (cost control) dans les Grands Bureaux ou à Estarac, puis elle **vendit** (agent de gestion) de la formation au Cisfab tout en donnant de son temps, de son énergie, de sa générosité et de son sourire (si nécessaire des coups de griffes, mais rarement) à tous ceux qui militaient ou gravitaient autour du syndicat.

Sylvie est une syndicaliste de terrain qui a reçu une formation active lors de la fermeture du site de Bouspens, en apprenant à tenir des meetings, à produire et à distribuer des tracts, à concevoir des barricades, à courir devant la force publique, et, pour un peu, à conduire une locomotive. Formation, il faut bien l'avouer qui lui servira plus tard et nous ne saurions trop inciter la direction à poursuivre ses efforts en la matière.

Mutée à Pau au CSTJF à la DPRO (agent principal de gestion), je fis sa connaissance en 1995, lors d'une formation syndicale dispensée à Gripp. Je me le rappelle très bien, le sort nous avait placé côte à côte, au fond de la salle, à côté du radiateur. J'étais un syndicaliste débutant et elle m'avait impressionné par son expérience syndicale et par son ensemble en cuir.

A Pau, son engagement syndical n'a fait que croître pendant ces conflits douloureux que nous avons vécus suite à l'externalisation, à la scission et à la fusion.

Sylvie, tu as, à ces occasions, failli y laisser jusqu'à ton âme, tellement ta conviction était inébranlable, ton engagement sans faille et parfois tu as dérouteré les caciques du syndicat d'alors, plus habitués au syndicalisme de système qu'au syndicalisme de terrain. Mais, tu avais raison, puisque aujourd'hui le responsable confédéral de la CFE-CGC privilégie cette forme de syndicalisme. Forme active, plus à l'écoute des autres, plus réactive et donc, plus apte à répondre aux questions.

Ensuite, forgée à cette dure école, tu as décidé, un beau jour, de devenir permanente pour assumer une des responsabilités les plus importantes de notre syndicat, celle de Secrétaire Générale du Central. Responsabilité que tu as exercée avec brio jusqu'à aujourd'hui, dernier jour de ton mandat.

Et demain, Sylvie, tu changes d'horizon, c'est irrévocable, tu as décidé de réorienter ta vie professionnelle hors du périmètre du 4ème pétrolier mondial, c'est ton choix.

Voilà rapidement décrit, un parcours qui a tout d'un parcours du combattant depuis la 'caféteria de Restor Massence', en passant par les sociétés 'Subra', 'Conti', 'EAP' et jusqu'à 'TotalFinaElf'.

Sylvie est une syndicaliste de caractère, d'expérience, elle " n'a pas perdu ses gants " au syndicat malgré tous les " gants jaunes " qu'elle a pu rencontrer aussi je ne chercherai pas à la " retourner comme un gant ", pour la faire renoncer à sa décision.

Sylvie, fut, paraît-il, 'la chieuse' pour certains d'entre nous, 'la pétroleuse du Béarn' pour certains médias, mais pour d'autres, elle fut 'la collaboratrice idéale', et c'est d'ailleurs, en grande partie grâce à elle que le syndicat central et la section syndicale de Pau sont repartis du bon pied, après les séquelles laissées par le dernier conflit. Ce conflit, nous en avons été témoin au syndicat, elle l'a vécu intensément, elle l'a porté en quelque sorte, mais il est vrai qu'elle n'a jamais su rester "les gants en main".

Gageons maintenant, que son nouveau métier lui " ira comme un gant ", mais à partir d'aujourd'hui, ses interlocuteurs vont changer et il vaut mieux pour elle, qu'elle échange ses " gants de boxe ", pour des " gants fleur de peau ". Quant à l'avenir, la connaissant, personne ici ne doute qu'elle réussisse à " relever le gant " qu'elle s'est jeté elle-même.

Face à son nouveau public, elle devra, par contre, être " souple comme un gant ", elle qui nous avait plutôt habitué à être " une main d'acier dans un gant de velours " et, elle devra aussi mettre à profit sa formation de gestionnaire et user de ses talents de négociatrice pour vendre au juste prix ses accessoires mode, si elle veut avoir un taux de rentabilité correct ou améliorer le ROCE de sa boutique.

Sylvie, merci pour ton engagement syndical sincère, dévoué et pragmatique, mais une inquiétude s'est faite jour. Toi, aujourd'hui si dévouée à défendre le cas social, si prompte à t'enflammer pour toutes les idées généreuses, si encline à mener une intersyndicale, en fait à revendiquer ; comment vas-tu faire demain lorsque tu émargeras sur les listes patronales ? Car, tu deviens employeur ! En tous les cas, je leur souhaite bien du plaisir et tu n'auras pas besoin de mettre des "gants de crin" pour les gratouiller un peu.

Sylvie, c'est avec quelques regrets non feints que le syndicat te voit partir et au nom de mes mandants, je te souhaite bonne route dans ta nouvelle vie professionnelle.

Si le bouquet 'd'au revoir', n'est pas ni de "Gant de Bergère", ni de "Gant de Notre-Dame" (de la digitale, de l'ancolie et des campanules), et s'il ne flaire pas non plus les "Gants de jasmin ou les Gants de fleur d'oranger", sache qu'il t'est offert avec toute l'amitié, voire l'affection dont nous débordons au Sictame-CGC.

Sylvie, avant de te "donner des gants" (c'est-à-dire t'offrir un petit souvenir), j'espère que tu es fière de toi, pour avoir, ici, aujourd'hui, « présentement », réussi à rassembler, dans une réunion amicale ayant un seul point à l'ordre du jour « Pot de Sylvie Gibergues », l'ensemble des partenaires sociaux. Bravo.

Et, maintenant Sylvie, c'est pour moi, le moment le plus agréable, car mandaté par tous, j'ai le privilège, de te faire, les « poutous » traditionnels. Mais avant, je me dois d'informer cette assemblée qu'une nouvelle "gantière" (spécialisée dans les gants, cravates, foulards de chez Lanvin, Lacroix, Ferraud, Inès de la Fressange, Nina Ricci, etc.) nous attendra désormais au "Gantelet du Roy", 2 rue Saint Louis à Pau.

Sylvie, " Fais ce que dois, advienne que pourra ! ". Bonne chance ».

PESEE DES POSTES : LA METHODE HAY EST-ELLE BIEN PERTINENTE ?

Tribune libre par **Michel LOMPRES**

« La Direction de l'Entreprise projette d'étendre la méthode Hay à nos activités. Afin d'alimenter la réflexion de tous, sur ce sujet qui redevient d'actualité, vous trouverez ci-après l'analyse qu'en fait Michel Lompré dans le contexte de l'exploration production.

Ce texte, parfois très tonique, reflète un sentiment largement partagé que d'aucuns auraient tort de vouloir réduire à une opposition Elf - Total. Cette analyse annonce bien les limites à ne pas dépasser dans le rapprochement des différentes activités pétrolières de notre Groupe. »

La Direction du Groupe envisage de mener une pesée des postes de l'Exploration-Production en se fondant sur la méthode Hay, méthode qui a été développée pour les usines des industries lourdes de production ou de transformation.

Le choix de la méthode Hay ne provient pas d'une analyse fine des outils applicables à l'EP, mais résulte d'un dogme de la DRH Groupe selon lequel il ne peut exister de pétrolier qu'à la CCNIP et que l'exploration production est une raffinerie.

Défendre un tel dogme ne fait que montrer l'incapacité des hiérarques de la DRH Groupe à comprendre ce qu'est l'exploration production. Ils sont tous issus du raffinage-distribution et n'ont aucune idée, mais alors vraiment aucune idée, de ce que peut être l'exploration production. Ils vivent heureux au raffinage distribution et ne comprennent pas qu'on n'y soit pas.

Pourtant, pour un technicien il est évident qu'on n'opère pas un séparateur ou une tour de distillation de la même manière, même si les deux servent à traiter du pétrole. A première vue, une telle évidence n'est pas évidente pour tous. Étroitesse d'esprit, mépris pour les 4000 indiens du Béarn*¹, incapacité à gérer la multiplicité, incompétence (sans faute d'orthographe) ou autre, toujours est-il qu'ils y tiennent. Ils tiennent autant à nous enfile le statut du raffinage (CCNIP) qu'à nous imposer leurs méthodes d'un autre monde telle que cette méthode Hay.

La méthode Hay a été appliquée avec bonheur et depuis longtemps au RD d'Elf, au même titre qu'au RD de Total, où elle permet de peser les postes et les rémunérations comme dans toute industrie de production. Elle peut se schématiser par le paradigme suivant : le salaire d'un agent est proportionnel au nombre d'employés dirigés et au montant des budgets opérés : "Dis-moi combien as tu de subordonnés et quel est ton budget, je te dirais combien tu gagnes".

Pour les postes de méthodes et autres postes non opérationnels, l'évaluation est basée sur une comparaison du cursus de carrière de la personne en poste par rapport à ceux de ses collègues qui sont en poste opérationnels. C'est à dire que l'on évalue par interpolation les 10% de postes non directement liés à la production que l'on trouve dans une raffinerie.

Mais que se passe-t-il lorsque, comme dans l'EP, 90% des postes ne sont pas directement liés à la production ? On interpole dans le vide ! Nos opérateurs de production, bien que nécessaires à l'exercice de notre profession, ne forment qu'un petit nombre des employés de l'EP en métropole. La plupart de ceux qui opèrent sur les plates-formes sont des locaux rattachés aux filiales de production, et ne se trouvent ni à Pau ni à Paris.

« Garbage in, garbage out », à partir d'hypothèses fausses, on a peu de chances d'arriver à un résultat juste. Les postes de l'EP sont des postes de bureau d'étude et non des postes directement liés à la production, même pour les expatriés. Ces derniers sont pour la plupart en poste hiérarchique ou en poste de méthode ou d'étude. Comparer un géologue ou un bio-stratigraphe à un opérateur de production relève de la plus haute fantaisie.

¹ Hé oui, 4000 indiens du Béarn, même si plus de 1000 de ces indiens travaillent et vivent à Paris.

Un expert, même international, qui n'a ni troupes à commander ni de budget à opérer, sera vu par la méthode Hay comme un Etam en 6, et pourtant ces experts nous sont nécessaires. A l'évidence, la méthode Hay n'est pas applicable à l'exploration production et c'est pour cela que Yves Lesage avait, en son temps, décidé de ne pas l'appliquer. Mais il savait ce qu'était l'EP, lui.

Mais ce n'est pas parce qu'elle n'est pas applicable qu'on ne l'appliquera pas, au royaume de la connerie il n'y a que des bornes à dépasser.

L'EP n'est pas la RD, seul le mot "pétrole" nous rapproche, beaucoup d'autres choses nous séparent :

- Le mode de travail : nous travaillons principalement en bureau d'étude, même si l'industrie s'appelle exploration production. Les opérateurs des plates-formes de production sont des locaux, nos agents s'y comptent sur les doigts de la main. Alors que dans une raffinerie, tout tourne autour de la production, les opérateurs de production y sont légion.

Il faut avouer qu'il n'y a pas grand chose de comparable entre les études de prospect et la conduite d'une tour de vapo-craquage.

- L'objet opéré : le pétrole brut, trouvé ou à trouver, est un produit naturel et évolutif, rien à voir avec le produit stabilisé, décanté, nettoyé et assagi que l'on envoie vers les raffineries,
- La population que nous avons est formée de 60% d'ingénieurs et cadres, à comparer aux 10 % d'une raffinerie, sans compter la très forte proportion de techniciens supérieurs,
- L'esprit libertaire de l'EP : travailler sur un produit naturel fait qu'un « petit Etam » de rien du tout peut avoir raison contre un « grand expert » c'est la nature qui décide, c'est elle qui a raison. Comme on est loin de la procédure de réglage d'une tour de distillation...

On pourrait continuer comme ça, encore et encore, jusqu'à plus soif,...

Messieurs les raffineurs lâchez-nous la grappe, commencez à comprendre ce que vous avez acheté avant de vouloir tout casser ! Nous ne voulons pas de la méthode Hay, de la CCNIP non plus. Nous voulons une fusion équilibrée, intelligente, dans le respect des partenaires, et efficace.

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1. RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

Carte du personnel Elf

Après avoir indiqué que « la carte du personnel Elf » donnait droit à une ristourne de 15 centimes par litre de carburant pris dans des stations essence Elf, il m'est parvenu de nombreuses interrogations. Voici les réponses :

- Conditions d'adhésion – fonctionnement
 - a) La carte Elf est réservée aux salariés et retraités
 - b) Elle est diffusée par Elf Antar France
 - c) La demande d'adhésion doit être adressée à Elf Antar France « Carte du personnel Elf » Bureau 1544 - 92078 Paris la Défense Cedex (préciser votre ex matricule et l'ancien lieu de travail). Tout renseignement complémentaire peut être demandé au 0147444433
 - d) La carte est nominative. Sa validité est d'un an ; renouvelable par tacite reconduction à l'échéance.
 - e) La carte peut être aussi utilisée pour :
 - ◆ L'achat du fioul performance Elf (réduction de 100 F/m³ TTC), le propane vrac Elf Antargaz (réduction de 1027 F/t TTC), les lubrifiants (réduction de 20 %)
 - ◆ Obtenir des tarifs préférentiels de location de véhicules
 - ◆ Régler les péages autoroutiers
 - f) Un relevé mensuel, détaillé des enlèvements et autres prestations est adressé à « l'adhérent ». Le règlement s'effectue par prélèvement automatique sur le compte bancaire de « l'adhérent ».

Fiscalité

Attestation « cotisations syndicales »

Les attestations ont été adressées à chaque adhérent à jour de leur cotisation 2000. Si vous ne l'avez pas reçue, écrivez ou téléphonez au Sictame-CGC : à Pau 0559835875.

TotaFinaElf – Bilan 2000

Premier bilan de la nouvelle société : bénéfice record ; bénéfice net 49,84 milliards de francs (+ 127 %). Le bénéfice d'exploitation a bondi de 135 %. Ce résultat est dû à une hausse de 58 % des cours du pétrole, à une progression de 16 % des cours du dollar, à une augmentation de 145 % des marges de raffinage et à une excellente conjoncture. Le chiffre d'affaires (760 milliards de francs est une hausse de 55 %).

Le cash flow du Groupe, très important (86,60 milliards de francs) a permis d'augmenter les réserves en pétrole, de réduire le taux d'endettement net (de 50 % il est passé à 33 % des fonds propres) et de racheter près de 12 millions d'actions.

En 2001, les investissements seront augmentés de 20 %. Les réductions de coûts provenant de la fusion apparaîtront d'une façon significative à partir de cette année.

La presse française recommande l'achat de l'action ainsi que Goldman Sachs et table sur un cours de 185 € (1200,00 F). Une augmentation due dividende n'est pas exclue (décision en mars).

Centre Scientifique et Technique Jean Féger

(article paru dans « l'Eclair » - journal du Béarn écrit par Hubert Bruyère)

Un nouvel équipement pour visualiser les opérations en trois dimensions : les gisements à la lunette.

« Au Centre Scientifique et Technique Jean Féger, TotalFinaElf vient d'investir dans la création d'une salle de travail, dénommée « complexe Géovision 3 D », qui permet de projeter sur un grand écran les images en trois dimensions produites par les ordinateurs. Dans l'impossibilité d'aller observer sur place les gisements, les hommes de l'exploration-production les dessinent sous toutes les coutures.

L'objectif est d'évaluer au mieux les réservoirs d'hydrocarbures et leurs perspectives d'exploitation. « Cet équipement concerne le cœur de notre métier. Sa mise en service traduit le renouveau de l'activité du centre » affirme Patrick Timbart, Directeur Général de l'Exploration Production à Pau. Les grands projets du Nigeria et de l'Angola sont décortiqués dans cette pièce.

Dans cette salle de 18 places, munie d'un écran de près de 6 mètres de long sur 2,50 de large, viennent travailler les géologues, les informaticiens, les géophysiciens, les foreurs, les architectes pétroliers qui réunissent le maximum d'informations avant des décisions cruciales : celles d'exploiter ou non un gisement.

Face à cet écran, en revêtant parfois des lunettes pour la vision stéréoscopique, qui leur donnent des airs de visiteurs du Futuroscope, les états-majors des compagnies pétrolières prennent des décisions qui pèsent des millions de dollars. Entre les premières mesures sismiques et l'entrée en production d'un gisement s'écoulent aujourd'hui trois à six ans.

« Cette salle permet aux différents métiers de travailler le plus tôt possible ensemble. Plus une équipe prend rapidement possession de son réservoir, plus on gagne de temps » explique Olivier Dubrule, responsable du service de géomodélisation. Les images sont diffusées par rétroprojection afin d'éviter les ombres quand une personne vient fournir une explication, et une lumière discrète permet de prendre des notes.

L'aménagement de cet ensemble, qui comprend également une salle où d'autres équipes peuvent se préparer, représente un investissement de l'ordre de 6,56 millions de francs. Un tel équipement est encore unique au sein du Groupe TotalFinaElf. D'autres industriels utilisent également ce type d'installation, en particulier dans l'automobile et l'aéronautique.

D'un poste, comparable à ceux que les techniciens ont sur leur bureau, peuvent être pilotés les ordinateurs, en particulier ceux spécialisés dans l'imagerie (Onyx 2 – Silicon Graphics) ainsi que l'accès au réseau interne de TotalFinaElf et à internet. « Représenter un gisement, c'est manipuler 10 à 15 millions de petits rectangles de couleur » souligne Philippe Samson, responsable du projet Géovision. Ainsi pourra être esquissé le cheminement du pétrole au moment de l'exploitation. Malgré la puissance des outils, évaluer le potentiel d'un gisement ne relève pas de la science exacte. A la pointe de la technique, les hommes de l'exploration-production ne dédaignent pas un petit côté « artiste » qui fait le secret de leur métier ».

Renouvellement du Bureau – appel à candidats

Le mandat du bureau actuel se termine fin 2001. Nous faisons appel à candidatures, aux volontaires pour assurer l'animation de notre section retraités. Les postes de Vice-Président, de trésorier seront vacants. Un groupe d'une dizaine de volontaires représentant les quatre établissements (Paris-Pau-Boussens-Lacq) serait l'idéal. Il y a du travail à faire.

Si vous êtes intéressés, envoyer votre candidature à la permanence du Sictame-CCG TotalFinaElf Bureau F16 – Avenue Larribau – 64018 Pau CSTJF en précisant le poste désiré : Vice-Président, Trésorier, Trésorier adjoint, membres du bureau correspondant avant le 1^{er} mai 2001.

Les élections se feront par correspondance de juin à fin août. Dépouillement des enveloppes fin septembre.

Assemblée Générale

Comme chaque année, notre Assemblée Générale aura lieu en septembre – du samedi 9 au samedi 15 (8 jours) : visite du Limousin. Hébergement dans le département de la Corrèze : hôtel de bon standing.

Visites prévues : Limoges (une journée), Aubusson et ses environs (une journée), Tulle, Brive, Uzerche, Collonges la Rouge, etc. (musées, églises, châteaux, lacs...).

Départ en car – **Coût de la semaine : 3900 F par personne** (complément pour chambre individuelle : environ 600 F). **INSCRIPTION : dernier délai le 26 avril 2001.**

Le programme définitif (détaillé) sera diffusé aux adhérents intéressés sur demande.

Nous ne sommes pas les seuls à avoir pris une option dans les hôtels. Les premiers qui confirmeront prendront les meilleurs, les derniers auront les hôtels que les autres groupes n'auront pas voulu. Alors faites un petit effort pour vous inscrire le plus vite possible.

Acompte : à l'inscription : 500,00 F par personne
 Fin mai : 1000,00 F par personne
 Fin juillet : 1000,00 F par personne
 Fin août : 1400,00 F par personne

Nécrologie

Nous venons d'apprendre le décès de notre camarade **Elie BIBE** – 84 ans – Après une carrière dans l'armée, Elie est entré en 1958 à la SNEA. Il a travaillé jusqu'en 1976 à Lacq et en particulier sur la concession de Meilhon. Agent connu à Lacq pour sa disponibilité et sa gentillesse envers tous, il était donneur de sang. Nous présentons à toute sa famille nos plus sincères condoléances.

Mercredi 21 février, j'ai, avec plus de six cents de ses camarades, de « ses copains », assisté aux obsèques de **Gérard LEZIAN**. Il nous a quittés à 56 ans vaincu par la maladie.

Connu dans toute la société pour avoir pendant de longues années milité à la CGT. Durant dix ans, il a été le Secrétaire du Comité d'Etablissement de Lacq, membre du Comité Central de la Société, membre de nombreuses commissions, négociateur de nombreux contrats. Il était apprécié de tous pour ses qualités humaines, sa disponibilité. Il n'a pas, hélas, profité longtemps de sa retraite.

A toute sa famille, sa femme, ses enfants nous leur présentons nos plus sincères condoléances.

Voici un poème de Mère Térésa. Il s'adresse aussi bien aux retraités qu'aux actifs :

La vie est une chance, saisis-la
 La vie est beauté, admire-la
 La vie est béatitude, savoure-la
 La vie est un rêve, fais-en une réalité
 La vie est un défi, fais-lui face
 La vie est un devoir, accomlis-le
 La vie est un jeu, joue-le
 La vie est précieuse, prends-en soin
 La vie est une richesse, conserve-la
 La vie est amour, jouis-en
 La vie est un mystère, perce-le
 La vie est promesse, remplis-la
 La vie est tristesse, surmonte-la
 La vie est un hymne, chante-le
 La vie est un combat, accepte-le
 La vie est une tragédie, prends-la à bras le corps
 La vie est un bonheur, mérite-le
 La vie est la vie, défends-la

Voici les réponses aux questions posées par un retraité divorcé depuis 2 ans concernant la mutuelle Elf EP :

1) Q : Dois-je prévenir la mutuelle et comment ?

R : La mutuelle doit être prévenue, par écrit, lors de chaque changement de situation de famille, Les bénéficiaires de la mutuelle ne pouvant être que des personnes reconnues à charge au sein de la réglementation ELF EP.

2) Q : Coût de l'opération ?

R : Néant

3) Q : Puis-je laisser mon ex-épouse à cette mutuelle et son coût éventuel ?

R : Non, pour les raisons évoquées en 1).

Toutefois, cette personne peut adhérer, à titre individuel, mais sans délais de stage, à un contrat souscrit auprès d'une mutuelle MIEUX-ETRE.

Ce service est réservé aux fins de droits, au sens de notre réglementation (enfants de + 25 ans, ex-conjoints, etc...).

Le coût est fonction de l'âge des bénéficiaires et du « niveau » des garanties demandées.

Les renseignements ou formulaires d'adhésion sont à demander auprès de notre gestionnaire à l'adresse suivante :

Mutuelles MIEUX-ETRE

Centre d'affaires ACTIVA

BP 1121 64075 PAU Cedex

Tel : 05 59 14 02 90 ou Fax : 05 59 14 02 91

4) Q : Garanties de notre mutuelle ?

R : La plaquette synthétisant les garanties offertes par la Mutuelle est en phase de finalisation et sera expédiée à tous les adhérents avec le magazine MIEUX-ETRE courant 2^{ème} trimestre 2001.

1.2. PARIS

Toute la section de Paris souhaite un prompt rétablissement à notre ami Michel Cailleateau, secrétaire du CE, qui a eu quelques problèmes de tuyauteries... et nous espérons son retour rapide parmi nous pour lui faire la fête. En attendant, les affaires continuent et Josette Sabaté assure vaillamment l'intérim du Secrétaire du CE.

1.3. LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Des nouvelles du CE de Lacq

1. Le Kazakhstan

- **Les élus du CE** : Sur le dossier de Kashagan, les compétences des agents de Lacq ont été remarquées notamment sur leurs acquis en matière de traitement de soufre. Le groupe fera-t-il appel à nos agents EAEPF ? Quand ? Et combien ?
- **La Direction** : L'énorme gisement de Kashagan recèle, dans sa partie gaz associé, une teneur en soufre équivalente à celle du gaz de Lacq et donc le traitement du gaz brut impliquera une séparation d'H₂S avec, probablement, une éventuelle réinjection de gaz acide dans le gisement. EAEPF et Elf EP coopèrent, mais l'expertise de Lacq est flagrante dans ce domaine et mis à part Shell, peu de partenaires du consortium disposent d'un tel savoir-faire.
- **Les élus** : l'état du Kazakhstan va statuer, avons-nous des chances d'être opérateur ?
- **La Direction** : 9 compagnies pétrolières sont propriétaires du gisement, TotalFinaElf en détient 1/7^{ème}. Une société opératrice OKIOC, basée à La Haye a été créée, et fonctionne actuellement avec 200 personnes détachées sur La Haye et au Kazakhstan.
- **Les élus** : OKIOC est-elle suffisamment grée pour l'exploitation du champ ?
- **La Direction** : c'est l'inconnu, mais d'ici 5/6 ans, les perspectives de production devraient atteindre 800 000 barils/jour et les effectifs seront en rapport.

A suivre.

2. Les champs aquitains : Pécorade

- **Les élus** : Où en est le pilote sur Pécorade ?
- **La Direction** : Le champ de Pécorade était produit en maintien de pression avec l'eau issue du gisement. Maintenant cette eau n'est plus réinjectée mais dirigée sur Lacq. Donc l'exploitation se fait par déplétion et expansion de gaz. La calotte de gaz s'expand au sommet du gisement, abaissant ainsi la pression dans le gisement. La modification des conditions d'exploitation de Pécorade consistait à activer un mécanisme de drainage des blocs matriciels en faisant descendre le contact entre le gaz et l'huile. Il était en fait projeté d'activer une vidange du réseau de fissures dans le gisement en provoquant un drainage de l'huile contenue dans les blocs matriciels par effet de descente de niveau de gaz.

Pour l'instant, on ne parvient pas à assécher le réseau de fissures et les spécialistes pensent que l'aquifère sous-jacente provoque des entrées d'eau supérieures à la quantité de liquide soutiré.

Ceci est important car la logique qui préside à la transformation du gisement en stockage consiste à vérifier la possibilité de vider la structure en soutirant tous les liquides contenus dans le réseau de fissures.

La première phase fait l'objet de drainage et c'est elle qui conduit à la réalisation d'un stockage. Si au fur et à mesure de l'abaissement de la pression et du soutirage des liquides, l'aquifère est trop actif et compense, nous ne dégagerons pas une capacité de stockage.

A suivre.

3. Ristourne Gaz

- **Les élus** : Certains agents ont souscrit des contrats de livraisons de vrac chez Antar Gaz, compte tenu des avantages offerts et des ristournes accordées. Avec la modification de structure, EAEPF continuera-t-elle à honorer ces ristournes ?
- **La Direction** : si TotalGaz reprend l'ensemble, il devrait y avoir vraisemblablement un transfert des possibilités que vous évoquez.

2 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

Comité de Branche du 12 février 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

(Pierre Monsacré, Daniel Bceuf, Jean Conan, Danielle Karniewich, Jean-Claude Brégail, Bernard Butori - vous avez bien compté, nous étions 7 alors que 6 membres sont autorisés. Ne cherchez pas, je me suis planté entre la préparatoire, la réunion de l'après-midi et cette réunion, j'étais l'homme en trop, m'en apercevant une heure après le début de la réunion, je suis resté jusqu'à la fin pour ne pas troubler les débats-)

Le Sictame-CGC s'est battu, aidé par le délégué de la coordination, pour faire passer sa conception de l'architecture de la partie pétrole. Nous voulions voir mis en place un Comité pétrole Amont et un Comité pétrole Aval et bien, la réponse de la Direction est sans appel : NON. Il y aura un Comité de Branche, unique pour le Pétrole et un Comité de Branche Chimie.

C'est clair, ce n'est pas négociable.

Le reste de la réunion est passé à corriger paragraphe par paragraphe et surtout à rajouter des acquis de la réunion d'avant passés mystérieusement à la trappe.

Un autre point dur, c'est sur le nombre de membres qui compose le Comité Conventionnel. Les 5 OS réclament 45 membres (30 élus et 15 Représentants Syndicaux désignés) et la Direction bloque sur 40 membres, et c'est non négociable.

Grosse discussion sur le mode d'attribution des sièges des élus ; un accord était envisagé : la répartition par collège est admise et c'est ensuite que cela se gâte, à savoir si on répartit à l'intérieur des collèges :

- en sièges
- ou en voix ?

En conclusion, les délégations :

- CGC et FO ne signent pas si le Comité n'est pas étendu à 45,
- CFTC ne signe pas si la répartition se fait en nombre de sièges plutôt qu'en nombre de voix,
- CGT et CFDT réfléchissent.

Les IRP (Instances Représentatives du Personnel)

Par Jean-Claude BREGAIL

Nous débutons la réunion par un tour d'horizon sur les Groupes de Travail en cours, il faudrait prévoir dès mars une réunion plénière sur les sujets **Retraites** et **Rémunération** pour entamer des négociations. Il faudrait aussi mettre en marche un Groupe de Travail sur **la Prévoyance** et **l'Expatriation**.

Dans ces Groupes de Travail et dans les négociations, il faudra veiller au périmètre ; souvent les négociations intéresseront le Pétrole – Elf EP versus CCNIP - , il faudra ajuster la provenance des négociateurs. Ensuite nous n'oublierons pas "Le Droit Syndical", "Les oeuvres sociales", "le PEG", etc ...

Le souhait de la Direction, "c'est que les changements de statuts se fassent dans la négociation ! Maintenant, on peut être contractuel et essayer d'avoir des signatures !". Le Sictame-CGC demande à ce que les signatures soient obtenues au niveau des entités juridiques. Réponse : NON. TotalFinaElf est très centralisateur.

La Direction : "Soit on aboutit à un accord unanime pour mettre en place de nouvelles structures (et casser l'UES qui existe aujourd'hui), soit on reste en l'état et cela serait fort dommageable pour le Groupe et l'ensemble de ses salariés. On a donc le choix entre ce qui existe ou un projet commun, si on ne s'adapte pas, les choses se feront sans nous".

Bon, après nous avoir expliqué le souci qu'avait la Direction de distinguer l'Amont de l'Aval, voici ce qui est proposé :

Comité Européen				
Comité de Groupe				
Comité de Branche Pétrole			Comité de Branche Chimie	
UES Amont+Holding		UES AVAL		
CCE		CCE		CCE
CE	CE	CE	CE	Les CE des établissements ou des entreprises
EAEPF GSO Trading gaz	Pau	Siège	16 établissements	
Filiales France				Filiales Europe

Qui compose l'amont ?

			UES		
Amont	Entités	Effectifs	Amont	Entités	Effectifs
	EAEPF	1206		Elf EP	4039
	GSO	218		TotalFinaElf SA/DGEA	105
				TotalFinaElf SA/DGEP/Siège	1604
			 Holding	AG Tour	1
				Installations sportives de Bougival	8
				Elf Aquitaine	10
				Elf Impex	63
				La Grenouillère	2
				Service Médical Interentreprises (SMI)	7
				SOVAPER	9
				TotalFinaElf SA-Holding	558

EAEPF et GSO doivent garder leur indépendance, quant aux filiales étrangères elles ne sont pas par essence dans l'amont ; mais où sont-elles ?

A suivre...

Groupe Technique Rémunération du 27/02/01

Par Eric VAUBOURDOLLE

Il s'agissait de la quatrième réunion du Groupe de Travail Rémunération.

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.

Les réunions se suivent et se ressemblent tellement que le compte rendu de la réunion précédente pourrait servir de nouveau. On notera cependant les quelques points suivants :

- Interventions de P. Monsacré et G.S. de Pontbriand sur l'état des lieux censé être terminé mais n'ayant pas donné lieu à une synthèse ainsi que sur le fait que ce groupe de travail n'a pas à être le lieu d'une discussion sur les correspondances entre grilles CCNIP et Statut du Mineur. A ce sujet, G.S. de Pontbriand a suggéré que ce GT s'appelle plutôt « Harmonisation des grilles CCNIP/Statut du Mineur ».
- Intervention de D. Roualet (CFTC) sur la nécessité d'avoir des statistiques sur les déroulements de carrière pour pouvoir bien discuter des classifications.
- Mention par F. Charles (CGT) d'une étude comparative faite par ce syndicat sur les salaires Elf EP et TFE en fonction du GE, de la situation de famille et de l'ancienneté et demande à la Direction qu'elle fasse de même.

En général, le représentant de la Direction a, soit éludé les questions, soit répondu à côté.

Un certain nombre de documents demandés lors de la précédente réunion ont été distribués :

- Rémunération moyenne par coefficient des cadres et OETAM EAF et Elf Lub (les chiffres TOTAL sont censés être déjà en notre possession car déjà distribués dans une autre instance !)
- Rémunérations CCNIP avec le rythme de paiement
- Passerelles entre les grilles des différentes sous-filières informatiques

Il a enfin été demandé à la Direction de procéder à un comparatif des salaires bruts annuels par groupe d'emploi ou coefficient (GE 10 par exemple).

En réponse, la Direction a exposé une « hypothèse de proposition » de sortie en cash de certains éléments de la rémunération Elf EP non transposables dans la CCNIP (aucun document remis). On aurait ainsi pour un ETAM à Pau avec 2 enfants (nés en 84 et 87) et une retraite prévue en 2017 un rachat de 195.952 F et pour un INGE à Paris avec 2 enfants (nés en 97 et en 99) et une retraite prévue en 2027 un rachat de 241.716 F. Elle n'a pas su répondre à la question de G.S. de Pontbriand sur le régime fiscal et cotisable de ce remboursement.

Il a été confirmé que la prochaine réunion le groupe de travail se ferait le 21 Mars. Une ultime réunion de ce GT est prévue le 24 Avril.

3 COMMISSION DE SUIVI DE LA PRC

Par Benoît CLERGEAT et Bernard FERRIER

Réunion conduite par : JC Grivot.

Délégation Sictame-CGC : B. Ferrier, J. Sabaté, B. Clergeat.

- 1) J.C. Grivot fait une lecture des propositions que la Direction avait remise le 8/12/2000, lors de la 1^{ière} réunion. Aucune remarque particulière de la part des 2 OS signataires du protocole PRC concernant les moyens et les attributions de cette commission proposés par la Direction ! Ces moyens sont vraiment à minima !
- 2) Question CFTC sur les risques encourus par les agents à la suite de l'action en justice en cours. Réponse de J.C. Grivot : risque nul pour les agents car en cas de suspension du plan, les demandes auront été émises avant le jugement. De plus, les agents resteraient, quoi qu'il arrive, des salariés Elf EP .
- 3) Conditions PRC suite à l'action du MEDEF concernant le non-versement de l'ASF : Réponse J.C. Grivot : risque reporté puisque le MEDEF finance jusqu'au 31/12/2002.
- 4) J.C. Grivot conclut les 2 points précédents en précisant que les suites à donner soit d'une action du MEDEF sur l'ASF, soit d'une injonction de la justice dépassaient le cadre strict d'Elf EP et que les dispositions complémentaires à trouver si elles étaient nécessaires, seraient à trouver au niveau Pétrole.
- 5) Il nous est remis le guide du préretraité.
- 6) Il est confirmé la mise en place d'une cellule de gestion PRC (point d'entrée Mme Bédrines) qui existera jusqu'à ce que le dernier PRC soit parti en retraite.

Sont donnés les tableaux de réservation de droits au 16/2/2001 concernant le périmètre DGEP + autre Elf EP :

Tableau récapitulatif :

		TotalFinaElf	Elf-EP	Somme
Eligibles		318	295	613
	Ont réservé	236	199	435
		74%	67%	71%

Ventilation par entité juridique :

	Elf-EP	Total Fina Elf	Somme
DGEP	141	158	299
Holding	20	0	20
Trading	7	1	8
Expatriés	31	77	108
Divers	0	0	0
Somme	199	236	435

Ventilation par métier :

	Business	Dirigeants	Géosciences	Opérations	Support	Somme
Eligibles	16	33	96	244	224	613
Réservations	10	19	71	167	168	435
%	63%	58%	74%	68%	75%	71%

Ventilation par sites :

	EXPATRIÉS		PARIS		PAU		Somme			
	TFE	EEP	TFE	EEP	TFE	EEP	Expatriés	Paris	Pau	Somme
Eligibles	119	59	199	93	0	143	178	292	143	613
Réservés	77	31	159	52	0	116	108	211	116	435
%	65%	53%	80%	56%		81%	61%	72%	81%	71%

Ventilation par cadres/ETAM :

	TotalFinaElf		Elf-EP		Somme		
	Cadre	ETAM	Cadre	ETAM	Cadre	ETAM	Somme
Eligibles	231	87	140	155	371	242	613
Réservés	171	65	91	108	262	173	435

7) La Direction annonce :

- l'envoi d'un courrier de 'confort' aux agents en congé longue durée avant PRC, afin de les 'rassurer' en attendant qu'ils signent leur contrat PRC à la fin de ces congés.
- Qu'elle fournira un décompte des départs en PRC trimestre par trimestre, direction par direction et métier par métier.

8) La Direction demande à chaque Organisation Syndicale de lui communiquer les membres qui siègeront dans cette Commission de suivi PRC.

Une prochaine réunion de la Commission de suivi PRC devrait être convoquée vers fin mars !

4 COMMISSION DE SUIVI DE L'ARTT Par Benoît CLERGEAT et Bernard FERRIER

Réunion conduite par : JC Grivot.

Délégation Sictame-CGC : B. Ferrier, J. Sabaté, B. Clergeat.

1. La première partie du débat a porté sur les moyens et les participants à ces réunions :
 - a) Participation de droit des présidents de CFE. Réponse : non, si ceux-ci participent, ils seront pris dans le quota des 3 représentants autorisés par OS.
 - b) JC.Grivot fait part de son désir que des agents qui ne sont pas des permanents syndicaux, participent à ces réunions.

Pour statuer sur les moyens mis à disposition par la Direction, un long débat avec un accrochage remarqué entre FO et CFTC, porte sur le nombre de commission. Les signataires de l'accord, toujours prêts à faire plaisir à la Direction optent pour une seule commission. CGT n'ayant visiblement pas d'avis sur la question suit le mouvement. FO souhaite deux commissions comme le précise le protocole. La position exprimée par le Sictame est la suivante : nous ne sommes pas hostiles à la proposition d'avoir une seule commission si, et seulement si, la CFE s'investit et supplée la commission prévue pour le suivi des embauches. Cette position conforte la CFE dans son rôle et crée un précédent de diffusion à la CFE d'Elf EP de documents DGEP. Les réunions PRC et RTT seront consécutives.

- c) Les moyens attribués :
 - 1) 2 jours par an pour chaque Organisation Syndicale,
 - 2) 1 journée de préparatoire pour chaque participant à chaque réunion,
 - 3) Besoins spécifiques pour des missions qui seraient définies par la commission.

2. Statistiques : Choix exprimés par les agents :

Régimes	Base	Optionnel	Somme	Base	Optionnel
Cadres	472	748	1220	39%	61%
ETAM	240	1081	1321	19%	81%
Somme	712	1829	2541	28%	72%

	Paris			Pau		
	Base	Optionnel	Somme	Base	Optionnel	Somme
Cadres	101	275	376	371	473	844
ETAM	55	309	364	185	772	957
Somme	156	584	740	556	1245	1801

	Paris		Pau	
	Base	Optionnel	Base	Optionnel
Cadres	26.86%	73.14%	43.96%	56.04%
ETAM	15.11%	84.89%	19.33%	80.67%
Somme	21.08%	78.92%	30.87%	69.13%

NDLR : Ces chiffres sont conformes à notre analyse :

- a) Le régime optionnel des ETAM est plus intéressant que le régime optionnel des cadres
- b) Les temps de transport sur Paris poussent vers une RTT sous forme de jours.

3. Questions diverses :

Suivi des cadres au forfait ? Fréquence des rapports ? La Direction propose de nous présenter des indicateurs de suivi lors de la prochaine réunion. Des pistes sont évoquées par JC Grivot :

- a) Suivi des prises des jours de RTT et de CP,
- b) Variation du volume d'heures supplémentaires,
- c) Suivi des heures écrêtées,
- d) Suivi du recours au CDD et à la sous-traitance,
- e) Etc...

5 INSTANCE DE CONCERTATION EXPLORATION PRODUCTION (ICEP)

Lettre signée par 4 OS d'Elf EP et adressée à M. J.L. Vermeulen au sujet de l'ICEP

Pau le 02 février 2001

objet : ICEP
nos réf. : 01-10

A l'attention de Monsieur Jean-Luc Vermeulen
Directeur Général de l'Exploration-Production de TotalFinaElf.

Monsieur le Directeur général,

Nous nous permettons de vous rappeler les termes de l'article 8 du Protocole d'accord relatif à la constitution d'une Instance de Concertation Exploration Production : " l'instance se réunit en séance, deux fois par an".

Certes, la fréquence de ces réunions s'est trouvée altérée l'an passé par des événements importants et imprévus, notamment l'OPE de TotalFina sur Elf et le processus de rapprochement des équipes de l'exploration-production ; mais, cette année, alors que l'organisation et le fonctionnement de nos activités se stabilisent, il devient important que cette instance fonctionne normalement.

Les organisations syndicales d'Elf EP vous demandent donc, Monsieur le Directeur Général, de convoquer au plus tôt une réunion de l'instance ICEP pour traiter des problèmes actuels relatifs à l'amont pétrolier, c'est à dire aux activités de l'Exploration-Production et Midstream du Groupe TotalFinaElf.

En vous en remerciant par avance, veuillez croire, Monsieur le Directeur Général à notre respectueuse considération.

CFTC CGT FO Sictame-CGC

Pour information : C.de Margerie, R. Chappaz, P. Timbart, J.P. Delecraz, C. Guerrite, J. Redon, S. Rapin, J.J. Guilbaud.
Les syndicats CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO-CGT de Elf-EP, EAEPF, GSO et les Coordinations.

Lettre signée par 4 OS de GSO et adressée à M. J.L. Vermeulen au sujet de l'ICEP

Pau, le 5 février 2001

objet : ICEP

A l'attention de **Monsieur Jean-Luc Vermeulen**
Directeur général de l'Exploration-Production

Monsieur le Directeur général,

Nous nous permettons de vous rappeler les termes de l'article 8 du Protocole d'accord relatif à la constitution d'une Instance de Concertation Exploration Production:

" l'instance se réunit en séance, deux fois par an".

Certes cette fréquence de réunion s'est trouvée altérée l'an passé par des événements importants et imprévus, notamment l'OPE de TotalFina sur Elf et le processus de rapprochement des équipes de l'exploration-production ; mais, cette année, alors que l'organisation et le fonctionnement de nos activités se stabilisent, il devient important que cette instance fonctionne normalement.

Les organisations syndicales de GSO vous demandent donc, Monsieur le Directeur général, de convoquer au plus tôt une réunion de l'instance ICEP pour traiter des problèmes actuels relatifs à l'amont pétrolier, et de ceux du Midstream et de l'Aval gaz , notamment en France.

En vous en remerciant par avance, veuillez agréer, monsieur le Directeur général l'expression de notre respectueuse considération.

CFTC CGT CGT-FO Sictame-CGC

Original signé par Ch. Brissard, D. Chevalier, S. Bordenave, P. Mathieu

Pour information : à GSO MM. le Président et le Directeur Général & Mme le directeur administratif

Les syndicats CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO-CGT de Elf EP, EAEPF, GSO et les Coordinations.

Réponse de J.L. Vermeulen a/s de l'ICEP

Le Directeur Général Exploration-Production

Paris, le 23 février 2001

Messieurs les Délégués Syndicaux
d'Elf EP, EAEPF et GSO

DGEP/DDP n° 01-020

Messieurs,

Nous accusons réception de votre demande concernant l'organisation, dans le cadre de l'accord signé le 28 janvier 1999, d'une réunion de l'Instance de Concertation Exploration Production réunissant les représentants des sociétés EAEPF, Elf EP et GSO.

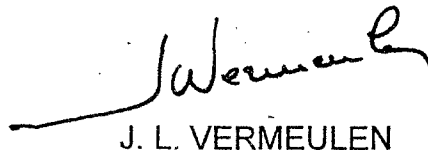
Comme vous le savez, le rapprochement opéré entre le Groupe TotalFina et le Groupe Elf Aquitaine a entraîné une reconfiguration du secteur Exploration Production, et la disparition de la Direction Générale Exploration Production du Groupe Elf Aquitaine.

Le nouveau périmètre du secteur Exploration Production du Groupe TotalFinaElf rend désormais sans objet la tenue de réunions de l'Instance de Concertation Exploration Production du Groupe Elf Aquitaine.

Nous vous rappelons que les perspectives générales et la stratégie de l'Exploration Production et du Midstream étaient à l'ordre du jour des réunions du 28 novembre et du 25 janvier derniers du Comité de Groupe, comité dans lequel vos sociétés sont représentées.

Dans l'attente que soit mis en place le Comité Conventionnel de Branche prévu à l'accord du 16 février 2001, ces sujets peuvent donner lieu, si nécessaire, à échanges de vues complémentaires lors des réunions de vos Comités d'Entreprise. Ceci est à préciser avec le Président de vos Comités.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.



J. L. VERMEULEN

20001.DOC

6 CHRONIQUE LIBRE

Une petite histoire : la mine d'or de Salsigne dans l'Aude Par Jean-Claude BREGAIL

Nous sommes encore quelques-uns d'Elf à dépendre de la Sécurité Sociale dans les mines, et plus précisément de la Société de Secours Minière F-49 de Saint-Gaudens (31). Nos collègues mineurs de la M.O.S ou mine d'or de Salsigne (11600 Conques sur Orbiel) sont eux aussi adhérents à la société minière et leur situation est préoccupante.

Voici un peu de leur histoire :

Le Président de la SSM F-49 informe les membres du Conseil que :

"La Cour d'Appel de Montpellier, après l'audience du 10/10/2000, a statué par jugement du 24/10/2000, sur le devenir de la mine d'or de Salsigne et a confirmé le plan de continuation. La Cour d'appel a donc tranché en confirmant le jugement du Tribunal de Commerce de Carcassonne du 30/06/2000, à savoir un plan de redressement sur une période de 4 ans.

Le Tribunal de Commerce de Carcassonne a accepté le plan de redressement, non pas de la société ORFUND qui l'avait présenté, mais de la M.O.S qui ne l'avait pas demandé !

Le plan de redressement se fera sur deux phases :

- la première d'une durée de un an et demi, au cours de laquelle la société voudrait faire des recherches géologiques et métallurgiques, et démontrer que la mine souterraine peut être viable,
- la deuxième phase, début 2002, la société prendrait une décision :
 - soit de relancer l'activité pour une période qui sera déterminée en fonction des résultats des recherches,
 - soit de poursuivre sur un plan de fermeture qui se situerait dans le courant du 2^{ème} semestre 2004.

Dans les semaines et mois à venir, il faut régler avec l'Etat le partage des coûts pour la remise en état du site et il faut trouver de l'actionariat.

Aujourd'hui, la trésorerie est inquiétante, les salaires stagnent alors que la production a triplé depuis les années 80 et la société ORFUND retarde les paiements".

D'après le Président, le seul projet qui plairait aux ministères, c'est la fermeture de toutes les mines d'ici 2005, la volonté politique d'aider la M.O.S manque, quand on voit que la COGEMA, entreprise publique apporte son aide en Afghanistan, en Afrique etc., il se demande pourquoi la M.O.S dans l'Aude est oubliée ?

Enfin, dans l'immédiat, la mine d'or de Salsigne poursuit son activité.

La mine d'or de Salsigne se situe près de Carcassonne, dans le massif de la Montagne Noire. L'exploitation du minerai se fait dans des galeries souterraines et depuis 1983 dans une grande carrière de 800 sur 450 m ; le minerai exploité contient en moyenne 7,7 grammes d'or par tonne. Elle a été exploitée de manière intermittente depuis 2000 ans, d'abord pour le fer, l'arsenic (1873-1910) et de 1892 à l'heure actuelle pour l'or. La production d'or depuis 1892 est de l'ordre de 100 tonnes, la production de 1994 à 1995 a été de 2,4 tonnes et les réserves sont estimées à 42 tonnes.

Salsigne est la dernière grande mine d'or d'Europe.

Lettre du dialogue : accord salarial

Ce qui nous intéressait, au Sictame-CGC, c'était de conserver notre particularisme EAEPF, au travers de l'accord salarial et nous sommes, ce jour, satisfaits de l'engagement de la direction qui pérennise un tel accord.

Au-delà des données techniques qui seront largement diffusées par la direction, nous nous sommes attachés à ce que cet accord ait bien notifié, dans son texte : que l'effet report (d'une année à l'autre) soit égal à zéro, que la sortie en masse en fin d'année garantisse un accroissement du pouvoir d'achat au moins égal à 0,24 % et la clause de revoyure soit effective.

Si nous regrettons, l'immobilisme de la Direction sur l'augmentation de la prime de rendement de 18 à 20 %, sa frilosité sur la revalorisation des IKS, des IKT et des frais de déplacement, nous sommes en total accord avec elle pour privilégier l'ouverture des filières d'emplois des agents 'bas salaires' à l'augmentation des points MACO.

Pour terminer et faire preuve d'originalité dans cette négociation, nous avons suggéré à la direction qu'elle provisionne pour octobre 2001, la prime exceptionnelle qu'elle distribuera au personnel, pour les 50 ans de Lacq.

7 ASSEMBLEES GENERALES DU PERSONNEL

A Pau le 6 février et à Paris le 9 février

Ci-après l'intervention faite en début de ces Assemblées Générales (par Benoît Clergeat à Pau et Michel Cailleteau à Paris), pour informer les participants sur l'organisation et les objectifs de l'AG.

1. Nous vous rappelons que, conformément à notre **droit syndical**, vous êtes autorisés à assister à cette Assemblée Générale du personnel sur votre **temps de travail**.
2. Cette AG se tient dans des conditions identiques à Paris et à Pau.
3. Nous accueillons avec plaisir ici nos collègues ex TotalFina en provenance de Paris, Beauplan et Bruxelles et nous leur souhaitons la bienvenue.
4. L'AG se déroulera de la manière suivante :
 - Une 1^{ère} partie **informative** sur la chronologie des principaux événements depuis la tenue de la dernière AG début octobre 2000 (1/2 heure)
 - Une 2^{ème} partie **d'échanges** avec vous qui doit nous permettre de faire le point ensemble sur différents sujets tels que ceux énumérés dans le tract qui vous invitait à cette AG lundi matin ou dans le tract du 21/12/2000 qui annonçait cette AG :
 - situation de l'emploi/charge de travail, mise en place des 35 heures...
 - votre vécu au quotidien : dégradation des conditions de travail, désorganisation de certains secteurs, détérioration du climat social et psychologique,
 - nos acquis sociaux et le Statut du Mineur :quelles perspectives ?
5. Un questionnaire vous a été distribué à l'entrée de l'AG. Ce questionnaire nous aidera à structurer les débats et à recueillir vos avis.
6. A la fin de cette AG nous vous laisserons le temps nécessaire pour le compléter et nous le remettre avant que vous partiez.

Cette AG du personnel comme la précédente a été proposée à l'ensemble des 5 OS :

- Préalablement à cette AG une réunion intersyndicale s'est tenue le 10 janvier à 4 OS (la CFTC n'a pas souhaité s'y associer).
- Cette réunion avait pour objet d'identifier les points de convergence et d'actions possibles tels que la pérennité du site, la charge de travail du personnel, l'activité de sous-traitance ou encore la question des retraites complémentaires et de l'ASF qui s'est traduit par les magnifiques manifestations intersyndicales du 25 janvier (10.000 participants à Pau).
- Lors de cette réunion a été arrêtée la date de la présente AG.
- Nous regrettons que CFDT et CFTC n'aient pas souhaité s'y associer et espérons qu'ils le feront la prochaine fois.
- Après la 1^{ère} partie informative, l'objectif de cette AG est surtout de **recueillir votre avis et d'échanger** sur la façon dont vous vivez la fusion et sur vos attentes et vos propositions...

Plus de 150 des questionnaires remis en AG aux participants ont été rendus complétés en sortie d'AG. Vous trouverez ci-après le questionnaire distribué au cours de ces AG. Les réponses obtenues à ce questionnaire feront l'objet d'une publication intersyndicale (CGT – FO – Sictame-CGC) vraisemblablement sous forme d'un tract. Nous vous en reparlerons donc prochainement.

Les Organisations Syndicales CGT - FO - SICTAME CGC

La fusion doit réussir : Votre vécu et votre ressenti ?

Pour chacun des points ci-dessous, indiquez votre degré de satisfaction ou d'appréciation en cochant la case appropriée : **5 très positif, 4 positif, 3 neutre, 2 négatif, 1 très négatif**
Indiquez par ailleurs, pour chaque point, si ce point est **en progrès (P) ou en recul (R)** dans votre appréciation ces derniers temps.

L'organisation de votre entité	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
L'organisation de votre travail.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La clarté des objectifs de votre entité.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La clarté de vos objectifs de travail.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Les moyens dont vous disposez pour atteindre vos objectifs.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Le gréement en effectifs de votre entité.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Vos conditions matérielles de travail.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Vos conditions psychologiques de travail.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La nature du travail qui vous est confiée.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La quantité de travail qui vous est demandée.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Le comportement de votre hiérarchie.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
Le comportement de vos collègues de travail.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La politique d'emploi menée par l'entreprise.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
L'évolution de la sous-traitance.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La politique sociale de l'entreprise.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La confiance dans la Direction et dans ses promesses.....	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
La confiance dans les Représentants du Personnel..	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> R
<u>Autres points que vous souhaiteriez aborder :</u>		
-		
-		
-		

Autres commentaires, questions ou suggestions :

La fusion doit réussir : Vos attentes et vos propositions ?

Indiquez quelle importance relative vous accordez à chacun de ces points, en cochant la case appropriée : *5 très important, 4 important, 3 moyennement important, 2 peu important, 1 pas du tout important*

Avoir une organisation claire.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir des objectifs clairs.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir pu discuter des objectifs qui me sont fixés.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir des moyens adaptés aux objectifs.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Travailler dans de bonnes conditions matérielles.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Travailler dans un bon climat psychologique.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Etre considéré par ma hiérarchie.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Etre considéré par mes collègues de travail.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir un travail intéressant.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir une charge de travail raisonnable.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Embaucher au plus vite le personnel nécessaire.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir une bonne hiérarchie.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir confiance en ma Direction.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir confiance dans les Représentants du Personnel.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir une bonne rémunération.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir un bon niveau d'intéressement/participation.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir des primes de fin d'année.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir des stock-options (options d'achat d'actions).....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir une bonne protection sociale.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Avoir plus de temps libre.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Préserver les acquis sociaux et le contrat social.....	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
<u>Autres questions que vous souhaiteriez poser :</u>	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
-					
-					

Pour obtenir les améliorations qui s'imposent et défendre vos acquis sociaux, êtes vous prêt à vous engager dans une action ? ☐ OUI ☐ NON ☐ NE SAIS PAS

Précisez votre entité d'appartenance :
et, éventuellement votre société d'origine :

La chronologie des principaux événements intervenus depuis le 3 octobre 2000 (**précédente AG du personnel**) est ensuite rappelée :

- **02/10/2000** : J2 (mise en place officielle de la nouvelle organisation de la DGEP)
- **03/10/2000** : AG d'information du personnel à Pau et Paris (demande d'un protocole actant les garanties données par la direction au cours du processus d'Information/Consultation)
- **05/10/2000** : signature PRC chez Elf EP par deux OS
- **20/10/2000** : venue de Thierry Desmarest en Aquitaine
- **30/10/2000** : signature accord RTT chez Elf EP par deux OS
- **Réunions du Groupe de Concertation sur les IRP et les Statuts**
- Ce groupe de concertation a donné naissance à **deux groupes techniques** chargés de faire l'inventaire sur les questions de Retraites et de Rémunération pour un périmètre qui inclut EEP et TFE(SA) mais également Elf Antar France, Elf-Lubrifiants et Total Raffinage Distribution
- **08/12/2000** : 1^{ière} réunion de négociation pour la mise en place des Commissions de suivi de la RTT, des embauches liées à la RTT et de suivi de la PRC
- **14 et 15/12/2000** : négociations salariales menées simultanément chez EEP d'une part et chez TFE-TRD et EAF et Elf Lub d'autre part
- Un accord cadre portant sur les **Comités de Branche** est en cours de négociation et finalisation au niveau central (Groupe de Concertation)
- **25/01/2001** : grande journée d'action nationale pour la défense des retraites complémentaires à l'appel des cinq confédérations syndicales. Plus de 10.000 participants au rassemblement de Pau.
- **31/01/2001** : publication des résultats du nouveau groupe TFE qui confirment l'excellente santé du Groupe puisqu'il s'agit du résultat net le plus élevé jamais annoncé par une entreprise française : 50 milliards de F.

Ces résultats sont présentés selon la structuration : **amont, aval, chimie** qui correspond à la réalité du groupe que nous voudrions bien retrouver au niveau des Instances de Représentation du Personnel.

ANNEXES : Courriers envoyés en février

Lettre du DSC (Bernard Butori) le 7/2/2001 à P. Timbart a/s du départ volontaire et le droit d'anticipation retraite liée à l'expatriation et aux autres protocoles

Réponse le 19/02/2001 de P. Timbart au précédent courrier

SICTAME-CGC

Elf Exploration Production

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés
Avenue Larribau - Bureau F16 - 64018 PAU Cedex
Tél 05 59 83 57 89 - fax 05 59 83 47 60

Monsieur Patrick TIMBART
Président d'Elf Exploration Production
Bureau 11^è39 - Tour Coupole

Paris La Défense, le 7 février 2001

N/Réf. : n° 01-14

Objet - Départ volontaire/droit anticipation retraite
liée à expatriation et autres protocoles

Monsieur le Président,

Pour répondre aux questions que nous adressent certaines personnes, pourriez-vous nous indiquer la façon dont vous envisagez de prendre en compte, pour ceux qui souhaiteraient partir en départ volontaire, les droits à départ anticipé à la retraite qu'ils ont pu acquérir au titre d'années d'expatriation ou autres protocoles. Ces droits sont reconnus dans le cadre des départs en AFC et en PRC. Ils représentent un crédit acquis par l'intéressé auprès de sa société d'appartenance. Il serait donc équitable d'en tenir compte.

Nous aimerions savoir comment vous comptez faire bénéficier de cet acquis ceux qui souhaiteraient partir en départ volontaire. Ne pas le faire équivaldrait en effet à spolier les intéressés et ce d'une manière inacceptable.

Dans l'attente de votre réponse, et avec nos remerciements anticipés, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de nos respectueuses salutations.

Le Délégué Syndical Central,

Bernard Butori

Copie - M. R. Chappaz
J.C. Brégail
Les autres OS

TOTAL FINA ELF

Elf Exploration Production
DGEP/DDP

Réf. : PT/PF - n° 16.2001
Objet : v/lettre n° 01-14

Monsieur Bernard BUTORI
Secrétaire Général du SICTAME-
CGC

Le 19 février 2001

Monsieur,

Suite à votre courrier du 7 février 2001, je vous rappelle que les dispenses d'activités sont des avantages qui ne sont acquis que lorsque les personnes concernées, atteignent l'âge requis pour en bénéficier, en ayant la qualité de salarié.

Ceci n'est pas le cas des personnels quittant l'entreprise dans le cadre des départs volontaires.

En conséquence, je ne puis donner une suite positive à votre requête.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président Directeur Général D'Elf EP

Patrick TIMBART

Adresse postale : 64018 Pau Cedex
Tel. 33 (0) 5 59 83 40 00 - Telex petra 560804F

Elf EP - Siège social : 3, place de la Coupole - La Défense (92) 400 Courbevoie - France
Société Anonyme au capital de 3 200 000 euros - 409 rue de la République - 92000 Nanterre

Lettre signée par les 5 OS de EAEPF et adressée à M. C. Guéritte a/s de la prime d'astreinte

CFDT - CFTC - CGC - CGT - FO
Les Organisations Syndicales de EAEPF

Objet : Prime d'astreinte

Monsieur Christian GUERITTE
Directeur Général
EAEPF

Lacq, le 06 février 2001

Monsieur le Directeur Général,

L'article L.212-4 bis du Code du Travail indique explicitement « *Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu* ».

Ce n'est que « *A défaut de conclusion d'une convention ou accord ...* » que « *... les conditions dans lesquelles ... les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur ...* ».

Si la compensation financière est inscrite dans l'accord sur la RTT à EAEPF, force est de constater qu'aucune négociation n'a été mise en œuvre pour rechercher la conclusion d'un accord d'entreprise fixant le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle les astreintes donneraient droit dans l'entreprise EAEPF.

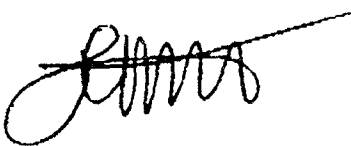
Par la présente, nous vous demandons la mise en place de cette négociation.

Dans l'attente de votre réponse pour un travail dans un esprit constructif,

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.

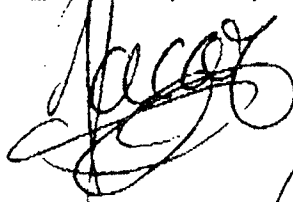
CFDT

G. DASTARAC



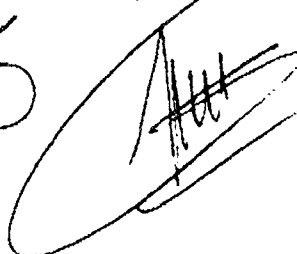
CFTC

S. MONTMACHAY



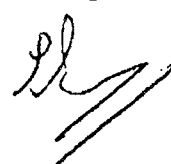
CGC

Jacques LAFFOUR



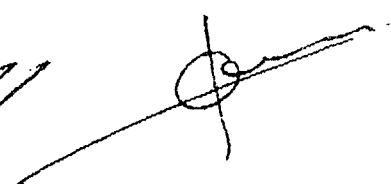
CGT

Ch. SCHVPP



FO

J.M. GRANGE



Copie : M. le Directeur de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement
M. le Directeur Départemental chargé du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle.
Greffé du Conseil des Prud'Hommes