



TOTALFINAELF

# Les Cahiers du SICTAME

MARS 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Syndicalisme d'appareil ou syndicalisme citoyen	Page 2
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 4
Paris	Page 5
Pau et Paris	Page 6
Lacq	Page 7
◆ Coordination de l'action syndicale au niveau Groupe	Page 8
◆ Concertation au niveau Groupe	
Groupe Technique Expatriation du 6 mars 2001	Page 10
Groupe Technique Prévoyance du 14 mars 2001	Page 12
Groupe Technique Retraites du 23 mars 2001	Page 13
Groupe de Concertation sur les IRP Pétrole du 27 mars 2001	Page 15
◆ CFE du CCE Elf EP du 23 mars 2001	Page 15
◆ Chronique libre	Page 17
◆ Communiqués de presse de la Confédération CFE-CGC	Page 19
◆ Annexes : courriers reçus ou envoyés en mars	Page 20

## L'Editorial

Par Michel BATHIARD

C'est avec stupéfaction, et le mot est faible, que je lis dans les derniers Cahiers du SICTAME, le récit de la rencontre entre le Président Desmarets et notre Coordinateur J. Conan. Je tiens à vous dire aussitôt mon accord total avec les termes de la lettre d'André Simon et mon appui complet aux conclusions de votre récit.

Je pense avoir quelques titres à le faire, ayant été l'un des acteurs de "l'épisode précédent", la fusion des deux Syndicats ELF et SNPA, et à cette occasion l'un des fondateurs du SICTAME, et le premier de ses Présidents successifs. Je peux porter témoignage que cette fusion s'est déroulée de la meilleure manière possible (nous avons eu une démission et encore pour des raisons sortant du cadre de la fusion) précisément parce que tout s'est déroulé dans la clarté, la franchise et le dialogue les plus complets.

A lire la littérature syndicale, il me semblait pourtant que cet état d'esprit continuait à prévaloir. C'est, comme vous le dites, lui qui a valu au SICTAME les succès que l'on sait. Les pseudos-habiletés, les manœuvres et, éventuellement l'ambition personnelle, n'ont pas leur place dans la vie syndicale. Elles y sont même dérisoires.

Espérons que cette aventure restera une exception dans la vie de notre syndicat.

Bien amicalement.

## SYNDICALISME D'APPAREIL OU SYNDICALISME CITOYEN ?

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

Nous publions en éditorial la lettre, tout à fait spontanée, que Michel Bathiard nous a envoyée après la lecture des Cahiers de janvier qui relataient les difficultés que nous causaient les agissements du Coordinateur. Nous le remercions infiniment du soutien qu'il nous apporte, ainsi qu'André Simon, dans la défense des valeurs du syndicat qu'ils ont contribué à créer et développer.

Ceux qui ont connu Michel Bathiard, en tant que militant puis Président du Sictame, ont apprécié son honnêteté intellectuelle, son sens du service syndical et des relations humaines, la pertinence de ses analyses et son exigence de qualité. Comme la plupart de ceux qui l'ont précédé ou qui lui ont succédé, il a pratiqué un syndicalisme que nous qualifierons de citoyen, aux antipodes de ce qu'est le syndicalisme d'appareil.

**Le syndicalisme citoyen** est celui qui est proche de ses adhérents, qui les écoute, les respecte, les informe objectivement et complètement, leur rend compte de la façon dont les mandats sont exercés. Il ne perd jamais de vue que le pouvoir et la légitimité viennent du bas, et que tout militant investi d'un mandat ou d'un pouvoir est comptable et redevable de la façon dont il exerce ce mandat ou ce pouvoir. Enfin, aucun responsable syndical, quel qu'il soit, ne saurait décider à l'insu des adhérents, prétendre détenir la vérité et décider seul de ce qu'il pense être bon pour les adhérents.

**C'est cette forme de syndicalisme que s'efforce de pratiquer le Sictame.** Certes, il se produit parfois quelques dérives et errements, mais aussi longtemps qu'est respecté le principe du contrôle par la base, les corrections nécessaires sont inmanquablement apportées. C'est ce syndicalisme qui fait la force et le succès du Sictame et qui explique le nombre et l'attachement de ses adhérents.

**Le syndicalisme citoyen, c'est aussi pratiquer les mêmes vertus que celles que nous exigeons de nos différents partenaires :** responsabilité sociale, éthique, transparence et respect des personnes et des instances ; vertus auxquelles il faut ajouter le respect des processus démocratiques. L'arrogance, l'assurance de détenir la vérité, le mépris de la base et des instances, l'opacité et le secret, les pratiques florentines,.. n'ont rien à voir avec le syndicalisme citoyen et nous devons combattre et bannir ces pratiques.

Qu'il soit bien clair que, dans son action, le Sictame encourage ou combat des pratiques et non pas des personnes. Chaque adhérent qui veut militer doit pouvoir trouver sa place dans l'action syndicale, tout en respectant les principes d'un syndicalisme citoyen. S'il ne respecte pas ces principes, il s'expose tout simplement à la remise en cause du mandat ou du pouvoir délégué qu'il a mal exercé ; remise en cause qu'il doit accepter puisque cela fait partie de la règle du jeu. Les motivations pour venir à l'action syndicale sont nombreuses et variées.

Que ces motivations se trouvent satisfaites en allant dans le sens syndical et de l'intérêt commun : parfait ! mais dès que la satisfaction de ces motivations se trouve en conflit avec le respect des bonnes pratiques syndicales et l'intérêt commun, c'est l'intérêt collectif qui doit primer sur l'intérêt personnel. Autrement dit, nul ne saurait satisfaire une ambition ou un intérêt personnel si cette satisfaction est de nature à porter préjudice au syndicat et à ses adhérents.

**Le syndicalisme d'appareil privilégie l'appareil syndical**, c'est à dire ceux qui ont des mandats, au détriment des adhérents de base et du personnel. Avec le syndicalisme d'appareil, la défense des intérêts professionnels des adhérents cède progressivement la place au souci, pour les militants déjà en place, de conserver leur place et d'élargir leur pouvoir tout en évitant d'avoir à rendre des comptes. Avec le syndicalisme d'appareil, les militants de terrain cèdent peu à peu la place aux apparatchiks ; les processus démocratiques s'effacent progressivement au profit des processus de cooptation qui ont l'avantage de ne pas remettre en cause les positions acquises. C'est pour lutter contre de tels risques de dérive que les syndicats prévoient en général une limitation dans la durée et le nombre de mandats. Notre confédération limite ainsi à 3 ans la durée du mandat de son Président et à 2 le nombre de mandats successifs. Le Sictame observe des pratiques identiques concernant ses permanents, ce qui explique le nombre conséquent de Présidents et autres responsables qu'il a connus depuis sa création. Cette rotation évite de plus la sclérose des instances et favorise l'émergence de nouveaux talents.

**Aussi, comme l'a si bien dit récemment notre Président confédéral, Jean-Luc Cazettes, « Le syndicalisme, c'est d'abord écouter le terrain, pas se partager des présidences d'organismes sociaux. Le syndicalisme d'appareil, c'est terminé ».** D'accord avec lui, nous entendons bien promouvoir un syndicalisme citoyen, respectueux et à l'écoute de ses adhérents. Nous entendons redonner à la base le pouvoir que certains ont pu lui confisquer. **Nous entendons contribuer au développement du syndicalisme et de la CFE-CGC au sein du groupe TotalFinaElf.** Que tous ceux qui se reconnaissent dans ce syndicalisme citoyen et actif nous rejoignent et nous appuient !

## **Dernière heure**

### **Pétition relative aux Conditions d'Expatriation**

Suite à la lettre intersyndicale adressée au DRH DGEP en décembre dernier, restée à ce jour sans réponse (voir les Cahiers de décembre, page 23), l'Intersyndicale a proposé aux Expatriés de soutenir son action à l'aide d'une pétition qui circule en ce moment dans les filiales. Cette pétition est ouverte à la signature des expatriés, des expatriables et du personnel métropolitain solidaire de ces populations (vous pouvez la consulter et la signer auprès de vos sections). **Il s'agit d'obtenir** pour les expatriés une représentation collective (maintien et extension à tous des délégués expatriés) et une approche protocolaire du traitement et de la définition des conditions d'expatriation (résidents, rotationnels, missionnaires,...) afin qu'elles soient l'objet d'une véritable concertation et d'éviter qu'elles ne relèvent que du bon vouloir de la Direction. Vous trouverez plus loin le compte-rendu de la première réunion du Groupe Technique Expatriation qui vient de se mettre en place.

## **Appel à cotisation**

Tous les appels à cotisations pour l'année en cours ont été envoyés, et nombre d'entre vous y ont déjà répondu et nous les en remercions vivement. Si vous n'avez pas reçu votre appel à cotisation, prenez contact avec votre section, ou bien avec Isabelle Soudron (par mail, tél : 01 47 44 62 72 ou fax : 01 47 44 72 92).

Bien évidemment, le Sictame est ouvert à tous ceux qui veulent le rejoindre. N'hésitez pas à susciter de nouvelles adhésions autour de vous. Plus nous serons nombreux, et plus fort sera le Sictame.

# 1 LA VIE DES SECTIONS

## 1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

### Centre de vacances

Début décembre, manifestation des salariés de l'usine de Lacq devant le Zénith à Pau, pour protester contre les menaces qui pèsent sur l'avenir des maisons familiales de vacances (Gripp, Hossegor, Banyuls...) et les emplois qui y sont rattachés ; crainte d'un transfert de patrimoine de l'ex CCE vers un repreneur extérieur.

### Bureau Central

Extrait du compte rendu du Bureau Central du 18 janvier 2001 à Maslacq :

Robert Barrau représentait la section des retraités . J.C. Brégail lit la déclaration de J. Guicheney absent.

Fin 2001, il sera fait appel à candidature pour les postes VP – VPA – Trésorier. Le vote par correspondance sera possible. J. Guicheney laisse sa place de Vice-Président après 12 ans de service.

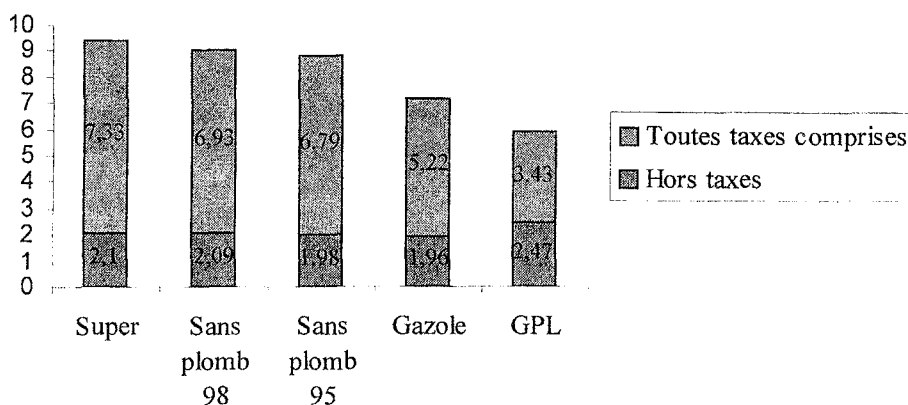
« On pourra envisager, dans quelques mois, de fusionner la section AFC et la section retraités. Le projet n'est pas encore à maturité ».

NB : Dans le texte original, cette phrase n'est pas soulignée. Au Bureau Central tenu à Ste Marie de Gosse, le 4 octobre 2000, j'avais été le seul à ne pas « comprendre » le pourquoi de la création d'une section AFC (une trentaine d'adhérents) - sans commentaire -

### Des carburants à la pompe

#### Carburants : le poids des taxes

Prix du litre en francs au 9 mars 2001  
(moyenne nationale)



- Coût du baril : environ 30 \$ le baril, soit en francs français :  $30 \times 7,30 = 219,00$  F
- Contenance d'un baril : 159 litres
- Coût à l'achat d'un litre de carburant avant raffinage :  $\frac{219}{159} = 1,377$  F
- Prix de revient hors taxes des carburants à la pompe (achat + transport + raffinage) : voir tableau ci-dessus "prix du litre hors taxes".
- Que ferions-nous si les Etats producteurs réclamaient en plus du prix de vente autant de taxes qu'en France, c'est-à-dire un supplément suivant les catégories de 3,26 F à 5,23 F ?

- Que ferions-nous si nos exportations subissaient autant de taxes dans les pays qui importent nos produits ?

### **Renouvellement du Bureau : appel à candidats**

Pour l'instant, nous n'avons pas reçu de réponse à notre appel. N'attendez pas le dernier jour pour vous porter candidat. Il faut des animateurs pour faire vivre notre section de retraités, pour informer nos camarades.

### **Séjour dans le Limousin**

Du samedi 8 septembre au samedi 15 septembre (8 jours dans le même hôtel)

Les inscriptions ont commencé. Nous avons quelques inscrits. Dépêchez-vous. Vous serez les bienvenus (je pense que vous aurez rectifié de vous-même la date inscrite dans les derniers Cahiers du Sictame), c'est du 8 au 15 et non du 9 au 15 septembre.

### **Des champs au nom parlant**

En supplément aux Cahiers du Sictame, nous avons joint l'article « des champs au nom parlant » paru dans la nouvelle revue TFE « Synergies ». Nous avons pensé qu'il pourrait intéresser les "anciens".

### **Nécrologie**

Décès de Gilbert Rutman (article paru dans « l'Eclair du 27 mars 2001).

« C'est avec tristesse que nous avons appris le décès à l'âge de 72 ans de Gilbert Rutman. Il a joué un rôle de premier plan dans la constitution de la Société Nationale Elf Aquitaine, particulièrement en 1976, au moment de la fusion des sociétés SNPA et Elf RE.

Après un début de carrière remarqué à l'arrondissement minéralogique de Strasbourg, Gilbert Rutman est entré en 1957 au sein du Groupe où il a été à l'origine du développement des activités pétrolières au Canada et a participé notamment au développement du champ de Lacq.

Au cours des années 70, il a été Directeur Général de la Société Nationale Elf Aquitaine Production (SNEA(P)) et Vice-Président Directeur Général d'Elf Aquitaine jusqu'à sa retraite.

Son sens des relations humaines et du travail lui ont valu l'estime de tous. Gilbert Rutman était aussi resté très attaché au Béarn, et la retraite venue, il dirigea la SOFREA, de 1980 à 1985, ainsi que le Bureau de Développement Economique (BDE) dont il était encore le Président.

Gilbert Rutman était considéré comme l'une des personnalités françaises les plus au fait des questions pétrolières et industrielles, tant au niveau national que pour ses différentes contributions aux développements internationaux d'Elf. Il était officier de la Légion d'Honneur et commandeur de l'ordre national du mérite.

Les obsèques de Gilbert Rutman ont été célébrées dans l'intimité des siens. Nous adressons à sa famille et à ses proches nos plus sincères condoléances. »

Le Sictame-CGC présente à son tour ses plus sincères condoléances à son épouse et à toute sa famille.

## **1.2 PARIS**

### **Groupe de Travail pour l'amélioration des conditions de vie du personnel handicapé travaillant à la Tour Elf (réunion du 20 mars 2001)**

**Par Claude HUET**

**Etaient présents :** Mmes Liliane GILLMAN (architecte) – Brigitte LE CAM (DRH) – Gisèle GUIETER (assistante sociale)- Docteur Martine PICARD - MM. Jean-Louis BOYER (Service Technique) – Alexandre DUTHOIT (AAHEA) – Daniel GUETTO (Service Sécurité) – Claude HUET (Secrétaire CHSCT).

#### **Aménagements proposés pour faciliter l'accès aux personnes à mobilité réduite au centre sportif**

M. Boyer nous expose les possibilités d'accès au centre :

- Accès au -2 par les petits ascenseurs jaunes desservant du 4<sup>ème</sup> au -4 (vidéothèque - discothèque - bibliothèque - librairie - encadrement de tableau - ventes au personnel - bureau du responsable)  
Un système d'ouverture automatique des portes de sortie de secours à l'entrée du centre sera étudié en collaboration avec M.Guetto.

- Accès au -2 bis (boutique photo - restauration rapide /bar - gradins)  
Etude de l'installation d'un monte fauteuil entre le -2 et le -2 bis par M. Boyer en relation avec M. Duthoit pour le matériel.
- Accès au -3 par les petits ascenseurs jaunes desservant du 4<sup>ème</sup> au -4 (gradins salles de squash - salle de gymnastique)  
Modification de l'ouverture des portes au -3, installation d'une main courante et diminution de la pente actuelle de 9 à 6° avec un système d'ouverture automatique des portes.  
Installation au -2 dans le centre sportif de toilettes pour handicapés.

A part ce point important traité, il faut saluer l'initiative de l'installation d'un système d'ouverture semi automatique des portes donnant accès au centre médical.

D'autres points d'aménagements de locaux seront traités directement par M. Boyer en liaison avec les intéressés.

La prochaine réunion aura lieu en fonction de l'avancement de l'étude.

### **CE Paris**

Avis sur le bilan social (le 26 mars 2001).

Le CE de Paris prend acte que la Direction a satisfait à ses obligations légales en matière de bilan social avec un rapport très explicite. Néanmoins, il demeure des points d'insatisfaction concernant notamment les ETAM (formation, baisse d'effectifs). En conséquence, après examen et compte tenu des nombreuses réserves formulées par la Commission Formation et Emploi, les élus du Comité d'Etablissement ELF EP donnent un avis négatif voté à l'unanimité.

### **1.3 PAU et PARIS**

#### **Réunion jours fériés et ponts du 7 mars 2001**

**Par Benoît CLERGEAT et Philippe COUSSON**

Cette réunion, conduite par JC Grivot pour la Direction, s'est tenue à Pau mais intéresse aussi l'Etablissement de Paris. Etaient présents pour le Sictame : Philippe Cousson et Benoît Clergeat

**Rappel :** Cette réunion correspond à la réunion technique que la Direction avait annoncé aux Organisations Syndicales le 15 janvier 2001 pour aborder la question des jours fériés et des jours de ponts.

#### **Constat :**

- L'Etablissement de Pau accueille, en plus des agents Elf EP, de plus en plus de collaborateurs TotalFinaElf (TFE).
- « Les régimes » (protocoles ou réglementations) des jours de Ponts chez Elf EP et des jours « bénévoles » chez TFE sont différents.
- Chez Elf EP :
  - les jours de ponts sont déterminés d'une manière non équivoque par le protocole du 29/7/98 sur l'organisation du travail et les congés payés,
  - l'Etablissement de Pau est traditionnellement fermé durant ces jours de Ponts et le jour de la Ste Barbe,
  - la tour Coupole, accueillant d'autres sociétés qu'Elf EP reste ouverte durant ces jours de Ponts et le jour de la Ste Barbe,
- Chez TFE :
  - chaque collaborateur bénéficie d'un nombre de « jours bénévoles », fixé annuellement pour retomber sur le forfait de 207 jours, qu'il peut prendre après accord de sa hiérarchie, à des dates appartenant à un ensemble de dates prédéfinies par la Direction,
  - les Etablissements TFE ne sont donc pas fermés les jours correspondants aux jours de ponts chez Elf EP.
  - Pour 2001, le nombre de jours bénévoles est de trois à choisir parmi dix possibilités.

### Proposition de la Direction :

- La Direction annonce qu'elle veut respecter les accords qui régissent les deux populations, qu'elle ne souhaite **en aucun cas** dénoncer les deux protocoles EEP qui prennent en compte les jours fériés et ponts (protocole du 29/7/98 sur l'organisation du travail et les congés payés, protocole ARTT) et, afin de « faire vivre » les deux systèmes (EEP et TE), fait la proposition suivante :
  - **ouverture de l'Etablissement de Pau les jours de « ponts Elf EP » pour permettre, aux seuls collaborateurs TFE qui le souhaiteraient, l'accès au CSTJF. Les agents Elf EP n'auraient pas accès au site ces jours là.**

### Remarques des Organisations Syndicales :

L'ouverture de l'établissement les jours de ponts pour permettre l'accès au CSTJF des collaborateurs TFE pourrait avoir des conséquences sur un certain nombre d'agents d'Elf EP ou d'autres entreprises présentes sur le site :

- Par exemple, comment faire pour assurer la sécurité du site (service médical, service sécurité...)?
- Le restaurant d'entreprise serait-il ouvert pour une cinquantaine de personnes ?...

### Réponse de la Direction :

JC Grivot va vérifier les contraintes qu'entraîneraient l'ouverture du site les jours de ponts et les communiquera aux Organisations Syndicales avant la fin de la semaine N° 11 (16/03).

Si la Direction le juge nécessaire, une nouvelle réunion sera convoquée.

Info dernière minute du CE de Pau le 29/03/2001 : « La Direction prépare une réponse. » !!

## 1.4 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

A EAEPF/Lacq : Signature le 15 mars 2001 par le Sictame-CGC du "Protocole d'accord sur le roulement posté, -24 heures continues / 72 heures de repos- pour le personnel infirmier, permettant ainsi le maintien d'un poste d'infirmier au centre médical d'EAEPF.

Comment ça marche ? Les postes ont une durée de 24 heures, ils débutent à 8h le jour N et se terminent à 8h le jour N+1.

Chaque poste de 24 heures se décompose de la manière suivante :

- 10 heures de travail effectif,
- 2 heures de repas,
- 3 heures de veille,
- 9 heures de sommeil-détente ( dont 6 h continues de sommeil entre 22H et 5H)
- Nombre théorique annuel de postes : 91 postes,
- Nombre annuel de jours de repos : 274 jours,
- Nombre de postes effectivement travaillés dans l'année : 77 postes.

Etc.

Le Sictame-CGC a signé :

- parce que ce nouveau rythme de travail (déjà appliqué pour les pompiers de Lacq) permet d'avoir un infirmier toujours prêt à intervenir au Service Médical,
- parce que ce rythme est admis par le personnel infirmier,
- parce qu'il débouche sur 3 embauches.

Actuellement, 3 CCD sont employés, 3 embauches CDI au statut Atofina, détachés chez EAEPF, étaient prévues, mais coup de théâtre début mars, Atofina reprend ses engagements et refuse toute embauche, au motif que le rythme de travail proposé est inconnu chez Ato. La Direction d'EAEPF, fidèle à ses engagements décide d'embaucher 3 CDI au statut EAEPF et aux conditions EAEPF ( les candidats devront sans doute être âgés de 50 ans).

Même si ces embauches au statut EAEPF sont exceptionnelles, elles sont remarquables et peuvent être renouvelables à l'avenir ! Mais que penser de l'attitude d'AtoFina ?

## 2 COORDINATION DE L'ACTION SYNDICALE AU NIVEAU GROUPE

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

Les démêlés du Sictame avec le Coordonnateur en place se poursuivent malheureusement. Nous avions cru, un moment, à une issue favorable, ce qui explique l'Editorial partiellement masqué du mois de février. Le Coordonnateur a refusé de participer au dernier Bureau Central du Sictame, tenu le 13 mars, et refuse de se plier aux demandes de son syndicat d'appartenance. Or, le Sictame ne peut plus tolérer de se voir, sans cesse, abuser, duper, marginaliser et bafouer dans ses droits les plus élémentaires d'expression et de représentation. Il a donc considéré, lors de sa réunion du 13 mars, que la seule issue possible était à présent que le Coordonnateur démissionne de ce poste qu'il occupe depuis plus de 12 ans ; ce qu'il se refuse à faire, pour l'instant. Il est pourtant des circonstances où, pour le bien de tous, il faut savoir passer la main. Qu'il en accepte le principe, et nous ferons tout pour que cette transition se fasse correctement ; mais tant que ce principe n'est pas accepté, nous n'avons pas d'autre choix que de continuer à vous informer. C'est en pratiquant la transparence et en disant la vérité que nous pourrions mettre fin aux difficultés qui nous sont faites, retrouver une situation de confiance ainsi que la pleine efficacité de notre action syndicale. Dans les circonstances actuelles du rapprochement et face à la multiplicité et complexité des tâches et thèmes à traiter, nous ne pouvons être efficaces et travailler dans la confiance que si nous écartons tout risque d'être réduits par certains au rôle de figurants se faisant blouser à tout bout de champ.

### Surprise ! Le Coordonnateur signe l'accord Comité de Branche, à l'insu du Sictame

Alors que le Sictame avait fait clairement connaître son opposition à la signature de l'accord Comité de branche, le Coordonnateur a attendu que le Président du Sictame ait eu le dos tourné pour aller signer cet accord (à une date se situant entre le 16 et le 20 mars). Et pourtant, il avait été admis qu'un des principes de signature au niveau du groupe était de ne signer qu'en cas d'avis favorables, sans opposition marquée de la part d'une des composantes de la coordination. Cette signature, qui n'apporte rien, puisque l'accord est valide à partir du moment où au moins un autre syndicat signe, met les négociateurs des IRP Pétrole en mauvaise posture puisqu'ils se trouvent ainsi en porte-à-faux par rapport à leur demande constante d'avoir une instance de concertation spécifique à chaque branche Amont et Aval. L'article, figurant plus loin en Chronique libre, explique pourquoi de telles instances sont nécessaires.

La négociation concernait la mise au point d'un accord cadre applicable à tout comité de branche. Le contenu de l'accord cadre en soi est acceptable ; en revanche, ne l'est pas le préambule qui fige le nombre des comités de branche à deux : Chimie et Pétrole, et empêche toute négociation véritable sur les IRP (Instances Représentatives du Personnel). C'est pour cela que le Sictame s'est opposé à la signature d'un tel accord, car d'une négociation qui devait porter sur le contenu d'un accord cadre comité de branche (cet accord cadre devant permettre à la Chimie de démarrer la négociation de son propre comité de branche) on a débordé sur la négociation des IRP des activités pétrole. Or, la question des IRP Pétrole est traitée dans un groupe de travail qui en est toujours à la phase de concertation et, si négociation il y a, elle devrait être conduite par les seuls représentants des activités pétrole. Cette négociation Comité de branche a donc dérapé. On voit bien là les dangers et les limites de ce fameux groupe de concertation qui se transforme en groupe de négociation, à géométrie et à objet variables, dangers que nous avons déjà dénoncés à plusieurs reprises.

Cette signature, contre l'avis et à l'insu du Sictame, vaut au Coordonnateur son quatrième carton rouge.

### Le Coordonnateur débloque : triple carton rouge (suite...)

Suite aux événements exposés dans les Cahiers de janvier, le Bureau Central s'est réuni le 13 mars. Un des points de l'ordre du jour était : 'Comptes rendus de la visite au Président Desmarest et de la négociation sur le Comité de branche par Jean Conan'. A cette date, l'accord Comité de branche n'était pas signé.

Le Coordonnateur, pourtant disponible, a refusé de participer à ce Bureau Central, et cela malgré les multiples sollicitations des membres du Bureau. Manque de courage ou refus de s'expliquer ? Toujours est-il que nous n'en savons toujours guère plus sur cette rencontre de la CFE-CGC avec le Président Desmarest et les raisons pour lesquelles le Coordonnateur a confisqué cette réunion à son profit.

Le Bureau Central a donc adopté à l'unanimité de ses 19 membres présents et représentés (moins 2 abstentions) une délibération où il rappelle les faits survenus, dit en quoi ces faits sont inacceptables, et constate que, compte tenu de leur gravité et de la perte totale de confiance qui en résulte, Jean Conan n'a plus la légitimité nécessaire de son syndicat et lui demande en conséquence de se démettre de son mandat de Coordonnateur afin de permettre à la Coordination de pouvoir travailler dans un climat de confiance restauré.

Le Président du Sictame a transmis cette délibération à l'intéressé. Celui-ci l'a finalement rejetée et refuse de quitter ce poste de Coordonnateur qu'il occupe depuis plus de 12 ans. Il s'en est suivi un échange de courrier au terme duquel il lui est demandé de respecter et d'accepter la délibération du Bureau Central. (à suivre ..)

### Quand le Coordonnateur rencontre le Président Desmarest sans rien nous dire (suite...)

Les rencontres entre les Organisations Syndicales et le Président Desmarest ont été programmées plusieurs semaines à l'avance. Chaque Coordonnateur devait accompagner une délégation syndicale composée de 5 autres personnes. C'est ce qui ressort du courrier adressé à chaque coordonnateur ; nous n'avons pas encore vu celui qu'a reçu notre coordonnateur, mais nous avons pu constater cela au vu du courrier reçu par le coordonnateur d'un autre syndicat dont nous reproduisons le texte ci-après. Il y a donc bien eu confiscation de cette réunion et usurpation de représentation. Par ailleurs, nous avons reçu (certes par accident) le compte-rendu de la réunion d'un autre syndicat avec le Président Desmarest. Nous sommes donc dans cette situation paradoxale où, sur les choses importantes, nous en apprenons plus des Coordonnateurs des autres syndicats que du Coordonnateur CFE-CGC !

**Vous trouverez aussi en Annexe** la lettre envoyée par le Président du Sictame au Président Desmarest au sujet de la rencontre du 8 février ; ainsi que le compte-rendu de cette rencontre qu'en a publié le Coordonnateur dans son bulletin de la Coordination. Chacun en appréciera le préambule (réunion informelle ! ?).. et la concision... sachant qu'il s'agissait d'une réunion de 2 heures en quasi tête-à-tête.

**Courrier adressé en janvier par DRHC à un Coordonnateur (qui n'est pas celui de la CFE-CGC !) :**

« **Objet : RENCONTRE AVEC MONSIEUR DESMAREST**

Nous vous confirmons que Monsieur DESMAREST recevra une délégation

tel jour , de n à n+2 heures

AU 44J01

Vous voudrez bien nous indiquer la composition de votre délégation, limitée à 5 personnes, accompagnée du coordinateur, avant cette date.

Si vous souhaitez aborder des thèmes particuliers, vous voudrez bien nous les faire connaître. »

**NB :** Nous avons enlevé les dates (par discrétion pour le syndicat dont nous tenons l'information), mais ces dates font apparaître que ces rendez-vous ont été pris près d'un mois à l'avance. Le Coordonnateur CFE-CGC avait donc tout loisir de nous informer et de préparer avec tous cette réunion. Ne pas l'avoir fait n'est pas une simple erreur, comme il le prétend à présent, mais relève bien d'une intention dolosive délibérée et calculée.

### Lettre de André Simon à Jean Conan (suite...)

Jean Conan nous a demandé un **droit de réponse** à la lettre d'André Simon reproduite dans les Cahiers de Janvier. Nous publions donc sa lettre (voir plus loin en Annexe) en lui faisant toutefois remarquer qu'il est plus prompt à demander des droits de réponse qu'à les accorder. En effet, dans deux éditos successifs de son bulletin de la coordination, publiés au tout début 2000, le Coordonnateur s'en était pris violemment au Sictame-CGC à propos de sa stratégie et de ses résultats électoraux aux Comités d'établissement d'Elf EP.

Ceci avait conduit le DSC de l'époque, Chantal Kadouch, à demander, le 8 mars 2000, un droit de réponse avec prière d'insérer dans le Bulletin de la Coordination (nous en attendons toujours la publication..) et à interroger le Coordonnateur en ces termes : « Pourquoi cette insistance négative sur notre action ? » (nous attendons toujours la réponse...).

Dans son droit de réponse, jamais publié par le Coordonnateur, le DSC de l'époque rappelait notamment que la stratégie et les résultats électoraux du Sictame lui valaient de rester le 1<sup>er</sup> syndicat de l'entreprise Elf EP, avec 28.5 % des voix, d'avoir des élus dans les 3 collèges, de conserver le Secrétariat du CE de Paris (avec une majorité absolue de 5 sièges sur 9), de reprendre le Secrétariat du CE de Pau et de conserver le Secrétariat du CCE en y accroissant le nombre de ses élus (3 élus sur 6). Il y avait évidemment de quoi critiquer !

La réponse que Jean Conan adresse à André Simon tourne vite à la diatribe à l'encontre du Sictame et de ses responsables. Le droit de réponse n'est pas un droit à calomnier. Aussi disons-nous (voir plus loin en Annexe) en quoi ces propos sont inacceptables et nous rétablissons ensuite quelques éléments de vérité..

André Simon, très préoccupé par le devenir du Sictame, nous a écrit ce 23 mars. Dans son courrier, nous avons relevé le propos suivant : « Pour moi, le coordinateur est celui du Groupe. Il doit représenter toutes les entités du seul groupe; et ce sont elles qui doivent le désigner. Mais le poids de chacune d'elle est proportionnel à leur nombre d'adhérents. Une convention où un protocole doit définir le mode de désignation ». Prendre en compte le nombre d'adhérents, voilà bien la clé du problème. Nous avons fait des propositions en ce sens (cf Cahiers avril-mai 2000) mais les Statuts de la Coordination ont été votés en bloc le 13 juin 2000 sur la seule base du projet préparé par le Coordonnateur d'Elf, sans aucun examen de nos propositions. Et c'est ainsi que les statuts de la Coordination ne tiennent aucun compte du nombre d'adhérents.

### 3 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

Le **Groupe de concertation** poursuit ses réunions et donne naissance à de multiples **groupes techniques** chargés d'analyser l'existant dans les sociétés pétrolières des 2 côtés (TotalFina et Elf) sur des thèmes variés. C'est ainsi qu'après les groupes techniques chargés d'examiner les questions relatives aux Rémunérations, Retraite, Prévoyance et Expatriation (ce dernier groupe étant en fait, selon la Direction, un groupe de concertation car elle ne veut pas engager de négociation sur ce thème), viennent d'apparaître les groupes techniques chargés des Œuvres sociales (budgets des CE) et du Droit syndical et que va bientôt apparaître celui devant traiter de l'Épargne salariale.

Le Groupe de concertation se transforme le cas échéant en **groupe de négociation** (la dernière négociation à ce niveau a été l'accord cadre Comité de branche). La Direction souhaite faire jouer à ce groupe un rôle de concertation puis de négociation sur les thèmes qui auront été analysés par les groupes techniques. Le premier thème qui devait ainsi être abordé par le Groupe de concertation sera celui des Rémunérations, en principe le 30 mai. Il est à noter que le **périmètre des sociétés couvertes** par ce groupe de concertation et les groupes techniques est hautement variable d'un thème à un autre, et même à l'intérieur d'un thème. Parfois difficile à suivre ou à comprendre....Ci-après les comptes rendus des réunions de GT intervenues en mars.

#### Groupe Technique Expatriation du 6 mars 2001

Par Bernard SERAISSOL

#### I - Réunion préparatoire

Les participants à cette réunion préparatoire (B. Butori, C. Cassier, E. Vaubourdolle, B. Séraissol, D. Deleersynder, H. Choppin de Janvry) ont établi un premier inventaire des documents dont ils avaient connaissance sur le sujet « expatriation », ont listé les questions qu'il conviendrait de poser en séance plénière et ont débattu des points qui leur semblaient sensibles. Il a aussi été décidé que Christian Cassier (Paris) assurerait le secrétariat avec Bernard Séraissol (Pau) de telle manière qu'un dossier soit disponible sur Pau et Paris.

Parmi les questions à poser en plénière, nous avons souligné :

- Quel est l'objectif du GT expatriation ? Y-aura-t-il une phase de négociation ?
- Définir ce que l'on entend par Expatriés
- Clarifier la philosophie de l'entreprise vis-à-vis du travail des conjoints ? (préjudice personnel vis-à-vis d'une instance en divorce)
- Demander l'inventaire exhaustif des documents régissant l'expatriation.
- Demander la répartition des expatriés par société d'origine.
- Demander les endroits où il y a des différences et des exemples chiffrés.

Lors du débat interne, nous avons souligné:

- Le problème réel des affectations « réputées en famille » chez Total.
- Le travail des conjoints : certaines femmes donnent leur démission, pour d'autres, on trouve des postes.
- Le travail des couples : la société garantit un poste au retour d'expatriation, mais pas sur place.
- Les Délégués Expatriés : la nécessaire désignation des délégués expatriés dans les filiales et l'importance de réunir ces derniers.
- Le rôle de la Commission expatriation
- Les livrets d'accueil, qui actuellement ne sont plus mis à jour
- L'aspect sportif et culturel :
  - Dans les grosses filiales Elf, il existe des associations sportives et culturelles; dans les petites structures Elf, la société prend en charge une partie des participations pour les clubs sportifs.

- Chez Total, en Amérique du Sud, il existe un plafond de 3000 \$ par an/famille (4000\$ en Colombie) quelle que soit l'activité pratiquée.

Les autres points sensibles à traiter : la santé et les conditions médicales sur place, la scolarité, les allocations familiales.

## II - Réunion plénière

La réunion, comprenant 3 représentants de chaque OS et 5 membres de la Direction, était présidée par Gérard Lourdet (Chef du Dpt EISIM) assisté essentiellement lors de l'intervention par Thierry Renard et John Alisson (Chef département expatriation). Les objectifs du Groupe de Travail ont été déclinés, à la suite de quoi, les représentants des OS sont largement intervenus pour préciser certains points complémentaires et demander quelle serait notre marge de négociation vis-à-vis de la démarche réglementaire.

Puis la Direction a déroulé sa présentation sur les résidents et les rotationnels, entrecoupée par les remarques des OS sur des éclaircissements ou des oublis de la Direction. Elle s'est appuyée sur des transparents, remis le matin même aux OS pour préparation, et en général moins précis que ceux situés sur l'Intranet EP, et dont le Sictame-CGC a fait une synthèse Word (disponible sur simple demande auprès de votre section).

Enfin, de nouvelles dates de réunion ont été avancées, les 6 et 27 avril, avec le 27 avril une présentation du projet de la Direction.

**Les OS ont clairement affirmé qu'elles ne cautionneraient pas le projet, tel que la Direction a affirmé qu'elle le présenterait, c'est-à-dire sous une forme réglementaire et non protocolaire.**

Les principaux éléments de cette réunion sont retranscrits ci-après :

### Objectifs et généralités, tels que présentés par la Direction :

- Le groupe de Travail est un lieu d'information et de discussion qui va permettre de clarifier, mettre à plat les dispositifs et trouver des lignes de force face à des systèmes actuels différents, complexes et touffus.
- On est là pour débattre d'un système commun à la **branche pétrole**, y compris les « nationaux » expatriés. Après la mise à plat des pratiques de chaque société (Elf EP, EAF, TotalfinaElf, TRD), la Direction souhaite proposer un **nouveau projet le 1er juillet 2001** (La Direction a affirmé que ce second volet « élaboration du nouveau système » n'est pas encore prêt).
- La nécessité d'avoir des Délégués Expatriés relève de la négociation sur l'organisation de la représentation du personnel (IRP) et est hors du champ du GT (Ce point de vue est contredit par les OS).
- Les effectifs concernés par le nouveau projet se répartissent ainsi : Amont 1423 personnes dont 784 Elf et 639 TotalFinaElf parmi lesquels 360 rotationnels dont 190 Elf et 170 rotationnels TotalFinaElf ; Aval 729 personnes.
- Les grands principes communs sont affirmés, à savoir : compensation fiscale, majoration géographique, indice coût de vie, logement, scolarité, santé, sécurité. En revanche, le problème des conjoints n'a guère été évoqué.

### Nous reprenons les principaux éclaircissements donnés sur les systèmes issus de chez Elf et Total :

#### Résidents

- Salaire de référence : le système issu de chez Total prévoit un abattement du taux d'imposition de 3 % (par exemple, si 21 % on prend 18 %).
- Charges sociales : chez Total, système simplifié, alors que chez Elf prise en compte des charges sociales réelles
- Logement : principes communs. Total a un régime forfaitaire d'indemnité de logement, contrairement à Elf. Chez Total, en Europe : eau, gaz, électricité à la charge du collaborateur.
- Scolarité : Elf EP : 2000 F/mois à supérieur 2500 F/mois (ou Valbonne ; EAF 13200 F + frais de logement, 26466 francs maxi ; Total sur justificatif 695 F/mois à 2108 F/mois (possibilité aussi de choisir une école particulière style international).
- Mr Bichet, spécialiste interne remarquable sur les études en France et à l'étranger, issu de Elf, a élargi son champ d'action à tout le groupe TFE.
- Allocations familiales : APE allocation parentale d'éducation

- CFE (Caisse des Français à l'Étranger) sert à la retraite du conjoint : 50 % de la cotisation remboursés sur justificatifs par Total
- Anticipation retraite : rien dans le système Total, 1 année pour 8 ans chez Elf selon une liste limitative.
- Week-end et jours fériés : chez Total, les dimanches travaillés ne sont pas payés
- CP annuels : Le transparent est exprimé en jours calendaires mais cela ne préjuge en rien de la future règle.
- Voyages : la réglementation s'applique à tous, y compris aux chefs de mission.
- Voiture en expatriation : Chez Total, prêt sur 36 mois maxi et indemnité en 2 parties : une pour le remboursement du prêt (fixe), l'autre pour suppléer à l'assurance et aux frais d'entretien + essence

#### **Rotationnels**

- Les effectifs : 360 environ dont 156 TFE et 197 Elf.
- Précision sur les Itinérants : affectation sur des rigs, sans affectation à un pays particulier (équivalent à des ISS France)
- Rémunérations : Les rotationnels Elf sont considérés comme **expatriés**, ceux issus de Total comme affectés en **France**.
- Chauffage existe chez Elf pas chez Total
- Coefficient de majoration : 45 % en moyenne chez Elf et 45 % chez Total. Apparemment semblable, mais en fait différent puisque les rotationnels Total sont basés France et les rotationnels Elf sont considérés comme Expatriés et perçoivent donc le coefficient y compris lors de leur repos en France.
- Anticipation retraite : N'existe que chez Elf : 1 an pour 5 ans de chantier.
- Droit à récupération : Elf : Droit à récupération et congés sur la base du calendrier France + 1 jour par mois (base 40 h à 38 h) ; Total : récupération =  $0.7633 (T+V) = \text{jours de travail} + \text{jours de voyage}$ .

#### **Autres questions/remarques et demandes :**

- Il est demandé l'inventaire des documents régissant l'expatriation.
- Il est demandé des exemples chiffrés.
- Peut-on avoir des indices de coût de vie ? Réponse : non, car c'est compliqué et sous-traité (attention, la voiture n'est pas prise en compte chez Total car elle est fournie ou est l'objet d'un prêt avec indemnité de remboursement)
- Y aura-t-il un compte-rendu de la réunion ? Réponse : non
- Quand on est passé de 40h à 38h, la Direction a attribué des RX pour les expatriés, puis les a supprimés pour les Résidents en les intégrant dans la différentielle. Avec le passage aux 35 heures, l'écart est plus important et rien n'a été fait ; attention à ne pas rendre les expatriations moins attractives.

#### **Prochaines échéances**

- Vendredi 6 avril, 14h00 afin d'aborder le thème des missionnaires (comportant une partie commune avec les rotationnels pour Total) et fournir les précisions demandées
- Vendredi 27 avril 14h00 : proposition de trame de schéma cible.

#### **Groupe Technique Prévoyance du 14 mars 2001**

**Par Alban LACAZE**

La première réunion de ce groupe de travail a été consacrée, comme prévisible, à faire "l'état des lieux". La présentation, basée sur des documents Powepoint (disponibles sur demande) comparant les systèmes existant dans les 5 sociétés examinées, a été menée par P. Vrillon. Ce groupe de travail a pour vocation d'apporter sa contribution pour trouver les bonnes réponses au désir (ou besoin !) d'harmonisation du niveau de garanties PREVOYANCE pour les trois groupes cibles (TFE/TRD -ELF EP- EAF/ELF LUB)

Au niveau de la PREVOYANCE "lourde" (Décès-Incapacité/Invalidité), la première lecture fait ressortir que les 3 groupes ont un bon niveau de couverture de risques. Toutefois, il existe de fortes disparités au niveau du financement. Par exemple, les cotisations pour indemnités journalières suite à incapacité ou invalidité sont sensiblement plus faibles pour le groupe TFE. Cette distorsion s'explique par une technique d'"auto-assurance" par TFE SA des sinistres ne dépassant pas 1 an. La conséquence directe de ce traitement différencié entre les 3 groupes peut se résumer en "avantage en nature" au bénéfice des agents TFE, dans cet exemple.

Des premières informations données par la Direction, le résultat qui procédera de cette recherche d'harmonisation n'aura pas d'effet négatif sur le niveau de garanties offert à l'ensemble du Groupe. "Sans préjuger du résultat de la négociation, les propositions qui seront faites par la Direction seront "bonnes" pour tous les collaborateurs" dixit P. Vrillon. Pour optimiser au niveau du Groupe, la dénonciation des contrats actuels suivi d'un appel d'offres semble, côté Direction, la solution à privilégier !

Au niveau de la PREVOYANCE "santé", le sujet a été à peine défloré et il apparaît que dans ce domaine l'harmonisation sera moins évidente à réaliser. Toutefois, contrairement aux pratiques actuelles chez TFE, l'adhésion obligatoire à un contrat deviendrait la règle. Ceci aura bien sûr pour effet de rendre la cotisation déductible pour tous les actifs et surtout ... de ne pas avoir à cotiser et fiscaliser l'avantage en nature induite par la dotation patronale versée au titre de l'adhésion à un régime facultatif !

Le premier constat que l'on peut faire sur ce registre est que la solution ELF (mutuelle d'entreprise), tout en assurant la solidarité entre les générations, donne un bien meilleur résultat au niveau du rapport Prestations/Cotisations (ou qualité/prix). Ce n'est peut être pas un hasard si de grands groupes comme Air France et IBM reviennent aujourd'hui sur ce concept de "mutuelle d'entreprise" pour gérer leur risque "complémentarité Santé" ! Ceci étant dit, on peut toujours rêver et espérer que le meilleur concept dans ce domaine fasse référence !

Je reste attentif à vos remarques et suggestions pour apporter dans ce groupe de travail les points de vues ou "sensibilité" du SICTAME.

### Groupe Technique Retraites 23 mars 2001 Par Hugues DELAHAYE et Bernard SERAISSOL

Il s'agissait de la quatrième réunion de ce groupe de travail.

#### **I - Réunion préparatoire (interne à la CFE-CGC)**

Participants : Hugues Delahaye, Pierre Monsacré et Bernard Seraissol

##### 1 - Précisions sur les articles 36 et 4-4bis AGIRC

A quoi correspondent l'article 36 (seuil d'accès art. 36 : coeff. CCNIP 200 ou 215) et l'article 4-4bis ?

- La cotisation AGIRC -article 36- est due en fonction de la classification : assimilé cadre ou cadre.
- La cotisation AGIRC -article 4-4bis est due en fonction de la rémunération.

##### 2 - Problèmes à résoudre

###### 2.1 - Périmètre

Ne sont pas concernées par le Groupe Technique : EAEPF, Elf Lub, GSO, Elf Impex, TotalGaz

Nous étudions un statut commun où ces sociétés ne sont pas représentées ; en revanche elles sont concernées par l'IPREA ou par d'autres systèmes, ce qui peut avoir une influence si on modifie les données retraite et prévoyance.

Actions recentrées à court terme autour des futures entités juridiques. Par contre on ne sait pas à quelle échéance ! La Direction privilégie les aspects fiscaux et coûts avec les répartitions salariales et patronales.

###### 2.2 - Problèmes idéologiques

- Aspect gestion technique peut se faire **en Interne ou externe**. Par exemple, Elf EP assure la prévoyance en interne sauf la prévoyance lourde déléguée à Malakoff (décès, invalidité, incapacité, Indemnités journalières). Malakoff fournit un complément par rapport aux indemnités journalières de la sécurité sociale. Au bout de 3 ans de longue maladie, on passe en invalidité.
- Aspect structurel d'ordre politique : **soit assurance, soit mutuelle, soit institution.**

Les tendances qui semblent se dessiner :

- Option plutôt **collectif obligatoire** pour défiscaliser au mieux.
- On tendrait plutôt vers des **systèmes internes cogérés**, style IPREA

2.3 - Répartition des taux employeurs et salariés

**standard AGIRC** = 6/16 – 10/16 (37.5 % - 62.5 %)

**ARRCO standard**

Répartition standard 40 % / 60 %

Répartition dérogatoire possible 1/3 – 2/3 sur TA

**Proposition de répartition :**

- ARRCO T1 = 33.33 % salarié / 66.66 % employeur
- ARRCO T2, et AGIRC = 37.5 % salarié / 62.5 % employeur

2.4 -Taux d'appels

ARRCO : pondération selon masse salariale et taux de chaque société avec un taux d'appel de 125 %

AGIRC : 16 % avec un taux d'appel de 125 %, ce qui donne 20 %

2.5 - Système de compensation du préjudice

Notion de « perte de droits »

## II - Réunion plénière (Direction + 5 OS)

**Présents :**

- pour la Direction : Pascal Vrillon - Chantal Belliard – Gérard Debayle – Didier Lefevre – Patrick Leclouarec– Didier Hierd - Mr Cochet ( ?)
- pour la CFE-CGC : Hugues Delahaye - Pierre Monsacré

**Ordre du jour : Mérites comparés IPREA / CER** (CER = Compte Epargne Retraite)

- **Remise de documents :**
    - Copie des rétros présentés en séance
    - Note récapitulative sur les Retraites complémentaires (3 p.)
  - **Commentaire des rétros :**
    - Rétro n°3 : Effectifs et masses salariales : Uniformisation sur données des Bilans Sociaux 1999 (mais pas mêmes définitions des indicateurs d'une société à l'autre...)
    - Rétro n°4 à 11 : Rappel des options envisagées par la Direction concernant les complémentaires
    - Rétro n°12 : info sur AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement)
    - Rétro n°13 & 14 : Hypothèses de rentes issues des Complémentaires
    - Rétro n°15 à 19 : Comparaison IPREA / CER
- ATTENTION :**
- Comparaison purement financière axée sur la rentabilité...
  - ...sur hypothèses parfois non cohérentes avec l'IPREA (durée prestations)
  - ⇒ bilan négatif pour l'IPREA à nuancer.
  - Amalgame entre Retraite et Epargne, entre valorisation et garantie / sécurisation
  - ⇒ non prise en compte des différences d'objectifs et contraintes de ces 2 outils TRES différents
- **Commentaires sur notes Retraites Complémentaires :**
    - P. Vrillon rappelle que :
      - Pas l'intention de changer d'institution
      - Pas dans le contexte d'une fusion ⇒ règles ne s'appliquent pas forcément
    - Si diminution des taux ⇒ Taxes de compensation pour maintien de droit par les institutions...
    - Si augmentation ⇒ pas plus de 6%.
    - En réponse à une question de Y. Poilblan (FO) : Pour tous au périmètre des 5 sociétés.

**Prochaine réunion :** Fin du Groupe de travail. Passera à la négociation, date non fixée.

## III – COMMENTAIRES :

- Toujours problème du périmètre (TOTALGAZ, GSO, EAEPF, ELF IMPEX) qui, contrairement à la Prévoyance où il a été confirmé que ces sociétés seraient également concernées, semblent ici toujours exclues (cf. dernier point).
- Toujours intégration d'hypothèses de passerelles proposées par la Direction en GT Rémunération, posées comme « acquis » dans ce groupe, mais loin d'être adoptées... ⇒ Méfiance en Négociations
- **Comparatif IPREA / CER très orienté et dangereux ⇒ à revoir pour les négociations**
- **La mise en place d'un Groupe de Travail interne devient pour le moins nécessaire...**

## Groupe de Concertation sur les IRP (Instances Représentatives du Personnel) Pétrole du 27 mars 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents :

- pour la Direction : Jean-Jacques Guilbaud, Laurence Storelli, Gérard Debayle
- pour la CFE-CGC : Jean-Claude Brégail, Benoît Clergeat, Jean Conan, Jean-Pierre Desfourneaux et Pierre Monsacré.

En début de réunion, la **Direction donne son point de vue sur l'ensemble des travaux en cours** :

- GT (Groupe Technique) Retraite : le groupe est au bout de ses travaux, il faut commencer la négociation,
- GT Rémunération : travail considérable fait là aussi, il faut commencer la négociation le 24 avril au lieu d'un GT,
- GT Prévoyance : là, il reste du chemin à faire, il faut continuer des GT les 2 et 25 avril 01,
- GT Expatriation : maintenus les 6 et 27 avril, mais il n'y a pas obligation de déboucher sur un accord.

**Les OS répondent** que les Groupes Techniques n'ont pas été formatés pour être des groupes de concertation, voire de négociation, alors attention de ne pas mélanger les genres dans les réunions et attention aux dates de réunions. Sur l'Expatriation, il est rappelé l'histoire et que dans un passé encore récent il y avait chez Elf des accords et que rien n'empêche le nouveau groupe de rechercher de tels accords.

La Direction rappelle que dans les 2 groupes les dispositions relatives à l'expatriation sont unilatérales "réglementaires/administratives", mais se déclare sensible (JJG) à ce qui est dit et va y réfléchir.

Après un débat sur la question des œuvres sociales, la Direction donne son accord sur la création d'un GT Œuvres sociales. Le principe d'un autre GT sur le Droit syndical est aussi retenu.

Après une heure et demie passée à discuter d'éléments touchant aux divers groupes de travail, **l'ordre du jour des IRP est enfin abordé**, avec cependant une discussion autour des éléments statutaires du personnel.

**La Direction précise** que nous allons discuter d'instances qui se situent en dessous du Comité Branche Pétrole et que nous devons déboucher rapidement sur des accords : Retraite, Rémunération et Prévoyance qui sont des éléments incontournables du Statut Commun que nous sommes au fil du temps en train de mettre en place. Bien sûr, tous les sujets ne seront pas pour autant épuisés pour bâtir le "socle commun pétrole", mais quand même, la Direction souhaite que la négociation salariale annuelle dans le pétrole soit menée en commun pour l'amont et l'aval, idem pour la Participation et l'Intéressement, idem pour la Prévoyance.

La CFE-CGC demande alors quel est le périmètre de ce socle commun : en effet, pour la négociation salariale, il semble être : ELF-EP+TFE.SA+EAF+RM, alors que pour la participation / intéressement il englobe toutes les sociétés et notamment EAEPF et GSO, c'est donc un socle à périmètre variable au bon vouloir de la Direction! La Direction confirme : c'est à géométrie variable.

**La Direction, consciente que la concertation sur les IRP s'est enlisée, annonce qu'elle prendra des engagements écrits sur les régimes de personnel.**

Finalement, après une belle pagaille, les dates suivantes sont arrêtées :

- 17 avril 01 à 14H00 Groupe de Concertation IRP,
- 2 mai 01 à 14H00 Groupe Technique Oeuvres Sociales,
- 4 mai 01 à 14H00 Groupe de Concertation IRP.

### **4 CFE DU CCE ELF EP DU 23 MARS 2001**

Par Philippe COUSSON

1. Approbation des PV du 11 décembre 2000 et du 30 janvier 2001

Compte tenu du délai trop faible d'examen de ces documents (48 heures), l'approbation est repoussée à la prochaine réunion.

## 2. Questions en suspens

- Concernant la fourniture d'un état détaillé des AFC travaillant à l'extérieur, la Direction, en contradiction avec les propos tenus en CFE du 17/2/2000, confirme le caractère confidentiel de cet état et son refus de le communiquer à la CFE. La CFE propose, dans un premier temps, d'avoir un état détaillé mais non nominatif. De plus, elle demande d'avoir le modèle de courrier adressé en retour aux agents demandeurs.
- Concernant la demande d'information de la CFE sur les études/emploi, en attendant la communication des résultats de ces études comme le Président d'EEP s'y est engagé, la CFE souhaiterait avoir une information sur le calendrier prévisionnel de réalisation de ces études, ainsi que sur la méthode employée.
- Concernant la demande sur les états de dépassements d'horaires, la Direction ne dispose pas encore des éléments de réponse.

## 3. Bilan social 2000

En préalable à l'examen du document, la CFE fait une déclaration solennelle à la Direction, en vue de respecter les délais de fourniture des documents avant réunion.

### 3.1 Emploi

En 2000, l'effectif total (CDI + Dispensés d'activité) est passé de 2743 à 2541 (1123 cadres, 1418 Etam/O), en baisse de 7.4 %. Plus significative est l'évolution des effectifs CDI passant de 2534 à 2067, en baisse de 18.4 %. Cette évolution traduit entre autre l'effet des départs en AFC. C'est le premier fait marquant.

Le second fait marquant est l'arrêt des embauches à EEP courant 2000, ce qui s'est traduit par une seule embauche extérieure sur l'établissement de Pau, faite en janvier. Désormais, les embauches se font au sein de TFE SA. De ce fait, la pyramide des âges d'EEP n'a pu évoluer favorablement. On peut noter en particulier que depuis trois ans, l'âge moyen est stabilisé entre 44 et 45 ans. Malheureusement pour EEP, la Direction n'a pas accepté de la laisser vivre « normalement », c'est-à-dire en embauchant en fonction de ses besoins, pendant la phase actuelle, en principe temporaire, d'harmonisation des régimes de personnel. C'est ainsi qu'EEP perd peu à peu et inéluctablement sa substance.

Le nombre de stagiaires, supérieur à celui de 1999 (exercice marqué par le conflit social lié au plan de performance), reste très inférieur, environ de moitié à celui de 1998. De la discussion sur les raisons de cette évolution, la CFE fait ressortir la difficulté d'accueillir des stagiaires dans un contexte de surcharge des équipes, les tuteurs potentiels de stagiaires pouvant avoir d'autres priorités.

Pour les contrats d'insertion, l'évolution est spectaculaire (29 contrats signés en 98, 3 en 99 et un seul en 2000). L'explication du conflit donnée en 99 ne peut plus être utilisée en 2000. La Direction nous assurant qu'elle est tout à fait favorable à ce type de contrat, la CFE lui demande alors de faire une campagne d'information dans ce sens auprès des hiérarchies.

Pour ce qui concerne les mutations entre établissements, la CFE note l'absence du détail des flux par établissement, comme demandé lors de l'examen du bilan 1999.

Pour l'indicateur Maladie, la CFE note avec satisfaction que le nombre de jours de maladie revient à un niveau comparable à celui de 1998, après une augmentation de 33 % en 1999 vraisemblablement liée au plan de performance.

### 3.2 Rémunération

La CFE réitère sa demande de l'année dernière afin que tous les graphiques faisant apparaître la catégorie Ingénieurs « Autres » (GE 12 à annexe) soient revus en scindant cette catégorie en deux : GE 12 à 19 et Annexes. En effet, cette demande n'a pas été prise en compte. La CFE note une augmentation sensible du recours à l'intérim, les versements effectués ayant été multipliés par 2.5.

### 3.3 Conditions d'hygiène et de sécurité

Sur ce chapitre, non encore examiné par le CHSCT (réunion prévue le 27/4), la CFE s'en remet à l'avis qui sera donné par cette instance. Toutefois, en matière de sécurité, la CFE insiste sur l'importance de sensibiliser les hiérarchies et le personnel via la formation.

### 3.4 Autres conditions de travail

En matière de durée et aménagement du temps de travail, la CFE s'interroge sur la possibilité d'ajouter un ou plusieurs indicateurs liés à l'ARTT, par exemple sur les proportions respectives de choix par rapport aux différents régimes proposés. La Direction propose de voir ce que fera la commission de suivi de l'ARTT.

Sur le temps partiel, on note une diminution sensible du nombre d'agents concernés (504 en 99, 400 en 2000). L'équivalence des 400 agents temps partiel est de 335 temps plein, soit une moyenne de 84 % (83 % en 99).

### 3.5 Formation

En matière de formation, la CFE demande un indicateur faisant le rapport du nombre d'heures de stage (indicateur 514) sur le nombre de CDI actifs (issu de l'indicateur 111). Seule l'évolution de cet indicateur permettrait de juger objectivement l'évolution de l'effort de formation du personnel en activité.

### 4. Emplois d'été (présentation par J.Y. Ortola)

La direction a décidé de maintenir en 2001 le principe de ces emplois d'été. Ces emplois ont une durée de 1 mois, dans la période comprise entre le 15/6 et le 15/9. La Direction précise qu'il s'agit d'une règle, et qu'il ne devrait donc pas y avoir d'emplois sur deux mois comme la CFE a pu le constater en 2000. Notons que la campagne 2001 est en cours, mais qu'à aujourd'hui, seulement 23 offres d'emploi ont été recensées pour déjà 140 demandes. Le traitement des candidatures se fera en avril. Sur la question de la priorité accordée aux enfants d'agents, la Direction précise que légalement, aucune discrimination ne peut être faite en cette matière.

### 5. Bilan des départs volontaires dans le cadre du plan social

Sur Pau, à fin février, 10 salariés sont partis. 7 autres demandes ont été acceptées, les départs devant avoir lieu ultérieurement. Globalement, au niveau de la DGEP, on enregistre environ 40 demandes de départ. Aucune demande n'a été refusée, en dehors des cas ne remplissant pas les conditions d'éligibilité.

### 6. Bilan réservation PRC

La date de clôture des inscriptions était le 28/2. Sur Pau, 122 réservations pour 144 éligibles (85 %). Sur l'ensemble DGEP, 463 réservations pour 627 éligibles (74 %).

### 7. Examen des Etats mensuels Janvier/Février

Cet examen est reporté à la prochaine réunion.

### 8. Questions diverses

#### 8.1 Installation PriceWater House à Pau

La CFE demande un engagement de la Direction sur la non externalisation des fonctions finances de l'entreprise. La Direction répond qu'elle a l'habitude de respecter ses engagements.

La prochaine réunion se tiendra le 11/5/2001.

## 5 CHRONIQUE LIBRE

Par Jean-Claude BREGAIL

### Comité de Branche ou de l'utilité d'instances de concertation Amont et Aval

Un accord cadre concernant les 2 Comités de Branche Pétrole et Chimie a été signé le 16 mars 2001 par la CGT, la CFDT et la CFTC, puis le 20 mars par FO et entre les deux par la CGC, contre l'avis du Sictame-CGC qui réclamait depuis le début de la négociation 3 comités : un Amont, un Aval et un Chimie.

Pourquoi un Comité de Branche Amont Pétrole et un Comité de Branche Aval Pétrole, plutôt qu'un Comité de Branche Pétrole ?

1 - D'abord, parce que nous souhaitons coller à la **réalité du Groupe** qui est structuré en trois pôles : Amont pétrolier, Aval pétrolier et Chimie ! Toute la communication du Groupe est articulée sur ces trois pôles : D'ailleurs, comment sont présentés les résultats opérationnels, les investissements, les effectifs ? Jusque dans l'ordre du jour du Comité de Groupe, cette classification apparaît !

2 - Le Groupe que nous contribuons à construire évolue, la Direction Générale du Groupe vainqueur (oui, ne nous voilons plus la face, il y a un vaincu et un vainqueur qui impose sa loi, c'est classique, rien de révoltant) semble moins centralisatrice que par le passé en introduisant des différences qui n'existaient pas (du moins chez TotalFina) dans l'organisation de la paye, de l'informatique, des intranets et la création de service de communication propre (y compris financiers) à l'Amont, à l'Aval et à la Chimie. Pensez, les OFA (Opération Fin d'Année) sont différentes, cette année, entre l'Amont et l'Aval pétrolier, une mini-révolution, la solidarité inter-pétrole explose et pourtant les chantres du Comité de Branche pétrole unique n'ont pas moufté ! Ils ne se sont pas opposés à ces mesures qui confortent l'organisation en 3 pôles.

3 - On le voit donc bien, l'Amont se sépare de plus en plus de l'Aval, rien de surprenant, ce sont des métiers différents, des structures différentes, des préoccupations différentes, des stratégies différentes, des problèmes différents.

A l'amont, où il y a des problèmes spécifiques importants tant dans le sud-ouest de la France ( Pau et Lacq) que dans de nombreux pays étrangers où de nombreux expatriés sont confrontés à des situations parfois délicates, à des permis difficiles où nous sommes ou non opérateurs, où nous sommes ou non les bienvenus, etc.

Un Comité de Branche **Amont** aurait traité rapidement et complètement de tous ces problèmes. Attention de ne pas encore une fois, soit oublier soit se moquer du Sud Ouest qu'on oublie de ré industrialiser, l'histoire pourrait se répéter avec les Béarnais qui ont la tête près du bétet !

A l'**Aval**, où il y a aussi des problèmes spécifiques importants de raffinage au niveau européen : distribution, harmonisation des politiques commerciales, gestion des marques, etc. et l'énorme problème des filiales de distribution fioul et GPL, où la Direction ne cesse de jouer au meccano ou au monopoly, et où le droit syndical est inexistant ou pas respecté , et où le code du travail est un livre oublié au fond d'un placard !

Un Comité de Branche Aval aurait permis de représenter de façon correcte par exemple TotalGaz et ces filiales où il est quasiment interdit d'avoir une étiquette syndicale !

Dans ce Comité de Branche Pétrole unique, les "barons" de l'amont et de l'aval, dont certains ne représentent qu'eux mêmes, sont-ils prêts à laisser une partie de leurs places à des représentants des petites sociétés pour que des élus et délégués de ces filiales puissent exprimer en haut lieu leur difficulté à exercer leur métier de syndicaliste et faire avancer le dialogue social ?

C'est pour cela que le Sictame-CGC s'est battu dans cette négociation sur le Comité de Branche.

Il n'a pas été compris, c'est dommage, car **si nous saluons la mise en place future des deux Comités de Branche Pétrole et Chimie, il faudra bien cependant mettre en place une structure spécifique à l'Amont et une structure spécifique à l'Aval. Il est des réalités que l'on ne peut contourner !**

### La cigale et la fourmi (remake par le Sictame-CGC)

(attention: ce qui suit est basé sur des hypothèses, des chiffres encore provisoires qui ne sauraient engager le Sictame-CGC - ni la Direction ! - si ces hypothèses s'avéraient fausses. Dans le cas contraire, nous vous aurons donné une information de première 'bourne' !)

#### 1 - Intéressement 2000

Si ce qui se murmure ou se susurre dans les couloirs s'avère exact, l'abondamment pour les salariés d'Elf, lié à l'intéressement devrait être attractif pour l'année 2000.

Hypothèse 1 : il semble se préciser que l'intéressement/participation 2000 sera au maximum prévu par l'accord triennal (soit entre 25 700 F et 33 600 F avant CSG/GRDS). Par ailleurs, la formule de calcul de l'**abondement**, fonction du résultat net du Groupe Elf Aquitaine, devrait le placer au maximum prévu par la loi, soit à **22.500 F (hors prélèvements sociaux)**. Pour nos collègues issus de chez Total, les règles d'abondement étant différentes, celui-ci serait moindre et se monterait à plusieurs milliers de francs pour des sommes d'intéressement/participation comprises entre 25 et 33 kF.

Hypothèse 2 : si l'hypothèse 1 se vérifie, pour percevoir ce montant maximum d'abondement, il faudra que **chaque agent place dans le FCP TotalfinaElf (le seul abondé) environ 31.250 F.**

D'après nos calculs, basés sur les hypothèses de départ, chaque agent désirant percevoir l'abondement maximum de 22.500 F, devra donc **investir**, dans le FCP, **"la totalité du montant de l'Intéressement attribué + un versement volontaire complémentaire."**

	Si le montant de l'intéressement attribué à l'agent est de :	Alors le versement volontaire de l'agent serait de :
Si intéressement mini	25.700 F	8.120 F
Si intéressement maxi	33.600 F	1.010 F

Le calcul de l'abondement se fait sur les versements nets, soit les versements volontaires + le montant de l'intéressement - 10 % CSG/CRDS sur cet intéressement. L'abondement lui-même donnant lieu à prélèvement CSG/CRDS.

## 2 - Augmentation de capital

On entend dire, dans les milieux autorisés, qu'une augmentation de capital pourrait avoir lieu d'ici la fin de l'année 2001.

Voilà c'est tout sur le sujet. Intéressant, n'est-il pas ?

## 6 COMMUNIQUES DE PRESSE DE LA CONFEDERATION CFE-CGC

### LES CADRES NE SONT PLUS LES PARIAS DES 35 H !

En annulant le décret du 31 janvier 2000 relatif à la fixation des heures supplémentaires, le Conseil d'État confirme ce que la CFE-CGC dénonce depuis la mise en œuvre de la loi Aubry II :

#### Les cadres sont exclus de la réduction du temps de travail !

Même s'il faut mettre quelques bémols à la portée concrète de cette annulation, puisque seuls les cadres "intermédiaires", soumis aux forfaits hebdomadaires ou mensuels, sont concernés par cette décision, la CFE-CGC estime que la portée politique en est très importante.

Le Conseil d'État reconnaît que ces cadres, qui représentent potentiellement environ un million de personnes, doivent bénéficier des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

En revanche, la CFE-CGC regrette que cette décision ne s'applique pas aux cadres "annualisés". Le Conseil d'État estime que le forfait résulte d'un accord collectif et, est de ce fait, plus favorable que la loi.

La CFE-CGC attend les résultats de son recours auprès de la Cour européenne des droits de l'Homme. Celle-ci doit statuer sur le forfait "jour d'activité" afin de permettre aux cadres qui y sont soumis de bénéficier d'une réelle réduction du temps de travail.

Nul doute que la décision du Conseil d'État sera entendue par la Cour européenne...

### LE PARITARISME DU MEDEF EST ARRIVÉ : PLUS BESOIN DE NÉGOCIATIONS, SEULEMENT DES SIGNATAIRES !

Retraites complémentaires : une réunion des partenaires sociaux s'est tenue hier à l'initiative du MEDEF pour décliner les décisions implicites de l'accord du 10 février dernier. Les cinq annexes présentées reprennent quasiment à l'identique les textes que l'intersyndicale avait refusé de signer en décembre 2000.

Hormis la CFDT, les quatre organisations syndicales ont regretté la méthode adoptée car les textes communiqués vendredi n'ont pas permis une réelle négociation. En fait, une fois de plus les organisations patronales appauvrissent les régimes complémentaires avec le risque de ne pas leur donner les moyens des réformes nécessaires pour le maintien de la retraite à 60 ans conjuguée avec la mise en place des 35 heures et l'accroissement de la charge résultant du passage à l'euro.

La CFE-CGC, seule organisation défendant la retraite de l'encadrement réitère sa demande de redéploiement de la cotisation UNEDIC de 0,50 % de la tranche 2 des cadres vers l'AGIRC. Il lui semble incongru que cette cotisation, entièrement à la charge des salariés, soit bloquée par les organisations patronales.

Décidément ? le paritarisme de la refondation sociale est de plus en plus une caricature ! Le patronat ne propose plus des séances de négociations mais des séances de signatures. L'encadrement français appréciera...

### LA CROISSANCE PAR L'AUGMENTATION DES SALAIRES

De récentes études ont montré que la France était très compétitive : salaires inférieurs à de nombreux grands pays de la zone, bénéfices records des entreprises ...

Il y a donc de la marge.

Parallèlement, la crise qui s'amorce et qui va se développer aux USA affectera nécessairement la croissance. Ainsi la zone euro (sans parler de la Grande-Bretagne) sera atteinte par l'intermédiaire de l'Allemagne notamment.

Or la réduction du chômage et le financement de la protection sociale dépendent de la croissance qui dépend elle-même de la consommation.

Dans ces conditions, pour Michel Lamy, secrétaire national à l'économie à la CFE-CGC, il devient indispensable d'augmenter les salaires, tous les salaires, et cela sous forme d'augmentations générales.

La modération salariale doit faire une pause. Il ne serait d'ailleurs que justice que les salariés retirent ainsi les fruits de leurs efforts trop longuement confisqués par les seuls détenteurs du capital.

## **ANNEXES : Courriers reçus ou envoyés en mars**

### **Compte-rendu de la réunion du 8 février par Jean Conan, tel que publié dans le bulletin de la Coordination :**

*Il n'est pas d'usage de faire un compte rendu écrit des entrevues informelles. Néanmoins, les grandes lignes :*

*Après avoir souligné que les très bons résultats du Groupe en 2000 sont «normaux» pour la profession, le Président a souligné la bonne marche des affaires, y compris en chimie, et la croissance que les budgets 2001 concrétisent. La constitution de l'aval gaz/électricité en pôle majeur a aussi été soulignée.*

- 1) Place de la Recherche et Développement dans la stratégie de développement du Groupe ? Rôle et moyens de la Direction Scientifique (DS) ?
  - pas de R&D « tour d'ivoire », qui ne serait pas en prise directe avec les métiers,
  - La DS doit faire circuler les compétences, fédérer les moyens et faciliter les coopérations.
- 2) Le vécu de la fusion, tel qu'encore reflété par l'enquête IPSOS, n'est pas facile. Quelles initiatives de cohérence Groupe ? (Nous avons souligné le climat détestable à l'EP, ses raisons et ses composantes).
  - Une augmentation de capital sera ouverte à tous en fin d'année
  - Une pause dans les mouvements, sauf ceux liés aux départs (AFC et PRC)
  - Séminaires et informations fédératrices « sans lésiner sur les moyens »
- 3) La tenue de comptabilités séparées Elf / Total est une véritable « usine à gaz », et qui comporte des risques. Jusqu'à quand est-ce tenable ? Y a-t-il des alternatives juridiques ? (Nous avons souligné la complexité du travail des personnels en R&M !...).
  - Le problème n'est pas juridique, par contre la convergence des SI est longue et difficile.
- 4) Quelles ont été les recommandations du groupe de travail sur la chimie de l'année dernière ? (Nous avons souligné le besoin urgent de lisibilité stratégique pour les personnels de la chimie).
  - Ce groupe de travail fut plus un « building team » qu'un groupe de définition stratégique,
  - La stratégie est aujourd'hui parfaitement définie, même si sa déclinaison par établissement n'est pas évidente à communiquer aux personnels. Un effort sera fait en ce sens.
- 5) L'harmonisation des statuts des personnels nécessite une mise au point rapide des passerelles de transition. Quelle vision de la situation finale ? à quelle échéance ?
  - Nous travaillons aussi vite que possible, mais les questions sont complexes, nous ne forcerons personne.
- 6) Quelle représentation des salariés et des actionnaires – salariés au conseil d'administration du Groupe ?
  - Pour les salariés, il continuera d'y avoir les quatre représentants du CCE de l'entité patrimoniale holding
  - Pour les actionnaires - salariés, la situation, y compris législative, mérite d'être éclaircie avant toute chose.
- 7) Responsabilité du Groupe et débats de société : Quelle influence du Groupe au sein du MEDEF ? Que penser de la situation actuelle ?
  - La situation n'est pas simple, et l'intérêt de tous est que la négociation soit possible et positive.



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 Thierry DESMAREST  
Président Directeur Général  
Bureau 44H49 - Tour Coupole

Le 8 mars 2001

Monsieur le Président,

Au Sictame-CGC, très attachés à des relations sociales de qualité, nous apprécions votre souci de rencontrer régulièrement les partenaires sociaux.

C'est ainsi que, lors de votre premier voyage effectué en Aquitaine, nos représentants syndicaux se sont employés à nouer avec vous un dialogue social nouveau et constructif, que nous espérons enrichir au cours de nos prochaines rencontres formelles.

Nous avons appris qu'une telle rencontre s'était déroulée, sans nous, le 8 février à Paris. Ceci, dans le cadre d'un cycle de rencontres de 2 heures, que vous aviez initié, avec chacune des 5 Organisations Syndicales du nouveau Groupe, à raison de 6 personnes par délégation.

Pour ce faire, vous vous êtes naturellement adressé au Coordonnateur de chaque organisation syndicale.

De par le nombre de ses adhérents, le Sictame-CGC est le plus important syndicat de la CFE-CGC du groupe TotalFinaElf, et il se trouve maintenant présent dans toute la branche Amont. Il eut donc été logique que ses responsables participent à la délégation CFE-CGC que vous avez reçue. Or, celle-ci a été volontairement limitée à 3 personnes et amputée de notre sensibilité, par la seule volonté du Coordonnateur CFE-CGC, qui a gardé cette réunion secrète.

Nous déplorons une telle façon de faire car, outre le fait qu'elle nous a privés mutuellement de la possibilité de nous entretenir des multiples questions d'actualité liées à la réussite de la fusion et au développement du groupe, elle ne correspond nullement à notre éthique syndicale. Elle ne correspond pas non plus à l'éthique de la CFE-CGC qui dit non au syndicalisme d'appareil et entend privilégier un syndicalisme proche des adhérents de base et véritablement représentatif de ces derniers.

Nous ne saurions demander à l'entreprise d'être citoyenne sans exiger de nos syndicats qu'ils soient citoyens en cultivant les mêmes valeurs de transparence, de respect des partenaires et d'expression de la vérité.

C'est dans ce seul souci que nous vous adressons ce courrier, et pour qu'il soit clair aussi que le Coordonnateur CFE-CGC a pour seul et unique rôle d'animer la Coordination, et non pas de filtrer ou exclure, et qu'il n'a aucun mandat pour représenter l'Amont, pour s'exprimer au nom du Sictame-CGC ou pour se substituer à ses représentants régulièrement élus : Président, Vice-Présidents et autres Délégués et Secrétaires.

Nous regrettons vivement ce rendez-vous manqué.

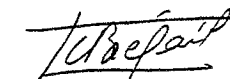
Nous réaffirmons notre désir de participer au dialogue social de la manière la plus constructive possible, ainsi que notre souci de réussir la fusion industrielle et sociale en cours et d'assurer le développement de notre groupe. Encore faudrait-il que filtres hiérarchiques et filtres syndicaux ne sabotent pas les processus de dialogue.

Pour votre information et vous aider à mieux nous connaître, nous avons le plaisir de joindre à la présente :

- le dernier numéro de notre mensuel « Les Cahiers du Sictame », adressé à nos adhérents,
- le dernier bulletin mensuel « Le Sictame-CGC vous informe », distribué au personnel.

En espérant avoir d'autres occasions de vous rencontrer et de poursuivre avec vous ce dialogue constructif, auquel nous tenons tant, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre haute considération.

Le Président du Sictame-CGC

  
Jean-Claude Brégail

P.J.

Copie :

- M. Jean-Luc Cazettes, Président de la CFE-CGC
- M. Jean Conan, Coordonnateur CFE-CGC TotalFinaElf

A l'attention de Mr André SIMON  
18 rue BONADO  
64000 PAU

Mon cher collègue,

Ton courrier du 22 janvier à mon encontre m'a profondément révolté... Pourquoi agir ainsi ? Si l'information factuelle sur ce que sont le SPIP et le sictame ne t'a pas satisfaite, ne pouvais-tu d'abord me poser quelques questions ? Un message de demande d'explication ou une conversation qui eut pu être amicale étaient-ils vraiment inconcevables ?... J'ai quand même travaillé en confiance avec toi pendant des années... Mais on n'est jamais bien trahi que par les siens... Voilà ce que j'ai à te dire, puisque tu me contrainds à te répondre par courrier :

- 1) **Pour le procédé, c'est indigne** : Il n'est pas de tribunal qui prononcerait, non, mieux, qui diffuserait, un tel réquisitoire sans la moindre audition de témoin, sans aucun entretien avec l'accusé, et sans aucun apport de faits matériels. Tu le dis toi-même, l'analyse historique est exacte, et pour tout le reste, tu as des « impressions », alors... alors ?... Tu devrais tout de même savoir, toi qui n'est pas tombé de la dernière pluie, qu'il se trouve toujours quel'un pour répandre complaisamment au sujet de tel ou tel militant, surtout s'il est en position de responsabilité à un moment difficile, calomnies et mensonges. Y prêter attention sans vérifier soigneusement les faits est une faute contre notre organisation et contre nos militants.
- 2) **Pour le principe, c'est fallacieux** : Ce dont tu m'accuses, c'est de diffuser des informations impartiales. Mais justement, l'impartialité entre les sections, c'est le devoir du coordonnateur. C'est précisément ce que le Président confédéral m'a demandé pour que le rapprochement des sections syndicales Total Elf ne tourne pas à un affrontement dont la CFE-CGC a eu à souffrir lors de fusions récentes dans le secteur bancaire. Quand à diffuser des informations, c'est aussi un devoir, car c'est en se connaissant que l'on peut s'entendre. Il est bon que chacun sache pourquoi il y a aujourd'hui deux syndicats pétroliers, l'un relatif à la convention du pétrole, et l'autre relatif au statut du mineur. C'est l'ignorance de l'autre qui a toujours servi les propagandes des « bonnes guerres ».
- 3) **Pour les faits, c'est mensonger** : A l'initiative du Président confédéral, et dès le lendemain de l'annonce de l'OPE de TotalFina sur Elf Aquitaine, la CFE-CGC des deux groupes réunis a pris une position courageuse. Depuis lors, la Coordination Elf Aquitaine et la Délégation Centrale TotalFina n'ont cessé d'œuvrer en vue de l'unité pour qu'il n'y ait pas de guerre interne, et cela malgré des difficultés de tous ordres. C'est à l'unité que nous travaillons, et pas à la division comme tu m'en accuses scandaleusement. J'observe que ce n'est vraiment pas le souci des dirigeants actuels du sictame qui n'hésitent pas à faire de l'obstruction systématique au fonctionnement de la coordination, à signer des tracts accusateurs à l'égard des sections de TotalFina, à dénigrer en permanence la CFE-CGC dans sa presse, auprès du personnel et devant des dirigeants du groupe !... La division dont tu m'accuses, c'est très exactement ce qui résulte de leurs agissements.

Quelques faits, justement :

- a) **Que penser de l'insinuation** de ton courrier indiquant que je ne suis « que » membre de droit du conseil fédéral enermine sous – entendant que je n'y ait qu'une légitimité incertaine, alors que c'est à ma demande que, pouvant par ailleurs siéger de droit après le congrès de Tours, j'ai laissé mon siège à l'actuel président du sictame, qui devrait mieux te ... « renseigner » ! Quelle élégance dans la trahison !...
- b) **Que penser de l'entretien soigneux d'une stérile chicaya** sur l'organisation de la coordination alors qu'elle fonctionne sans difficulté depuis plus de dix ans... La démocratie, c'est aussi de savoir accepter les décisions majoritaires, prises dans le respect le plus strict de dispositions légitimes des comités de groupe qui fournissent des bases raisonnables de représentativité, qui sont simples, auditables, régulièrement actualisées... et non manipulables.
- c) **Que penser du mutisme** des dirigeants du sictame sur l'actualité à Elf-EP dans les réunions de coordination, comme le 30 novembre dernier, où aucun élément susceptible de permettre la progression en connaissance réciproque n'est délivré ?... Verrouiller l'information, et cantonner la connaissance réciproque... à l'exception, par exemple, toujours ce 30 novembre, de l'information victorieuse sur les résultats électoraux au conseil d'administration Elf-EP... mais information tronquée, parce qu'avouer l'ampleur des pertes de voix dans le collège cadre aurait peut-être contraint à se remettre en question...
- d) **Que penser de « la délicate attention »** que représente la diffusion sans préavis du tract du 6 octobre 2000 sous le titre « ils ont signé ! », accusant entre autres, les collègues de TotalFina de n'avoir pas su négocier. Il est si facile de brocarder un accord à défaut d'avoir le courage de se concerter !... L'on voudrait pourrir les relations entre les sections d'Elf et de Total, l'on ne s'y prendrait pas autrement. Les dirigeants actuels du sictame ne peuvent-ils pas concevoir d'autre rapprochement que celui qui consiste à faire disparaître « les autres » ? Evidemment ce n'est pas la question du partage des responsabilités et des prérogatives...

- e) **Que penser du dénigrement systématique** de la coordination CFE-CGC dans tous les numéros récents des cahiers du sictame, dans tous les tracts possibles, et même devant le DRH de l'EP, Mr René Chappaz, le 6 novembre 2000 !... C'est aller à l'encontre de l'intérêt de ceux que nous défendons et représentons que de chercher constamment et par tous les moyens à affaiblir la crédibilité des sections CFE-CGC du groupe, par exemple en s'étendant avec complaisance sur le nombre d'élus non syndiqués.
- f) **Que penser de ce tract Coordination, basé sur un texte national**, approuvé et commandé en 2000 exemplaire, le jeudi 19 janvier et mis directement à la poubelle le lendemain (merci pour nos finances), dénoncé (sans préavis ni copie, bien sûr) au Président confédéral au prétexte que le tract trahissait ses propos... C'est mal tombé, le Président confédéral était bien sûr au courant de la nécessaire adaptation du texte national aux spécificités du Groupe...

Voilà un petit échantillon de faits, pas « d'impressions »... Si tu en veux d'autres, j'en tiens à ta disposition.

Pour le reste, **je me suis battu pour le sictame plus que bien d'autres**. A la section de Lacq d'abord pendant une dizaine d'années, et je n'ai pas oublié ni les insultes au CE de Lacq, ni celles à l'entrée de la cantine à chaque distribution de tract, à la Présidence du sictame ensuite pendant cinq ans au total, et je n'ai pas oublié ces trois présidents que j'ai aidé, introduit, et guidé à leurs débuts, dont l'actuel... Mais on n'est jamais bien trahi que par les siens... à la coordination encore, pour l'avenir et le développement du sictame, et par exemple encore lors de la négociation du comité pétrolier EP en face de Mr Maurice Comtet, colère, cinéma et claquage de porte pendant que l'actuel président du sictame demeurerait silencieux... Tout cela pour découvrir des mois après la signature de l'accord arraché, que le sictame n'avait même pas daigné faire les désignations au dit comité « ICEP », laissant se perdre le droit syndical associé (144 journées/an, une paille...), tout en réclamant quotidiennement des droits syndicaux à la coordination...

Alors, **laisser entendre à présent que l'avenir du sictame m'indiffère est scandaleusement mensonger**. Crois – tu que j'ai donné une vingtaine d'années de ma vie de militant au sictame pour aujourd'hui ne pas considérer que ce syndicat est aussi un peu celui que j'ai voulu, celui que j'ai contribué à faire avancer ? Crois-tu que son comportement actuel inutilement agressif ne me blesse pas ? Crois – tu qu'un tel climat de perpétuelle guerre interne ne risque pas d'écoeurer des militants parmi les plus dévoués ? Mais peut-être est-ce cela que l'« on » cherche... Il me semble que tu as été toi-même confronté à ce genre de situation, mais tu l'as sans doute oublié...

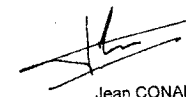
Les sections du SPIP et les sections du sictame ont à trouver entre elles les voies et moyens de leur rapprochement, en dehors de tout anathème, exclusive ou chasse au militant. Je me tient et je continuerais à me tenir dans une stricte neutralité entre les sections, parce que c'est mon devoir de coordonnateur et que c'est la meilleure façon d'aider les sections à s'entendre, et à trouver le nouveau mode de fonctionnement en fonction de leur propre équilibre.

Il faut savoir particulièrement gré aux militants de la coordination TotalFinaElf, d'avoir trouvé les moyens de bâtir des relations sereines entre les sections chimie et entre les sections raffinage – marketing des deux groupes. Il ne tient qu'au sictame de mettre fin à son scandaleux et inutile comportement hégémonique actuel pour qu'il en aille de même pour l'exploration – production. Les sections du sictame n'ont vraiment rien à craindre du rapprochement car elles ne sont certes pas les plus fragiles. L'ignorer est une marque de méconnaissance profonde des réalités actuelles. Feindre de l'ignorer est encore bien pire. Quand à inverser délibérément la question, c'est de la malhonnêteté pure et simple.

Je n'ai pas l'intention de dilapider mon temps et mon énergie à continuer indéfiniment à ferrailer pour des chicayas qui n'ont d'intérêt que pour deux ou trois, et qui n'ont rien à voir avec la défense de nos mandants. Nous avons d'autres chantiers. Ceux qui persistent dans de sempiternelles bagarres internes le font contre les intérêts du sictame, et de la CFE-CGC. La vie conventionnelle et syndicale du groupe appelle nos énergies, et le dynamisme des sections du sictame y a pleinement sa place... Les sections CFE-CGC du groupe tout entier ne pourront que bénéficier du dynamisme syndical né d'un rapprochement des équipes CFE-CGC, sous réserve qu'il soit serein, et non un anéantissement des unes par les autres.

Ce sera tout pour aujourd'hui... Ah, si, encore un mot à ton sujet, parce que, malgré tout, toi, je te crois sincère. Malheureusement, André, la sincérité, ça ne suffit pas : Tu ne peux pas faire l'économie de la recherche de la vérité... Car tu peux être sincèrement dans l'erreur, surtout si une « sollicitude » se complait à t'y conduire...

En espérant te voir revenir à des considérations plus lucides, plus exactes et plus justes.



Jean CONAN

Dans ta lettre à André Simon, tu ne peux t'empêcher de mettre en cause le Sictame-CGC et ses responsables actuels d'une façon inacceptable et outrancière, les accusant de trahison, de pratiques douteuses, de diffusion de tracts accusateurs, et de dénigrement permanent envers telle ou telle structure y compris la CFE-CGC. **Ces accusations sont calomnieuses**. Lorsque le Sictame dit en quoi **certaines de tes comportements et tes actes sont inacceptables** et lui portent préjudice, il ne s'agit en aucun cas d'un dénigrement de la Coordination et encore moins de la CFE-CGC, sauf à considérer que tu incarnes ces 2 structures. Drôle de conception ! Nous savons, pour notre part, **faire la distinction entre les actes, les personnes et les structures**. Nous empêcher de dénoncer tes comportements antisyndicaux en prétendant que toute critique à cet égard est un dénigrement de la Coordination ou de la CFE-CGC est trop facile, et serait un moyen, s'il était accepté, de tuer toute liberté d'expression critique. Bonjour la dictature !

**Tes critiques sont de plus infondées. Le Sictame se veut un vecteur des positions de la CFE-CGC qu'il retransmet fidèlement sans les déformer** ou les adapter à un prétendu contexte d'entreprise (il suffit de lire notre presse et nos tracts !), ce qui n'est pas toujours ton cas. Il t'a été demandé de travailler à l'unité, dis-tu. Alors, pourquoi n'as-tu jamais cessé de t'en prendre au Sictame et de monter les autres sections contre nous ? Curieuse façon de t'acquitter de ta mission. Ton courrier est aussi une mise en coupe réglée de la ligne politique de notre syndicat, c'est la négation de notre travail de tous les jours. **Cette diatribe est inacceptable** ; tu dis avoir aidé, introduit (ce verbe est malheureux) et guidé trois présidents du Sictame-CGC à leurs débuts. Pourquoi les attaquas aujourd'hui, aurais-tu essayé de les cloner à ton image, et serais-tu trahi par les résultats ? Tu pourrais aussi parler des présidents qui t'ont précédé, dont trois d'entre eux s'étonnent aujourd'hui de tes agissements et t'appellent à la raison. Tu as une propension inquiétante à accuser de trahison tous ceux qui ne pensent pas comme toi ou osent critiquer certaines de tes actions ; tu as aussi une propension à considérer que tu es dans le vrai et les autres dans l'erreur, ce qui t'amène à décider seul et à exclure ceux qui ne sont pas en ligne avec toi. **Désolé, mais ce n'est pas là notre conception du syndicalisme**. Tu devrais donc t'interroger sérieusement sur tes conceptions et tes pratiques et sur l'inflexion à donner à présent à ta carrière syndicale. Si trahison il y a, c'est dans la façon dont tu ne respectes plus les enseignements de nos anciens : transparence, démocratie, alternance dans les postes et surtout, quand il s'agit de questions syndicales, ne pas rencontrer la Direction seul ou en catimini, ne serait-ce que pour éviter toute ambiguïté et toute tentation. De plus, si tu es tellement en désaccord avec ton syndicat, pourquoi as-tu été l'un des premiers à payer ta cotisation pour l'année 2001 ? Civisme syndical (que nous aimerions bien voir s'appliquer en tout) ou bien plus simplement besoin des timbres de la Fédération/Confédération ?

**Après ce préambule, nous répondons plus précisément à certains de tes propos et rétablissons quelques points de vérité :**

- tu reproches à André Simon de ne pas t'avoir contacté avant de t'écrire. Et toi, nous as-tu contactés et consultés avant d'écrire ton article insidieux comparant le Sictame-CGC et le SPIP ? Nul doute, en revanche, que tu aies fait valider ton texte par certains de nos collègues du SPIP. Pourquoi donc ne pas en avoir fait de même avec le Sictame, alors que tu sais très bien que tu n'es pas habilité à t'exprimer chez Enermine au nom du Sictame ? Si trahison il y a, elle est de ton côté !
- Nous apprécions ton sens du devoir concernant la diffusion d'informations historiques permettant une meilleure connaissance réciproque. Nous aurions apprécié que tu appliques ce même sens du devoir aux informations sur la rencontre projetée avec le Président Desmarest, ce qui aurait favorisé une meilleure connaissance entre partenaires sociaux et nous aurait permis de participer à l'histoire en construction.
- Tu parles d'impartialité. Mais depuis le rapprochement des 2 groupes, tu n'as cessé de prendre parti contre l'Amont en général et le Sictame-CGC en particulier. Tu as joué la Chimie et l'Aval contre l'Amont pour asseoir ton pouvoir de Coordonnateur. **Un Coordonnateur doit avoir l'appui de sa branche d'origine**, ce qui n'est pas ton cas et aurait dû te conduire à passer la main. Tu refuses de le faire, mettant ainsi en péril le devenir du syndicat.
- Tu parles d'unité. Mais tu n'as cessé de diaboliser le Sictame-CGC et ses représentants auprès de nos collègues et de la Direction, afin de mieux nous discréditer et conforter ta position de Coordonnateur. Que dire d'un Coordonnateur qui fait tout pour marginaliser le Syndicat du groupe comptant le plus d'adhérents ? De plus, souviens-toi, déjà lors de la scission d'EAP, tu poussais aussi à la scission du Sictame-CGC (diviser pour mieux régner), mais heureusement le Bureau Central nous a soutenus à l'époque pour maintenir l'unité de notre syndicat !

**Par rapport aux "faits" que tu cites :**

- a) Tu n'as laissé ton siège à personne. Le Sictame-CGC avait désigné ses 6 représentants à l'AG électorale d'Enermine du 17 novembre 1999. Tu as participé à cette AG en tant que membre sortant du Comité Directeur d'Enermine. Le Sictame-CGC a, lors de cette AG, présenté ses candidats au Conseil Fédéral (C Kadouch et JC Brégail) et au Comité Directeur (JC Brégail) qui ont donc été régulièrement élus, sans que qui que ce soit leur cède la place. En revanche, nous n'avons toujours pas compris par quel tour de passe-passe tu t'es maintenu au Comité Directeur d'Enermine sans avoir été présenté par ta substance !
- b) Nier les dysfonctionnements de la Coordination ne les efface pas. Que dire d'une Coordination où un seul homme fait tout et écrit tout ? où il n'y a jamais eu de rapport moral ni financier ? où l'une des 3 branches constituantes se voit réduite à la portion congrue (25% des voix pour la branche Amont contre 75% pour les 2 autres branches Aval et Chimie) ? De plus, en tant que Coordonnateur et par tes entrées chez Enermine, tu avais une bonne idée du rapport respectif des adhérents relevant du SPIP et du Sictame-CGC. Tu nous a laissés dans l'ignorance la plus totale de la réalité pour ensuite minimiser, au delà du raisonnable, notre représentativité aussi bien dans nos instances syndicales que dans les délégations qui négocient la nouvelle ossature syndicale du groupe TFE. Oui tu as voulu tuer (nous marginaliser et nous réduire au silence).
- c) Le 30 novembre, le Sictame-CGC a été le seul à distribuer aux participants une information écrite : « Les Cahiers » + « Le Sictame vous informe ». Si ce n'est pas là une façon de faire progresser la connaissance réciproque et si c'est cela que tu appelles 'verrouiller l'information', il est temps que tu réapprennes le sens des mots. Personne n'a tronqué l'information à la suite des élections professionnelles et tu devrais au contraire te réjouir des bons résultats électoraux et de la place du Sictame dans le groupe.
- d) Il s'agissait d'un tract intersyndical (CGT-FO-Sictame) interne à elf-ep et dénonçant la signature PRC par CFDT et CFTC. Encore une fois, il faut lire correctement et ne pas amalgamer. En revanche, nous aurions apprécié un peu plus de coordination efficace sur cette question de la PRC et que nos collègues ne signent pas sans que nous ayons pu véritablement échanger sur le sujet.
- e) Nos critiques visent uniquement tes agissements et nullement la Coordination ou ta personne en tant que telles. Et même si la coordination actuelle fonctionne mal, nous voulons que chacun y ait sa place et y soit respecté. Nous ne pouvons accepter d'être sacrifiés aux ambitions de pouvoir de certains. Ne t'étonne pas de récolter le prix des libertés que tu prends par rapport à l'éthique et à l'équité syndicales.
- f) Vouloir nous faire diffuser un tract national, sans nous informer des modifications que tu y as unilatéralement apportées, relève de l'abus de confiance et d'un manque profond de respect à notre égard, et c'est ce qui t'a valu ton deuxième carton rouge dans les Cahiers de janvier !

Certes, tu t'es battu pour le Sictame, comme beaucoup d'autres, mais pourquoi dans ce cas là, es-tu devenu 'persona non grata' là où tu es passé (Lacq, Pau puis Paris), en t'y créant de solides inimitiés auprès de nombreuses personnes, indépendamment de leur appartenance ou non à un syndicat ? Serait-ce lié à la façon dont tu as conduit l'action syndicale à Lacq sur la question du GRL, à Pau sur la scission d'EAP, et à Paris sur les négociations PRC, Comité de Branche, ou à la façon dont tu rencontres la Direction y compris le PDG. Ta conduite lors des derniers conflits (scission, RDDT, Plan de performance) serait-elle en cause ?

Quant à ce que tu présentes comme un coup d'éclat lors d'une réunion de négociation ICEP, sache que cette façon de faire consistant à claquer la porte en laissant seuls les négociateurs Sictame (Secrétaire d'alors et Président actuel) a paru bien naïve à la Direction et que le résultat de la négociation doit beaucoup à ceux qui sont restés en séance, et que le droit syndical ainsi obtenu a été correctement utilisé par notre syndicat.

Au lieu de t'obstiner dans tes positions, tu devrais t'interroger sur tes pratiques syndicales et sur leur finalité, car aujourd'hui, tu dois réaliser, suite à la décision du Bureau Central du 13 mars dernier qu'il ne s'agit pas, comme tu le dis, de chicayas entre deux ou trois personnes mais d'un **différend profond entre le coordonnateur et sa substance/son syndicat d'appartenance**.

Le syndicat n'est pas au service du pouvoir personnel de quelques uns mais au service de tous. Refuser la délibération du Bureau Central ne pourra que conduire le Sictame-CGC à te décerner un cinquième carton rouge et à prendre de nouvelles dispositions. En espérant que la raison l'emportera et que tu nous permettras de revenir à une situation et des relations plus normales.

Monsieur P. TIMBART  
Président Directeur Général Elf EP  
Bureau BA 4008 CSTJF - Pau

Elf Exploration Production  
DGE/DDP  
PT/PF - n° 33.2001

G. MARTY      CFDT  
J.L. COUDERT    CFTC  
P. FORGUES      CGT  
J.Y. SOUSLEYS    FO  
B. CLERGEAT      Sictame CGC

Réf. :      lettre Intersynd./BS-01-18

Le 15 mars 2001

Elf Exploration Production, le 1 mars 2001.  
n/réf. : Intersynd./n° BS-01-18  
objet : Copies électroniques des protocoles en vigueur

Monsieur le Président,

Les discussions et groupes techniques en cours nécessitent une parfaite connaissance des protocoles.  
Nous souhaitons que les Organisations Syndicales disposent d'une version, sous forme électronique, des protocoles en vigueur à ELF EP (et si possible de TOTAL FINA).

Nous espérons que vous trouverez cette demande légitime et que vous donnerez votre accord pour la satisfaire dans des délais convenables.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

CFDT      CFTC      CGT      FO      Sictame-CGC

Madame, Messieurs,

Nous avons bien reçu votre courrier du 1<sup>er</sup> mars concernant la communication des protocoles d'accord en vigueur tant au sein d'Elf EP qu'au sein de TOTALFINA.

Ce courrier appelle plusieurs commentaires :

1. Dans chaque société et chaque établissement du Groupe est affichée la liste des protocoles d'accord en vigueur.
2. Toutes les organisations syndicales disposent de l'ensemble des protocoles d'accord en vigueur dans leurs sociétés.
3. Tous les membres des Groupes de travail où sont représentés l'ensemble des Organisations Syndicales, se voient remettre l'ensemble des dispositions (accords, règlements, ...) en vigueur dans les sociétés concernées et traitant du sujet en question, permettant ainsi une réflexion et une concertation de qualité.

Au vu de ces éléments, il ne paraît pas très utile et il serait très lourd de rediffuser ces textes, chaque utilisateur souhaitant créer une bibliothèque pouvant également scanner la documentation en sa possession.

Veuillez agréer, Madame et Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président Directeur Général d'Elf EP,

Patrick TIMBART