



Les Cahiers du SICTAME

AVRIL-MAI 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 3
Paris	Page 7
Pau	Page 7
Lacq	Page 8
◆ Concertation au niveau Groupe	
Groupe Technique Expatriation des 27 avril et 14 mai 2001	Page 10
Groupe Technique Prévoyance des 2 et 25 avril 2001	Page 13
Groupe de Concertation sur les IRP du 4 mai 2001	Page 15
Groupe Technique Droit Syndical du 31 mai 2001	Page 17
◆ Réunion modification de la réglementation des frais de déplacements Elf EP du 18 mai 2001	Page 19
◆ Commission de suivi du plan social du 3 mai 2001	Page 19
◆ Commission de suivi de la RTT du 10 avril 2001	Page 21
◆ CFE du CE de Pau du 11 mai 2001	Page 23
◆ Assemblée Générale de la mutuelle EAP du 27 avril 2001	Page 24
◆ Conseil d'Administration de la CREA du 26 avril 2001	Page 25
◆ Réunion abondement du 9 mai 2001	Page 27
◆ Chronique libre	Page 27
◆ Communiqué de presse de la Confédération CFE-CGC	Page 28
◆ Annexes : tracts diffusés en mai	Page 29

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Pour ce numéro, je vous propose de reprendre in extenso l'édito (*) de **Jean Luc Cazettes**, Secrétaire Général de la CFE-CGC, qui dit aux patrons ce que sont les cadres d'aujourd'hui. Le Sictame-CGC s'était déjà intéressé à cette question et j'avais produit sur le sujet, dans un précédent numéro des Cahiers, un article certes modeste, mais qui collait à l'actualité confédérale.

« Demi-vérité ou vrai mensonge ?

Quand, il y a quelques semaines, j'ai affirmé que le « MEDEF se trompait sur les cadres », que leur état d'esprit avait évolué, qu'ils étaient moins proches des directions, plus revendicatifs, plus critiques... je n'avais pas le sentiment d'avoir ouvert une telle Boîte de Pandore. Depuis, tous les médias, tous les instituts de sondage se sont emparés du sujet pour conclure quasi unanimement que c'était la vérité. Qu'il y avait un désamour entre les cadres et les directions des entreprises, qu'ils étaient de plus en plus attentifs à un meilleur équilibre entre leur vie personnelle ou familiale et leur vie professionnelle.

Tous ? Non, tous moins un. Car ce type de constat a le don de mettre en rage certains responsables patronaux qui parlent d'autant plus doctement du comportement des cadres et de leur état d'esprit qu'ils n'en ont aucune expérience dans l'entreprise et qu'ils ne les connaissent qu'au détour d'un colloque, d'un cocktail ou d'un dîner en ville. Alors, puisque les réalités ne sont pas celles qu'ils souhaitent, il faut nier les réalités. Et pour que cela passe mieux, le faire faire par leur factotum habituel.

C'est ainsi qu'un récent sondage commandité par la CFDT a été publié sous le titre « cadres et entreprises : la réconciliation ». A travers les commentaires on essaye de nous expliquer que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Que les gens souhaitent avoir un boulot intéressant et qu'ils s'en réjouissent lorsqu'ils l'ont, c'est parfait. Qu'ils désirent le développement de leur entreprise et qu'ils veuillent s'y impliquer, c'est la moindre des choses. Mais le fait marquant, en ce début de millénaire, c'est qu'ils n'ont plus confiance dans leurs directions pour y arriver. Parce qu'ils sentent bien, qu'au-delà des paroles rassurantes, leurs dirigeants se voient eux-mêmes dicter leurs décisions industrielles et sociales par le seul pouvoir financier.

Il ne faut quand même pas systématiquement prendre les salariés en général et l'encadrement en particulier pour des naïfs ou des imbéciles.

Nier les problèmes, se voiler la face, cultiver l'angélisme béat ne rend service à personne. Ni aux salariés ni aux cadres et à l'encadrement ni même aux directions des entreprises. C'est conforter le comportement irresponsable de certains idéologues pour accélérer la marche vers le néolibéralisme financier le plus extrême. C'est freiner la prise de conscience en faveur du développement durable, du comportement socialement responsable, de la défense d'une éthique et d'une morale dans notre Société et dans nos sociétés.

L'alignement répété sur les positions extrêmes d'une partie du MEDEF, tant dans les négociations et les signatures que sur des thèmes de Société comme celui-là, ne peut conduire qu'à multiplier les situations d'affrontement nuisibles à l'ensemble des salariés. A quand un peu d'esprit critique dans l'eau bénite du politiquement correct ? »

(*) Lettre confédérale n° 1039 du 27 avril 2001

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

Carte Elf

Dans les derniers Cahiers du Sictame, je vous avais donné des renseignements sur la carte Elf. Depuis, il y a eu quelques changements :

- a) Nouvelle adresse : Elf Antar France
Carte collaborateur Elf
Bureau 206
34 quai de la Loire - TG1 20010
75953 Paris Cedex 19
- b) Nouveau n° de téléphone : 01 44 52 60 70
- c) Nouveau n° de fax : 01 44 52 60 39
- d) Nouveau montant de la ristourne : 0,20 F TTC à compter de la facture du 22/01/2001
- e) Nouvelle possibilité : la carte est acceptée dans les stations autoroutières Total

Je remercie J.C. Bernard de m'avoir fait parvenir ces informations parues dans le dernier relevé mensuel Elf Antar France.

Nouveau

Grâce à un système de repérage, votre portable pourra bientôt vous offrir des services de proximité.

Dès l'été prochain et grâce à TotalFinaElf, vous pourrez localiser les stations-service de cette enseigne les plus proches.

Vous pourrez également affiner votre recherche en demandant par exemple, si elles disposent d'une borne GPL, d'une chaîne de lavage ou d'un service de réparation minute.

Déclaration au Conseil d'Administration de la Caisse Autonome Nationale

Notre représentant Jean Blazejczak a préparé et lu le texte suivant lors du Conseil d'Administration de l'Union Régionale de la SSM (Sécurité Sociale des Mines) du Sud-Ouest. Les autres Organisations Syndicales s'y sont associées. M. Schneider a fait part de cette déclaration au Conseil d'Administration de la Caisse Autonome Nationale du 29/03/01. Cette motion concerne tous les retraités et c'est la continuité de l'action entreprise depuis quelques temps.

"Les Organisations Syndicales (FO, CGT, CFTC, CFDT et CFE-CGC) constatent :

- Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, après la CAN, a reconnu la dérive négative des pensions des mineurs
- Que, selon ce Ministère, cette dérive serait apparue en 1987, qu'elle ne concerne pas tous les mineurs et qu'elle n'est pas de l'ampleur démontrée par les mineurs.

Les OS regrettent que le Ministère prenne des positions que rien n'était techniquement, et constatent la méconnaissance profonde des règles qui régissent le régime minier.

Les OS rappellent :

- Que le régime minier est un régime de solidarité inter-générationnelle et inter-hiérarchique (pour une même durée d'affiliation, même pension)
- Que le mineur a cotisé 20 % de plus pour sa retraite qu'un salarié du régime général, pour percevoir finalement (sur la base de 150 trimestres cotisés), une pension largement inférieure à celui-ci
- Que d'autres régimes avec le même taux de cotisation perçoivent des pensions nettement plus élevées
- Qu'en conséquence, toute reconnaissance de dérive, toute mesure de remise à niveau doit bénéficier à l'ensemble des pensionnés.

Les OS condamnent les tentatives du Gouvernement, au travers de son Ministère, d'instaurer un régime bâtard qui, calqué sur le régime général, supprimerait le principe fondamental du régime spécial minier, "la solidarité", sans pour autant revaloriser les pensions à leur juste valeur et qui laisserait sur la touche tous les anciens, acteurs principaux de la relève économique du pays après la guerre.

Les mineurs comprendraient mal que le Gouvernement actuel puisse être à l'origine de la suppression de notre régime de solidarité.

Les OS regrettent que la seule proposition faite par le Ministère consiste à manipuler l'indice moyen des salaires 2000.

Elles réaffirment leur attachement aux règles fondatrices du régime minier, qui avec la nationalisation des Charbonnages ont été mises en place en 1946, avec des critères identiques à ceux des autres régimes du secteur public. A cotisation égale, prestations égales.

Elles exigent une remise à niveau qui pourrait, être étalée sur 2 ans, dans le respect des règles de notre régime spécial, par une augmentation de la valeur de base d'un trimestre valable pour tous, ainsi que la mise en place d'un système anti-dérive qui éviterait de nouveaux glissements négatifs dans l'avenir".

Indemnités chauffage logement (à l'attention des préretraités)

Nous communiquons les barèmes Pau et Paris en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2001 :

a) Indemnités chauffage et logement province applicables au personnel Elf EP et EAEPF

Situation de famille	Chauffage	Logement	Total
Célibataire	416	927	1343
Marié sans enfant	551	1187	1738
Marié 1 enfant	697	1434	2131
Marié 2 enfants	831	1698	2529
Marié 3 enfants	966	1945	2911
Marié 4 enfants	966	2212	3178
Marié 5 enfants	966	2467	3433
Marié 6 enfants	966	2730	3696
Plus par enfant	0	164	164

b) Indemnités chauffage et logement Paris applicables au personnel Elf EP et EAEPF

Situation de famille	Chauffage	Logement	Total
Célibataire	416	1215	1631
Marié sans enfant	551	1586	2137
Marié 1 enfant	697	1943	2640
Marié 2 enfants	831	2311	3142
Marié 3 enfants	966	2681	3647
Marié 4 enfants	966	3047	4013
Marié 5 enfants	966	3411	4377
Marié 6 enfants	966	3775	4741
Plus par enfant	0	198	198

Réf : Réglementation générale : RG242 et RG243

Renouvellement du Bureau : Appel à candidatures

A ce jour, un seul adhérent a fait part de sa candidature au poste de Vice-Président, c'est peu... mais peut être suffisant pour informer ses camarades et animer la section. A vous de décider.

Séjour dans le Limousin

Du samedi 8 au samedi 15 septembre 2001 (8 jours dans le même hôtel)

Bien que nous soyons actuellement peu nombreux (par rapport aux années antérieures), nous avons retenu des places dans un hôtel entre Brive et Tulle.

Si vous êtes intéressés par ce séjour dans une région très touristique et très appréciée par les "étrangers" vous pouvez vous inscrire en envoyant votre inscription au local du Sictame-CGC - TotalFinaElf - Bureau F16 - Avenue Larribau - 64018 Pau Cedex.

Recherche documents sur événements mai 1968

J'ai reçu cette lettre de M. Sébastien Layerle - 142 rue de Clignancourt - 75018 Paris (Tél. : 06 86 87 21 40). Si vous pouvez aider cet étudiant, mettez-vous en rapport avec lui ou faites parvenir au Sictame-CGC les documents (photocopies) qui permettront de faire avancer sa thèse ou lui indiquer des contacts pouvant lui fournir des renseignements. D'avance je vous en remercie.

"Monsieur

Je suis doctorant en histoire du cinéma à l'Université de la Sorbonne Nouvelle Paris III et je prépare une thèse sur le cinéma militant en mai 68. Son premier objectif est le recensement des bobines impressionnées, de quelque nature que ce soit, à l'état de films, de bout à bout et de rushes, qu'elles soient le fait de cinéastes indépendants, de semi-professionnels et d'amateurs. C'est en ce sens que je contacte cinémathèques, maisons de production et/ou de distribution, associations syndicales, afin de savoir si elles ont conservé des bobines dans leurs fonds filmiques.

Je souhaiterais savoir s'il existe à votre connaissance des films, même amateurs, réalisés par des travailleurs de Lacq, pendant les grèves de mai-juin 1968 ou dans d'autres entreprises du Sud-Ouest. Si c'était le cas, pourriez-vous me faire parvenir une liste de titres, si possible avec les caractéristiques techniques s'y rapportant (support, durée, résumé, état) et les possibilités de visionnement. Dans le cas contraire, m'indiqueriez-vous des adresses ou des contacts pouvant m'aider ?

Ces données seront précieuses pour mener ma recherche avec le plus de rigueur.

En espérant une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur Guicheney, l'expression de mes sentiments distingués."

TotalFinaElf

● Production et réserves TFE

Au 31 décembre 2000, la production de TotalFinaElf était estimée à 2,12 Mbep/j, soit une croissance de 3 % par rapport à l'année précédente. Les principales contributions à la croissance résultent de la montée en puissance des productions de Peciko en Indonésie, de l'usine Bonny GNL et d'Obite au Nigeria, de Tin Fouye Tanbenkort en Algérie, d'Ekofisk en Norvège et de Kuito en Angola.

L'Europe et l'Afrique restent les deux zones les plus importantes en termes de production, suivies par le Moyen-Orient, l'Extrême-Orient et les Amériques. Les réserves poursuivent, elles aussi, leur croissance. Entre 1997 et 2000, elles ont connu une croissance de 5 % par an en moyenne.

Ainsi, 31 % des réserves du Groupe se trouvent en Afrique, 24 % en Europe, 20 % au Moyen-Orient tandis que l'Extrême-Orient et l'Amérique en comptent 25 %. Les principales découvertes ont été faites en mer Caspienne (Kashagan E 1), en Bolivie, avec les permis de San Alberto et du bloc XX, ainsi qu'en Angola, sur le bloc 17 et au Nigeria (champ d'Apko).

Mécénat avec le musée du Louvre

Finalisant un projet initié par Elf Aquitaine, le Groupe a choisi d'apporter son concours au musée du Louvre pour la restauration de la galerie d'Apollon. Conçue par l'architecte Le Vau en 1661, elle a inspiré la galerie des Glaces de Versailles et reflète l'histoire culturelle de la France. Situé au cœur du musée, ce "bijou" abrite depuis 1861 les diamants de la couronne et la collection de gemmes de Louis XIV. Fermée au public depuis le début de l'année 2001, la galerie d'Apollon rouvrira ses portes en 2004. Les collaborateurs du Groupe pourront alors l'admirer à loisir puisque, en contrepartie de l'apport financier de TotalFinaElf (30 MF), le musée du Louvre accordera aux membres du personnel un droit d'accès libre à ses collections permanentes. Prévu pour deux personnes et renouvelable pendant 10 ans, ce droit prendra effet dès le 27 avril 2001, à l'occasion de l'inauguration de l'exposition "Les gemmes de Louis XIV.

Les informations concernant l'accès au musée seront communiquées en temps voulu sur l'intranet de la Communication.

Activités du Groupe

- Offshore Libyen : lancement du développement du Bloc 137 (découvert en 1975 confirmé en 1998) à une profondeur d'eau de 90 mètres. La mise en production de ce champ d'huile est prévue pour le début de l'année 2003 avec une production de 35.000 b/j.

- Venezuela : phase initiale de production de Sincor

Conformément au calendrier prévisionnel, la première phase d'exploitation des huiles extra-lourdes de la ceinture de l'Orénoque a débuté à la mi-décembre dernier. Pour l'heure, les 40 000 barils d'huile à 8,5° API produits quotidiennement sont mélangés à 25 000 b/j de brut léger à 30° API afin d'être commercialisés. A la fin de l'année 2001, lorsque l'usine de traitement située à José (sur la côte Caraïbes) sera mise en service, la production augmentera progressivement. L'objectif visé : 200 000 b/j d'huile extra-lourde, fluidifiée avec 70 000 b/j de diluant, acheminés par pipe jusqu'à l'usine de José et transformés en 180 000 b/j de brut synthétique de haute qualité et faible teneur en soufre, le Zuata Sweet (32° API). Les premières exportations de Zuata Sweet devraient commencer début 2002, dans le cadre d'un contrat de 35 ans.

- Abu Dhabi

Le Groupe a été choisi pour reprendre, agrandir et opérer la centrale électrique au gaz, l'une des plus grandes au monde et l'usine de dessalement d'eau de mer de Taweelah A1.

- République gabonaise

Mise en production du champ d'huile d'Atora (production prévue : 20 000 b/j).

- Mer du Nord britannique

Développement des champs gaziers de Nuggets (N1, N2 et N3). Production prévue fin 2001.

- Bolivie

Démarrage de la première phase de production des réserves gazières du permis San Alberto. Production 6,6 millions de m³/j.

- Argentine

Signature d'un accord, avec GENER, d'acquisition de l'ensemble des actifs de génération et de transmission électrique de cette compagnie.

- France

- Nouvel accord d'association industrielle, commerciale et sportive avec Peugeot.
- La Seigneurie sponsorise l'équipe de France de handball, championne du monde.

Achetons maison

Le Groupe propose des milliers de produits au grand public. Directement ou indirectement au travers des matériaux qu'il fournit à ses entreprises clientes pour les besoins de leurs propres fabrications. Du transport à l'habitat, du bien-être au bricolage, des matériels de bureau et de communication au jardinage et à l'agriculture, des loisirs à l'emballage... il n'y a pas un secteur où TotalFinaElf ne soit présent à un degré ou à un autre et où la qualité de ses produits ne fasse référence :

- Eclat Plastique : parfum sport, nettoyant rénovateur auto

- Lubrifiants : Total quartz 5W30, Total Activa 9000 5W30, Fina First 0W40
- Python et Mosquito : les références du tubeless

Nécrologie

Jean Mariaud nous a quittés dans la nuit du 14 mars 2001. Après avoir fait ses classes de géophysicien auprès de Seismos Prakela et fait plusieurs expatriations, il rentre chez Elf Erap en 1967. Il occupera un poste de géophysicien traitement informatique à Chambourcy avant d'être muté dans notre région paloise (1979). Jean a travaillé aux Allées, ensuite au nouveau centre construit au Cami Salié (CSTJF). Il a participé, en autres, au programme "3D", ce qui lui a valu d'être décoré par le Ministre de l'Industrie. En septembre 1992, après une carrière bien remplie, il fit valoir ses droits à la retraite et quitta le "Beth ceu de Pau" pour le soleil de Narbonne.

Le Sictame-CGC et tous ses camarades qui l'ont connu et apprécié présentent à son épouse et à ses deux enfants Philippe et Stéphanie leurs plus sincères condoléances.

1.2 PARIS

Commission voyages du 15 mai 2001

Par Claude HUET

Les voyages retenus pour l'année 2002 par la commission voyages sont les suivants :

- Longs courriers

Le Canada (le Québec en hiver) - la Namibie - Le Pérou/Bolivie - Le Vietnam

- Moyens courriers

Une croisière en méditerranée - l'Islande - la Pologne - la Turquie (circuit et balnéaire)

Les destinations retenues pour les voyages libertés sont :

- Les Antilles françaises - le Brésil - Cuba - l'Italie - le Japon - le Portugal - la Tunisie et la France (1 voyage/an)

Commission Paritaire Conventionnelle Etam Elf EP Paris du 3 avril 2001 **Par Isabelle SOUDRON**

La CPC pour l'Etablissement de Paris a eu lieu le 3 avril 2001. J. Sabaté et I. Soudron représentaient le Sictame-CGC.

16 dossiers avaient été déposés auprès de la CPC.

- 4 dossiers étaient présentés par le Sictame-CGC (1 dossier concernait un agent expatrié et 3 des agents de l'Etablissement de Paris). Les résultats sur ces dossiers sont les suivants :
 - 2 dossiers (1 agent expatrié et 1 agent Paris) ont reçu un avis favorable
 - 1 dossier d'agent Paris s'est soldé par un "dos à dos" à l'issue du vote
 - 1 dossier d'agent Paris pour lequel la CPC a pris acte de l'engagement de la hiérarchie de revoir la situation de l'intéressé à la prochaine campagne 2002 et a recommandé que l'événement envisagé se concrétise par une promotion.

Sur la totalité des 16 dossiers examinés, il y a eu 8 avis positifs, 2 "dos à dos", 1 avis négatif, 4 avis nuancés (recommandations particulières) et 1 dossier pour lequel la CPC s'est estimée incompétente pour se prononcer.

1.3 PAU

Commission Paritaire Conventionnelle Etam Elf EP Pau du 30 mars 2001

Par Jean-Michel RISTORCELLI

La CPC pour l'Etablissement de Pau s'est tenue le 30 mars 2001. Jean-Michel Ristorcelli, en tant qu'avocat, représentait le Sictame-CGC.

Vu le nombre de cas à examiner par la commission cette année, le temps imparti à chaque cas était limité à quinze minutes, l'avocat n'ayant droit qu'à deux minutes environ.

Cinq dossiers d'agent ont été défendus par le SICTAME-CGC, avec les résultats suivants :

- 1 dossier a pu être résolu favorablement avant de passer en commission.
- 3 dossiers ont eu un avis favorable, dont un à la majorité.
- 1 dossier n'a pas eu d'avis (dit "dos à dos")

Deux des dossiers concernaient des agents partant en AFC.

Les relations avec les hiérarchies ont été bonnes, cela a été plus difficile avec les familles car la fusion a entraîné des changements d'affectations, notamment sur Paris.

Commission Paritaire Conventionnelle ingénieurs Elf EP (Pau et Paris) des 25 et 26 avril 2001

Par Benoît CLERGEAT et Alain LE MARREC

La Commission Paritaire Conventionnelle Ingénieurs, qui s'est réunie les 25 et 26 avril 2001, est constituée de 10 représentants de l'employeur nommés par la Direction, et de 10 représentants des salariés élus par ces derniers. Compte tenu des absences, regrettables, dans la délégation employeur et afin de respecter la parité pour les votes, 3 à 5 représentants des salariés se sont abstenus de voter.

Sur les 29 dossiers présentés, la CPC a donné un avis consultatif sur 27 dossiers et ne s'est pas prononcée sur 2 dossiers considérés, par l'unanimité des membres, en dehors de son domaine de compétence.

Sur les 27 dossiers pour lesquels l'avis consultatif de la CPC a été rendu :

- 13 dossiers ont été défendus par les avocats du Sictame-CGC,
- 4 dossiers, sans avocat, ont été défendus par le Président de la Commission, Alain Le-Marrec, élu Sictame-CGC.

Sur les 17 dossiers défendus par le Sictame-CGC, la CPC :

- a donné un avis défavorable pour 5,
- n'a pas eu d'avis pour 4,
- a donné un avis favorable pour 8.

Le bilan général des 27 avis consultatifs rendus par la CPC se compose de 6 avis défavorables, 8 sans avis et 13 avis favorables. On peut constater que **62 % des avis favorables ont été obtenus pour des dossiers défendus par le Sictame-CGC.**

La commission a noté et dénoncé unanimement (représentants de l'employeur et représentants des salariés) que plusieurs dossiers avaient été mal, voire pas préparés, que ce soit par les agents eux-mêmes, probablement mal ou pas conseillés, ou par les représentants de la gestion de carrière, ce qui est plus grave !

D'autre part M. Chevrollier, Chef du Département SMP Gestion des carrières TotalFinaElf, fut présent le premier jour en observateur attentif et discret. Il semble qu'il ait apprécié la tenue de la commission, la qualité des débats et le sérieux de ses membres. Cela pourrait être un élément positif pour promouvoir une commission de même type mais étendue à l'ensemble du personnel E&P, qu'il soit TFE ou EEP !

Pour sa part le Sictame-CGC remercie le Président de la commission et ses avocats, pour le professionnalisme dont ils ont fait preuve dans la préparation et la défense des dossiers présentés par le Sictame-CGC et remercie également ses élus pour le sérieux des débats qu'ils ont contribués à animer.

1.4 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

1 - EAEPF et EAGFS (Stockage de Lussagnet)

Les nouvelles relations entre les deux sociétés sont régis par contrat. Le personnel est "détaché" d'EAEPF, les installations sont propriété d'EAGFS (EAEPF a-t-elle vendue EAGFS et combien cela a-t-il rapporté ?).

EAEPF fournira 2 types de prestations : la gestion courante des stocks et l'assistance spécifique :

1 - La gestion courante des stockages

- compression du gaz, comptage, contrôle gisement et puits, traitement du gaz, odorisation, gestion réseau,
- mise à disposition aux normes de qualité du gaz à injecter ou à soutirer,
- sécurité environnement : respect des contraintes administratives
- assistance d'EAGFS auprès des autorités administratives
- reporting, entretien, mise aux normes des ouvrages confiés.

La gestion courante sera rémunérée à hauteur de 15 % des frais d'exploitation : le personnel organique et extérieur, l'énergie, les frais techniques de production et de maintenance, l'assistance inspection/gisement, le gros entretien, les frais d'approvisionnement/contrats, les consommables, l'environnement informatique, les télécoms, personnel et professionnel hors frais de base et généraux.

2 - L'assistance spécifique

- études techniques liées au développement des stockages
- exécution de travaux d'investissements pour compte d'EAGFS
- assistance d'EAGFS lors de colloques, séminaires, comités...

L'assistance spécifique est rémunérée at cost en incluant les frais de base et généraux (6,5 %).

EAGFS est maintenant presque autonome, les réunions de DP chez EAGFS se feront maintenant sans les délégués syndicaux d'EAEPF.

2 - Remise en état des sites

Historique :

- 1986/1992 : évaluation globale centralisée (DFG) Europe pour les pays qui ne font pas de provision localement.
- 1993 : provisions passées dans les comptes sociaux si elles sont fiscalisables et obligatoires sinon elles sont dans les comptes consolidés (calcul DFG).
- 1994/95/96 : calcul pays par pays, champ par champ par la Direction Financière (DF/EP) en relation avec les filiales. Les provisions sont uniquement dans les comptes consolidés, l'impôt différé est acquitté en central.
- 1997 : transfert des provisions en filiale sur les comptes consolidés uniquement.
- 1998 : comptabilisation/fiscalisation des provisions dans les comptes sociaux.

Pour EAEPF, la remise en état des sites concerne l'ensemble des sites ayant été ou étant exploités par EAEPF et où sa responsabilité pourrait être engagée.

Sont exclues de ce périmètre, les installations considérées pérennes :

- les installations pouvant être utilisées en service "Plate-forme" (Centrale utilités (eau, électricité, vapeur,...), traitement des eaux industrielles, parc à déchets, réseaux incendie et les constructions telles les ateliers, les magasins et les bâtiments administratifs.
- les installations transférables.

Comment sont constituées ces provisions ? Trois cas :

- pour les champs en activité : c'est fonction de la déplétion prévue.
- pour les champs fermés et puits orphelins : provision à 100 %.
- pour les installations de surface à Lacq : c'est fonction de la déplétion moyenne des gisements de gaz qu'elles traitent.

Par exemple, pour l'année N, sur un champ en activité :

- travaux de Remise en Etat des Sites (RES) restants : 20 K euros
- production de l'année N : 50
- réserves (prouvées ?) en début d'année N : 500
- taux de déplétion N : $50/500 = 10 \%$
- dotation N (provision): $200 * 0.10 = 20 \text{ k euros}$.

Provision prévue au 31/12/2000 : 109 410 k euros ! Et oui, c'est pas donné!

3 - Protocole rythme infirmiers

Le Sictame-CGC a signé le protocole permettant aux infirmiers de travailler en rythme 24H*72H. Atofina devait embaucher 3 CDI en vue de leur détachement au service médical de Lacq. Je ne sais pas ce qui s'est passé entre Ato et EAEPF, mais c'est EAEPF qui embauche et au statut EAEPF, d'où notre déclaration en CE :

« le Sictame-CGC, signera ce protocole et salue le travail et la réactivité de la direction permettant d'embaucher 3 CDI au statut EAEPF. Même si cela à aujourd'hui, un caractère exceptionnel, sachant que l'on ne maîtrise pas l'avenir et qu'on ne peut préjuger de ce qui ce passera, ces embauches sont en fait une ouverture pour demain. Mais que penser de l'attitude d'Atofina pour l'avenir du site ».

2 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

Groupe Technique Expatriation du 27 avril 2001

Par Bernard SERAISSOL

La Direction, en la personne de Gérard Mathevet introduit la réunion.

- Le coût global du nouveau projet est supérieur au coût actuel.
- Les spécificités de l'expatriation et ses difficultés sont reconnues : effort significatif d'où mise en place de l'IMI (Incitation à la Mobilité Internationale) Les spécificités de la rotation sont reconnues.
- Respect des grands systèmes communs d'expatriation.
- Il a fallu faire des choix avec un nouveau réglementaire mixte Total et Elf.

Une suspension de séance intersyndicale est demandée pour faire le point et préparer une position commune, présentée à la reprise par Bernard Butori :

« Je vais essayer de formuler le message du Groupe de travail, articulé autour de 3 points :

1. *La plupart d'entre nous n'ont pu examiner les documents : il n'y a pas eu de réunion préparatoire et nous souhaitons tenir une réunion préparatoire ce matin pour examiner les documents reçus et pouvoir faire des remarques pertinentes*
2. *Pour la réunion plénière, le GT est prêt à écouter votre présentation dans la mesure où vous acceptez de programmer une autre réunion afin d'examiner plus avant le projet en tenant compte des réflexions du GT et en tenant compte aussi des contributions des intéressés qui sont les expatriés et expatriables.*
3. *Il y a une demande forte des expatriés et expatriables pour que ces réunions fassent l'objet d'une véritable négociation et aboutissent à des dispositions protocolaires. Cette demande est soutenue par une pétition lancée le 5 avril. A la date du 26 avril, cette pétition a recueilli 915 signatures dont 450 signatures d'expatriés.*

Enfin, nous voulons tous les documents et éléments chiffrés permettant d'appréhender le coût du projet et d'en avoir une vue globale».

Reprise de séance avec la Direction

G. Mathevet suggère de commencer la présentation technique, déclare qu'il n'a pas de position de principe ni positive ni négative pour tenir une autre réunion de concertation et qu'il a pris bonne note de notre demande de négociation.

B. Butori, au nom de l'intersyndicale précise à nouveau qu'il n'y aura pas de présentation s'il n'y a pas prise de date pour une prochaine réunion.

Après négociation et débat sur la nature du groupe, « de travail » ou « de négociation », une date est fixée au 14 mai avec préparatoire le matin. Notre demande de communiquer les documents sous forme électronique ne reçoit aucun écho favorable. (NDLR : il faut bien occuper les syndicats !!!). La reprise de la plénière est fixée à 15h00.

Préparatoire de 11h00 à 15H00

En fait, les documents sont complexes et s'insèrent les uns dans les autres sans être numérotés. On peut déclarer à 15H00 qu'au vu de la complexité des documents, on n'est pas en position de recevoir de l'information.

Reprise à 15h00 et Déclaration à la Direction

Déclaration lue par le Président de la Commission Expatriation du CCE d'Elf-EP, Benoît Clergeat :

« Les représentants des Organisations Syndicales dans le Groupe de Travail Expatriation, réunis ce jour, constatent que :

- *Contrairement aux engagements pris par la Direction le 6 avril dernier, les documents de travail, préalables à la tenue de la réunion de ce 27 avril, ne leur ont été remis que le jour même, la veille ou l'avant-veille de cette réunion.*
- *Ces documents sont d'une ampleur et d'une complexité telles qu'ils n'ont pu être examinés et analysés avant la réunion de ce jour.*
- *La remise tardive de ces documents empêche toute information et toute consultation des principaux intéressés : expatriés et expatriables.*

- *Il leur est impossible, dans un délai aussi court, de vérifier que tous les éléments demandés ont bien été fournis et que toutes les questions posées ont été bien traitées.*

De ce fait, les membres du Groupe Technique Expatriation sont mis dans l'impossibilité de remplir leur mission. Ils ne sauraient accepter une présentation du projet de la Direction sans avoir les moyens d'en apprécier tous les tenants et aboutissants, d'y apporter les questions pertinentes et la vision critique indispensable. Accepter cette présentation dans ces conditions reviendrait à cautionner le projet de la Direction ou à lui donner un chèque en blanc.

En conséquence, les membres du Groupe de Travail Expatriation considèrent que cette présentation ne peut avoir lieu ce jour.

Ils rappellent de plus l'exigence d'une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires ».

A la suite de cette déclaration, tous les représentants des OS quittent la salle de réunion.

Groupe Technique Expatriation du 14 mai 2001

Par Bernard SERAISSOL

Cette réunion, la dernière des 4 du Groupe Technique a été très fournie et fait l'objet d'un compte rendu de 7 pages disponible pour les adhérents du Sictame-CGC. Seuls quelques extraits ont été repris dans les cahiers.

La réunion plénière est animée par JJ. Guilbaud . Ce dernier introduit cette 4^{ème} réunion par un rappel des caractéristiques du projet : s'inspirer des pratiques des 2 groupes sans chercher à diminuer le coût global et ne pas perturber les expatriations en cours ! Il rappelle que la mobilité internationale est un élément essentiel du développement du Groupe, notamment à l'aval et que le projet se voulait incitateur !

B. Butori, mandaté par l'intersyndicale à la préparatoire du matin, fait une déclaration liminaire pour rappeler la réunion du 27 avril qui n'a pu se tenir, puis dire que les membres du GT sont d'accord pour recevoir la présentation à condition qu'ils puissent mesurer les écarts entre les différents systèmes et être ainsi en position de pouvoir faire les remarques appropriées.

Il rappelle l'exigence d'une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires, exigence soutenue par une pétition qui a recueilli, à ce jour, plus d'un millier de signatures.

Pour que le groupe ait les moyens d'apprécier les écarts, il est important que tous les éléments soient bien affichés et explicités.

Puis le débat et le feu nourri des questions (Q)/réponses (R) s'engage dont voici quelques extraits :

Résidents et traitement de référence : Q : Horaires et RTT ? / R : La réglementation des horaires est locale et ne s'applique pas en expatriation

Majoration géographique : Q : Globalement, la masse salariale va diminuer ! / R : Procès d'intention. Plus un pays devient mature, plus la vie y est facile.

Q : **Manque de transparence**. Il y a des non-dits. Nous voulons savoir l'impact sur la population Elf EP, Total, etc... Donnez-nous ces éléments si vous dites que c'est transparent. Dites-nous où les gens gagnent et perdent./ R : Vous avez raison. Mais vous avez pas mal d'exemples chiffrés fournis.

Q : Hormis 3 augmentations, partout il y a eu des **baisses de l'ordre de 10 à 20 %**. On a demandé des bilans globaux sur des durées suffisamment longues, de l'ordre de 10 ans, pour des situations données avec les jours travaillés et de repos, les salaires, et salaires différés. On est certain que la balance ne sera pas positive./ R : Vous avez raison, tous les coefficients sont en baisse car les coefficients s'appliquent sur les salaires bruts alors qu'avant c'était sur les salaires nets.

Q : 2500 F/ mois en **Indonésie** perdus par les Total/ R : Je sors mon joker : en Indonésie, il y a un problème : on est étonné d'arriver à une baisse ; la raison est la suivante : le coût de la vie n'a pas été touché depuis plus de 2,5 ans alors qu'il aurait dû l'être. On va régler ce problème. On ne va pas appliquer brutalement la prise en compte du coefficient.

Q : pour **Angola**, les TFE perdent 1500 F/mois et les EEP entre 700 et 1500 F./ R : C'est un autre cas. L'incitation 70 + 20 temporaire et le 20 temporaire n'a pas été enlevé les années précédentes.

Q : **Anticipation retraite** non prise en compte alors que cela génère un coût de 13 à 15 % /R : Nous étendons l'anticipation aux OETAM et la supprimons pour les cadres > 50 ans, ils continuent à en acquiescer.

Q : **Coefficients chez Elf EP** s'appliquent sur brut/ R : oui mais sans les indemnités familiales.

Q : Donnez la masse salariale toutes filiales confondues./ R : Je vous comprends : vous dites « on vous vend du vent »...

Q : Nous voyons que les coefficients baissent et ne tiennent plus compte des majorations temporaires. Il va falloir du courage pour expliquer cela./ R : Oui il va falloir du courage ; c'est un risque mais nous le prendrons. On vous fournira d'autres exemples chiffrés.

Q : Nombre de jours de travail ? Comment motiver les gens à partir s'ils ont moins de congés ? / R : On ne devrait pas avoir de mal à inciter les gens à partir en expatriation.

Q : **Système Europe**, IMI (Incitation à la Mobilité Internationale) à 50 KF pénalisant. Aujourd'hui IPCR (Indemnité Préjudicielle de Changement de Résidence) + prime mobilité de 289 KF comparés à 50 KF. En plus, au retour, les IPCRL (Indemnité Préjudicielle de Changement de Résidence Locataire) + 30 mois d'indemnité de loyer 236 KF soit 500 KF à comparer à 0 F. Vous allez avoir des problèmes sur l'Europe. Autres pays, on va donner la bougeotte aux gens, la durée d'une affectation est en moyenne de 3 ans et il faudrait avoir une IMI calculée sur 3 ans. Les gens vont perdre environ 100 KF./R : Le nouveau système intègre la prise en compte de l'ICL (Indemnité de Chauffage Logement).

Après la pause, B Butori, intervient au nom du Groupe de travail :

« Nous n'allons pas pouvoir examiner tous les points de la présentation dans le temps imparti. Aussi les membres du GT voudraient obtenir des réponses claires et précises, au moins sur les points suivants :

- Délégués expatriés
- Transparence sur les coefficients qui baissent
- Anticipation retraite pour les ALD et Rotationnels
- Coefficients pour les rotationnels sur 12 mois et non sur une partie de l'année
- Travail du samedi récupéré ou pas ? Travail du dimanche payé ou pas ?
- Décompte des congés en jours ouvrés et non calendaires. Nombre ?
- Indemnité de résidence hiérarchisée ou pas
- Indemnité de mobilité versus l'ITD
- Voyages pour début et fin d'affectation en classe affaires et non en classe économique
- Indexation des primes et autres éléments financiers
- Les pays « en phase de développement » ont leur masse salariale qui baisse !

Cette liste n'est pas exhaustive, car il y a d'autres questions telles que:

- Les cotisations salariales baissent : pourquoi ?
- Aide à recherche de logement abaissée de 30 j à 7 j
- Prestations familiales, aides à la scolarité
- Excédents bagages
- Réduction du temps de travail pour les expatriés »

Réponses

- Il existe des **Commissions Expatriations** qui fonctionnent plus ou moins bien : bien chez Elf EP , moins chez Total. Elles pourraient être réactivées pour tenir leur rôle et assurer la liaison avec les délégués expatriés, notion qui pourraient être étendue à tous les sites où c'est possible. Je proposerai que ces commissions soient réunies de manière solennelle un an après la réforme pour faire un bilan de ces nouvelles règles.
- **Rotationnels et majoration** non appliquée sur jours de repos : 45 % sur T (temps de travail) +V (temps de voyage) auxquels s'ajoutent 25 % de PLM (Prime de Longue Durée), ce qui fait 70 % sur (T+V). Ceci amène 39 % sur le temps global, ce qui est supérieur à ce qui se fait sauf pour l'Afrique (- 6 %). L'effet global est positif sur l'ensemble
- **Travail le samedi** : système de récupération proche de Totalfina : on applique 0,8*(T+V). Pour les résidents, 1 j récupéré pour 1 j travaillé
- **Pour le travail du dimanche**, compensation pour les gens d'Elf, se traduirait par un paiement cash selon dernière période passée, projetée sur 5 ans maximum. Il était payé 3 fois chez les rotationnels. (ndlr : Ceci est une énormité !). C'est payé et récupéré. Si on n'est pas affecté, on ne reçoit rien.

- Les **personnes qui sont envoyées en mission avant ALD** peuvent prétendre à partir dans les conditions actuelles. Il n'y pas d'instruction pour retarder les départs en ALD.
- **L'indemnité unique** ne sera pas fiscalisée car elle sera touchée à l'étranger ; il reste la construction à monter.
- **Jours de congés à exprimer en jours ouvrés** : regardons s'il est possible de répondre à la question afin d'essayer de répondre positivement.

Puis les représentants des OS demandent une suspension de séance afin de préparer et lire la déclaration intersyndicale unitaire, reprise dans le tract joint dans ces cahiers du Sictame-CGC.

Enfin JJ. Guilbaud conclut la réunion en rappelant qu'il ne se situait pas dans un processus de concertation et que la Direction va expliquer le régime dans les filiales, qu'il y aura des remontées, que la mise en place sera faite au 1er juillet, que **les échanges ne sont pas complètement terminés**.

Groupe Technique Prévoyance du 2 avril 2001

Par Hugues DELAHAYE

Etaient présents :

- Pour la Direction : Pascal Vrillon - Chantal Belliard – Gérard Debayle – Patrick Lecloarec – Didier Lefevre – Bernard Lagneau
- Pour la CFE-CGC : Michel De Lepineau – Pierre Monsacré - Hugues Delahaye
(en réunion préparatoire Gisèle De Ponbriand)

Ordre du jour : Réponses aux questions et Frais médicaux.

- Remise de documents concernant :
 - Les rétros présentées en séances, concernant plus précisément :
 - le rappel du périmètre ;
 - les réponses aux questions :
 - . acquisition de points retraite (ARRCO / AGIRC) pendant Incapacité ;
 - . inventaire des dispositifs prévoyance à adhésion individuelle facultative ;
 - . rapports sinistres / primes ;
 - . incapacité/invalidité TFE/TRD : Période de maintien du salaire ;
 - . régime social et fiscal des cotis prévoyance (pour le salarié) ;
 - . pyramide des âges TFE / TRD / EEP / EAF / TFE LUB (non homogène) ;
 - Comparatifs « Frais médicaux » sur :
 - . organismes / effectifs / adhésion ;
 - . cotisations mensuelles ;
 - . conception des tarifs ;
 - . montants restant à charge sur quelques exemples précis.
 - 1 document ARRCO et 1 AGIRC relatifs à la 1^{ère} réponse ci-dessus (acquisition points pendant Incapacité/Invalidité)
 - une présentation de la CMEI (apparemment fournie par la CGT lors de la 1^{ère} réunion)
 - un inventaire des garanties offertes par la MEAP, AXA, et la MIP (réalisé par B. Lagneau)

Une copie de tous ces documents (malheureusement papier) doit suivre par courrier pour Alban Lacaze, Jean Conan, le Central Sictame et les sections de Pau et Paris.

• Remarques :

- Concernant le périmètre, bien que toujours réduit aux mêmes sociétés, il engloberait tacitement, d'après P. Vrillon, toutes les autres sociétés concernées (EAEPF, GSO, TOTALGAZ...). Ces dernières semblent donc considérées comme marginales ou satellites.
A noter la présence du secrétaire du CE de EAEPF dans la délégation CGT, comme lors de la 1^{ère} séance (parmi les 3 de la délégation, pas en plus...)
- CGT+CFDT (?) : Problème de la subrogation dans la mesure où il s'est avéré quelques cas où la Sécurité Sociale aurait versé à la Société plus que celle-ci n'aurait déboursé pour le maintien du salaire.
Quid du delta ?...
- Confirmation du grand intérêt pour l'aspect des prélèvements fiscaux / sociaux des dispositifs collectifs obligatoires. Apparemment partagé par tous les présents
- Ambiguïté des comparatifs cotisations Santé où :

- la MEAP n'apparaît que dans le tableau base, et n'est donc comparé qu'à la MIP base...
- ...avec un montant de cotisation moyenné qui ne correspond à rien de concret...
- ...et indépendamment des prestations servies.
- Absence d'un comparatif des frais de gestion et des ratios prestations/cotisations.
- Absence d'un comparatif des services associés.
- Absence d'un comparatif des modes gestion / contrôle des différents types de structures :
 - mandat à un assureur dont on découvre chaque année les modifications de tarifications et de prestations ;
 - CA d'une Mutuelle interne au sein duquel on décide de tout, et contrôle tout.
- Demande des conditions de résiliation des contrats en cours.
 - Rép. : Que des cas particuliers avec divers délais de préavis...
- Remarques de P. Vrillon concernant non pas un choix binaire d'un prestataire actuel, mais d'un large appel d'offres une fois l'objectif défini...
- ...et que concernant cet objectif, ils n'ont pas encore d'orientation précise.

Prochaine et dernière réunion : Maintien de la date initiale, soit le mercredi 25 Avril

Ordre du jour : Réponses aux questions + divers..

Groupe Technique Prévoyance du 25 avril 2001

Par Alban LACAZE

Cette 3ème réunion de ce groupe technique a été transformée, en grande partie, en séance de réponses aux questions posées lors de la précédente réunion (cf CR H. Delahaye).

1. Au niveau de la "PREVOYANCE LOURDE" :

Partant du constat qu'il n'y avait pas, au titre des contrats TOTALFINA et TRD, d'équivalent du "bilan annuel Prévoyance" tel que nous le connaissons dans l'amont du Groupe ELF (merci à Lucien Dubarry), il nous a été donné en séance un état du "résultat 99" fourni, à fin de comparaison, par un cabinet d'actuaire.

Il ressort, après analyse des différentes prestations offertes dans chacun des 3 contrats précités, que **la couverture des risques était "globalement meilleure" chez ELF EP** même si les capitaux versés au titre de décès étaient plus importants au niveau des contrats TFE/TRD et EAF/ ELF LUB.

2. Au niveau de la "PREVOYANCE COMPLEMENTARITE SANTE" :

P. Vrillon nous a projeté et commenté une planche sur les incidences "fiscales et sociales" d'un contrat à adhésion obligatoire ! No comment !

Concernant la demande des syndicats pour obtenir l'élément supplémentaire de comparaison le plus pertinent, en la matière, à savoir le P/C (Prestations reçues / Cotisations versées) des différents "assureurs" MEAP- MIP- AXA,, ... elle ne méritait pas, aux dires de tous les syndicats, une pirouette en guise de réponse !

Quelques impressions ou interrogations :

C'est vrai, il est difficile de justifier par quel miracle (sauf peut-être en faisant du dumping sur ce contrat pour en décrocher un plus rémunérateur !) un assureur ou un Institut de Prévoyance pourrait fournir un P/C inférieur à une Mutuelle d'entreprise !?

Même en maîtrisant de façon drastique ses frais de gestion, comme l'a fait NOTRE mutuelle (5.5 % suite à l'adhésion au réseau UNAME), comment pourraient-ils rémunérer leurs actionnaires (ou équivalents) ?!

Nous opposer la qualité des services ?

Il faudra m'expliquer alors ce qui pousse l'UNIMIE (le gestionnaire de la MIP) à adhérer à la Plate-forme de Services Santé des Mutuelles MIEUX-ETRE et financée, en partie, par MEAP !

Qui osera penser que ce concept de liberté-solidarité, porté par les seules mutuelles d'entreprises, soit sacrifié au nom de je ne sais quel principe ?

Je reste persuadé que seuls les critères touchant au rapport qualité/prix prévaudront pour satisfaire à la seule démarche "correctement sociale" de nos décideurs qui initiera le choix de notre Complémentarité Santé .

PS : il a été décidé en intersyndicale de faire appel aux services d'un cabinet d'actuaire-conseil pour nous aider dans ce chantier que nous menons avec la Direction et qui a pour ambition de donner à tous les salariés et retraités de TotalFinaElf la meilleure couverture PREVOYANCE possible.

Groupe de Concertation sur les IRP du 4 mai 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Pour la CFE-CGC: Bernard Butori, Pierre Monsacré, Daniel Bœuf, Jean Conan, Jean-Claude Brégail.

Pour la Direction : Jean-Jacques Guilbaud, P. Le Cloarec, Gérard Debayle, Laurence Storelli, Didier Hiard, Pascal Vrillon.

La Direction souhaitait faire le point sur les groupes techniques : Rémunération, Retraite et Prévoyance ; clore ces groupes et embrayer pour ces sujets sur des réunions de négociation.

La Direction fait part de sa satisfaction d'avoir mis en place ces groupes techniques et de constater la quantité et la qualité de travail fourni, dans une ambiance non conflictuelle. C'est sans doute la première fois que des études comparatives aussi poussées ont été menées sur le plan social et ont produit autant de documents comparatifs et des synthèses permettant d'ouvrir des négociations en toute connaissance des sujets concernés. La totalité des syndicats se range à l'avis de la direction, tout en précisant à nouveau qu'il ne faut pas confondre, groupe technique, concertation et négociation.

Les responsables direction des groupes techniques sont invités, chacun pour le/les sujet(s) qui les concerne, à faire la synthèse des travaux de leur groupe sans exercer de censure.

Bien évidemment, je ne vais pas reprendre et commenter tous les documents techniques produits par les GT (ils sont disponibles dans les sections syndicales). Je ne vous donne ici, que des impressions de séance.

Ne nous voilons pas la face, nous travaillons tous pour aller vers un « socle commun pétrole CCNIP » avec des passerelles.

Attention : le socle commun doit être élaboré en central, MAIS les passerelles (concernant les agents/salariés/collaborateurs qui devront passer de leur statut actuel de leur société d'origine vers le nouveau statut) devront obligatoirement être négociées au niveau des sociétés d'origine.

- **Groupe Rémunération : Didier Hiard**

En résumé, il apparaît un déséquilibre de correspondance qui affecte le Statut du Mineur (Grille Chere) par rapport à la classification CCNIP.

D'autre part, la direction n'a pas souhaité aborder les problèmes spécifiques des agents/collaborateurs « postés », « commerciaux » et ceux classés, comme chez Elf, en annexe 1 et 2.

Pour les négociations : un point important concerne les « Commissions paritaires », liées au Statut du Mineur et qui n'existent que chez Elf.

La Direction a indiqué que des procédures de 'révision(réexamen)/rattrapage' à 3 ans et 5 ans d'ancienneté (stagnation) dans une position hiérarchique, existaient chez TotalFina ; mais les syndicats de TotalFina ont fait remarquer, non sans ironie, que ces procédures n'étaient jamais utilisées ! Dont acte sur ce point ; il faudra être très vigilant, car la transparence des rémunérations passe par-là.

Pour le Sictame-CGC, il faudrait faire perdurer les commissions paritaires à l'identique ou créer quelque chose de similaire. En plus des promotions/rémunérations, les commissions paritaires sont convoquées lorsqu'il s'agit de sanctionner un agent/collaborateur ; cela n'existe pas côté TotalFina, il y a là aussi du grain à moudre même si les sanctions ont été rares jusqu'à présent.

Pour finir, ne pas oublier les postés, les commerciaux et les annexes, à moins que ces négociations se fassent au niveau des entreprises.

• **Groupe Retraite : Pascal Vrillon.**

Deux catégories : les retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC) et supplémentaires (GGR, CREA, IPREA, CER).

I - Pour les retraites complémentaires, les sociétés prises en compte sont : TotalFinaElf SA (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF) et TotalFina Elf Lubrifiants (TFE Lub).

Constats : les taux de cotisation ARRCO ne sont pas identiques – la répartition des cotisations entre employeur et salarié est différente (ARRCO et AGIRC) – les critères d'affiliation à l'AGIRC ne sont pas les mêmes (art. 36 par exemple).

- 1 - Pour l'ARRCO - Taux contractuel : la réglementation ne permet pas de porter le taux contractuel de cotisation à 8 % pour toutes les entités mais autorise un taux moindre (6 % ou 7.05 % par exemple, moyennant le versement d'une contribution destinée à maintenir les droits sur la fraction du taux abandonné. Cela aurait un coût qui s'exprimerait en milliards de francs pour l'entreprise. Donc sur la tranche A, l'alignement du taux de cotisation acceptable est estimé à 7.65 %.
- 2 - Pour l'ARRCO – Répartition : la répartition employeur salarié sur la tranche A est de 2/3 employeur + 1/3 salarié chez TFE, TRD et EEP alors que la répartition réglementaire ARRCO peut être 60 % employeur + 40 % salarié. Et sur la tranche B, le taux contractuel de 16 % est identique pour l'ensemble des entités.
- 3 - Pour l'AGIRC, il n'y a aucune différence entre les entités, ce qui permet de voir là, un « groupe économique », c'est à dire un ensemble d'entreprise qui, sur le plan du régime, se comportent comme s'il s'agissait d'une seule et même entreprise (activités économiquement complémentaires, mutations interentreprises) (cf. délibération 18 de l'AGIRC).

Pour les négociations, la cible direction de la négociation pourrait être :

- pour l'ARRCO, un taux contractuel de cotisation de 7,65 % (taux d'appel = 7,65 %*125 % soit 9.563 %) et une répartition de 66,67 % employeur + 33,33 % salarié.
- pour l'AGIRC, rien ne change, le taux contractuel resterait à 16 % pour un taux d'appel à 20 %.

Donc attention, cotisations moindres = allocations de retraites à la baisse ! (Mais cela ne concerne pas EAEPF, GSO, TOTALGAZ qui ne sont pas dans le périmètre de l'étude) et attention au niveau d'affiliation des ETAM à l'AGIRC (au GE 7 pour Elf EP et au GE 8 pour les autres entités) !

II - Pour les retraites supplémentaires, les sociétés prises en compte sont : TotalFinaElf SA (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), Total Gaz SNC (TGZ), Total Solvants (TSO), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF), TotalFinaElf Lubrifiants (TFE LUB), Elf Aquitaine (EA), Elf Aquitaine Exploration Production France (EAEPF) et Gaz du Sud Ouest (GSO).

Quatre types de retraites supplémentaires :

- **La CGR** (Garantie Globale de Retraite) qui concerne 6300 actifs potentiels de TFE/TRD et environ 700 de TGZ, qui a été créée en 1981 par l'employeur et qui est fermée depuis le 01/07/1993. Financement à 100 % à la charge de l'employeur.
- **La CREA** (Caisse de Retraite Elf Aquitaine) qui concerne 8000 actifs de Elf EP, EAF, TFE Lub, EAEPF et GSO. Régime créé en 1956 par un référendum modifié par l'accord cadre du 28 février 1995 et qui est fermé depuis le 31 décembre 1994.
La CREA est une institution de retraite supplémentaire (relevant du titre IV du livre IX du code de la Sécurité Sociale) administrée par un conseil d'administration paritaire.
- **L'IPREA** (Institution de Prévoyance pour la Retraite Elf Aquitaine) qui concerne 8500 actifs EEP/EAF/TFE Lub et 1500 EA, EAEPF et GSO. C'est un régime créé le 01/01/1995 par un accord collectif multi-entreprises du 28/02/1995. La gestion du régime est assurée par l'IPREA qui est une institution de prévoyance d'entreprise avec un conseil d'administration paritaire. Le financement est assuré par l'employeur et le salarié selon la répartition 2/3 et 1/3.
- **Le CER** (Compte Epargne Retraite) concerne environ 7250 personnes TFE/TRD et 670 personnes TGZ/TSO. Ce compte a été mis en place le 01/01/1995, il est alimenté par des versements volontaires des salariés, abondés par l'employeur et les sommes sont placées dans le fonds actionnariat TotalFinalElf.

Pour la négociation : la Direction ne s'intéresse qu'à l'IPREA et au CER, pour le reste CGR et CREA, les groupes sont clos ! Y aura-t-il le choix pour les salariés entre IPREA et CER, c'est non. Il faut bâtir ensemble et de façon consensuelle un vrai système de retraite basé sur de l'épargne long terme, avec un rendement maximum et une charge fiscale minimum. Dont acte ! Mais attention, chez Elf, l'IPREA est un vrai système de retraite alors que le CER chez Total, c'est en fait de l'épargne salariale. Cela n'a rien à voir avec un régime de retraite. Attention aussi à ce que ce nouveau régime soit obligatoire pour tous les salariés. Attention à prévoir un Conseil d'Administration paritaire. Et souvenez-vous qu'en matière d'épargne, celle-ci n'est que volontaire, à hauteur des possibilités de chacun et qu'au moment de la retraite le salarié touche ce qui reste de son épargne ; si pendant les 10 ou 20 ans d'épargne il n'a touché à rien il percevra un capital et non rente. Et...

• **Groupe Prévoyance : Pascal Vrillon**

Les organismes assureurs pour la prévoyance décès, incapacité temporaire et invalidité permanente sont :

- TFE/TRD : le GAN (Compagnie d'assurances)
- Elf EP : le Groupe Malakoff via la CMAV (Capital décès) compagnie d'assurances à forme mutuelle, et l'URRPIIMMEC (rente de conjoint, incapacité, invalidité), institution de prévoyance
- EAF/Elf Lub : AXA (Compagnie d'assurances)

Pour GAN et AXA les cotisations sont prises en charge à 100 % par l'employeur, chez Elf EP, il y a une participation de CE à la part salariée ; est-ce pour cela que nous sommes parmi les mieux lotis ?

Pour les négociations : le dossier Prévoyance est à bâtir, sans arrière pensée, la direction n'ayant aucun a priori sur le choix du prestataire. Il faut créer une Prévoyance à la hauteur des ambitions et du rayonnement du Groupe TotalFinaElf ! La Prévoyance étant un dossier très technique, la Direction est d'accord pour que les syndicats se fassent aider par un cabinet d'actuaire : Mme Anne Marion du Cabinet ACTUARIEL ?

• **Frais médicaux : Pascal Vrillon.**

Cela concerne les sociétés : TotalFinaElf (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), Totalgaz (TGZ), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF), TotalFinaElf Lubrifiants (TFE LUB), Elf Aquitaine (Inactifs EA), Elf Aquitaine Exploration Production France (EAEPPF), Gaz du Sud Ouest (GSO), Groupement de Recherche de Lacq (GRL).

Les fournisseurs sont en majorité du monde mutualiste :

- TFE SA / TRD SA : MIP – Mutuelle interentreprises – Organisme : UNIMIE
- ELF EP : MEAP – Mutuelle interentreprises – Organisme: UNAME (MIEUX ETRE)
- EAF / TFE LUB : MIP – Mutuelle interentreprises – Organisme : UNIMIE
ou AXA – Compagnie d'assurances – Organisme APRI.

Pour les négociations : il s'est dit dans cette réunion que les prestations servies par la mutuelle de Elf, la MEAP, étaient les meilleures.

Groupe Technique Droit Syndical du 31 mai 2001

Par Benoît CLERGEAT

Réunion préparatoire

Participants : B. Butori, B. Clergeat, B. Ferrier, P. Monsacré,

Inventaire des documents (**reçu le matin même**)

- C.R.D. - Total France : Protocole d'accord sur l'exercice du Droit Syndical du 16/06/86,
- Protocole d'accord du 24/02/82 relatif à l'exercice du Droit Syndical dans la société Elf France,
- Protocole d'accord du 22/06/99 relatif à l'exercice du Droit Syndical dans la société Elf Lubrifiants,
- ELF EP : Protocole d'accord sur l'exercice du Droit Syndical à ELF EP du 31/07/98

Remarques :

- Nous ne disposons pas de document relatif à la société TFE-SA ?
- Quel est l'objet, le but de ce groupe technique ?
- En effet, un protocole d'accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du Groupe TotalFinaElf a été signé le 05/09/2000. Cet accord cadre garantit des règles minimales d'exercice du droit syndical dans toutes les sociétés du Groupe, sans remettre en cause tous les protocoles existants.
- S'agit-il de droit syndical "sensu stricto", c'est à dire au sens des articles L.412-1 et suivants du Code du Travail ou plus généralement de tout ce qui touche aux délégations et moyens de fonctionnement des représentants du personnel (élus) ou des représentants syndicaux (désignés) ?
- S'il s'agit de la deuxième hypothèse, il faut répertorier, pour chaque société du périmètre concerné par ce GT, les dispositions figurant dans l'ensemble des documents suivants :
 - Code du Travail,
 - Convention collective et Statut du Mineur,
 - Protocoles au niveau Groupe (EA, TF et TFE),
 - Protocoles au niveau des Branches (ICEP et CBRD de EA, ...),
 - Protocoles au niveau des entreprises (Droit Syndical, CCE, ...),
 - Protocoles au niveau des établissements (CE, CHSCT, DP, ...),
 - Protocoles au niveau des sites ...
 - Réglementation aux différents niveaux
 - Et répertorier les usages en cours.

Réunion plénière

Participants : 3 par OS (B. Clergeat, P. Monsacré, GS de Pontbriand pour la CFE-CGC)

Direction : L. Storelli, G. Debayle, P. Le Cloarec

Ce GT est encore un bel exemple de pagaille organisée !

La Direction, qui pilotait ce GT sur le Droit Syndical, n'a pas vraiment fait de déclaration introductive pour "planter" le décor et préciser ce que la direction attendait de ce GT.

CFDT, qui semble à l'origine de ce GT, veut parler de Droit Syndical (au sens strict ou au sens large ? cf. question soulevée en préparatoire).

FO veut parler de Droit Syndical au sens strict (Art. L.412-1 et suivants du Code du Travail). FO s'inquiète de voir Elf EP, qui possède un protocole sur l'exercice du Droit Syndical conséquent, se vider de son personnel qui rejoindrait une société (TFE SA), dépourvu de protocole sur l'exercice du Droit Syndical.

La CFE-CGC et CGT ont demandé à plusieurs reprises à la Direction quelle était son idée en convoquant ce GT. Après plus d'une heure trente de discussions à tourner en rond, les affirmations ou déclarations de la Direction peuvent se résumer de la manière suivante :

- Confirmation qu'il existait un accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans le Groupe Total.
- Confirmation qu'il n'existe pas de protocole de Droit Syndical dans la société TFE SA car "les choses se réglaient toutes seules. Cela ne gênait personne." sic

NDLR : *Il semble que ce soit le protocole de l'ancienne société C.R.D. devenue T.R.D.SA, qui s'appliquait d'usage dans la société TFE SA et à l'UES Siège Pétrole.*

- Ce GT a été réuni à la demande de certaines OS.
- Pour la Direction ce sujet n'est pas prioritaire.
- Il n'existe pas de vide juridique.
- Tous les protocoles relatifs au Droit Syndical s'appliquent dans les sociétés où ils ont été signés.
- La direction est d'accord pour préparer un comparatif des différents droit existants dans les différentes sociétés.

NDLR : Ce comparatif devrait être disponible pour la fin de l'été et **aucune date n'a été fixée pour une prochaine réunion du GT droit syndical** (au plus tôt ce GT se réunira en septembre).

3 REUNION SUR LA MODIFICATION DE LA REGLEMENTATION SUR LES FRAIS DE DEPLACEMENT DU 18 MAI 2001

Par Bernard FERRIER et Philippe COUSSON

Délégation direction : P. Timbart et J.C. Grivot

La Direction a compris, lors des réunions du CCE où ce sujet a été abordé, que le seul remboursement aux frais réels avec justificatifs comme proposé, soulevait un certain nombre d'objections. L'objet de la réunion est donc d'écouter ces objections.

La CFDT remarque que l'application du forfait actuel est satisfaisante pour les agents, car elle permet d'englober le défraiement lié par exemple au temps passé dans les voyages.

FO et le Sictame-CGC ajoutent que le forfait permet également de faire face à des dépenses non justifiables effectuées en mission qu'on ne ferait pas en restant chez soi.

Le Sictame-CGC est également intervenu pour signaler le cas des agents en missions répétitives ou prolongées, préférant loger en appartement plutôt qu'à l'hôtel. La Direction semble prête à accepter le remboursement du loyer et des frais occasionnés par la location.

La motivation de la Direction est une économie de 10 MF/an, correspondant aux versements effectués à l'URSSAF.

Finalement, la Direction propose 3 solutions :

- Rembourser au forfait sur justificatifs, à hauteur des montants justifiés (la Direction doit sûrement confondre les notions de forfait et de plafond !!)
- Rembourser au réel
- Ajouter au réel un forfait pour « menues dépenses », sans justificatif, sous réserve d'être compatible au niveau groupe...

Ce changement de réglementation étant aussi motivé par un nombre important de déplacements Pau/Paris et vice-versa (évalué à 60 par jour), P. Timbart propose finalement une nouvelle période de réflexion et d'observation de la fréquence de déplacement, avec un éventuel changement de la réglementation au dernier trimestre 2001, au lieu du 1/7/2001 comme annoncé initialement.

4 COMMISSION SUIVI PLAN SOCIAL DU 3 MAI 2001

Par Bernard SERAISSOL

L'ordre du jour comprenait les points suivants :

- Préretraite PRC
- Départ volontaire
- Nouveaux documents
- Suivi des mouvements

Préretraite choisie

Le nombre de demandes a été multiplié par 3 depuis fin décembre avec un taux d'adhésion compris entre 80 et 100 % selon les sociétés. Le potentiel de départ était estimé à 1650 personnes et 1717 ont réservé leurs droits.

Le nombre de départs étant supérieur au chiffre prévu, la direction va essayer de voir comment vont être identifiées les embauches (art 1 du protocole) correspondant à ces situations. En effet, dans certaines entités, on se trouve en face de problèmes cruciaux de charge de travail et de partage d'expérience, voire de disparitions d'entités. Visiblement, la Direction n'anticipe rien et à aujourd'hui, n'a pas prévu de période de formation ou de recouvrement pour faire face à ce type de difficultés.

Un intranet commun « disponibilité » fonctionnera fin juin afin de permettre la connaissance des postes disponibles au niveau du Groupe.

Détail des Personnes ayant souscrit à la PRC - Situation au 31/03/2001 par société

Société	Nb de demandes de réservation	Nb de demandes d'adhésion	Départs 1 ^{er} Trim
TotalFinaElf SA	359	312	12+ 50
Elf Exploration & Production SA	223	193	8
Elf Trading	7	7	2
Total Raffinage Distribution SA	488	455	47
Elf Antar France	512	477	64
Elf Lubrifiants	128	126	23
CUMUL	1717	1 570	206

Départs volontaires

100 personnes ont demandé à partir volontairement, parmi lesquelles 7 se sont vues opposer un refus , essentiellement par la DRH du Raffinage-Marketing. Il reste jusqu'au 5 juin pour pouvoir bénéficier de cette mesure, sachant qu'il n'y pas de limitation à 100, comme certaines rumeurs ont pu le laisser croire.

Le tableau Elf Antar France et Total RD semble présenter une inversion et la Direction nous fournira les bons chiffres.

Détail des demandes par société - Situation au 31/03/2001

Société	Nb de demandes
TotalFinaElf SA	18
Elf Exploration & Production SA	34
Elf Trading	0
Total Raffinage Distribution SA	25
Elf Antar France	18
Elf Lubrifiants	5
CUMUL	100

Suivi organisation cible et départs

Les chiffres fournis sur TDO, RHCI, SE méritent des explications. Comment est-il possible que les effectifs augmentent entre le 31/01/2000 et le 31/03/2001 ? Le suivi dans les Directions Centrales n'apparaît pas dans les statistiques.

Suivi des mouvements

Pour le Trading, la méthode a pu être appliquée car c'est une petite société ; pour les autres secteurs, elle ne l'est pas encore.

De nombreuses améliorations ont été proposées (préciser les autres entrées, autres sorties,...) et la Direction retravaille sa copie.

Prochaines échéances

- Les tableaux à corriger « suivi effectifs » seront renvoyés rapidement.
- La Direction enverra en première quinzaine juillet les chiffres des départs volontaires et PRC avec les chiffres définitifs puisque ce seront les chiffres à fin juin
- Le suivi des mouvements est complexe et la Direction ne pourra les fournir avant septembre.

Prochaine réunion, le 13 septembre 2001 à 13H30

5 COMMISSION DE SUIVI DE LA RTT DU 10 AVRIL 2001

Par Bernard FERRIER et Eric JACQUEMARD

Délégation Sictame-CGC : Benoît Clergeat, Bernard Ferrier, Eric Jacquemard

Ordre du jour :

- Proposition de fonctionnement,
- Point zéro des recrutements,
- Examen du tableau de suivi proposé par CFDT,
- Identification d'indicateurs pertinents de l'organisation du travail/charge de travail/temps de travail (qui doit diminuer !),
- Questions pratiques sur l'application de l'accord.

Proposition de texte définissant le mode de fonctionnement de la commission.

La Direction a sorti de son chapeau un texte enrichi, selon elle, de nos remarques émises lors de la précédente réunion : texte qui définit le mode de fonctionnement de la commission. Ces pratiques sont vraiment déplaisantes car :

- elles ne permettent pas une lecture réfléchie,
- et parce que les textes proposés sont émaillés d'oublis qu'il faut débusquer à la volée .

Comme par hasard, ces oublis portent sur les points délicats. A titre d'exemple, le Sictame-CGC avait donné accord pour un fonctionnement basé sur une commission au lieu de deux, si la CFE était investie du suivi des embauches RTT faites au niveau DGEP. Foin de CFE dans la proposition présentée par la Direction ! !

Dans les indicateurs proposés, le Sictame-CGC avait demandé :

- le suivi des heures écrêtées pour les personnes soumises au pointage,
- un système de contrôle basé sur les pointages réels pour les cadres au forfait qui en manifestent la demande.

Foin de ces indicateurs gênants ! Nos demandes d'indicateurs ont été réitérées.

De plus il a été convenu que les documents nous parviendraient, à l'avenir, huit jours à l'avance.

Le système « auto-déclaratif » pour les cadres au forfait (pour le respect des 10 heures par jour) a pu évoluer vers une nouvelle formulation qui ne se limite plus à un système auto-déclaratif.

La CFDT a demandé **4 réunions annuelles programmées** en début de trimestre. La demande a été acceptée.

La Direction nous a ensuite proposé une séance de signature de ce texte sans en préciser le cadre juridique. Sur demande du Sictame-CGC, un débat a tenté de préciser ce cadre :

- Pour la Direction, le texte définissant le mode de fonctionnement de la commission de suivi RTT qu'elle propose à la signature, n'est pas un accord d'entreprise (pas de dépôt au greffe du tribunal ni à la DRIRE) et est indépendant de l'accord RTT ! !
- Protocole ou avenant ou annexe au protocole pour CFDT et CFTC !
- Procédure réglementaire pour CGT.
- FO a clairement précisé qu'ils ne signeraient pas ce texte puis qu'il est en aval d'un protocole non signé.
- Sictame-CGC sans mandat sur la question, a réservé sa réponse.

NDLR : La commission de suivi ARTT et de suivi des embauches s'inscrit dans un cadre légal consécutivement à la signature de l'accord RTT. Le Sictame-CGC participera activement à ces commissions.

Suivi des embauches

La Direction précise qu'aujourd'hui elle ne peut pas distinguer le motif des embauches. Les chiffres donnés sont donc globaux au périmètre de la DGEP :

	Nombre d'embauches
Année 2000	33
1 ^{er} Trimestre 2001	52

Ci-joint les métiers d'appartenance des nouveaux embauchés :

	2000	2001	SOMME
SUPPORT	1	2	3
BUSINESS	3	2	5
EXPLO-GISEMENT	14	21	35
PRODUCTION	15	27	43
SOMME	33	52	85

NDLR : aucun informaticien alors que la division FE/IT recourt à de la sous-traitance massive pour le contrôle réseau ou pour l'exploitation du logiciel de messagerie Lotus notes !

Rappel des objectifs affichés lors des accords RTT :

	Période	Nombre d'embauches RTT
TFE -SA	Jusqu'à 2003	100
Elf-EP	"	250
Complément prévu sur la période		
Elf-EP	2003-2005	100

CFDT fait les remarques suivantes :

- 15 embauches sur le premier trimestre 2001 sont des techniciens à comptabiliser sur le quota EAEPF,
- Le lieu d'affectation lors de la première embauche (Paris ou Pau) n'apparaît pas. Cette information est indispensable pour s'assurer du bon équilibre des sites.

Le Sictame-CGC demande que soit connu le service d'affectation de ces nouveaux embauchés pour vérifier l'adéquation entre les besoins et les recrutements.

Un débat s'instaure pour connaître les motifs du recrutement, à savoir :

- Démission volontaire,
- Départ en excédent des prévisions du plan social,
- Embauches dues à la RTT,
- Nouveaux besoins

La Direction étudie un moyen de répondre à ces questions. Dans certains cas il sera possible de définir la cause de l'embauche (ARTT, PRC, besoins nouveaux, etc...) dans d'autres cas cela sera impossible, ou dû au cumul des phénomènes. Mais il faut réaliser une étude des dossiers au cas par cas.

NDLR : Est-ce possible quand les situations de départ n'ont pas été correctement balisées ? Est-ce possible quand aucune méthode de comptage et d'aménagement du temps, définie et appliquée dès le début, n'a été étudiée ? Est-ce possible quand la détermination des besoins en compétence de l'entreprise est très approximative ? La bonne volonté affichée de la Direction (JC Grivot) risque de trouver ses limites face aux pièges que la conception de ce plan social diabolique réserve à ceux qui veulent y comprendre ou y suivre quelque chose. Tout est flou à dessein.

Tableau de suivi proposé par CFDT

Il est le fruit d'une démarche Groupe du précité syndicat. Ce document a suscité des commentaires sur sa forme (dénomination de certaines rubriques) et sur son fond positionnement de la rubrique "passage entre Elf EP et TFE SA". La véritable question est de savoir si la Direction est en mesure de fournir ces chiffres ; notamment est-elle capable de savoir si un recrutement est fait au titre de la RTT, d'un nouveau besoin, des départs en AFC et PRC. Très souvent, les trois causes concourent de façon liée. La démarche initiale étant globale, précipitée et floue comment pourraient-ils en retrouver les éléments constitutifs ? Seules des statistiques globales pourront nous être fournies sans réelle possibilité d'examen de cas en détail. Ceci est volontaire.

Indicateurs pertinents :

Ci-joint quelques indicateurs proposés qui feront l'objet d'un examen lors de la prochaine réunion :

- Suivi de la consommation des RH/ZH, RTT et TP, heures écrêtées ou plus pudiquement suivi des horaires flexibles (il y a des termes qui passent mal...),
- Suivi des demandes d'heures supplémentaires, étude des variations,
- Suivi de la planification de prise des jours de congés payés, de l'accumulation en fin de période et des reports éventuels d'une année sur l'autre,
- Suivi du nombre de recours à des contrats à durées déterminées, recours à des intérimaires,
- Suivi du nombre de jours en mission rapporté à l'effectif de chaque département

NB1 : Ces indicateurs devraient faire l'objet d'une distinction entre Paris et Pau.

NB2 : Tous ces indicateurs, suivis trimestriellement, feront l'objet d'un bilan en fin d'année.

Un débat d'indicateur sur le recours à la sous-traitance s'ouvre. Conclusion : il est nécessaire d'approfondir la question et distinguer les métiers sous-traités comme la cantine ou l'entretien des locaux avec la sous-traitance pratiquée sur des spécialités reconnues de l'entreprise.

NDLR : Encore faudrait-il le faire rapidement car si on laisse faire certains chefs de division, des spécialités entières passeront en bloc à la sous-traitance et ne seront plus de fait reconnues comme spécialités de l'entreprise.

Une remarque a porté sur le non respect de la proportion des effectifs entre Pau et Paris au niveau de GSR/VDG (Valorisation des Gisements) ; surtout si on considère en plus les missions massives faites vers Paris.

Questions pratiques

- Jours de RTT qui s'alimentent sur la base 9/12 par mois. Peut-on anticiper les 0.25 j manquants sur le mois suivant ? Réponse négative. Une exception en décembre (cf. ci-après)
- La prise des heures de RTT acquises au mois de décembre n'est pas toujours réalisable pour les agents dont les services sont lourdement mobilisés à cette période, comme la comptabilité ? Des arrangements sont toujours possibles pour motif de service.
- 11 jours de mission génèrent 11 heures de récupération donc un écrêtage. Comment récupérer ces heures ?
- Horaires des stagiaires d'été ?
- Comment mesurer l'amplitude des heures de repos pour les cadres au forfait notamment en cas de mission d'un jour sur Paris.
- Avoir le nombre de jours RTT pour l'année n+1 indiqué à l'écran lorsque l'agent fera son choix (forfait ou base) en fin d'année n.

Une prochaine réunion est annoncée pour début juillet 2001.

6 CFE DU CE DE PAU DU 11 MAI 2001

Par Philippe COUSSON

1 Questions en suspens

- Concernant la demande d'information de la CFE sur les études/emploi, la présentation aura lieu cette année en CFE du CCE, mais la date n'est pas encore fixée. M. Grivot a proposé juin, mais cela n'a pas été confirmé par M. Timbart. La CFE ne peut qu'insister sur sa demande d'une présentation au plus tôt.
- Concernant la demande sur les états de dépassements d'horaires, la Direction considère que les états diffusés précédemment et dont l'intitulé porte bien sur le « temps travaillé », ne comptabilisent en fait que le temps de présence moins 40 minutes, ce qui ne correspond pas, selon elle, à du temps de travail. La CFE constate et déplore que par ses déclarations, la Direction remette en cause la définition du temps de travail.

2. Formation

2.1 - Plan 2001

Les données chiffrées présentées ont été élaborées sur la base des RBF.

Il est constaté que les formations ainsi prévues répondent à des objectifs opérationnels à court terme. La CFE alerte la Direction sur le risque de perdre une orientation long terme de la formation, pourtant indispensable pour assurer une bonne gestion de carrière, qui s'effectue par nature sur le long terme.

La CFE note une baisse de 8 % de l'indicateur quantitatif (% TF/TT), réellement significatif de l'effort de formation, entre les prévisions 2000 et 2001.

2.2 - Réalisations 2000

La CFE constate que nous sommes toujours au-dessus de l'obligation légale.

Néanmoins, il est constaté qu'il y a beaucoup de désistements. La CFE souhaiterait en connaître le nombre ainsi que les motifs. La Direction n'a pas pu répondre à ces demandes, mais les a prises en note. A ce sujet, la CFE rappelle la difficulté qu'ont certains agents qui doivent arbitrer entre leur participation à une action de formation et leur charge de travail. Il s'agit d'un signe tangible de la situation de sous-effectifs que l'on connaît.

La CFE souligne le problème des formations qualifiantes, lequel est lié à celui de l'identification des compétences et de l'apport de la formation pour l'évolution de ces compétences.

3. Heures supplémentaires

Le tableau indiquant les prévisions faites pour les trois dernières années montre une stabilité des chiffres à un niveau relativement bas.

Néanmoins, la CFE rappelle sa demande d'avoir un état nominatif des réalisations heures supplémentaires 2000, avec le motif. Cette demande n'étant pas satisfaite, la CFE n'est pas en mesure de s'assurer que le contingent annuel de 130 heures par agent n'a pas été dépassé.

4. Emplois d'été

403 demandes d'emploi pour 135 postes proposés (idem 2000).

Les critères de sélection sont : année de naissance (le plus âgé), nombre de refus, compétences.

Les 135 postes seront pourvus essentiellement par des enfants d'agents.

La CFE fait remarquer que le nombre de postes proposés est faible.

5. Départs volontaires / PRC

Pour les départs volontaires, 16 personnes sont parties à fin mars. Aucun refus n'a été enregistré.

Pour la PRC, les chiffres seront communiqués en juin en commission de suivi PRC.

6. Examen des états mensuels Janvier à Mars

La Direction refuse de communiquer à la CFE un état du personnel TFE présent sur le site de Pau, ainsi que la liste des agents EEP ayant changé de statut.

La CFE note un accroissement sensible du recours à l'intérim et alerte la Direction sur une possible dérive. Il est discuté en particulier du service courrier pour lequel le seuil minimal de 7 agents en poste a été dépassé (6 CDI actifs en juin).

La CFE souligne ainsi la nécessité de reprendre les embauches pour éviter que le recours à l'intérim ne devienne un mode de fonctionnement « normal ».

La prochaine réunion se tiendra le 3/7/2001.

7 ASSEMBLEE GENERALE DE LA MUTUELLE EAP DU 27 AVRIL 2001

Par Chantal KADOUCH

18 délégués étaient présents sur 21.

Délégués Sictame-CGC : 3 sur 5 : Mmes Christiane Balac, Nicole Fouré, Chantal Kadouch

Administrateurs Sictame-CGC : Mme Véronique Faivre (MM Hugues Delahaye et Alban Lacaze étaient excusés pour raisons professionnelles).

Rapport moral du Président

L'année 2000 est "inquiétante même si elle n'est pas franchement mauvaise" selon les propres paroles du Président.

En effet si les dépenses de santé ont dérapé au plan national, plus 6 % et plus 14 % pour la seule pharmacie, elles ont également dérapé dans notre mutuelle et on a donc assisté à une forte croissance des dépenses.

Pratiquement toutes les sociétés sont en perte et nous sommes entrés dans une période de pertes structurelles car la population vieillit. Le nombre de retraités est environ de 1 pour 1 actif. Le nombre de bénéficiaires diminue pour l'instant uniquement par les décès constatés (premier trimestre 2001 : 50 décès).

Le Président signale en outre que 2024 enfants de plus de 25 ans quitteront la mutuelle dans les 4 prochaines années.

Rappelons que le total des bénéficiaires pour le périmètre Elf EP/EA/EAEPP est de 25 500. Pour Elf EP seuls 3500 adhérents tous actifs pour 11 200 bénéficiaires.

La part variable maladie passe de 0.60 % à 0.65 % à partir du 01/04/01 pour les actifs et du 2^{ème} semestre pour les retraités ce qui représente en moyenne entre 10 et 11 francs d'augmentation par cotisant et par mois mais représentera pour l'ensemble de la mutuelle une recette supplémentaire de 1 million de francs pour 9 mois.

Ces augmentations devront être renouvelées dans les années futures, il n'est pas exclu d'aller peut-être jusqu'à 6 à 8 %.

Rapport financier du trésorier

La recette technique (total des cotisations y/c la participation patronale) est de 87.8 millions de francs contre 85.2 en 1999 soit une variation de moins 2.6 millions de francs.

Le coût technique des prestations est de 87.5 millions contre 84.8 en 1999 soit une augmentation de 2.7 millions.

Les frais de gestion et charges représentent 8 % répartis pour 6 % coût du prestataire Mieux-Etre et frais environnés 2 %.

Le résultat technique est déficitaire pour la première fois et le résultat ne présente un excédent de 726 000 francs que par la remontée d'une partie des réserves pour 2.7 millions et grâce aux produits financiers.

De plus les produits financiers sont en baisse car l'année 2000 a été une mauvaise année pour les performances des portefeuilles, notamment pour la part actions, compensée par une relativement moins mauvaise performance des produits de taux (le benchmark du portefeuille est de 70 % pour les produits de taux – 30 % actions).

Compte-rendu de gestion par M. Renaud Reynal de Mieux-Etre

Le démarrage a été difficile. Nous avons rencontré des problèmes de fichiers informatiques. Nous recevons 130 appels téléphoniques par jour et effectuons 20 visites physiques par jour sur le plateau de Pau. Notre équipe de 5 gestionnaires est débordée, elle a été renforcée par 1 personne supplémentaire ce qui porte l'équipe à 6 personnes.

Depuis le 2/4/01 les retards ont été rattrapés et le paiement des prestations est à jour et effectué au jour le jour.

La prochaine étape sera la mise en place pour tout le monde du tiers payant, ensuite la mise en place des échanges avec la CPAM, ce qui nécessite de contacter 18 000 personnes pour compléter les informations manquantes dans les fichiers.

Information sur les négociations Prévoyance Groupe

Un groupe de travail au niveau Pétrole a été constitué avec pour objectif une mutuelle unique pour tous les agents à la CCNIP. Il y a actuellement 3 intervenants MIP, MEAP et AXA. Pour des prestations de niveaux identiques on constate apparemment d'importantes différences dans les coûts pour les adhérents. La mutuelle EAP semble sans conteste la plus intéressante en terme de rapport qualité/prix. Nos négociateurs vont se battre pour conserver cet avantage.

Prochaine réunion de concertation le 4/5/01.

8 CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CREA DU 26 AVRIL 2001

Par Chantal KADOUCH et Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents pour la CGC : Chantal Kadouch (Vice-Présidente), Jean Le Dauphin, Jean-Claude Brégail.

1 - Rapport d'activité de l'exercice 2000

Le fait marquant de l'exercice a été (nous en avons déjà parlé), le provisionnement externe des engagements financiers des sociétés du Groupe TotalFinaElf au titre du régime CREA.

Activité de la caisse au cours de l'année 2000 :

- 2702 dossiers ont été traités :
 - 655 liquidations
 - 2047 pré-calculs adressés aux actifs.

Le nombre de dossiers de pré-calculs restant à effectuer s'élève à environ 3400, dont 2000 à recevoir des caisses complémentaires et 1400 des entreprises.

La population bénéficiaire comprenait, à la fin 2000, 10 419 allocataires.

L'âge moyen d'entrée en retraite est de 60,3 ans, il reste stable par rapport aux précédents exercices.

Evolution des prestations : le montant des prestations payées au cours de l'exercice 2000 est de 436,1 MF ; contre 416,5 MF en 1999, ce qui représente, en francs courants, une progression annuelle de 4,70 %.

En 2000, la répartition par société est pratiquement identique à celle de 1999 :

EAF/EAZ/TotalFinaElf Lub	40,70 %	Contre 40,90 %
EAP/Elf EP/EAEPPF	57,90 %	Contre 57,70 %
Autres sociétés	1,4 %	Contre 1,4 %

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	31/03/01
Population Allocataire Fin d'exercice	8 043	8 480	8 957	9 399	9 773	10 007	10 419	10 494
EAF/EAZ/Elf Lub	4 508	4 692	4 889	5 066	5 265	5 419	5 606	5 653
EAP/Elf EP/EAEPPF	3 325	3 602	3 865	4 125	4 297	4 378	4 597	4 628
Autres	210	186	203	208	211	210	216	213

2 - Revalorisation des droits CREA

Il s'agit de la revalorisation des points de retraite entre le 31/12/94 et la date de prise d'effet, fonction de l'évolution des valeurs des points de rémunération Elf Aquitaine Production et mini UFIP. Pour information celui-ci est passé d'une base 1.00000 au 31/12/94 à 1.099122 au 01/03/2001.

3 - Sortie des Sociétés Elf Antargaz et SOBEGAL du périmètre du Groupe

Ce point est le point le plus important de l'ordre du jour puisqu'il traite de la garantie de maintien des droits CREA aux salariés des sociétés concernées.

Ces droits sont garantis par le vendeur TotalFinaElf, que les salariés aient plus de 15 ans ou moins de 15 ans d'ancienneté, condition normalement requise pour le bénéfice de la CREA. Les conditions de mise en œuvre varient selon que les salariés sont de statut EAZ ou SOBEGAL (et peuvent vous être communiqués sur demande).

Cela a été l'occasion pour nous de déclarer, suite à des rumeurs officieuses à la date du CA :

« S'il est confirmé que EAF et ses filiales ne seraient plus filiales majoritaires d'Elf Aquitaine, nous demandons que soient appliquées à ses salariés, y compris les détachés et les expatriés, les mêmes modalités pour la règle des 15 ans que celles retenues aussi bien pour EAZ et SOBEGAL que pour les PRC. »

Cette déclaration figurera au procès-verbal du Conseil d'administration.

Ceci doit rester à notre sens, maintenant que la question du provisionnement externe des engagements financiers est réalisé, le sujet principal de vigilance des administrateurs, afin de garantir que les droits CREA reconnus au 31/12/94 soient définitivement validés pour les agents qui restent dans le périmètre TFE ou qui en sortent dans les conditions imposées pour EAZ ou SOBEGAL, et ce, quelle que soit leur ancienneté dans les sociétés du périmètre CREA au moment de l'OPE. Cette position avait d'ailleurs déjà fait l'objet d'un courrier des administrateurs CGC le 18/10/2000 à M. Michel Bonnet Président de la Caisse.

Pour terminer sur une note optimiste (?), la CREA a un allocataire qui vient d'atteindre l'âge respectable de 100 ans. Espérons pour nous tous à condition d'être encore en bon état !

9 REUNION ABONDEMENT DU 9 MAI 2001

Par Philippe VONTHRON

Etaient présents :

- Pour la Direction : D. Hiard, G. Debayle, Y. Mutschler.
- Pour la CGC : J. Conan, Ph. Vonthron

Le 9 mai 2001, la Direction a convoqué les OS pour « examiner l'accord d'abondement » à la lumière des événements survenus en 2000. En fait, la Direction avait dans l'idée de diminuer le montant de l'abondement. Pour ce faire, elle a invoqué l'article 2 du protocole, qui stipule qu'en cas d'acquisition ou de cession faisant varier les actifs d'Elf Aquitaine de plus de 10 %, les parties signataires se rencontreraient pour ajuster les barèmes.

Bien entendu, les OS ont vigoureusement protesté, allant même jusqu'à menacer d'actions en justice (CGC, FO) ou d'agitation durant l'AG des actionnaires (FO, CFDT, CGT...). Nos arguments ont principalement porté sur l'accord lui-même, dont c'était la dernière année d'application, sur le fait qu'aucune acquisition ou cession n'avait eu lieu en 2000, sur le réveil bien trop tardif de la Direction qui était suspecte de mesquinerie, car elle attendait les résultats pour parler d'une révision, etc.

Devant cette réaction unanime, et compte tenu d'un dossier pratiquement indéfendable, la Direction a, après une suspension de séance, finalement validé les chiffres des OS soit :

- abondement maxi fixé à 22.500 F. se décomposant en 2 tranches : 1^{ère} tranche abondée à 120 % pour des versements jusqu'à 9.700 F., 2^{ème} tranche abondée à 50 % pour des versements supplémentaires de 21.720 F, **soit un total de versements de 31.420 F pour toucher l'abondement maxi.**
- les tranches abondées ressortent donc à 11.640 F. (soit 120 % de 9.700 F.) et 10.860 F. (soit 50 % de 21.720 F.), le total faisant 22.500 F.

Important : l'intéressement et la participation sont désormais connus ; seul l'intéressement donne droit, pour le net investi en actions TFE, à abondement. Le complément à verser par chaque salarié ne tiendra donc pas compte de sa participation.

Exemple : un salarié recevant 19.400 F. (nets de CSG/CRDS) au titre de l'intéressement et 5.500 F. (nets) au titre de la participation devra verser 12.020 F. afin de recevoir l'abondement maxi.

Les versements volontaires sur PEG (impérativement dans le FCP Actions TotalFinaElf) doivent être transmis à la DRH et surtout pas directement à Axa.

Décryptage : l'ampleur des chiffres prévus a certainement fait grincer des dents nos dirigeants, et les a conduits à essayer de grappiller quelques miettes. Le DRH Groupe ne s'est même pas dérangé, ce qui en dit long sur son espoir d'aboutir.

Les arguments fallacieux développés en début de séance étaient de toute façon attaquables : une opération en capital a bien eu lieu fin 2000, mais elle a consisté à apporter Total RD à Elf Antar France (filiale d'EA) puis à procéder à une augmentation de capital pour EAF, celle-ci étant uniquement souscrite par TotalFina SA. De ce fait, EAF devient une filiale minoritaire d'EA. Au sens strict, il n'y a donc pas eu de cession ni d'acquisition. De plus, les conditions exactes de l'apport (rapport du Commissaire) ne sont pas connues.

Enfin, les OS ont toutes souligné que **ce type de manœuvre n'était pas de nature à rassurer le personnel** ni les OS avant les négociations délicates qui s'annoncent. **Le déficit de confiance se creuse**, et pour rien !

10 CHRONIQUE LIBRE

Par Jean-Claude BREGAIL

L'encadrement

Comme je le rappelai au début de ces cahiers, j'avais écrit un petit texte sur le « désamour » entre les cadres et l'entreprise ; voici que tombent à point nommé : l'éditorial de Jean Luc Cazes dont vous avez maintenant connaissance et l'article (*) de Jean-Louis Walter (Délégué national de la CFE-CGC) que je vous livre ci-dessous :

« A trop tirer sur la corde...

Pour la onzième année consécutive, l'APEC a interrogé 3.000 cadres afin de connaître leur opinion sur leur situation professionnelle. En dépit d'un contexte économique plutôt favorable, les cadres expriment clairement leurs insatisfactions sur les points suivants :

- charge de travail excessive,
- peu de perspective de carrière,

- difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- climat de l'entreprise 'pas terrible'
- et absence de réelle politique salariale.

Cette enquête conforte l'expression de la CFE-CGC sur ces points.

La relation entre le cadre et l'entreprise continue à se distendre : je crains fort que l'excès de charge de travail qui pèse sur l'encadrement ne constitue rapidement un élément détonateur dans les relations sociales. Attention danger. »

Voici le constat de l'APEC.

« Dans la hiérarchisation des priorités, l'intérêt pour les responsabilités exercées est plus que jamais prioritaire pour 56 % des cadres au lieu de 53 % l'année passée (...). Mais cette hiérarchie des priorités a changé et, pour la première fois depuis le lancement de cette enquête, la rémunération s'impose au second rang (citée par près d'un cadre sur quatre), et relègue la crainte du chômage en troisième position (...). »

Quant à l'insatisfaction ambiante :

- 56 % jugent leur charge de travail excessive,
- 36 % sont insatisfaits de leur perspective de carrière,
- 29 % jugent que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est insuffisant
- et 26 % estiment ne pas être assez payés. »

Pour Jean-Louis Walter, président de l'APEC, « les cadres, notamment les jeunes, développent d'autres centres d'intérêt tout aussi important pour eux que leur travail ; il est important que les entreprises intègrent rapidement ce changement, surtout que la relation entre le cadre et son entreprise reste distante » (La Tribune du 25/04/2001) ».

(*) Lettre confédérale n° 1039 du 27 avril 2001

11 COMMUNIQUE DE PRESSE DE LA CONFEDERATION CFE-CGC DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PREMIER SUCCÈS !

Enfin ! le développement durable devient un élément du gouvernement d'entreprise...au moins dans le cadre du Fonds de réserve des retraites. Un amendement gouvernemental a été adopté par l'Assemblée, aux termes duquel le directoire rend compte au conseil de surveillance de la manière dont la politique de placement des fonds a pris en compte les considérations sociales, environnementales et éthiques.

Depuis 1998, la CFE-CGC se bat pour promouvoir les investissements socialement responsables. Elle a participé à la création de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE). Elle a fait adopter par le Conseil Economique et Social (CES) un amendement précisant que le Fonds de réserve ne devait pas alimenter la spéculation boursière mais s'inscrire dans une demande de développement durable des entreprises.

Elle a réitéré cette position au Conseil de la CNAV, le 19 avril dernier.

Jean-Luc Cazettes, président de la CFE-CGC, qui avait, lors de son discours programme de 1999, insisté sur la nécessité de promouvoir les intérêts des salariés face aux logiques purement financières par le développement des investissements socialement responsables, se réjouit de cette reconnaissance par le Parlement de l'action développée tout au long de ces dernières années. Il espère qu'il ne s'agit là que d'un premier pas.

ANNEXES : Tracts diffusés en mai

Tract diffusé le 10 mai

L'INTERSYNDICALE TOTALFINAELF EXPATRIATION : OU EN SOMMES-NOUS ?

Lors de la réunion du Groupe de Travail Expatriation, tenue ce 27 avril, les membres de ce groupe ont lu la déclaration unitaire suivante à la Direction :

« Les représentants des OS dans le Groupe de Travail Expatriation, réunis ce jour, constatent que :

- Contrairement aux engagements pris par la Direction le 6 avril dernier, les documents de travail, préalables à la tenue de la réunion de ce 27 avril, ne leur ont été remis que le jour même, la veille ou l'avant-veille de cette réunion.
- Ces documents sont d'une ampleur et d'une complexité telles qu'ils n'ont pu être examinés et analysés avant la réunion de ce jour.
- La remise tardive de ces documents empêche toute information et toute consultation des principaux intéressés : expatriés et expatriables.
- Il leur est impossible, dans un délai aussi court, de vérifier que tous les éléments demandés ont bien été fournis et que toutes les questions posées ont été bien traitées.

De ce fait, les membres du Groupe de Travail Expatriation sont mis dans l'impossibilité de remplir leur mission. Ils ne sauraient accepter une présentation du projet de la Direction sans avoir les moyens d'en apprécier tous les tenants et aboutissants, d'y apporter les questions pertinentes et la vision critique indispensable. Accepter cette présentation dans ces conditions reviendrait à cautionner le projet de la Direction ou à lui donner un chèque en blanc.

En conséquence, les membres du Groupe de Travail Expatriation considèrent que cette présentation ne peut avoir lieu ce jour.

Ils rappellent de plus l'exigence d'une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires. »

Les membres du groupe de travail expatriation vont à présent **examiner dans le détail les documents remis et voir de quelle façon ils peuvent les faire parvenir aux expatriés dans les différentes filiales afin de recueillir leurs points de vue et questions. Pour les expatriables et le personnel en France, ceux-ci pourront consulter les documents auprès des organisations syndicales.**

N'hésitez pas à envoyer vos questions et contributions **aux Présidents des Commissions Expatriation où à les faire remonter par le canal des organisations syndicales, sachant que la prochaine réunion du groupe de travail expatriation est prévue pour le lundi 14 mai.**

D'ici là, la pétition pour soutenir notre action reste ouverte à la signature. **Au 27 avril, elle a recueilli de l'ordre de 500 signatures en filiales et autant en métropole. Pour ceux qui ne l'ont pas encore fait, ils peuvent la retourner signée par fax au numéro 05 59 83 47 60, en utilisant le verso du présent document où est repris le texte de la pétition.**

TOUS ENSEMBLE POUR LA DEFENSE ET L'AMELIORATION DE NOS STATUTS !

L'Intersyndicale de TOTALFINAELF propose à l'ensemble du Personnel expatrié, expatriable ou simplement solidaire de ces populations, de soutenir son action en vue d'obtenir :

- la mise en place d'une expression collective des Expatriés, par la généralisation du système des Délégués Expatriés à l'ensemble des filiales du groupe,
- la possibilité pour ces Délégués Expatriés de se réunir afin de débattre, ensemble et avec la Direction et les représentants des Organisations Syndicales, de toutes les questions touchant à l'expatriation au sein d'une commission Expatriation,
- une véritable négociation sur l'expatriation débouchant sur un protocole.
- La présence de délégués expatriés au Groupe de travail et aux futures négociations, conformément à la demande unanimement exprimée lors de la première réunion, le 6 mars.

Appuyez notre action, en signant cette pétition.

Les soussignés soutiennent les demandes ci-dessus

NOM	PRENOM	FILIALE	SOCIETE D'APPARTENANCE	SIGNATURE

A renvoyer par FAX au numéro: 05 59 83 47 60

Tract diffusé le 21 mai

L'INTERSYNDICALE TOTALFINAELF

EXPATRIATION : OU EN SOMMES-NOUS ? (suite)

Lors de la réunion du Groupe de Travail Expatriation, tenue ce 14 mai, les membres de ce groupe ont lu la déclaration unitaire suivante à la Direction :

« Les représentants des Organisations Syndicales dans le Groupe de Travail Expatriation, réunis ce jour, n'ont pu traiter d'une façon satisfaisante l'ensemble des thèmes figurant dans le projet du nouveau système de mobilité internationale présenté par la Direction.

La Direction a renouvelé son refus d'engager toute négociation. En dépit de ce refus et de l'impossibilité de traiter dans la journée l'ensemble des questions, les membres du groupe, pour laisser une chance à certaines évolutions et pouvoir exprimer les revendications des expatriés, ont demandé des réponses claires et précises sur les points essentiels suivants, et ceci sous réserve d'inventaire complémentaire :

- Maintien et extension des délégués expatriés à l'ensemble des filiales,
- Evidence que la baisse des coefficients d'expatriation est bien compensée par d'autres éléments, notamment la variation des assiettes,
- Maintien des anticipations retraite pour les ALD pays difficiles et les rotationnels,
- Coefficient d'expatriation pour les rotationnels sur l'ensemble de l'année,
- Récupération des samedis travaillés,
- Paiement des dimanches et jours fériés travaillés,
- Décompte des congés payés en jours ouvrés et non en jours calendaires,
- Indemnité de résidence non hiérarchisée et basée sur la situation familiale,
- Indemnité de mobilité calculée sur la base d'au moins 36 mois d'ITD,
- Indexation de toutes les primes,
- Voyages de début et fin d'affectation en classe affaire.

La Direction n'a pas apporté de réponse satisfaisante à l'ensemble de ces questions, confirmant par là son manque total d'ouverture et son mépris de l'expression collective des salariés qui s'est traduite par la pétition qui vous est remise ce jour, pétition qui reste ouverte à la signature.

Dans ces conditions, les représentants des Organisations Syndicales du Groupe de Travail s'inscrivent en faux contre toute tentative de récupération de leur participation à un processus qui n'était pas une véritable concertation. Ils n'ont pu aller au bout de leur mission. Ils dénoncent en particulier les régressions et imprécisions observées, notamment : en matière de représentation collective, de coefficients d'expatriation, d'indemnités liées à la mobilité, du rythme des congés, des journées travaillées les week-ends et jours fériés, des anticipations retraites, des conditions applicables aux rotationnels, des éléments d'environnement tels que les conditions de voyage au départ et retour d'affectation en expatriation, les excédents de bagages, les facilités de recherche d'un logement au retour, etc...

Ils ne sauraient donc cautionner le projet de réglementation en l'état.

Ils rappellent l'exigence d'une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires. L'ensemble des Organisations Syndicales se déclarent disponibles pour s'engager dans ce processus de concertation-négociation. »

La réglementation prévue se mettre en place au 1^{er} juillet n'est donc pas satisfaisante à bien des égards. **Il est encore possible de faire évoluer ce projet en liaison avec les réactions qui pourront s'observer lors des présentations que la Direction en fera et en liaison également avec le succès que rencontre la Pétition intersyndicale (1067 signatures au vendredi 11 mai).**

Continuez à envoyer vos questions et contributions **aux Présidents des Commissions Expatriation** où à **les faire remonter par le canal des organisations syndicales.**

La pétition pour soutenir notre action reste ouverte à la signature. **Pour ceux qui ne l'ont pas encore fait, ils peuvent la retourner signée par fax au numéro 05 59 83 47 60 (voir ci-dessous).**

Suit le formulaire de pétition déjà présenté dans le premier tract du 10 mai

Le SICTAME-CGC vous informe

Mai 2001

SPECIAL INTERESSEMENT/ABONDEMENT

ou

La cigale et la fourmi (suite et modalités pratiques)

Les montants d'**intéressement et participation** au titre de l'année **2000** sont à présent connus et chacun a pu consulter ou recevoir l'information le concernant. Ces montants sont bien tels que nous les avons indiqués dans notre bulletin d'avril 'Le Sictame vous informe'. Ils résultent de l'application de l'accord d'intéressement et de participation, signé en juin 2000 et valable pour les exercices 2000 à 2002.

Les modalités de calcul sont similaires dans les 14 sociétés du secteur pétrole couvertes par l'accord. Les résultats 2000 sont tels que le plafond de l'enveloppe prévu dans l'accord a été atteint. Cependant certains seront étonnés de toucher moins que l'année précédente. C'est le cas notamment des expatriés Elf pour lesquels dorénavant seul le salaire France est pris en compte, ou côté TotalFina des petits salaires qui touchent un peu moins et côté Elf Amont des gros salaires qui touchent bien moins du fait du compromis entre prime uniforme et hiérarchisée. Fallait-il pour autant ne pas signer cet accord, sachant que c'était à prendre ou à laisser ?...

Les montants bruts avant retenues CSG/CRDS sont les suivants :

Participation 2000 : mini : 4.800 F moyen : 6.220 F maxi : 9.870 F

Intéressement 2000 : mini : 20.040 F moyen : 20.900 F maxi : 23.180 F

Les règles d'abondement diffèrent selon les 2 anciens groupes, et la formule de calcul se révèle cette année plus intéressante pour le personnel de Elf, car elle est fonction du résultat net du Groupe Elf Aquitaine, qui a littéralement explosé en 2000. L'application de l'accord régissant ce calcul donne cette année un abondement supérieur au maximum légal de 22.500 F. C'est donc ce maximum légal qui s'applique. Rappelons cependant que l'abondement n'était que de 5.700F et 4.350F les années précédentes.

Pour le personnel régi par les règles d'abondement Total, l'abondement intervient à trois niveaux non communicants : versements volontaires, prime d'intéressement et CER. Moyennant des versements volontaires, le personnel Total peut donc obtenir un abondement allant d'environ 15.000F pour les plus petits salaires au maximum légal de 22.500F pour les salaires bruts annuels supérieurs à 546.800F.

Le 9 mai, la Direction du Groupe TFE a convoqué les Organisations syndicales et tenté de négocier une réduction de l'abondement applicable au personnel issu de Elf, en contradiction flagrante avec les dispositions du protocole en vigueur. Il y a eu bien sûr une fin de non recevoir.

Règles d'abondement 2000

côté Elf : ne sont abondés que le versement de la **prime d'intéressement et les versement volontaires** dans le FCP actions TotalFinaElf du PEG Elf Aquitaine, selon les modalités suivantes :

- abondement de **120 % jusqu'à 9.700 F** (soit 11.460 F d'abondement maximum pour 9.700 F versés)
- abondement de **50 % au delà de 9.700 F**, dans la limite du montant défini par le protocole (22.500 F cette année). Il faut donc verser 21.720 F dans cette tranche à 50% pour atteindre le plafond d'abondement de 22.500 F.

L'abondement maximum de 22.500 F s'obtient donc avec un versement global de 31.420 F (9.700 + 21.720).

Côté TotalFina : l'abondement intervient à 3 niveaux indépendants selon les règles suivantes :

- **prime d'intéressement** versée dans le FCP actions TotalFinaElf du PEE TotalFina : abondement de **75% jusqu'à 4.000 F** de versement (soit 3.000 F maximum d'abondement pour 4.000 F versés),
- **versements volontaires** dans ce même FCP : **75 % jusqu'à 12.000 F** de versements annuels (soit 9.000 F d'abondement à ce niveau),
- **Compte Epargne Retraite (CER)** : les sommes sont bloquées 10 ans, abondement de **300 %** des sommes versées avec un double plafond : l'abondement joue jusqu'à 0,64% du salaire brut et dans une limite de 10.500 F pour ne pas dépasser le plafond légal d'abondement de 22.500 F (3.000 + 9.000 + 10.500). La limite de 10.500 F est atteinte avec un salaire brut annuel supérieur à 546.800 F.

Pour les salariés relevant du PEE TotalFina, le contexte n'a pas changé par rapport aux années précédentes et l'optimisation de l'abondement s'obtient par l'application des règles ci-dessus.

Pour les salariés relevant du PEG Elf Aquitaine, ils avaient, les années précédentes, un abondement de l'ordre de 4.000 ou 5.000 F qu'ils obtenaient facilement en plaçant leur prime d'intéressement. Cette année ils devront pour obtenir le maximum de l'abondement auquel ils ont droit, s'initier à la pratique des versements volontaires. Pour eux, la bonne stratégie est donc la suivante :

- **Notifier**, avant le 8 juin 2001, **le choix** de placement de la prime d'intéressement dans le FCP 'Elf-Actions TotalFinaElf' du PEG Elf Aquitaine.
- **Effectuer**, d'ici début décembre 2001, un **versement volontaire** dans ce même FCP d'un montant équivalent à la différence entre 31.420 F et le montant de la prime d'intéressement qu'ils auront placé dans le FCP. Ces versements peuvent se faire aussi par prélèvement automatique sur salaire programmé jusqu'en décembre 2001. Pour ces versements (par chèque ou par prélèvement) il faut vous adresser au Service Paye de votre société.

NB : Rappelons que **SICTAME** signifie Syndicat des Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise et Employés. Le SICTAME est affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC. Le SICTAME-CGC est donc ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner (cf. ci-dessous).

**Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).
Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq**

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC

BULLETIN D'ADHESION ANNUELLE
 (à retourner à : SICTAME-CGC au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole La Défense -
 Bureau F16 CSTJF à Pau ou au local CGC à Lacq)

NOM.....Prénom.....

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

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

VOTRE CLASSIFICATION ou COEFFICIENT selon votre statut (CCNIP, Statut du mineur, ...).....

Ou à défaut, VOTRE SALAIRE ANNUEL* (précisez s'il s'agit du brut ou du net)

Votre métier (en toutes lettres).....

Votre famille professionnelle.....

COORDONNEES PERSONNELLES	
ADRESSE PERSONNELLE.....	
.....	
CODE POSTAL.....	VILLE.....
TEL.....	e-mail.....
DATE DE NAISSANCE.....	SITUATION FAMILIALE
(tarif réduit pour couples adhérents)	

Dès réception de votre bulletin d'adhésion, vous serez destinataire de toutes les informations diffusées par le Sictame-CGC et vous pourrez, si vous le souhaitez, participer aux réunions organisées par votre syndicat.

(*) Cette information sert, à défaut de la classification, au calcul de la cotisation

Fait à....., le.....SIGNATURE