

Les Cahiers du SICTAME

JUIN 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Mobilité Internationale, où en est-on ?	Page 3
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 8
Paris	Page 10
Pau	Page 10
Lacq	Page 12
◆ Concertation au niveau Groupe	
Groupe Technique Prévoyance : réunion intersyndicale du 8 juin 2001 avec l'actuaire	Page 13
Groupe Technique Rémunération du 30 mai 2001	Page 15
Groupe Technique Retraite du 15 juin 2001	Page 16
◆ Commission de suivi de la PRC du 15 juin 2001	Page 18
◆ Réunion intersyndicale du 25 juin 2001	Page 19
◆ Comité Groupe du 20 juin 2001	Page 20
◆ Comité Européen du 28 juin 2001	Page 23
◆ Réunion CIE du 29 juin 2001	Page 24
◆ Prévoyance et retraite	
Commission paritaire IPREA	Page 26
Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire de l'URPPIMMEC du 27 juin 2001	Page 28
◆ Conseil Fédéral d'Enermine du 15 juin 2001	Page 30
◆ Comité Directeur d'Enermine du 13 juin 2001	Page 31
◆ Communiqué de presse de la Confédération CFE-CGC	Page 33

CONCERTATION OU ... CONFRONTATION ?

La concertation, c'est discuter ensemble pour se mettre d'accord puis agir de concert.... Lors de telles discussions, il est normal de confronter idées et points de vue. Pour cela, il est nécessaire que chacun puisse s'exprimer, ait la volonté d'écouter et d'essayer de comprendre les points de vue des autres. Si la concertation n'est pas réelle ou n'aboutit pas positivement, la confrontation des idées et points de vue risque fort de tourner à la confrontation tout court. Ce n'est, en général, l'intérêt de personne, mais c'est malheureusement le schéma qui semble se dessiner pour la rentrée prochaine... à moins que, d'ici là, la Direction, réalisant la gravité de la situation, ne revoit sa conception de la concertation et ne donne à celle-ci les moyens d'aboutir et de répondre aux multiples attentes du personnel.

Actuellement, ce que la Direction qualifie de concertation relève simplement de l'information : je vous présente mon projet, vous écoutez et je réponds à quelques unes de vos questions, puis j'informe le personnel en lui disant que ses représentants ont été consultés. Point à la ligne !

C'est ainsi que s'est déroulée la 'concertation' sur l'**expatriation**, largement expliquée dans nos Cahiers. On en connaît le résultat : si l'on écoute Coué : tout va bien, tout est mieux et cela coûte plus cher ; mais si l'on y regarde de plus près : multiples régressions, suppressions et pertes. Vos représentants ont déjoué le piège consistant à faire croire qu'il y avait eu réelle concertation et que la nouvelle réglementation se mettait en place avec leur accord. La Direction a concédé quelques aménagements cosmétiques, mais l'essentiel reste à faire : cette réglementation doit évoluer en tenant compte des points de désaccord et de la demande de réelle concertation soutenue par plus de 1200 signataires (la pétition en question reste ouverte à la signature). Faute d'accepter cette concertation, la Direction risque fort de se trouver confrontée à un mécontentement grandissant dans la population expatriée, qu'il lui deviendra de plus en plus difficile à gérer.

Actuellement, pour la Direction, la négociation relève d'une approche cosmétique et minimaliste des sujets : je vous présente mon projet en soulignant bien d'entrée de jeu les limites du négociable et le non négociable (on s'aperçoit alors qu'il n'y a pas grand chose à négocier ou qu'il s'agit d'une proposition du type 'à prendre ou à laisser'). Vous écoutez et je tiens compte ou pas vos observations. Si, en final, vous êtes d'accord, tant mieux ! Sinon, c'est bien dommage, je ferai comme je l'entendais sauf si bien sûr la loi me fait obligation d'un accord. Tactiquement, j'élargirai ou changerai le niveau des interlocuteurs pour avoir plus de chances d'en trouver quelques uns qui veulent bien signer.

C'est sous de tels auspices qu'ont débuté les négociations sur les thèmes Rémunérations et Retraites, constitutifs du futur 'Socle commun' avec son corollaire des passerelles. Plusieurs tracts, dont un tract intersyndical, ont souligné les difficultés rencontrées dans la négociation d'un futur statut commun et indiqué quelles pouvaient être les revendications du personnel sur ces thèmes. Ces négociations ont de plus mis en évidence l'écoute sélective (ou la surdité sélective, c'est selon ...) de la Direction, qui a du mal à entendre ou à comprendre certains concepts ou demandes (alors que tout le monde autour de la table comprend !) ; le dernier exemple en date étant la demande d'un système de retraite supplémentaire apportant une couverture correcte et non aléatoire du risque vieillesse. Mais, comme dit la sagesse des nations : 'il n'y a pire sourd que celui qui ne veut pas entendre'. Faute, pour la Direction, de s'engager dans de réelles négociations, de prendre en compte les véritables attentes du personnel, de répondre au malaise qui va grandissant dans les services et d'accepter de payer le prix de la fusion sociale (alignement vers le haut plutôt que vers le bas !), elle risque fort de se trouver confrontée, à la rentrée prochaine, à une situation sociale calamiteuse dont nul ne peut prévoir ce qu'il peut en sortir.

Il est grand temps que la Direction adopte une conception de la concertation et de la négociation, plus respectueuse des partenaires sociaux, plus conforme aux attentes que le personnel peut avoir d'une entreprise qui se doit d'être citoyenne et performante, et plus en rapport avec le rang et les moyens du grand groupe industriel qu'est devenu TotalFinaElf.

MOBILITE INTERNATIONALE, OU EN EST-ON ? Par Benoît CLERGEAT

La Direction, considérant que son projet de nouvelle Réglementation Mobilité Internationale était arrivé à son terme, a fait fi des remarques et des demandes unanimes des membres du Groupe de Travail Expatriation et des Organisations Syndicales et a maintenu sa décision de mettre en application dès le 1er juillet 2001 cette nouvelle Réglementation Mobilité Internationale.

La Direction a entamé une phase de communication à travers de nombreuses réunions qui se sont tenues tant dans les différentes filiales qu'en métropole. La nouvelle Réglementation Mobilité Internationale y était présentée à l'aide de transparents qui évoluaient au gré des présentations. Ces présentations n'ont pas manqué de soulever de nombreuses questions.

Passant outre la demande d'ouverture d'une véritable négociation sur l'expatriation débouchant sur un protocole, en lieu et place du simulacre de concertation qu'elle a orchestré, la Direction a décidé de présenter la nouvelle Réglementation Mobilité Internationale aux instances représentatives du personnel, c'est à dire aux Comités Centraux d'Entreprise des différentes sociétés concernées (périmètre Pétrole).

Dans le secteur amont (Exploration/Production), chez Elf EP, préalablement à la réunion du CCE, la Commission Expatriation de ce CCE s'est réunie le 8 juin 2001. La présentation de cette réglementation a duré près de six heures permettant à cette commission de découvrir ou de confirmer de nombreuses zones d'ombres. Les confirmations ou explications obtenues lors de cette réunion ont aggravé les craintes que cette nouvelle réglementation nous inspirait. La Commission a également formulé solennellement des requêtes (Cf. rapport ci-après).

En tant que Président de la Commission Expatriation du CCE d'Elf-EP, j'ai rédigé le rapport de la réunion de cette commission qui s'est tenue le 8 juin, et j'en ai donné lecture en CCE d'Elf-EP le 14 juin 2001. J'en reprends ci-après les principaux extraits.

Extraits du rapport de la Commission Expatriation lu en CCE d'Elf EP le 14 juin 2001 :

Ce rapport relève les plus grosses différences par rapport à la réglementation en vigueur chez Elf EP

1) Généralités

Selon la direction ce projet est socialement responsable (prise en compte des contraintes liées à la mobilité internationale et attention particulière portée aux familles), financièrement motivant (pas d'économies réalisées au travers de ce projet), nouveau (ni Total, ni Fina, ni Elf).

2) Résidents

Majorations géographiques :

- grille "multi-critères" de calcul des majorations géographiques : des critiques sont formulées concernant certaines définitions de critères (exemple : "vie sociale/langues" : français ou anglais courant = "bonnes conditions".
- Il est demandé que les coefficients soient définis avec des incréments de 0.1 sans arrondi à 0.5.
- Le constat est fait que la quasi totalité des majorations géographiques sont en baisse.

IMI - Incitation à la Mobilité Internationale :

- Elle est forfaitaire.
- Il est demandé qu'en cas de retour d'un expatrié à la demande de celui-ci dans les douze premiers mois, le remboursement se fasse "prorata temporis" sur douze mois et non sur la base de 75% de cette prime.
- La Commission note la disparition de **l'I.T.D. - Indemnité de Transfert de Domicile**, qui était mensuelle sur la durée totale d'affectation en filiale (solde de congés payés valeur expatriation compris).
- Pour mémoire, l'IMI à ce jour, ne représente que 21,82 mois de l'ancienne ITD sur l'Afrique.

Indemnité du coût de la vie :

- Cette indemnité est fonction de la situation familiale et du salaire ; contrairement à l'ancienne indemnité de résidence, uniquement fonction de la situation familiale.

- La Commission formule de fortes critiques concernant la hiérarchisation de cette indemnité.
 - Prenons par exemple le cas d'un salarié M03 (Marié 3 enfants) : pour un salaire annuel France de 300 KF, l'Indemnité du coût de la vie est calculée sur la 'part consommable' de son salaire égale à 180 KF ; et pour un salaire annuel France de 700 KF, l'Indemnité du coût de la vie est calculée sur la 'part consommable' de son salaire égale à 322 KF ; soit au final une différence sur l'indemnité du coût de la vie de **80%** liée à la hiérarchisation de cette prime.
 - Prenons comme autre exemple le cas d'un collaborateur Marié M02 en Angola (10 ans ancienneté) :
 - actuellement l'indemnité de résidence non hiérarchisée = 11 788 F
 - demain l'indemnité du coût de la vie pour un ETAM 10.2 = 6 586 F
 - demain l'indemnité du coût de la vie pour un CADRE 14.2 = 8 590 F
 - demain l'indemnité du coût de la vie pour un CADRE 16.2 = 9 809 F
 - demain l'indemnité du coût de la vie pour un CADRE 17.2 = 10 480 F
 - demain l'indemnité du coût de la vie pour un CADRE 18.2 = 11 456 F
- A noter également que la compensation, sous certaines conditions (RX217), de la diminution de l'Indemnité de Résidence des ETAM classés en GE 10 à 12, disparaît.

Charges sociales :

Prévoyance (capital décès/invalidité) : l'assiette des cotisations est le traitement de référence et non plus le traitement majoré. Ceci entraîne certes des baisses des cotisations pour le salarié et l'employeur mais entraîne aussi des baisses de prestations pour le salarié.

Logement/Déménagement/Réinstallation :

- **ICL - Indemnité de Conservation de Logement :**
 - elle est fonction de la situation familiale,
 - elle n'est pas versée au célibataire géographique ni au résident en "commuting",
 - elle "compense" toute situation concernant le logement en France avant, pendant et au retour de l'expatriation (si c'est dans le même lieu que le lieu de départ) : résidence principale, déménagement, garde meuble etc...
 - elle remplace l'**ICLF (Indemnité de Conservation de Logement en France)**.

Disparaissent aussi l'**IPCR - (Indemnité Préjudicielle de Changement de Résidence)**, l'**IPCRL (Indemnité Préjudicielle de Changement de Résidence Locataire)**, l'**IPDLP (Indemnité Préjudicielle Différentiel Loyer Paris)**.

- **Hébergement temporaire :** pris en compte dans une limite de 7 jours contre 30 jours actuellement.

ISF - Indemnité de Séparation Familiale :

- Elle est égale à 20 % du salaire de référence et non plus du salaire majoré comme actuellement.
- La Commission fait remarquer que les résidents en "commuting" ne la touchent pas, contrairement aux "rotationnels", alors qu'ils passent moins de temps à la maison que ces derniers !
- Les concubins ne sont plus pris en compte.

Allocations Familiales :

- La compensation des seules allocations familiales de base est maintenue à 100 % mais on ne parle plus de la compensation des majorations des allocations familiales.
- La compensation de l'**APE** ("Allocation Parentale d'Education") est réduite à 50 %.
- Quid des autres allocations, comme "l'Allocation Pour Jeune Enfant", le "Complément Familial", "l'Allocation aux adultes handicapés" ?

Cessation d'activité du conjoint :

- Prise en compte de 75 % de la cotisation retraite CFE (Caisse des Français de l'Etranger) sous réserve des conditions d'éligibilité :
 - Conjoint de nationalité française **et** quittant son travail
 - **avec** un enfant de moins de 20 ans **ou** travaillant à l'étranger.

Congés/Voyages :

- **Congés payés :** sur les diascope présentées, les congés payés sont toujours exprimés en jours calendaires et non en jours ouvrés, comme le DRH-Groupe en a accepté le principe le 14 mai 2001.
- **Délais de route :**
 - 1 jour aller et 1 jour retour

- jours supplémentaires éventuels pour filiales éloignées.
- Les délais de route sont applicables pour **un** seul voyage par an.
- Il n'est plus prévu de délais de route pour les autres voyages ! Seront-ils déduits des congés payés ?
- Les filiales seront responsables des suivis de congés avec report de ceux-ci à la France en fin d'affectation.
- **Nombre de voyages** : Il est fait remarquer que la vie de célibataire civil peut être rendue plus difficile dans certains pays aux régimes stricts et que dans ce cas, 1 A/R supplémentaire pour ces célibataires civils serait nécessaire.
- **Transport des effets personnels**
Quid des excédents de bagages pour chaque A/R pour les voyages congés annuels ?

Voiture locale :

La Commission découvre que la fourniture de la voiture pourrait se faire aussi sous la forme de la mise à disposition d'une voiture de location. Cela entraînerait-il la gratuité de l'entretien et de l'assurance de la voiture ?

Anticipation de retraite :

- Suppression de toute anticipation retraite pour les résidents
- La perte est évaluée à environ 12% du salaire brut Paris.

3) Rotationnels

STMR - Supplément de traitement Mission/Rotation :

- Taux uniforme de 45 % sur salaire de référence,
- Ne s'applique plus que sur les jours T+V (Travail+Voyage) soit 203 jours.
- De 20 à 55% auparavant pour Elf EP, 365 jours par an, y compris sur excédents de congés.

PLM - Prime de Longue Mission :

- Taux uniforme de 25 % sur salaire de référence,
- Ne s'applique que sur les jours T+V, avec un délai de carence de 30 jours

ISF - Indemnité de Séparation Familiale :

- Elle est égale à 20 % du salaire de référence et non plus du salaire majoré comme actuellement.
- Les concubins ne sont plus pris en compte.

Récupérations/Congés :

- Récupération en jours calendaires calculée sur 0,8 (T+V) soit 203 jours calendaires travaillés et 162 jours calendaires de récupérations/congés.
- Le système Total à 0,75 (T+V) était déséquilibré et pouvait aboutir à un **solde négatif** de jours de congés !
- Ce système est positif pour Total mais en très net retrait pour Elf EP.
- Le système Elf génère des reliquats de congés valorisés aux conditions d'expatriation avec un impact sur la durée du versement de l'ITD.

Prime de chantier :

- Certains sites ne sont plus considérés comme "chantiers" comme les sites de construction, production/traitement et de logistique où l'activité est essentiellement réalisée en bureaux.
- Diminution de 50 % de la prime de chantier pour les résidents.

Anticipation de retraite : (1an pour 5 ans d'activité)

- Elle est étendue aux OETAM (entre 38 et 50 personnes concernées) issus de TotalFina,
- Elle est maintenue pour les cadres de plus de 50 ans, issus de Elf
- Elle disparaît pour tous les cadres de moins de 50 ans ce qui représente une perte de près de 18% du salaire brut Paris.

Travail dimanches et jours fériés :

- Le travail des dimanches et des jours fériés est récupéré à 0,8 jours et ces journées ne sont plus payées double.
- La perte est évaluée à environ 8% du salaire expatriation.

- Une compensation, pour la perte du paiement double des dimanches et jours fériés est instaurée, pour les nouvelles affectations en rotation qui interviendront avant le 01/01/03.
 - Dans ce cas, une prime sera versée d'un montant équivalent aux seuls dimanches travaillés au cours des 5 dernières années (NB : les jours fériés travaillés ne sont pas pris en compte).
 - Les salariés qui n'ont pas fait de rotation avant une affectation sous la nouvelle réglementation, n'y ont pas droit.

4) Simulations

- Les simulations montrées à la Commission, le 8 juin 2001, sont différentes de celles fournies au "Groupe de Travail Expatriation", pour les cas étudiés ; elles sont présentées différemment des traditionnelles simulations de salaires (information sur la situation du salarié, rubriques, durée de simulation ...).
- L'anticipation de retraite n'est pas prise en compte, ni les différenciations entre les situations de locataire ou de propriétaire.
- Tout ceci rend extrêmement difficile toutes tentatives de comparaisons et de vérifications des chiffres avancés.

5) Conclusions et requêtes de la Commission

Après la présentation, la Commission a constaté que les grands principes martelés en préambule : sélection des meilleures pratiques, pas d'économies réalisées au travers de ce projet, prise en compte des contraintes liées à la mobilité internationale, relèvent plus de la méthode "Coué" que de la démonstration ! La Direction a affirmé que le projet aux bornes d'Elf-EP coûtait 1,5 % de plus que l'ancien système, sans en faire la moindre démonstration.

Les membres de la Commission, pas plus que les membres du "Groupe de Travail Expatriation" ou que la plupart des expatriés, ce qui est plus grave, ne semblent convaincus du bien-fondé des affirmations de la Direction compte tenu des éléments figurant au paragraphe 2 du présent rapport.

La Commission, solennellement :

- a demandé de nouvelles séances de démultiplications en métropole suite aux réunions qui se sont tenues en pleine période de prise des soldes des congés annuels.
- a demandé des précisions sur les engagements de J.J.Guilbaud (14 et 21/05/01), notamment ceux concernant :
 - Les nombres de jours de congés payés exprimés en jours ouvrés,
 - Les modalités d'extension, à l'ensemble des filiales du Groupe, de la représentation du personnel expatrié, par le biais de délégués expatriés,
 - Les modalités de revalorisation des primes.
- a demandé de pouvoir suivre les questions envoyées par les salariés par l'intermédiaire de la boîte e-mail mise à leur disposition et les réponses apportées par la Direction.
- a demandé des réunions trimestrielles de la Commission Expatriation pour suivre régulièrement la mise en place de la nouvelle réglementation avant de faire un premier bilan au bout d'un an.
- a demandé, pour ceux devant partir en expatriation, de ne pas les contraindre à des départs en mission avant le 01/07/01 et de ne pas retarder sciemment ces affectations au delà du 01/07/01.

enfin, a demandé à disposer de la réglementation écrite ; la Commission a réitéré sa demande pour savoir quand sera disponible cette réglementation écrite ?

Après la lecture de ce rapport, les élus et les représentants syndicaux membres du CCE ont demandé à la Direction si, à 15 jours de la mise en place de cette nouvelle réglementation, celle-ci était enfin disponible sous une forme écrite et explicite. Suite à la réponse négative de la Direction, et après une suspension de séance, une déclaration unanime des élus et des représentants syndicaux a été lue et les membres du CCE ont quitté la séance.

DECLARATION DU CCE d'Elf EP en réunion du 14 juin 2001

Les élus du C.C.E. et les représentants des Organisations syndicales prennent en compte le rapport de la Commission "Expatriation".

Ils dénoncent les méthodes de la Direction, l'absence de dialogue et de concertation, le passage en force contre l'avis des Organisations syndicales et du personnel.

La Direction a souhaité présenter au C.C.E., après un simulacre de concertation, les dispositifs qu'elle comptait imposer.

Cette présentation aux représentants du personnel intervient après que les salariés ont été informés, ce qui est tout à fait inacceptable.

A l'évidence la future "Réglementation Mobilité internationale" n'existe pas aujourd'hui sous une forme écrite.

Les élus du C.C.E. et les représentants des Organisations syndicales ne sauraient accepter toute présentation de réglementation qui ne soit fondée sur un document rédigé et explicite.

Les expatriés qui partiront après le 1^{er} juillet le feront sur des bases orales, fluctuantes, voire approximatives.

Les élus et représentants syndicaux ne peuvent cautionner ce nouveau mode de dialogue social.

Ces positions et ce constat renforcent les membres du C.C.E. dans leur soutien aux revendications de l'ensemble des Organisations syndicales. Celles-ci ont voulu et veulent une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires. Cette demande est largement soutenue par une pétition qui, à ce jour, a recueilli plus de 1200 signatures.

Ce dossier ne saurait en rester là.

Nous demandons le maintien de la réglementation actuellement en vigueur chez Elf-EP, jusqu'à la conclusion d'un protocole.

En conséquence les élus et les représentants syndicaux quittent la séance

Le 28 juin s'est tenu le Comité d'Etablissement de Pau d'Elf-EP. Les Elus du CE ont demandé à la Direction si, à 24 heures ouvrées du 1er juillet, la nouvelle Réglementation Mobilité Internationale était disponible sous forme écrite ! Devant une nouvelle réponse négative, et après une brève suspension de séance, une déclaration unanime des élus et des représentants syndicaux membres du CE a été lue.

DECLARATION DU CE de Pau, en réunion du 28 juin 2001

Les élus et les Représentants Syndicaux du CE de Pau prennent acte, que malgré la demande des élus et Représentants Syndicaux du CCE lors de sa séance du 14 juin, La Direction va mettre en œuvre la réglementation « Mobilité internationale » dès le 1^{er} juillet 2001.

A 24 h00 de cette mise en œuvre, les élus et les OS n'ont toujours pas reçu le texte de la réglementation « Mobilité internationale » sous forme explicite. La présentation anticipée aux agents et l'absence d'information écrite constituent une entrave au fonctionnement normal des IRP.

Nous réitérons la demande des élus et Représentants Syndicaux du CCE de maintenir la réglementation actuellement en vigueur à ELF EP, jusqu'à la conclusion d'un protocole.

Le texte de la réglementation mobilité internationale

Par Benoît CLERGEAT

Au 28 juin 2001, ni les représentants du personnel, ni les Organisations Syndicales n'avaient reçu la nouvelle Réglementation Mobilité Internationale. Il était donc impossible pour les salariés de connaître les règles précises qui régiraient une expatriation qui pouvait leur être proposée ! Ceci est inadmissible dans un Groupe tel que TotalFinaElf et sans précédent dans l'ex Groupe Elf Aquitaine.

Le lundi 2 juillet, je trouve dans mon courrier un document intitulé : "Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale Régime Résident (1er juillet 2001)". Ce document se compose de 3 pages de Table des Matières, de 22 pages de texte et de 18 pages d'Annexes. Quarante trois pages à comparer, en ce qui concerne le secteur amont Elf Aquitaine, à l'ancienne réglementation expatriée qui était détaillée, pour les Résidents et les Rotationnels, à travers près de 200 pages, ce qui laissait peu de place à l'interprétation !

PETITION : Nous vous rappelons que la pétition sur l'expatriation est toujours ouverte à la signature. Continuez à la faire signer autour de vous.

Les Organisations Syndicales de l'amont de TFE proposent à l'ensemble des salariés de soutenir leur 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.

Pour soutenir cette action, signez ou faites signer la présente pétition, et renvoyez là

au Président de la Commission Expatriation du CCE d'Elf-EP FAX: (33) 5 59 83 47 60 (ou depuis la France: 05 59 83 47 60)

Les soussignés, soutiennent les demandes ci-dessus.

NOM	PRENOM	FILIALE	SOCIETE D'APPARTENANCE	SIGNATURE

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

Carnet de santé des immeubles

Nombreux sont les retraités vivant dans des immeubles collectifs. Ils doivent savoir que le décret du 30.05.2001 oblige tous les syndics d'immeubles de tenir à jour, à partir du 1^{er} juin 2001, un carnet d'entretien de l'immeuble. Il doit permettre le suivi des travaux et des contrats d'immeuble. Il peut être consulté par tout candidat à l'acquisition d'un lot, par les copropriétaires et locataires.

Droit du conjoint survivant

Une réforme des droits successoraux du conjoint est en cours. La proposition de loi a été adoptée par l'Assemblée Nationale. Elle est actuellement examinée par le Sénat. La part d'héritage de l'époux survivant dans la succession de son conjoint serait augmentée. Si le défunt laisse des héritiers directs (enfants ou parents), le conjoint aurait une part de succession en pleine propriété, au lieu du simple droit en usufruit. De plus, il aurait la possibilité de demeurer à vie dans le logement familial.

En l'absence d'enfants et de parents (père et mère) du défunt, le conjoint recueillerait tout l'héritage et ne serait plus obligé de partager avec les frères et sœurs du défunt comme c'est actuellement la règle.

Alignement des droits de l'enfant naturel adultérin sur ceux des autres enfants légitimes.

L'Euro

Le 1^{er} janvier 2002, passage à l'euro.

Vous êtes propriétaire d'un appartement, d'une villa,...

Vous employez un salarié (jardinier, femme de ménage,...)

Le bail de location, le contrat de travail ne sont pas à refaire. Seuls les montants en francs doivent être convertis en euros.

La règle de conversion est simple et précise. Vous divisez les loyers, les salaires, qui sont en francs, par 6,55957. Vous obtenez des euros, avec beaucoup de chiffres après la virgule. Il ne faut conserver que deux chiffres après la virgule.

La règle précise :

- Si le troisième chiffre après la virgule est inférieur à 5 : le 2^{ème} chiffre après la virgule est conservé tel quel
- Si le troisième chiffre après la virgule est 5 ou supérieur à 5, l'arrondi se fera au centime supérieur (2^{ème} chiffre après la virgule + 1).

Exemples :

- Loyer de 3.500,00 F par mois équivaut à 533,57 € (la division donne 533,57156)
- Salaire de 3.850,00 F par mois équivaut à 586,93 € (la division donne 586,92871)

Renouvellement du Bureau

A ce jour deux adhérents ont fait acte de candidature : Xavier Ricard pour le poste de Vice-Président et Henri Coustau (Henri fait parti du bureau de la section depuis 1991 en tant que secrétaire).

Est-il nécessaire de faire des élections ? Je ne crois pas. Laissons à Xavier le soin de constituer son équipe.

Activité TotalFinaElf

Article paru dans le magazine EP : Trésor d'or noir au Kazakhstan

"Le Kazakhstan compte parmi les Etats les plus riches en pétrole. Pourtant, l'exploitation des champs y est relativement récente. Explications :

Les rives kazakhes de la mer Caspienne recèlent un trésor d'or noir. Mais ici, l'exploration offshore est si délicate que les Russes, pourtant présents dans le pays depuis des décennies et par ailleurs bien informés du potentiel pétrolier, ne se sont guère aventurés dans cette zone. La mer y est en effet gelée d'octobre à mars, et sous la surface fraye un poisson célèbre pour ses œufs : l'esturgeon.

Ainsi, les premiers contrats pétroliers signés par l'Etat kazakh avec des sociétés internationales ont concerné des zones terrestres. Parmi les premiers en lice, Elf passe contrat en 1992 pour l'exploration d'un territoire de 20.000 km dans le bassin de Témir à l'ouest du pays. Pendant cinq ans, la compagnie explore encore et encore. Hélas ! les gisements d'huile et de gaz découverts ne sont pas suffisants pour justifier une implantation rentable. L'américain Chevron est plus chanceux. Toujours en 1962, il signe un contrat pour le développement du champ de Tengui, près de la mer Caspienne. Une aubaine : avec plus de 5 milliards de barils de réserve, ce champ compte parmi les dix premiers mondiaux. L'exploration pétrolière en terre kazakhe décolle.

OKIOC, fer de lance de l'offshore kazakh

En mer, en revanche, le pétrole continue de dormir... jusqu'en 1993. A cette date, plusieurs compagnies décident de relever, ensemble, le défi de l'exploration offshore des fonds kazakhs. OKIOC (Offshore Kazakhstan International Operating Company) est née. Aujourd'hui, ce consortium regroupe neuf membres : Agip, British Gas, BP, Inpex, ExxonMobil, Philipps, Shell, Statoil et TotalFinaElf qui en détient 14,30 %. Ensemble, ils négocient avec l'Etat Kazakh, partageant par ailleurs les risques financiers d'une opération qui s'annonce longue et de grande ampleur. Lors des premiers travaux d'exploration, Total a joué un rôle clé dans l'une des plus grandes campagnes sismiques mondiales. La mission d'OKIOC se solde par un succès avec un premier forage en 1999. A 4.500 m sous terre, le champ géant de Kashagan est au moins aussi prometteur que celui de Tengui. L'huile y est de bonne qualité, mais avec une forte teneur en soufre (18 %). OKIOC estime qu'elle pourrait investir jusqu'à 20 milliards de dollars d'ici à 2020 !

Un investissement colossal, en partie justifié par l'enclavement de la région : pour apporter les plates-formes de production et les matériels d'extraction, il faut traverser la mer Noire, les fleuves, les canaux russes... et installer des milliers de kilomètres de pipelines.

Aujourd'hui, le Kazakhstan produit 17 millions de tonnes exportées grâce à des pipelines traversant la Russie. Avec l'accroissement de la production, une nouvelle voie à travers la Russie (Caspian Pipeline Company - CPC) permettra d'ici à la fin de l'année d'accroître l'évacuation du pétrole kazakh. Deux autres pistes sont également envisagées : créer un pipeline en direction de la mer Noire ou emprunter un itinéraire sud jusqu'en Iran. Dans ce dernier cas, le pétrole de la mer Caspienne servirait au marché intérieur iranien, le pétrole iranien étant alors essentiellement exporté vers le Sud-Est asiatique. Après plusieurs mois de négociations entre les différents partenaires d'OKIOC, Agip a été désigné comme opérateur du permis. L'heure de l'exploration et du développement de l'offshore au Kazakhstan a bel et bien sonné.

1.2 PARIS

Avis du CHSCT Elf- EP

Par Claude HUET

L'avis des élus, cette année, sera nuancé.

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, nous donnons un avis favorable bien que, comme nous l'avions souligné l'an dernier, le délai des réponses aux questions posées est toujours aussi long, et il reste à faire un gros effort pour mettre en place les équipes de sécurité d'étages.

Pour les conditions de travail, les membres du CHSCT constatent une dégradation très nette. En effet les espaces de travail se réduisent, l'environnement se détériore, le savoir-faire tend à disparaître, le recours à la sous-traitance s'amplifie au détriment du service envers l'hébergé, la durée du travail est mal gérée et il n'y a pas de perspectives d'embauches.

Toutes ces dégradations jouent sur le moral du personnel sur lequel se rajoutent les pressions pour partir ou changer de statut.

Pour toutes ces raisons, les membres du CHSCT émettent un avis négatif quant aux conditions de travail.

Le programme d'améliorations pour l'année 2000/2001 n'appelle pas de remarques particulières, mais les élus déplorent de ne pas être associés aux différents projets d'aménagement de la tour et demandent à y être impliqués dans l'avenir.

Le CHSCT remercie Monsieur le Président, le service médical et le service sécurité pour leur coopération durant cette année.

1.3 PAU

Les Allées, c'est fini !

Par Jean-Claude BREGAIL

L'ensemble immobilier de 3,8 ha au coeur de Pau (Les Allées , avenue des Lilas), permettant en outre un stationnement de 400 places, réserve, à l'exception de la grande Tour qui devra être démolie, 2,3ha de bâti dans le périmètre :

- la villa Rigdway, construite en 1908, qui devra être étêtée d'une surélévation du plus mauvais goût retrouvera sa terrasse d'origine et son jardin pourrait être rendu à la promenade publique,
- les anciennes écuries de la villa transformées en bâtiment qui accueillait la cafétéria en rez-de-chaussée et syndicats et oeuvres sociales à l'étage,
- le fameux 'piano' de 9000 m2 et son amphithéâtre et ses salles de réunions.

Cet ensemble a été acquis par la Communauté des Communes du Grand Pau pour la somme de 8 MF (estimation de domaines) et devra subir 38 MF de travaux selon la SEPA.

Mais où allons nous faire maintenant le marché de Morlaas ?

Propositions émises par la Commission VOYAGES du 14/06/01

Par Nadine CALDERONI

Les destinations suivantes sont proposées :

- en séjours familles :
 - pour les vacances scolaires de Pâques 2002 : Kenya Mombassa ou Sénégal
 - pour les vacances scolaires en juillet ou août 2002 : Grèce, Guadeloupe, Sud Portugal, Cyclades, Kenya Mombassa

- en circuits moyens courriers : Croisières en Méditerranée et en Egypte
- en circuits longs courriers : Ouzbékistan, USA côte Ouest, Costa Rica, Laos-Cambodge, Madagascar.

Commission VACANCES (mai et juin 2001)

Par Jacques VITTORI

La Commission Vacances s'est réunie par 2 fois ce dernier trimestre pour faire un point budgétaire et un bilan moral de la saison écoulée mais aussi préparer (déjà !) la saison hiver/printemps 2001-2002.

Bilan HIVER 2000-2001

Cet hiver, ce sont 70 familles qui ont pu partir et profiter des réservations dans les diverses stations des Pyrénées, des Alpes mais aussi aux Antilles et à Paris. A l'issue de la clôture des réservations et des retours des fiches de satisfaction, le bilan concernant l'appréciation des sites retenus par la Commission courant 2000 fait apparaître :

- une certaine lassitude des sites suivants : Saint Lary (village et Plat d'Adet), Les Arcs et Paris,
- au contraire, un intérêt prononcé pour l'exotisme sous toutes ses formes : l'Andorre et les Antilles pour ne pas les nommer ...
- les autres sites (Font Romeu, Luz-Ardiden, Peyragudes, Iraty et Val d'Isère ont fait le plein mais qu'en février ... Les semaines hors vacances scolaires n'ont pas attiré les foules malgré des tarifs très attractifs

Premiers éléments du bilan ETE 2001

Par opposition à l'hiver passé, le nombre d'agents qui sont partis ou partiront cet été est en diminution par rapport à la saison dernière (- 10%) et ce, malgré une plus grande diversification géographique. Là encore, un premier bilan quantitatif peut être dressé :

- nos campings n'ont plus autant la cote (faut-il renouveler l'offre ou carrément laisser aux agents le choix de leur lieu de vacance, la question est posée et sera discutée en ce qui concerne les campings). Certains sites en France comme Autrans et Iraty, en Corse du nord (Ghisonaccia), au Portugal (Mira) ou en Espagne (Nerja et Gandia) ou même la vedette fluviale que nous avons réservée plus spacieuse cette année n'attirent plus les foules ;
- heureusement que tout cela est compensé par un fort engouement pour le camping-car, la côte Atlantique (Moliets, Bidart, Socoa), la Bretagne (Carnac, Fouesnant), la Méditerranée (Argelès, Sète, Gassin, Giens), la Corse du sud (Porto Vecchio, Propriano), l'intérieur du pays (Le Bugue, GrosPierre, Gordes) et l'Espagne (Tossa de Mar, Pals, Vilanova, Alcoceber, Pego, Torrox, Ayamonte)

Alors quoi en perspective pour l'automne et l'hiver prochain ?

- Tout d'abord, et c'est une première, la Commission a décidé de proposer une réduction de 50 % sur toutes les semaines invendues de cet été (juin à septembre). Cela ne concerne que les semaines en linéaire, c'est à dire celles que nous avons retenues et payées par avance pour profiter d'une réduction substantielle sur l'ensemble de la période ... Vous avez ainsi la possibilité de louer début septembre un appartement pendant une semaine à Moliets pour un montant de 600 à 1200 F (selon RID)
- Deuxième bonne nouvelle (et encore une première) la Commission proposera aux agents, pour septembre-octobre, des week-ends prolongés (de 2 à 3 nuits) à des tarifs très serrés. Parmi les résidences présélectionnées : Sète, Les Baux de Provence, Aix en Provence côté Méditerranée, Fouras, Arcachon, Socoa coté Atlantique. Notre critère de sélection : un trajet routier n'excédant pas 4h-4h30 de voiture
- Pour l'hiver 2001-2002, afin de tenir compte des remarques ou suggestions qui nous ont été faites, nous avons reconduit un certain nombre de destinations appréciées (Val d'Isère, l'Andorre, Font Romeu, Peyragudes, Luz-Ardiden et Iraty) et leur avons rajouté Les Angles, Gavarnie et peut être Baqueira (en discussion à cette date).
- Pour le printemps, les destinations au soleil sont reconduites, bien sûr avec les Antilles, le sud Espagne et nous ferons l'impossible pour y adjoindre la Toscane, les Baléares et les Canaries (en discussion à cette date).

L'été 2002 ??? On travaille déjà dessus ! D'ici là, rendez-vous au CE pour tous renseignements et n'oubliez pas le **site web du CE (dans E&P net : Pratique/Sièges E&P/CE Elf Pau)**

1.4 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

A- Point sur le Bassin Parisien

Les élus CE: Une information circulait en début d'année selon laquelle dans les milieux pétroliers français (Géopétrol, Madison, etc.), un appel d'offres de vente de l'ensemble du Bassin Parisien avait été lancé? Sa valeur aurait été estimée à minima (sa valeur étant pour nous de 750 MF), qu'en est-il?

La Direction: L'opportunité a été donnée à des compagnies qui seraient intéressées par faire une offre et 50 compagnies ont été sollicitées à l'exemple de Coparex et Vermillon. La direction ne veut pas brader cet actif car s'il est vendu, ce sont 3500 barils/jour qui se soustrairont de la production, cela représente 15 % du résultat opérationnel de l'année 2000 d'EAEPF. Mais c'est une question de politique, car ces champs sont de bonne qualité avec des coûts techniques jugés plus faibles que ceux des Champs du Sud ouest, mais EAEPF doit stratégiquement se recentrer sur le patrimoine de Lacq et du Sud-Ouest avec Pécorade et Vic-Bilh. Par contre la Direction ne connaît pas la valeur "de mise à prix"!

Le Bassin Parisien reste pour l'heure dans le giron d'EAEPF.

B- Point sur CRETACE 4000

Le BRGM, depuis le 16/02/01 est mandaté pour mener à bien l'expertise. D'après les élus, le fait que la Direction soit revenue sur sa décision et accepte maintenant de payer "la tierce expertise" relève d'une sage décision qui permettra de montrer au Ministère de l'Environnement, le bon vouloir de EAEPF. Après maints débats et tergiversations, particulièrement avec le Ministère de l'Environnement au cours desquels EAEPF s'opposait, pour des raisons d'objectivité, à assurer le paiement de la tierce expertise, il a été convenu avec Monsieur le Préfet des Pyrénées Atlantiques que EAEPF serait maître d'ouvrage et financerait cette expertise (400 KF). Pourquoi, ce revirement? Parce que EAEPF a demandé (et obtenu?) que cette étude soit la dernière, que le programme ne soit pas remis en cause par le Ministère de l'environnement une fois l'étude présentée et qu'en présence d'un représentant du Cabinet du Premier Ministre il soit bien clair que c'est le BRGM qui fera le boulot.

C- Point sur Lussagnet

Créée le 1^{er} mai 1997, sur les structures des ISTG (Installations de Stockage et de Transport de Gaz de Lussagnet), Elf Aquitaine Gaz France Stockage (EAGFS) a reçu d'Elf Aquitaine Production les biens, droits et obligations relatifs aux activités de stockage de gaz naturel sur les sites d'Izaute et Lussagnet.

En 1998, EAGFS s'est vue transférer par l'administration les autorisations nécessaires à l'exploitation des stockages souterrains de Lussagnet et d'Izaute.

Tout le personnel travaillant à 100% pour le compte d'EAGFS est détaché; EAGFS est une société de droit français, porteuse de l'expertise stockage de gaz à l'étranger; l'équilibre économique de la société est garanti jusqu'à son terme le 31 octobre 2002.

En mars 2001, EAGFS change de raison sociale et s'appellera désormais: TotalFinaElf Stockage Gaz France (TFESGF)

D- Point sur le lotissement industriel : INDUSLACQ

CHIMILACQ change de nom, c'est la naissance de CHEMPARC.

CHIMEX va investir 60 MF à Mourenx pour augmenter la capacité de production de son usine implantée à Mourenx sur la plate-forme SOBEGI.

Station de traitement des eaux biodégradables (STEB): les travaux sont lancés par SOBEGI (68MF d'investissement). Cette station limitera les injections dans le CRETACE 4000 et spécifiquement celles de la SOBEGI qui baisseront de 120 m³/jour. Seuls les effluents non biodégradables seront introduits dans le CRETACE.

Fin de l'enquête publique pour la construction de l'incinérateur de boues (SMTB),

CECA va-t-elle installer une unité de compostage des goudrons sulfuriques sur 1 ha ?

E- Saint-Marcet et le stockage de Carresse

Saint-Marcet va s'arrêter définitivement en 2002, le champ ne paiera plus ses frais ! Le champ est arrêté depuis le 07/04/01, suite au percement par corrosion d'une conduite de gaz (collecte en aval du compresseur). Le 1^{er} juillet 1939, découverte historique de Saint Marcet 1. Le 07 avril 2001, la production est suspendue, elle ne reprendra pas compte tenu des conditions économiques (qui ne passeraient pas la rampe des arrêts quinquennaux), et de la non-conformité des installations ... la DRIRE ne souhaitant pas prolonger la période de dérogation actuelle.

Une vraie larme car c'est un événement historique, c'était quasiment la naissance de la SNPA (Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine) qui a lancé la saga pétrolière jusqu'à ELF.

Carresse: actuellement le stockage représente une capacité de 44 000 m3 de propane, utilisée exclusivement par EAF et TotalGaz.

F- Le Gisement de Lacq

A propos des traceurs, leur bonne diffusion à l'intérieur du gisement renseigne précisément sur la structure et les caractéristiques physiques du gisement. Ces études permettront de valider les modèles du gisement de Lacq soit pour la production de fin de vie du champ, soit pour réinjecter du gaz acide, soit pour envisager un stockage.

G- Divers

La cheminée de 1ère/2ème Tranche devrait être abattue vers le 14 juillet 01. Tout un symbole, tout un passé qui fout le camp. Une larme pour ceux qui en ont bavé dans le secteur.

H - Point sur la convention chimie

Le 05/06/01, une réunion a été organisée à la demande des syndicats qui souhaitaient rencontrer Monsieur Roger Corbett, ingénieur responsable de l'opération de ré-industrialisation du bassin de Lacq via la 'Convention Chimie': Convention signée le 1 septembre 2000 entre des industriels (EAEPF, SOBEGI, ATO), des collectivités (la communauté des Communes de la Zone de Lacq) et l'Etat (Monsieur le Préfet des Pyrénées Atlantiques).

Participants : Toutes les OS et pour la Direction: Jacky Redon, Alain Vignau, Philippe Noir.

Le Sictame-CGC: Nous sommes Monsieur Corbett dans une société bien vivante avec des acteurs attachés à ce site, nous sommes, Monsieur, impatients de vous entendre, mais nous serons à la fois critiques et constructifs.

Monsieur Corbett se présente. C'est un personnage qui sait être immédiatement sympathique, peut-être ce mélange de sérieux et de décontraction 'so british'. Monsieur Roger Corbett est en France depuis 26 ans, il a dirigé à Serquigny, un laboratoire spécialisé dans les poudres fines pour métaux, les revêtements et les adhésifs. Il fût, chez ATO, responsable des poudres fines pour l'Europe avant d'aller parfaire son expérience à Pierre Bénite sur des polymères et monomères fluorés.

Aujourd'hui, l'activité de la 'Convention Chimie' doit durer 3 ans et s'appuie sur les structures existantes encore de la SOFREA, des réseaux de correspondants /consultants à l'étranger (dans le monde entier) déjà employés par Elf, ATO, etc.

La mission : c'est le 'redéploiement' du Bassin de Lacq dans la Chimie. Le périmètre du bassin est borné par Lacq, Mourenx, Pardies, Mont.

Les cibles :

- la chimie fine: blockbusters pour la pharmacie, cosmétologie, industrie vétérinaire et phytosanitaire,
- la thiochimie de Lacq et Mourenx
- le Pôle environnement: continuer le développement d'Induslacq.

Le point : Après 8 mois de boulot, le site Internet est d'aplomb, connectez-vous sur CHEMPARC.COM et Monsieur Corbett a 20 prospects dans ses cartons.

2 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

Groupe Technique Prévoyance : Réunion Intersyndicale du 08 juin 2001 avec l'actuaire :

Par Jean-Claude BREGAIL et Hugues DELAHAYE

Etaient présents pour la CFE-CGC :

Jean-Claude Brégail, Hugues Delahaye, Gisèle-Sophie De Pontbriand, Jean-Pierre Giaimo - Alban Lacaze - Pierre Monsacré.

Objet : Prise de contact avec Anne MARION du cabinet « ACTUARIELLES », 7 rue Neuve – 69001-LYON, dans le cadre d'une « étude » intersyndicale du dossier Prévoyance (initiative CGT lors de la réunion 25/04/01). Eventuellement étude du cahier des charges de la mission confiée.

Ordre du jour proposé par Anne MARION :

- . cadre légal ;
- . avantages / inconvénients des systèmes obligatoires / facultatifs ;
- . relation entre grille de prestations, grilles de cotisations, et niveau de consommation ;
- . prévoyance lourde.

Il est entendu que tous ces aspects ne seront abordés que dans les grandes lignes, accent mis sur quelques points lui semblant importants.

Notes sur la réunion (non exhaustives,...) :**➤ 1 - Cadre légal :**

- en préambule, rappel de l'actualité concernant la refonte du code de la Mutualité (*les nouveautés seront ici en italique*) ;

- rappel des 3 acteurs dans le secteur de la Prévoyance :

- . les Mutuelles (ou art. 45) ; non lucratif ; Code de la Mutualité.
- . les Institutions de Prévoyance ; non lucratif ; Code de la Sécurité Sociale ; paritaire.
- . les Entreprises d'Assurance ; peuvent être à but lucratif mais pas forcément ; Code des Assurances.
- . obligation de solvabilité *pour tous, y/c les Mutuelles* (\Rightarrow *Provisions Mathématiques*)
- . libre réassurance *pour tous* (proportionnelle ou non) ;

\Rightarrow impératif dans l'appel d'offres de connaître l'éventuel réassureur et le mécanisme utilisé, et de prévoir la présentation du compte de réassurance (et non le solde...) lors du Bilan annuel.

\rightarrow seuils d'effectifs moyens nécessitant réassurance :

- Maladie : rapide...
- Décès : \approx 20.000
- Invalidité : \approx 40 à 50.000 (réassurance fort recommandée).

- autres aspects contractuels ou de mise en place à ne pas négliger :

- . courtage ou pas ; \Leftrightarrow intermédiaire \Rightarrow coûts...
- . signer Accord d'Entreprise APRES contrats ; sinon « chèque en blanc »
 \Rightarrow voir les contrats... et participer à leur élaboration...
 \rightarrow pas aberrant car co-financier.
- . Si IP (Institution de Prévoyance), négociation de postes d'administrateur ;
- . dans l'appel d'offres, détermination des prestations ET d'une tarification « à priori »
 \rightarrow permettra de limiter risque de dumping...

➤ 2 - Avantages / inconvénients des systèmes obligatoires / facultatifs :

- cotisations Sociales :

- . part patronale non cotisable, pour obligatoire OU facultatif

- fiscalité :

- . part patronale (art.39 CGI) déductible pour obligatoire (art.82) OU facultatif (art.83)
- . part salariale déductible que si obligatoire (art.83)

- système dit obligatoire si :

- . catégorie objectivement définie
- . cotisation uniforme en taux ou en montant (ou les 2 si part fixe et part variable)
- . participation patronale

- pas de problème à ce qu'il y ait conservation des prestataires antérieures pour chaque population, à condition qu'il y ait des prestations et tarifications identiques, et un seul point d'entrée, éventuellement l'un des prestataires, avec délégation de gestion vers l'autre pour la population qui le concerne.

➤ 3 - Grille de prestations, grilles de cotisations, et niveau de consommation :

- Rappel : Coût Médical Totale (Sécu + Compl. + reste à charge) = 14 KF/an/pers.

- Eléments constitutifs du coût des frais médicaux :

- coût du risque
- + fréquence
- + attitude consommatrice

\Rightarrow 'gros risque' pas forcément cher si peu fréquent...
et 'petit risque' pas forcément bon marché si courant et « normalisé ».

- Pas de règle absolue : Fonction de la population concernée et des besoins définies...

- \Rightarrow une tarification précise nécessite beaucoup d'informations...
- \Rightarrow . bonne étude quantitative / qualitative de la population,

- . puis analyse de ses besoins,
- . puis analyse des outils (systèmes / supports...) les mieux adaptés
- . et rédaction de l'appel d'offres...

➤ 4 - Prévoyance lourde:

- Décès :
 - . peu chère si en capital, beaucoup plus si en rente...
 - . difficile de comparer capital de 300% et rente de 12%...
 - . méfiance sur clause bénéficiaire (comme toujours...)
- Invalidité :
 - . risque très grave et lourd de conséquences
 - . mais peu fréquent
 - ⇒ peu cher, donc à faire en premier...
 - . prestation mini recommandée : 100% du net + maintien des cotisations retraites
- Incapacité :
 - . IJ (Indemnités journalières) sécu : carence de 11j, versées jusqu'à 3 ans (ensuite invalidité), plafond = 50% TA
 - . obligation légale de l'employeur : maintien du salaire + Conv. Coll.
 - ⇒ à charge exclusive de l'employeur pour partie
 - ⇒ relais prévoyance (donc financement mixte) au delà seulement.
 - . Subrogation permet une économie patronale sur le non paiement des cotisations
 - estimation de l'ordre de 30% des IJ versées...
 - ⇒ à déduire du coût global de la Prévoyance.
- après entretien avec la Direction.

A suivre : - synthèse d'Anne MARION concernant cette réunion, Daniel Bailleul communiquant la synthèse aux Coordinateurs
 - et sa proposition de mission prévue le 3 juillet pour continuer sa mission d'expert conseil, Reste à savoir aussi si la DRHC acceptera de financer la prestation sur la durée.

• Remarques :

➤ Anne MARION :

- le plus gros problème dans ce genre de fusion n'est pas l'aspect technique, mais l'impact affectif / psychologique chez les salariés, chacun tenant à SON système, et donc leur acceptation du résultat de la négociation...
- par expérience, l'aspect Prévoyance étant plus simple est généralement gardé pour la fin... et bâclé ! Donc attention...
- après entretien avec la Direction, il lui semble que cette dernière :
 - . considère la Prévoyance Lourde comme sa « chasse gardée », donc pas vraiment prête à nous laisser une réelle marge de manœuvre ;
 - . ne sait pas vraiment comment aborder le problème de la Santé, ce qui nous laisse là beaucoup plus de champ...

Groupe Technique Rémunération du 30 mai 2001

Par Bernard FERRIER

Les participants pour la CFE-CGC étaient, en préparatoire : B. Butori - B. Ferrier - E. Vaubourdolle ; en plénière : D. Bœuf - B. Butori - J. Conan - B. Ferrier - P. Monsacré - G.S. de Pontbriand

Préambule

La Direction, dans son préambule, déclare vouloir aboutir à un protocole s'appuyant sur les grands principes suivants :

- Pas de perte de salaire.
- Passage volontaire des agents sur socle commun basé sur la CCNIP,
- Avancer rapidement car l'harmonisation notamment des structures de rémunération est attendue par les salariés.

La Direction affirme qu'elle ne profitera pas de cette occasion pour orchestrer une baisse des salaires ou des avantages globaux.

NDLR : volontariat et avantages conservés sont les rengaines bien connues de ceux qui négocient aujourd'hui avec la Direction. Il semblerait que celle-ci mesure les longueurs avec un élastique et promet toujours plus qu'elle n'en donne réellement.

1^{er} débat : Qui en seront les signataires ?

La position de départ de la Direction est un accord global signé au niveau du Groupe. La CFE-CGC par la voix du SICTAME-CGC propose que l'on distingue 2 étapes : la définition du socle commun signée au niveau Groupe puis la définition des passerelles signées par les représentants syndicaux des sociétés dont les agents seront concernés par la passerelles. Ce point de vue recueille un consensus syndical avec quelques nuances, certains émettant le vœu que les représentants aux deux extrémités signent.

2^{ème} débat : Métiers reconnus à la CCNIP

La CGT fait remarquer que des métiers de l'EP, en nombre conséquent, ne sont pas recensés à la CCNIP, rendant impossible tout transfert avant ajout préalable des métiers manquants à la convention collective. La Direction refuse arguant de la durée d'un tel processus. La représentante CGC de TRD affirme « que les personnels de TOTAL vivent bien sans cela et que ce débat est une galéjade » Ces propos provoquent un tollé général rapidement éteint par la Direction.

3^{ème} débat : Passerelles pour changer de structure de rémunération :

A en croire JJ.G, le groupe de travail a bien travaillé et a proposé des équivalences et des indemnités en cash (donnant par la suite à baisse de salaires pour les éléments familiaux indemnisés), il ne reste donc plus qu'à s'entendre sur le texte. La CFE-CGC fait remarquer que la mécanique des points d'harmonisation a été oubliée. Cette possibilité exprime notre revendication à ne pas confondre les flux de rémunérations. Les éléments familiaux ne peuvent être compensés par la majoration individuelle qui par définition reconnaît la performance individuelle personnelle.

NDLR : Cet épisode démontre bien que le climat de précipitation dans lequel s'installe la Direction permet de réduire les débats aux seuls sujets qui l'intéressent. Messieurs reprenez votre copie et traitez le sujet avec méthode :

1. Définissons, en le négociant, le socle commun,
2. Bâtissons des groupes clos pour les zones non négociables,
3. Etablissons des passerelles et mécaniques diverses pour les changements volontaires de statuts.

Prochaine réunion le 2 juillet

Groupe Technique Retraite du 15 juin 2001

Par Bernard SERAISSOL

Participants : Direction : JJ Guilbaud, G.Debayle, Le Cloarec , L Storelli, P Vrillon.

Délégation CFE-CGC en préparatoire : B. Butori et Bernard Seraissol, en réunion plénière : Daniel Bœuf, Bernard Butori, Jean-Pierre Giaimo, Pierre Monsacré, Gisèle-Sophie de Pontbriand, Bernard Seraissol.

J.J.Guilbaud introduit le cadre de cette réunion, située après 4 réunions retraites et 1 réunion générale du Groupe de Concertation.

Puis un tour de table permet de préciser les attentes des organisations syndicales, qui s'avèrent très homogènes : définir le périmètre de négociation, écarter le CER (Compte Epargne Retraite) qui fait partie du GT épargne salariale, ne pas léser les salariés qui seront touchés par des mesures moins intéressantes que celles qu'ils connaissent actuellement.

J.J.Guilbaud précise qu'on peut essayer de bâtir quelque chose de neuf, que les GT ont fait du travail très sérieux. Que le périmètre des supplémentaires est plus large que celui des complémentaires : GSO,EAEPF, Total solvant, Total Gaz sont concernés.

1) Présentation sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC : Le périmètre est précisé à nouveau : TotalfinaELF SA, TRD, Elf EP, EAF, TFE LUB

Principes directeurs : On peut conserver les différentes caisses en harmonisant les taux et répartitions. Les nouvelles dispositions s'appliqueront pour ces sociétés et tous les cotisants avec un objectif au 1.1 2002.

ARRCO : taux contractuel Tranche 1, on arrive à une prévision de taux contractuel de 7,60%. Une fois les chiffres 2001 obtenus, on sera obligé de recalculer les chiffres.

NDLR : La Délégation CFE-CGC insiste sur la compensation des personnes qui seront lésées (Elf EP,EAF et ELF LUB). La Direction feint de ne pas comprendre !!!!

Répartition ARRCO T1 : La direction précise que l'ARRCO **oblige** de passer à une répartition 1/3 et 2/3 ; certaines OS précisent qu'elles ont une réponse différente de la part de l'ARRCO !!!

NDLR : La proposition de la Direction se traduit par une perte de cotisation employeur pour les salariés EAF et ELF LUB ! Et l'affirmation de la Direction semble douteuse !

AGIRC : répartition tranches B et C : 16% et même caisse ; répartition employé et employeur 6/16 et 10/16 ; certaines OS contestent la réponse de la Direction dans le cadre d'une harmonisation non contrainte par une fusion !!!

NDLR : La proposition de la Direction se traduit par une perte pour les salariés TFE SA et TRD!

Répartition avec taux actuels et proposés

Catégorie Art. 36 ETAM AGIRC: La direction propose de retenir le critère CCNIP => 200 et GE => 7.

NDLR : les OS soulignent qu'une proposition plus cohérente d'équivalence entre CCNIP 200 et statut du mineur se ferait au GE 6-2 ! La Direction ne comprend pas trop...

2) Présentation sur les retraites supplémentaires (à cotisations actives)

CER : se situe dans le cadre de l'épargne salariale : gestion Long Terme 10 ans, assortie en capital unique ou fractionnée, adhésion facultative (9 personnes sur 10), abondement de 300% (avec un maximum, soit de 1,92% du salaire annuel, soit de 10500 F) ; choix du fonds et du montant investi ; arbitrages possibles. Avantages fiscaux : à l'entrée et la sortie (CRDS et CSG sur + value).

IPREA : Retraite collective par capitalisation , sortie en rente obligatoire à la retraite ; adhésion obligatoire avec contribution de l'entreprise. Règles prudentielles avec règles sécurité sociale. Gestion paritaire de l'institution. Le taux d'appel tient compte de la durée d'adhésion à la CREA. En entrée, déductibilité des cotisations et en sortie fiscalisation de la rente viagère

Puis **le débat s'ouvre** sur chaque point.

Les OS demandent des **simulations** afin de mesurer les impacts des décisions.

Le **taux AGIRC** serait légèrement **négociable** et la **répartition** relèvera de la **négociation**.

J.J.Guilbaud précise qu'il pourra y avoir des **gens qui conservent leur statut**, par exemple le statut du mineur et reconnaît qu'on ne se situe pas dans une problématique de fusion mais d'un système de retraite commun.

CER: Il est souligné que l'abondement s'impute le quota d'abondement légal maximum autorisé !

CER et IPREA La Direction est prête à regarder les avantages et inconvénients de chaque formule , de manière détaillée (CER : Rendement et répartition favorable / IPREA : Obligatoire, durée de l'épargne, règles prudentielles, risque viager)

Le sujet n'étant pas clos, une date commune de **prochaine réunion** de négociation est fixée au jeudi 5 juillet.

En conclusion , c'est une première rencontre de négociation Retraite où la Direction ne veut pas prendre le mieux de ce qui se faisait ailleurs, renâcle quand il s'agit de comprendre que certains salariés seront lésés mais finit par sembler être un peu plus à l'écoute que lors des négociations précédentes. La suite des négociations confirmera ou non cette tendance....

3 COMMISSION DE SUIVI DE LA PRC DU 15 JUIN 2001 Par Bernard FERRIER

Délégation patronale composée de : JC Grivot, Bruno Durel, Malika Hadj-Boaza ;

Délégation syndicale composée de : FO : F. Courtin ; CGT : P. Forges, F. Plannells ; CFDT : M. Meyer, G.Marty ; CFTC : D. Henri ; Sictame-CGC : P. Cousson, B. Ferrier.

• Points abordés :

1. **Fort mécontentement** dû à la non-réponse aux courriers, notamment de la CFDT.
2. **Contestation sur le périmètre du plan social** retenu par la direction qui revient aux 441 suppressions de poste initiales alors qu'une erreur de périmètre sur 43 postes avait été reconnue en CCE. Une relecture des PV de CCE tranchera le débat.
3. **Agents qui sont à la limite des conditions de départ** : Pour la direction, quoi qu'il arrive, il y aura toujours des gens qui seront à la limite, ce qui justifie de ne rien faire. La Direction a répondu à ces personnes ayant fait une demande, que la réponse était négative mais qu'elle conservait toutefois leur dossier... Les syndicats demandent que les cas médicaux ou sociaux soient examinés favorablement. La Direction pense que ce problème doit être remonté au niveau de la commission de Suivi du Plan Social Groupe.
4. **Etude-emploi** : Les tableaux fournis par la direction donnent des chiffres de départ en PRC en valeurs absolues. Sans référence à l'effectif global métiers par métiers ou à la cible prévue, entité par entité, dans le cadre du plan social, l'impact des départs est difficile à évaluer. Il est demandé que dans les futurs tableaux les chiffres de départ en PRC soient fournis en corrélation avec les effectifs du métier et de la cible prévue pour l'entité par le plan social.

Ces chiffres complétés par les études emplois permettraient de mieux cibler un plan d'embauche et de formation dans les métiers concernés. Il est rappelé l'extraordinaire surcharge actuelle due à la mise en place de la nouvelle organisation et aux nombreux départs.

La direction plaide la difficulté à fournir des statistiques en raison de l'incompatibilité des deux systèmes informatiques Elf et Total. Tout ira mieux dans 2 ans avec le déploiement généralisé du logiciel en exploitation chez Total (« people soft »).

NDLR : Quand on sait qu'il a fallu 5 ans de travail acharné pour rénover les systèmes de gestion de personnel Elf, l'annonce de tout remettre à plat en deux ans sur un périmètre mixte statut du mineur et CCNIP, le tout avec des effectifs dégarnis par l'AFC, la PRC ou les départs volontaires, laisse perplexe ! A t-on affaire à des innocents improvisateurs ou à des casseurs méthodiques, l'avenir nous le dira. Une chose est sûre : le délai annoncé donnera beaucoup de stress à l'équipe projet et aux sous-traitants. ROCE quand tu nous tiens !

5. **Embauches** : Pour CFDT une approche globale, à l'instar de celle utilisée pour évaluer la cible plan social ou l'impact dû la réduction du temps de travail, pourrait être utilisée.

NDLR : Pour les embauches comme pour le reste, ne rentrons pas dans les règles du pouce que nous reprochons à la Direction. La rigueur est une exigence intellectuelle valable pour tous et à tout moment ! Pour nous, seules les études emplois et une gestion prévisionnelle rigoureuse permettront de déterminer les embauches à réaliser.

Le Sictame-CGC cherche à valider les instances compétentes en matière de détermination et de suivi du nombre d'embauches :

- Pour la PRC : c'est la présente commission (**NDLR : comment seront représentés les personnels TFE car les embauches sont comptabilisées par le protocole au niveau de l'amont ?**),
- Pour le plan social : Légalement, le nombre de départs PRC + volontaires doit être compensé par des embauches s'il excède le nombre de suppressions de poste prévu dans le plan social. Selon Grivot c'est la commission de suivi du plan social qui est l'interlocuteur compétent. **NDLR : qui possède une vision des besoins amont, aval et holding ? Il faut obtenir en préalable une répartition entre les branches à l'image de ce qui est dans le protocole PRC.**

6. **Départs volontaires** : Le chiffre d'environ 130 demandes de départ, pour la DGEP, nous a été communiqué, entre 40 et 50 demandes n'ayant pas encore eu de réponse de DRHCI. La proximité de la date limite des dépôts, à savoir le 5 juin au soir, explique cela. Les demandes de départ qui n'entrent pas dans les conditions n'ont pas été comptabilisées. Grivot précise que le départ n'est effectif que lorsque le salarié a signé sa demande de résiliation.

7. Cas des personnes ayant cotisé 40 ans et ayant moins de 60 ans :

Forte divergence avec la CFDT qui traite la Direction de filou. Dans le cas cité, la Direction n'envisage de rembourser que les cotisations aux caisses complémentaires, car la plupart des agents ont plus 25 années au-dessus de la tranche A. Il est demandé, a contrario, combien il y aurait d'agents ayant cotisé moins de 25 années au-dessus de la tranche A et susceptibles d'améliorer ainsi leur retraite de base. La réponse est une dizaine. Pour ceux-ci nous demandons que la cotisation de la retraite de base soit maintenue jusqu'à 60 ans même si les personnes ont cotisé pendant 40 années et au-delà.

8. Conditions matérielles accompagnant la mobilité géographique :

Le plan social prévoit la mobilité géographique comme un troisième dispositif (en plus des départs volontaires et de la PRC) pour permettre l'atteinte des effectifs cibles par entités. Des dispositions particulières plus favorables en matière d'indemnisation, que la réglementation en vigueur, ont été prévues par le plan. Elles doivent donc s'appliquer à chaque opération d'ajustement d'effectifs tant que l'entité n'a pas atteint sa cible et ce jusqu'à mi-2003. La CFE du CCE examinera mois par mois les mouvements prévus et déterminera s'il s'agit ou non d'un réajustement d'effectif dans le cadre du plan social. En cas de doute, la procédure la plus favorable à l'agent s'appliquera. Charge à la CFE du CCE de définir et réclamer les informations nécessaires à ce suivi.

NDLR : Ce sujet en appelle un autre. La direction, lors de la procédure d'information consultation, s'était défaussée d'informations à caractère légal, donc obligatoire, sur le motif que le volontariat sur lequel était bâti le plan ne permettait pas de déterminer plus finement l'impact sur les structures juridiques. Aujourd'hui, les deux premières mesures étant closes, leurs effets sont prévisibles. La Direction est donc en mesure de publier les informations légales ainsi que ses intentions sur la mobilité géographique. Cette question devrait faire l'objet d'une demande forte à la commission de suivi du plan social.

9. Documents remis :

- Tableaux de synthèse
- Guide du préretraité.

10. Synthèse des tableaux :

- **PRC** : 75 % de réservations, 67 % d'adhésions.
- **PRC** : 68 % d'adhésions TFE ; 65 % d'adhésions Elf EP.
- **PRC, répartition du % adhésions par rapport aux réservations par zones géographiques :**
Expatriés : 85 % ; Paris : 88 % ; Pau : 93 %.
- **PRC, répartition du % adhésions par rapport aux réservations par catégories socio-professionnelles :** Cadres : 86 % ; Etam : 93 %

Il est demandé à la Direction que les documents soient remis à l'avance.

4 REUNION INTERSYNDICALE DU 25 JUIN 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Cette réunion devait traiter des **Œuvres sociales (CIE notamment) et des IRP**.

Le Coordonnateur avait constitué la délégation comme suit :

UES : Daniel Bœuf et Gisèle Sophie de Pontbriand,

EEP / EAEPF : Bernard Butori et Jean-Claude Brégail,

EAF / Lubs : Pierre Monsacré et Alain Chesné (ou représentant),

et concluait son message en disant que cette délégation lui semblait tout a fait appropriée; ce que je pensais tout comme lui.

Hélas, sur la délégation de 6 personnes prévues, nous ne fûmes que 2, Bernard Butori et moi-même, à participer à cette journée d'inter-syndicalisme. Les autres OS qui alignaient leurs 6 représentants, sauf CFTC qui en avait 5, se sont étonnés de cette délégation réduite!

Depuis, nous avons appris que nos amis délégués d'EAF / Lubs n'étaient pas disponibles à cette date puisque l'un était très pris par la préparatoire des 2 CCE extraordinaires chez TFE/Lubs et que l'autre était en déplacement.

Quant à nos collègues de l'UES, pas de nouvelles.

Cette configuration a minima nous a fragilisés, pas le Sictame-CGC, mais la CFE-CGC, parce qu'en plénière il a fallu prendre des positions intersyndicales et nous n'avions pas mandat des autres sections CFE-CGC ; notamment pour obtenir en séance un accord unanime sur la 'Prorogation des mandats' des élus d'EAF.

Pour aller en Intersyndicale il nous faut des délégations fortes et complètes. J'ai hélas l'impression que nos collègues de l'UES ne sont pas très aguerris pour se coller avec les autres syndicats, et s'ils ont boudé la réunion, c'est tout aussi grave car cela peut déboucher sur une "crise politique" entre les OS et ce n'est vraiment pas le moment.

Ensuite, chaque OS a présenté les sujets dont elle voulait débattre pour finalement se recentrer sur CIE et IRP, qui était l'ordre du jour initialement prévu.

Puis, l'assemblée a écouté le syndicat FO présenter son projet d'organisation des IRP. FO a dit combien ce projet, élaboré autour du seul souci de maintenir la solidarité entre tous, ne leur avait pas été aisé à conceptualiser par rapport à leurs positions de base, car maintenant leur projet intégrait les idées que le Sictame-CGC avait développées en réunion de concertation, notamment sur la nécessité d'instances amont et aval et la possibilité de distinguer les 3 niveaux : suivi de la marche économique, gestion des œuvres sociales et négociation du contrat social. Partant de là, FO propose, grosso modo, une organisation qui s'articule autour de 2 instances qui seraient des UES, d'un CIE commun et d'un socle commun pour la négociation.

La prochaine réunion de ce style devrait se dérouler en septembre.

Au cours de cette réunion, il a été porté à la connaissance de tous, les dates de réunion du Groupe de Travail sur les œuvres sociales :

- 16/07/01: cadrage de la mission du cabinet ANDERSEN,
- 25/07/01: 1ère réunion bilan,
- 29/08/01: 2ème réunion de bilan,
- mi septembre 2001: fin des travaux : GT + Secrétaires de CE + La direction.

Voilà du pain sur la planche en attendant une hypothétique trêve estivale.

5 COMITE GROUPE DU 20 JUIN 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents pour la CFE/CGC :

- Membres titulaires: Pierre Bot (TFE SA Siège), Jean Claude Brégail (EAEPF Lacq), Jean Pierre Buteau (Alphacan Nevers), Jean Pierre Defourneaux (TFE LUBS DR Nantes), Nicole Galluchon (TRD DR Nord-Est), Dominique Gully (SIGMAKALON Rueil), Danièle Karniewicz (ATOFINA Saint-Auban).
- Représentants syndicaux: Roland Betmalle (ATOFINA Mont), Pierre Monsacré (EAF Lubs) remplaçant Daniel Bœuf.
- Coordonnateur : Jean Conan.

Nos amis Bernard Butori et Philippe Cousson ont, en ce qui les concerne, œuvré en préparatoire le 19.

La préparatoire intersyndicale n'a pas amené grand chose, sinon que Robert Mateo (FO / TRD Raffinerie) fera ses premiers pas de secrétaire de séance et que l'ordre du jour sera modifié pour permettre à la Chimie, qui à quelques problèmes, de s'exprimer avant le Pétrole.

1) Exposé du Président.

En préambule, la CGT fait une déclaration axée sur sa journée revendicative du 19 juin 01 (d'ailleurs il y a encore quelques traces de pétards dans le hall de la Tour Coupole) et interpelle le Président sur les réorganisations internes qui font perdre des emplois! Moins 3000 emplois en France, 5000 dans le Groupe), et, attention à la croissance de la sous-traitance notamment du côté de la recherche, et tenez vos engagements vis à vis du CAL et embauchez au minimum 4000 agents. Les activités de l'aval nous portent souci, quant à la Chimie, c'est l'inconnu! Et que faites-vous de l'argent gagné! Ne pas prendre en considération les aspirations des salariés, c'est quand même scandaleux!

Le Président répond rapidement : il n'y a que 2000 emplois supprimés en métropole conformément au plan, il n'y a pas d'augmentation de la sous-traitance, la fusion renforce le potentiel du groupe, le développement du Groupe ne peut se faire qu'avec les salariés et nous y sommes attachés et fait son exposé en commentant les planches sur les variables d'environnement, les résultats et les perspectives du Groupe. **Pour l'EP, ça gaze!**

Pour le Groupe, tout va bien, les planches présentent des résultats pro-forma, c'est à dire des résultats recalculés du groupe TFE, à l'identique des résultats 2000, ce qui permet une comparaison d'année en année et même sur les années de fusion des groupes, cela permet de faire comme si le Groupe existait depuis 1999. En conclusion, **cela permet de constater que le Groupe a amélioré sa compétence pour être un acteur important et ne pas disparaître.**

La golden share ne sera plus un rempart durable. Il vaut mieux avoir une valeur en bourse qui nous permette de durer valablement, et cela nous y arriverons avec l'appui des salariés.

Nous allons continuer à bâtir un portefeuille EP très solide !

Les perspectives 2001 sont excellentes, vous connaissez les résultats du premier trimestre ; le chiffre d'affaires consolidé s'établit à 27,3 milliards d'euros, en hausse de 5 % par rapport à celui du premier trimestre 2000. Le résultat opérationnel des secteurs d'activité s'élève à 3,75 milliards d'euros, en progression de 15 % par rapport au premier trimestre 2000. Etc.

Quelques questions et notamment des demandes :

- de détails sur la nature des centres de profits; la direction donnera des détails,
- de trouver et mettre en place des indicateurs pour la Chimie ; la direction répond qu'elle cherche des indicateurs comme d'ailleurs toute la profession, sans beaucoup de succès pour le moment.
- de définir correctement ce que sont les synergies ; réponse favorable
- de ventiler les 95.5 G euros de charges d'exploitation ; réponse favorable
- d'explicitier la stratégie de gestion de l'endettement ; réponse favorable
- de détailler l'effort fait sur la nouvelle orientation du Groupe que sont les énergies renouvelables ; réponse favorable.

Je ne sais plus à quel moment le cabinet Syndex est intervenu, mais il n'a rien dit, sinon qu'il répondrait aux questions et comme personne n'a posé de questions, il n'a rien dit en plénière.

2) Le Groupe

D'abord une planche a été projetée montrant l'organisation juridico/financière du Groupe (cette planche est disponible sur demande auprès du Sictame-CGC). L'EP issue de TFE et Elf se retrouve dans TFE E&P Holding.

Ensuite, le Président s'est expliqué sur la politique de rachat d'actions qui n'est pas un but en soi. Aujourd'hui, la conjoncture est favorable et notre participation dans SANOFI Synthélabo est très intéressante et nous aide à vendre ou à faire des acquisitions. Tout le monde aujourd'hui a de l'argent, alors:

- réduction de la dette,
- rachat d'actions, que l'on peut d'ailleurs interrompre à tous moments si des investissements sont nécessaires ou attractifs, on y consacrera 1,5 % du capital en 2001 et 2 à 3 % en 2002, si les résultats sont du même niveau qu'actuellement.

Oui, mais si on rachète des actions, on fait baisser les fonds propres et ce n'est pas forcément bon! Oui, mais on gère réplique le Président.

- sur les cessions, on avait prévu des cessions à hauteur de 1,5 G euros, nous n'en réaliserons que 0.4 G euros en cédant les lubrifiants Yacco à Igol, l'accessoiriste Lescot à Omnium Distribution et la filiale d'Atofina Soparil qui est spécialisée dans les films plastiques à Péchiney.

On a su s'adapter : si l'environnement est difficile, on ne résiste pas trop mal ; si l'environnement est favorable, on sait en profiter comme les autres !

En préambule, la CFE-CGC est intervenue. Le Coordonnateur raconte une histoire belge :

" Monsieur le Président, une fois n'est pas coutume, nous avons envie de vous raconter une histoire belge. Nos amis d'outre Quiévrain sont habitués à être gentiment brocardés pour leur bonhomie coutumière, mais pour l'heure, c'est une histoire belge peut-être, mais triste...

Car lorsque la théorie des échanges marchands prétend tout régenter des rapports entre les hommes, on n'est pas loin d'une nouvelle forme de totalitarisme...Ainsi en est-il de la cession d'Elf AntarGaz imposée par Bruxelles au profit du consortium où Paribas finance et exécute et où Amérigaz attend!

Que Bruxelles veuille au maintien de la non-constitution de monopoles est une chose compréhensible, salubre même. Mais qu'au nom d'une concurrence érigée en dogme, l'on en vienne à détruire aveuglément le tissu social d'une entreprise pour ensuite la faire tomber dans des mains opportunistes par définition est un sujet de scandale. N'y aurait-il pas concurrence déloyale et une sorte de "délit social"?

Nous sommes les premiers à dire, à la CFE-CGC, que les industriels ou politiques français qui s'abritent derrière des décisions de Bruxelles pour se dédouaner contribuent à détruire l'idéal européen...Mais dans le cas présent, ce sont bien les autorités de Bruxelles elles-mêmes qui se couvrent d'opprobre: halte à l'aveuglement doctrinaire libéral!

Aujourd'hui, la question se pose pour nous de savoir comment placer les commissaires de Bruxelles devant leur responsabilité. La seconde question qui n'est pas secondaire, Que comptez-vous faire en ce sens,"

D'autres déclarations ont suivi et la Direction répond :

- qu'elle n'a pas souhaité ce qui se passe,
- que les dispositions de l'accord autorisaient certains agents à revenir dans le Groupe,
- que certes il y a eu des accords, mais on ne peut pas intervenir dans une société qui ne fait pas partie du groupe, sauf peut-être à l'amiable en travaillant avec la Direction d'EAF!

Toutes les OS ont mis une couche au-dessus puis nous sommes passés à la Chimie.

3) La Chimie

Une fois n'est pas coutume, nos collègues de la Chimie se sont exprimés en premier.

Sur la stratégie du groupe dans la chimie, le Président a répondu, qu'il allait falloir démarrer de la chimie de base et de la pétrochimie en Asie,

Sur la situation des engrais, le Président a dit qu'il fallait faire jouer la solidarité groupe car un grand groupe permet d'éponger les jours défavorables, mais attention, car en moyenne le groupe doit faire des bénéfices et donc le groupe ne peut pas subventionner constamment un secteur en difficulté.

Sur les peintures, le Président a pris plusieurs couches , mais il est resté imperturbable face à des représentants très revendicatifs, de la CGT à la CGC. Il a été demandé à la Direction de bien prendre en considération tous les problèmes et de penser à dispenser de la formation aux agents qui sont à reclasser , imaginez un manoeuvre charriant des fûts de peinture chez Ripolin, ne trouve pas à se reclasser dans une raffinerie si on ne lui fait pas suivre une formation d'opérateur.

Côté Chimie, la représentante de la CFE-CGC a été très virulente (j'espère avoir le texte de son intervention) pour rappeler au Président le peu de cas dont il était fait des représentants syndicaux et des instances représentatives du personnel par les dirigeants actuels de la Branche Chimie du Groupe.

La Chimie souffre :

- de n'avoir aucun avenir affiché,
- d'une démobilitation de son personnel, de son management, de ses directeurs,
- de la démarche hasardeuse du groupe qui oscille toujours entre "cœur des métiers" et "secteurs porteurs",
- du non-respect de l'autonomie des business units
- etc.

4) Exploration / Production.

La CFE-CGC, soutenue par d'autres OS, a dénoncé :

- le manque d'équilibre entre les sites de la Défense (centre du business) et de Pau (centre technique), il faudrait quelques 'poids lourds' à Pau ! Et bien cela est en passe de se faire, soyez patients répond le Président

- le ras le bol des jeunes qui ne voient pour eux aucun avenir dans le Groupe ; la Direction ne comprend pas ! Et ne sait répondre que le flux d'embauche a été de 70 personnes pour 'compenser' le départ de 430 PRC+130 départs volontaires (120 de plus que prévus dans le plan social)
- du manque de perspectives industrielles et de la mauvaise gestion des hommes. Il faut mettre du poids sur l'outil: il faut être associé à la revue de détail des postes et des emplois et il faudrait ajuster les gréments des services.

Nous récusons en partie la méthode Hay imposée actuellement et non appropriée à l'EP ! A ce moment précis, le Président coupe la parole à l'intervenant de la CGC pour s'insurger : Hay est la méthode mondialement employée!

La CGC insiste: nous avons déjà connu cela dans le passé d'Elf, et nous sommes pour un contrôle paritaire. Le Président, en guise de dérision : nous n'allons pas aller vers un particularisme 'gaulois'!

La CGC insiste aussi sur les conditions d'expatriation en disant au Président qu'il ne faudrait pas dégoûter les gens d'aller en expatriation. On attend la réponse de la Direction.

En conclusion de ce chapitre, plusieurs OS ont attiré l'attention du Président sur la dégradation du climat social dans le groupe. Des agents vivent mal la fusion, il y a des endroits où les brimades sont journalières, d'ailleurs IPSOS devrait le traduire.

Attention, cela ne va pas pouvoir durer comme cela! Et la CFDT nous pète un plomb en déclarant que " c'est un peu le bordel dans ce groupe et que par ailleurs, la DRH, ce n'est pas terrible!".

5) l'Aval

Mêmes problèmes qu'ailleurs, il y a un malaise parmi le personnel, le personnel est inquiet du manque de lisibilité des projets d'avenir et surtout des réorganisations autour de l'activité lubrifiants.

En conclusion, le Comité a demandé à avoir des éclaircissements sur les nouvelles énergies: éoliennes, cogénération, etc.

Le Président semble avoir noté les points épineux et notamment côté social.

6 COMITE EUROPEEN DU 28 JUIN 2001

Par Bernard BUTORI

Il s'agissait de la **première réunion du Comité Européen correspondant au périmètre du nouveau groupe**. Un accord, signé le 20 mars 2001, a en effet défini l'objet et la composition de ce comité, en conformité avec la directive européenne du 22 septembre 1994 et de sa transposition en loi française du 12 novembre 1996.

Ce comité a pour objet de permettre une information et un échange de vues, en temps utile, entre la Direction et les représentants du personnel concernant, au niveau européen :

- la stratégie du groupe TotalFinaElf,
- sa situation sociale, économique et financière, l'évolution de l'emploi, les transferts d'activités, les changements éventuels de structures,
- les questions relatives à la protection de l'environnement, ainsi que celles relatives aux politiques communautaires en matière de sécurité,

et autres questions retenues d'un commun accord entre le Secrétaire du Comité et la Direction.

Outre les représentants de la Direction, **le Comité comprend** 50 membres, dont 28 représentants du personnel des filiales européennes (hors France) selon des règles tenant compte de l'importance de ces filiales, et 22 représentants du personnel des filiales françaises selon des règles tenant compte de la représentativité de chaque OS dans chacun des 3 collèges.

Sont donc représentés dans ce Comité : le Royaume Uni (avec 6 représentants), l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne (avec, chacun, 4 représentants), les Pays-Bas et l'Italie (3 représentants chacun), le Portugal, la Norvège, le Danemark et la Suède (1 représentant chacun).

La représentation française est formée des 5 Coordonnateurs syndicaux groupe et de 17 membres répartis entre collèges et OS selon des règles de calcul similaires à celles du Comité de groupe.

Autant de remplaçants sont nommés, selon les mêmes règles pour se substituer aux membres titulaires éventuellement empêchés.

C'est ainsi que la CFE-CGC a, outre son Coordonnateur Groupe, obtenu 3 titulaires dans le collège Cadres et 1 titulaire dans le Collège ETAM, soit une délégation de 5 personnes sur les 22 représentants des filiales françaises. Vos 5 représentants titulaires sont donc : B. Butori, J. Conan, J.L. Gouzien, D. Karniewicz et A. Sicard. Les 5 représentants remplaçants sont : D. Bœuf, P. Bot, D. Gully, C. Huet, P. Rivault. A noter que cette délégation CFE-CGC est bien équilibrée entre les branches Amont, Aval et Chimie puisque les 9 personnes désignées (hors Coordonnateur) se répartissent à égalité entre ces 3 branches (ce qui n'a pas été le cas, rappelons le, pour le Comité de groupe où l'Amont est notoirement sous-représenté dans la délégation CFE-CGC).

Pour cette première réunion du Comité Européen, la délégation CFE-CGC était au complet. D. Karniewicz, empêchée était remplacée par D. Gully.

Il s'agissait d'une réunion de mise en place du nouveau Comité Européen. J.J. Guilbaud, DRHC du groupe, a présidé cette réunion et accueilli les participants. Après un rappel des rôles, missions et fonctionnement du Comité Européen, il a été procédé à la constitution de son Bureau, le poste de Secrétaire allant à Marc Blanc de la CFDT.

Diverses réserves ont été émises sur le processus de désignation des représentants dans certaines filiales européennes (la CEC non associée au processus en Belgique, désignations en Grande Bretagne à la discrétion des directions locales et ne respectant pas les dispositions du protocole, pas encore de représentant pour le Portugal,...). A signaler aussi que 2 représentants des Pays-Bas ont déclaré ne pas être syndiqués !

Le caractère un peu 'étriqué' de la réunion a été dénoncé par plusieurs intervenants et l'absence du Président Desmarest à cette première réunion du Comité Européen a également été soulignée et regrettée.

Le DRHC, J.J. Guilbaud, a ensuite présenté le Groupe, son organisation et ses activités.

Retenons simplement quelques chiffres et éléments :

Le Groupe est présent dans plus de 100 pays avec 123 000 salariés (correspond aux sociétés consolidées).

Chiffres d'affaires de 115 G€ en 2000 contre 75 G€ en 1999, et 27,3 G€ au 1^{er} trimestre 2001 contre 26,1 G€ au 1^{er} trimestre 2000.

Résultat net de 7,6 G€ en 2000 (3,3 en 1999) et de 2,2 G€ au 1^{er} trimestre 2001 (1,65 au 1^{er} trimestre 2000).

Détention du capital : 3 % salariés, 6 % intra-groupe, 12% actionnaires stables, 79 % autres ; et par zones géographiques : 35 % France, 40% Europe (hors France), 20% Amérique du Nord, 5 % Autres.

Concernant l'EP : Opérateur dans 30 pays. Réserves de 10,76 Gbep à fin 2000 et Production de 2,12 Mbep/j en 2000. Bon équilibre géographique. Nombreux projets de haute technologie en cours.

En Trading Gaz et Electricité : groupe bien placé en Europe pour profiter de la dérégulation des marchés; des positions intéressantes au Moyen Orient et en Amérique Latine. Pétrole et Gaz restent des énergies d'avenir.

Concernant le RM : 27 raffineries représentant une capacité de raffinage de 2,6 Mb/j. 17 700 stations-service et des ventes de 3,7 Mb/j. Leader en Europe. Forte présence en Afrique. Des positions ciblées en Asie et en développement dans les spécialités.

Concernant la Chimie : un chiffre d'affaires (20,8 G€ en 2000) réalisé pour 25 % en France, 40 % Europe (hors France), 30 % Amérique, et réparti en 3 grands métiers : Pétrochimie et polymères (pour 38 % du CA), Intermédiaires et polymères de performance (pour 26 %) et Spécialités (36 %).

Lors de mes interventions, j'ai demandé à connaître le montant de la production opérée par le Groupe et son évolution. J'ai souligné l'intérêt de connaître nos positions au niveau des énergies primaires (pétrole et gaz représentent 63% de la demande mondiale en énergie primaire) mais également sur les énergies finales et produits dérivant des énergies primaires (produits raffinés, électricité, pétrochimie, etc.), ce qui peut faciliter une réflexion à caractère industriel (autrement que financière) sur le positionnement de notre groupe en matière d'énergie et de transformation de cette énergie.

La prochaine réunion du Comité Européen se tiendra le 28 novembre 2001.

7 REUNION DU CIE DU 29 JUIN 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents pour la Direction : Mme Malika Hadj-Boaza d'Elf EP (mandatée par J.Christophe Grivot, mandaté lui-même par P. Timbart) qui a présidé la séance, et M. Philippe Noir d'EAEPF.

Etaient présents en réunion préparatoire pour le Sictame-CGC : J.C. Brégail - M. Lompré - J. Sabaté

De la préparatoire, il est ressorti que :

1. il fallait mettre en place une "interface comptable"; outil indispensable qui, à partir de la centrale de réservation sous logiciel VS, émettrait les pièces comptables (lien entre la re-facturation et la "consommation agent")
2. les 4 autres OS étaient contre le principe et donc la candidature d'un agent en congé attente de dispense d'activité au poste de Directeur du CIE, à savoir la candidature de Xavier Ricard, soutenue par le Sictame
3. qu'il y avait une candidature tardive, en la personne de JC.Ferret, au poste de Directeur du CIE, cette candidature a reçu la réprobation des 4 OS ; le Sictame-CGC a joué le jeu correctement en parlant de cette candidature
4. la CGT n'avait pas abandonné son idée d'embauche extérieure en la personne de Miguel Alvarez, (ancien directeur de Cogolin et toujours présent sur le listing du Cabinet Conseil en Recrutement: COVEMAN),
5. le CIE serait sans doute assigné aux Prud'hommes, suite à une plainte déposée par un de ses anciens agents parti à la retraite et mécontent du montant de ses indemnités.

Etaient présents en réunion plénière pour le Sictame-CGC: JC.Brégail, M. Lompré, B. de-Reviere, J. Sabaté, – *Ne sont reproduits ici que des extraits de cette réunion.*

- **Examen des comptes :** il a donné lieu à une demande d'explication au sujet de l'interface comptable. Le Sictame-CGC souhaite ne pas voir les dérives budgétaires d'antan sur la mise en place de l'informatique au CE puis au CIE. Il est répondu que contractuellement le CIE est engagé vis à vis de la société TRILOGIE qui doit développer l'interface comptable pour un prix de 59 Kf et que 100 Kf sont inscrits au budget et reconduits depuis déjà 2 exercices. Quitus est donné au trésorier-adjoint du CIE.
- **Avis sur le recrutement du directeur du CIE.** L'ensemble des OS décide d'interpeller la Direction sur un critère précis. Quel que soit le candidat présenté, élu, la Direction le mettra-t-elle immédiatement à disposition du CIE ? Le pré-choix laisse en lice Jean-Claude Aymes et Xavier Ricard; si la Direction dit clairement que ces agents ne sont pas disponibles, alors on pourra reparler d'une candidature extérieure. (La disponibilité est un critère qui ne dépend que de la Direction).
La CGT parlant au nom des autres OS - ou presque - dit "qu'il pourrait se dégager une majorité sur JC.Aymes si la Direction s'engageait à le libérer immédiatement"
La Direction répond qu'elle ne pourra pas libérer JC. Aymes, sans doute pas avant 6 mois.
Pour le Sictame-CGC, un membre de la délégation se joint aux autres OS pour reconnaître l'intérêt de la candidature de JC.Aymes, alors que le Président du Sictame-CGC dit que cette candidature n'est pas sérieuse, car d'une part, la Direction ne le libérera que dans 6 mois et que d'autre part la Direction reconnaît que ce candidat s'est inscrit pour partir en PRC 2002.

Interruption de séance.

Au cours de l'interruption de séance, le Sictame-CGC demande sa propre interruption et s'isole pour mettre au point sa tactique : garder notre candidat et mettre les autres OS en face de leurs responsabilités en ne participant pas au vote (quorum).

La séance plénière reprend et, d'entrée de jeu, il est déclaré que JC.Aymes ayant la plus grande probabilité d'être élu, les OS demandent à la Direction de le libérer immédiatement et de l'affecter au CIE.

La Direction répond que, depuis 1 mois environ, elle est au courant des candidatures et ce, parce qu'elle est en rapport suivi sur ce point avec le secrétaire du CIE et que, par conséquent :

- un APAP (Avis de Poste à Pourvoir) a été ouvert au niveau Groupe -sans succès à ce jour- pour trouver un autre infirmier (JC Aymes travaille au Service Médical),
- qu'elle n'est pas favorable -par principe- à l'embauche d'un CDD ou d'un ETT,
- qu'elle n'est pas favorable à une embauche externe au Groupe,
- qu'elle a eu, la première, connaissance, comme nous tous maintenant ici, de la candidature certes tardive de J.C. Ferret, mais que celui-ci peut être libéré tout de suite.

Les OS interviennent sur cette candidature tardive :

- CFDT : ne peut pas accepter cette candidature,
- FO : s'étonne de cette candidature spontanée et émet les plus grands doutes quant à sa motivation,

- CFTC : ne dit rien(?),
- CGT : refuse vigoureusement comme en préparatoire cette candidature,
- Sictame-CGC : demande des détails à la Direction sur cette candidature. Il est répondu que comme les autres c'est une candidature libre et JC.Ferret a eu l'initiative d'un contact direct avec M. Fabiani ; mais soyons clairs, ce n'est pas le candidat de la Direction. C'est l'information que donne la Direction au CIE, en précisant encore une fois que cette personne est libre immédiatement. Cette candidature n'a pas été exprimée auprès du CIE. La Direction, interrogée également sur la disponibilité de notre candidat répond que lui aussi peut être mis à disposition immédiatement.

Dans la discussion qui s'ensuit, le CIE apprend qu'en fait le soi disant APAP ouvert est un APAP pour trouver certes un infirmier, pas tellement pour remplacer JC.Aymes, mais plutôt pour pourvoir un poste que va laisser vacant une infirmière qui part en dispense d'activité (c'est normal, à la date où cet APAP a été émis, il n'était pas encore question de JC.Aymes).

Les OS demandent un vote.

La Direction : je vous le redis, et vous mets en garde, vous allez sans doute voter pour quelqu'un qui n'est pas disponible.

Le secrétaire du CIE : un vote est demandé, il faut voter.

CFDT : Le CIE a un Président, il a pris des engagements vis-à-vis du bon fonctionnement du CIE, il doit assumer ses responsabilités.

Sictame-CGC fait une déclaration : il soutient le meilleur candidat de la liste (Xavier Ricard), mais ne va pas bloquer le système et ne participera pas donc au vote (8 votants au lieu de 11)

Le vote se déroule et **JC.Aymes obtient 8 voix sur 8 votants.**

- **Création d'un article définissant la majorité qualifiée.**

Avant de procéder au vote le Sictame-CGC demande que l'on définisse en préalable d'une majorité, un "quorum" et se fait "envoyer à la pêche" par les autres OS, au motif qu'il faut modifier un article du règlement intérieur et que notre demande ne sera recevable que si elle figure à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CIE.

La Direction fait remarquer que dans les documents du CIE, il est fait plusieurs fois référence à une majorité qualifiée et qu'il n'y en a qu'une seule définition à l'article 2 ; il faudrait donc le modifier car le texte du Règlement Intérieur n'est pas clair.

On vote sur la création de l'article :

- pour : 8 voix (CFDT, FO, CFTC, Sictame-CGC)
- contre : 3 voix (CGT)

la majorité qualifiée en vigueur des 3/4 + 1 n'ayant pas été atteinte, **l'article n'est pas adopté.**

- **Désignation du Trésorier: Pas de candidat.**

- **Embauche au statut TFE SA** : Le secrétaire du CIE interpelle la direction et les élus sur la situation des salariés saisonniers et CDI des maisons familiales qui demandent à pouvoir bénéficier de ce statut.

La Direction répond que l'avenir de ce personnel est pris en compte par le groupe de travail sur le CIE et précise que la solution qui a été adoptée pour le personnel du siège n'a jamais été envisagée pour le personnel hors siège.

8 PREVOYANCE ET RETRAITE

Paritaire IPREA

Par Philippe RIVAULT

Etait présent à la réunion préparatoire, pour la CFE-CGC : J.C. Brégail

Etaient présents pour la réunion plénière, pour la CFE-CGC : J.C. Brégail, L. Dubarry, Ph. Rivault

1) Séance ordinaire (rapide) :

- approbation CR paritaire 07/06/2000
- approbation rapport de gestion du CA
- rapport commissaire aux comptes
- approbation comptes 2000
- affectation du résultat exercice 2000 en report à nouveau (-1254 kF)

2) Séance extraordinaire :
- nouveaux statuts et approbation

Suite au décret du 03/08/99 et à l'arrêté du 04/04/00 relatifs aux institutions de prévoyance, l'IPREA doit modifier ses statuts afin de les mettre en conformité avec la loi.

Indépendamment d'une déclaration commune demandant la mise en place d'une couverture commune de type IPREA pour l'ensemble du groupe, il fallait adopter les nouveaux statuts sachant qu'il y a un point litigieux dans la loi qui impose la désignation des administrateurs et non pas leur élection (l'IPREA est intervenue auprès de l'assemblée et du ministère de l'emploi et de la solidarité pour tenter de faire modifier ce point).

L'option suivante a été retenue : "10 administrateurs désignés par les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, sur la base d'un nombre égal de sièges par organisation syndicale." soutenue par la CFDT, la CFTC et FO (toujours pas signataire de l'accord IPREA) ; alors que l'option : "10 administrateurs désignés par les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national en fonction de leur représentativité dans le périmètre de l'institution telle que déterminée selon les modalités prévues à l'article L439.3 du code du travail." était soutenue par la CGT et la CFE-CGC.

Note : la CGT aimerait bien voir l'Etat tenter une action pour déclarer illégale une mesure type élection des administrateurs IPREA

En théorie ces nouveaux statuts doivent s'appliquer dès le prochain CA de novembre 2001. A priori, de nouveaux administrateurs doivent être désignés mais l'interruption du mandat du conseil précédent n'est pas vraiment tranchée.

Commission Paritaire IPREA

Par Jean-Claude BREGAIL

Cette réunion s'est tenue le 22 juin 2001 à Bougival.

La préparatoire s'est tenue la veille à la Tour Coupole: Pour la CFE-CGC: JC.Brégail (seul présent), L.Dubarry (excusé).

Pour la plénière la CFE-CGC était représentée par: Lucien Dubarry (EAP), Philippe Rivault (TFE Lubs) et JC.Brégail (EAEPF). Absent : Henri Catinaud (EAF).

Pourquoi cette réunion?

Parce que la mise en œuvre des articles R 931-3-2 et R 931-3-3 du décret du 3 août 1999 et de l'arrêté du 04/04/00, relatifs au fonctionnement des instituts de prévoyance fait qu'il n'y aura plus élection des administrateurs mais nominations par les partenaires sociaux selon la règle décrite dans l'article 7 des statuts qui sont à adopter en séance plénière.

En préparatoire :

A- Questions récurrentes

1. Sur le détail des dépenses de gestion de l'institution, les élus souhaiteraient avoir 3 lignes de détail :
 - Dépenses de gestion récurrentes
 - Dépenses exceptionnelles
 - Frais de service
2. Sur l'évaluation des provisions techniques (présentation d'un schéma élaboré par C.Sesques).

B- Ensuite est arrivé sur la table "le gros morceau" de l'ordre du jour de la réunion, la modification des statuts et notamment l'article 7.

En bref sur ce point, les membres du Conseil d'Administration de l'IPREA ont, à l'unanimité sauf FO, signés une lettre adressée, le 1^{er} décembre 2000, à Madame le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, une lettre lui demandant de maintenir l'élection des administrateurs.

En complément, une question écrite a été déposée à l'Assemblée Nationale par Madame le Député Martine Lignières-Cassou qui attend réponse et, dernière information, le Président de l'IPREA, Claude Sesques (CFDT), nous apprend qu'on peut peut-être infléchir la loi (pourquoi pas un amendement ?) pour laisser les institutions de Prévoyance, libres d'organiser des élections; A cet effet, il doit rencontrer M. Jean-Louis Faure, délégué général du CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) et M. Philippe Laigre, juriste conseil auprès de l'IPREA.

Article 7 : il faut choisir. Collège des membres participants : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, etc.

Et donc désignés comment ?

Soit l'option 1 : en fonction de leur représentativité dans le périmètre de l'institution telle que déterminée selon les modalités prévues à l'article L439.3 du Code du Travail,

Soit l'option 2 : sur la base d'un nombre égal de sièges par organisation syndicale.

Débat passionné autour de cette question, la CFTC et FO ont tout à gagner à ne pas faire d'élections et à répartir égalitairement les sièges: 2 par OS.

CFE-CGC, conformément à la position de ses élus au Conseil d'Administration fait savoir qu'elle est pour une répartition en fonction des résultats obtenus aux élections dans les CE des sociétés adhérentes.

CGT, réserve sa réponse .

CFDT (d'après ce que j'ai perçu) a fait un long développement à la suite duquel je pensais que l'OS était, comme nous, pour l'option, 1, puis après un très court conciliabule en séance, l'OS s'est positionnée sur l'option 2 car c'est mieux pour l'avenir ! Comment faire demi-tour ? Voir la CFDT !

Le vote par OS ayant été choisi, nous voici pour demain à 2 OS (sans doute: CFE-CGC et CGT) pour l'option 1 et 3 OS (CFDT, FO, CFTC) pour l'option 2. A confirmer en plénière.

Certaines OS seraient favorables à ce que la représentation en Conseil d'Administration soit mixte entre élus et désignés; comment faire avec 10 administrateurs, 5 désignés d'office, il reste à répartir les 5 qui restent en fonction du résultat des élections.

Le lendemain ce fut donc la plénière sans surprise. Chaque OS aura donc 2 administrateurs .

La CFE-CGC n'a pas manqué de préciser que c'était encourager le laxisme, que l'on ait des adhérents, des électeurs ou pas, peu importe cela n'influence en rien la représentativité à l'IPREA.

Pour terminer la réunion, s'est posée la question de savoir à quel niveau sera signé l'avenant n°3 portant modification des statuts? La direction souhaitait faire signer les Coordination; la CFE-CGC souhaite que ce texte soit signé par un pionnier de l'IPREA en la personne de Lucien Dubarry.

Il a été demandé , par une déclaration commune, que l'IPREA soit étendue à l'ensemble du Groupe.

NB. Nous ne pouvions pas faire adopter notre position sur l'article 7, car :

En votant par OS ; 2 OS pour l'option 1 et 3 pour l'option 2,

En votant par présents en séance : 3 CFE-CGC+3 CGT pour l'option 1 contre 4 CFDT+3 FO+2 CFTC

En votant avec présents et représentés : 4 CFE-CGC + 4 CGT contre 4 CFTC + 4 FO + 4 CFDT,

C'était perdu d'avance.

Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire de l'URPPIMMEC du 27 juin 2001

Par Chantal KADOUCH

(URPPIMMEC : Union des Régimes de Retraites et de Prestations en cas d'Invalidité et de Maladie des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes)

En 2000, les cotisations annuelles perçues : 2429 millions de francs, sont en hausse d'environ 8 %. En revanche, le résultat net de l'exercice est en baisse par rapport à 1999 pour deux raisons principales : contribution au financement de la CMU et augmentation des dépenses de santé

Son objet : la prévoyance et la santé : Quelques chiffres sur les trois principaux secteurs d'activité :

- Risque Maladie ou Maternité : cotisations perçues 1 098 MF pour un montant de prestations de 979 MF soit 90.82 % des cotisations perçues, effectif des affiliés 231 931 pour 230 977 en 1999.
- Risque Invalidité - Incapacité de travail : cotisations 487 MF, affiliés 397 998 pour 368 701 en 1999
- Risque Décès : cotisations 844 MF, affiliés rentes de conjoint 214 678, affiliés rentes éducation 224 372, bénéficiaires de rentes 15974.

Pour ce qui nous concerne, l'URRPIMMEC ne couvre pas les frais de santé.

Dépenses de gestion de l'institution :

Elles se sont élevées à 258.5 millions de francs en 2000 pour 227.7 millions de francs en 1999, la hausse étant essentiellement due :

- au poste informatique : rénovation complète de l'outil de gestion informatique devenu obsolète. Ce développement s'est fait en partenariat avec une autre institution, le montant de 24.8 millions de francs en hausse de 42 % par rapport à 1999 représente le quart de l'amortissement total du logiciel
- au poste frais divers de gestion 53.6 millions de francs en hausse de 70% sur l'année précédente, hausse due d'une part à la CMU pour 19 millions de francs (bien qu'étant une taxe sur le montant des cotisations cette contribution doit être imputée en charge de gestion) et d'autre part un montant important de travaux et service informatique sous-traités.

Action sociale :

Les dépenses de l'exercice se sont élevées à 4.3 millions de francs répartis pour moitié entre actions collectives et pour moitié actions semi-systématiques (par exemple vaccinations anti-grippe dans les entreprises, informations sur la prévention des risques tels que le tabagisme etc), aides individuelles.

L'Assemblée Générale Ordinaire s'est prononcée sur les résolutions suivantes :

- Approbation des comptes de l'exercice après avoir entendu le rapport d'activité du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes et de la commission de vérification des comptes,
- imputation de l'excédent de l'exercice de 138,4 millions de francs,
- quitus donné à un administrateur sortant du collège employeurs Thierry DEBENEIX (Elf Aquitaine),
- ratification de la désignation de Pascal VRILLON dans le collège employeurs représentant Elf Aquitaine
- nomination des membres de la Commission de vérification des comptes : MM FAURE (CFE-CGC) et CASALA (CGT) pour le collège des participants et HUC (Péchiney) et LEBOUTEILLER (CGIP) pour le collège des employeurs,
- rémunération annuelle des commissaires aux comptes : 335 000 francs

L'assemblée générale extraordinaire s'est prononcée :

- sur le transfert de portefeuille des contrats de prévoyance et de frais de santé collectifs du centre de gestion de Paris de CIRCO-RIPS-Prévoyance (50 millions de francs de cotisations annuelles) avec transfert de 25 millions environ de fonds propres
- sur la mise en conformité des statuts avec le décret du 3/8/99.

9 CONSEIL FEDERAL D'ENERMINE DU 15 JUIN 2001 Par Jean-Claude BREGAIL

La vie de la Substance Prospection Pétrolière. L'actualité vue par le Sictame-CGC

Je vais vous dire quelques mots de l'actualité de l'amont pétrolier du Groupe TFE.SA vue par le Sictame-CGC.

Même si l'on ne souhaite se cantonner qu'à l'amont pétrolier, il est impossible de passer sous silence les excellents résultats du Groupe TFE.SA à travers ses trois composantes : Amont pétrolier , Aval pétrolier et Chimie pour l'année 2000.

Les mêmes causes générant les mêmes effets, avec une croissance pétrolière toujours aussi favorable, le groupe TotalFinaElf a réalisé, pour les trois premiers mois de son exercice 2001, un chiffre d'affaires en hausse de 5 %, à 27,3 milliards d'euros (179 milliards de francs), tandis que le résultat net part du groupe a augmenté de 33 %, à 2,20 milliards d'euros (14,4 milliards de francs).

Sur la période, le prix moyen du baril de Brent est resté élevé, à 25,80 dollars. En outre, le billet vert, s'est apprécié de 8 % contre l'euro. Le Groupe voit donc sa croissance soutenue par l'amont pétrolier (l'exploration / production), dont le résultat opérationnel a progressé de 8 %, à 2,58 milliards d'euros (16,9 milliards de francs).

Sur la période, le résultat opérationnel du secteur aval (le raffinage / distribution) a augmenté de 7,7 %, à 0,85 milliards d'euros (5,5 milliards de francs). Une conséquence directe de la hausse des marges de raffinage qui ont progressé de 6%, à 15 dollars la tonne contre 14,2 dollars pour la même période en 2000. Le groupe a raffiné 2,5 millions de barils par jours au cours du premier trimestre.

La seule ombre au tableau : la Chimie, dont les marges s'érodent, et le résultat opérationnel de la pétrochimie et des grands polymères a baissé de 45 %. Est-ce pour cela qu'Atofina, filiale chimique du Groupe TotalFinaElf, muscle sa pétrochimie en construisant en partenariat avec BASF (40 % Ato, 60 % BASF), le plus grand vapocraqueur au monde, à Port Arthur, aux Etats-Unis, pour produire 1 million de tonnes d'éthylène et 600.00 tonnes de propylène par an ? Et que le Président annonce que d'ici 2003, les activités chimiques du groupe vont être passées en revue afin de voir comment elles s'intègrent dans TotalFinaElf ?

Mais je dévie de ma substance ! Je me recentre.

Les projets industriels, dans l'exploration / production, sont porteurs pour le groupe avec notamment des mises en production en Bolivie, Mer du Nord et Gabon qui ont permis à la société d'atteindre 2,25 millions de bep (baril équivalent pétrole) par jour au premier trimestre 2001.

Les projets sociaux, sont eux aussi nombreux mais leur mise en production est moins rapide.

Quels sont-ils ?

- 1 **Les Œuvres sociales.** Comment faire fusionner ou cohabiter les Œuvres sociales de l'UES TotalFina et d'Elf Aquitaine ? Comment notamment intégrer le Comité Inter Entreprise d'Elf qui est financé par les CE et qui gère :
 - les biens des CE d'Etablissement d'Elf-EP et d'Entreprise de EAEPF (Elf Aquitaine Exploration Production France),
 - et les personnels qui y travaillent ?
- 2 **L'Expatriation.** La Direction n'a pas voulu revenir sur un régime protocolaire pour gérer l'expatriation, donc nous sommes en régime réglementaire.
La Direction indique qu'elle n'a pas voulu faire un projet à l'économie ; mais elle n'a pas convaincu. La Direction s'est enfermée, pour convaincre, dans la méthode Coué, mais les organisations syndicales unies ont déjoué plusieurs pièges, soutenues qu'elles étaient par une pétition qui recueille quelques 1200 signatures. Le Sictame-CGC se félicite d'avoir été l'élément moteur dans ces discussions et affirme que la porte reste ouverte pour pousser la Direction à des améliorations et notamment pour les rotationnels.
- 3 **Les IRP (Instances de Représentation du Personnel).** Le groupe technique piétine. Tant que l'UES de TotalFina n'est pas démontée, le résultat restera en stand-by.

- 4 **Le droit syndical.** Les objectifs n'ont pas réussi à être définis clairement par la Direction. Il paraît qu'il n'y a pas urgence, cela débouchera avec la venue du socle commun des statuts.
- 5 **La méthode Hay.** Cette méthode ne semble pas adaptée aux explorateurs ! Mais, c'est le rouleau compresseur TotalFina qui est en route, on appliquera la méthode parce qu'elle est appliquée dans tout le groupe ! Passez, il n'y a rien à voir. Les agents de l'E/P de Elf Aquitaine renâclent !
- 6 **Prévoyance et Frais médicaux :** Du bien et du moins bien chez TotalFina comme chez Elf. La Direction paie un actuaire pour aider les organisations syndicales à y voir plus clair dans ces domaines. Le cahier des charges que la Direction veut rédiger seule devra malgré tout être vu par les syndicats. C'est une demande incontournable.
- 7 **Retraites :** AGIRC/ARCCO, le combat ne sera pas là, mais bien sur les retraites supplémentaires. La négociation sera difficile avec un CER (facultatif) chez TotalFina et une IPREA (obligatoire) chez Elf-Aquitaine.
- 8 **Rémunération :** Comment rapprocher les deux systèmes de rémunération CCNIP / Statut du Mineur ? Si on ne parvient pas à un accord acceptable par tous, nous allons vivre avec des groupes clos, à n'en pas douter.

Et d'autres travaux, notamment :

- sur la remise en place de la Circonscription Minière à Pau, supprimée par Monsieur le Préfet des Pyrénées Atlantiques, mais qui a été déboutée par le tribunal administratif. Une action est en cours à l'inspection du travail ainsi qu'à la DRIRE.
- sur la campagne de sensibilisation des populations jouxtant les installations industrielles de EAEPF, suite au souhait de la direction de faire modifier le POI par Monsieur le Préfet en faisant passer les équipes de pompiers de EAEPF de 9 à 7 agents lors d'un incident, et ce, dans le seul but de réduire les coûts d'exploitation à Lacq. Douze mille tracts ont été distribués la semaine dernière par les 5 OS d'EAEPF.

La suite au prochain Comité et Conseil d'Enermine.

10 COMITE DIRECTEUR D'ENERMINE DU 13 JUIN 2001 Par Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents : J.P. Pepek, A. Arnold, JC Brégail, P. Deffontaine, M. Fabre, S. Falschowski, J.A. Galeyrand, P. Monsacré, J. Conan.

A- Comme prévu, le Comité s'est d'abord intéressé à l'ordre du jour du Comité Confédéral du 15 juin

Les 5 premiers points de l'ordre du jour sont passés à la trappe et nous voici rendus au point 6 :

- point 6 : Adhésions directes par les Unions :
"Les Unions ont la possibilité de recueillir des adhésions directement, sous réserve qu'il n'existe pas de structure régionale organisée."
C'est, de l'avis du Comité, un très bon texte. Il sera sans doute amendé lors du Comité Confédéral, mais de toute façon, cette procédure est 'de bon sens' et tout à l'honneur de la CFE-CGC.
- point 7 : Information sur Intranet.
Ce point a besoin d'être éclairci, notamment sur l'obligation faite d'être un client Transpac ?
- point 8 : Protection sociale
Sur le "Travail dominical", Enermine souhaite que la CFE-CGC suive sans être moteur.
- point 9 : Emploi/Formation
Rappel de l'accord actuel entre les partis politiques PC et PS, sur le rôle accru des CE et sur le droit d'alerte. En fait ce que préconise ENERMINE c'est d'aller toujours vers "une obligation d'adaptation ou de reclassement " en y mettant les moyens nécessaires et notamment en formation. Si chez TFE, on veut recycler des manutentionnaires des usines de peinture pour en faire des opérateurs de raffineries, et bien, il faut les former, leur apprendre leur nouveau métier!

Les textes concernant les points 6 et 8 sont disponibles sur demande auprès du Sictame-CGC.

B- Puis le Comité a échangé sur les points :

- Site Internet: pour rappeler que le SPIP n'avait encore rien produit (cela va bientôt faire un an de retard); par contre il est demandé aux autres syndicats , Sictame-CGC, Sictam-CGEA, Enerchar, Sychar, etc, de faire vivre le site en actualisant les informations.
- Cotisations ENERMINE: le Sictame-CGC a été présenté comme un mauvais payeur! Vous qui êtes au Sictame-CGC, vous savez toutes les difficultés (logistiques et autres) que nous avons à surmonter, mais eux l'ignorent. En séance, j'ai promis un versement rapide couvrant quasiment 50% de notre cotisation annuelle. N'ayant pas apprécié les remarques faites en séance sur le syndicat, j'ai par la suite adressé un courrier au Président d'ENERMINE (lettre du 18/06/01-réf: 01-035/JCB) afin que l'on mette plus de modération dans les propos lorsqu'on s'adresse à une substance qui assure 15% du global des cotisations.

C- Puis comme non-prévu, au cours du point 'Questions diverses':

Monsieur le Président d'ENERMINE s'est autorisé à lire une lettre de Monsieur Daniel Bœuf (Délégué Syndical Central UES TotalFina) qui se plaint à la Fédération de ce que le Sictame-CGC chasse l'adhérent sur ses terres. Le Sictame-CGC, représentant les métiers de l'amont pétrolier, n'aurait pas le droit d'attirer à lui les agents de l'amont pétrolier de TotalFina, même s'il est en position de mieux les défendre et pour un coût moindre!

Dans ce débat qui voulait marginaliser comme toujours le Sictame-CGC en l'associant au statut du Mineur, Monsieur Deffontaine a amené un élément constructif en précisant que dans le syndicat de la Potasse cohabitaient des adhérents de statuts différents et notamment des Statuts du Mineur avec d'autres!

J'ai répondu à ces accusations fantaisistes par lettres du 18/06/01 réf: 01-034/JCB. Ces courriers sont disponibles sur simple demande auprès du Sictame.

Ah! tiens, pour terminer cet article, il me vient une dernière réflexion en regardant les statuts d'ENERMINE :

- le Sictame-CGC est, à lui seul, représentant de la substance Enermine: "la Prospection et la Production Pétrolière"; c'est là où sont rassemblés tous les métiers de l'Amont Pétrolier. ,
- le SPIP est, à lui seul, représentant de la substance Enermine: "le Raffinage et la Distribution des Hydrocarbures" , c'est là où sont rassemblés tous les métiers de l'Aval Pétrolier,

Depuis la fusion, il y a au SPIP, 4 adhérents qui sont de l'amont pétrolier. Pour être cohérent, il faudrait que les responsables de la section SPIP concernée demandent à ces adhérents de migrer vers la substance qui les représente. Logique non ? Ou bien, le **juridictionnel**, dont certains n'ont pas hésité à nous menacer, devra-t-il se prononcer sur cette rétention anormale pratiquée par ladite section ?

11 COMMUNIQUE DE PRESSE DE LA CONFEDERATION CFE-CGC

Les cadres peuvent être pressurés !

La Cour européenne des droits de l'Homme a débattu, le 11 juin, du recours de la CFE-CGC contre l'exclusion des cadres de la limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail par la loi sur les 35 heures.

L'avocat de la CFE-CGC a rappelé que cette discrimination conduisait à pouvoir leur imposer des journées de 13 heures de travail effectif et que, de surcroît, cela constituait une entrave au droit de grève et à l'exercice des mandats syndicaux puisque rien n'est prévu dans la loi, sur ces deux sujets, pour les cadres soumis au forfait jour.

Bien sûr les représentants du gouvernement ont argumenté de façon inverse mais, plus inattendu, celui de la Confédération européenne des syndicats (CES), ressortissant de la CFDT, s'est joint à ce concert en déclarant qu'il n'y avait aucun risque de dérive et que la loi était la seule façon concrète de réduire le temps de travail des cadres. Bel exemple de solidarité syndicale !

Au moment où le baromètre des cadres de la CFE-CGC, comme tous les sondages sur le même sujet, nous montre que les cadres se plaignent d'une aggravation considérable de leurs charges de travail, il est pour le moins surprenant que, pour des motivations idéologiques et politiciennes, la CFDT nie à la fois la réalité et le simple bon sens.

La CFE-CGC laisse aux cadres le soin d'apprécier où sont leurs vrais défenseurs.