

Les Cahiers du SICTAME

JUILLET - AOUT 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Prévoyance et retraite	Page 4
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 7
Paris	Page 10
Pau	Page 11
Lacq	Page 12
◆ Bureau Central du Sictame-CGC du 6 juin 2001	Page 12
◆ CFE du CE Paris d'Elf EP du 21 juin 2001	Page 13
◆ CFE du CE Paris d'Elf EP du 19 juillet 2001	Page 15
◆ CCE d'Elf EP du 11 juillet 2001	Page 16
◆ Activités pétrolières - négociations en cours	Page 18
◆ Réunion prévoyance du 11 juillet 2001	Page 19
◆ Comité de Groupe du 20 juin 2001	Page 20
◆ Tribune libre	Page 21
◆ Tracts et courriers diffusés ou envoyés en juillet-août	Page 22

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Ce dernier printemps et ce début d'été du millénaire furent pour le Sictame-CGC et ses détracteurs divers et variés une période propice à l'émergence d'épistoliers de tout poil !

Les uns censeurs, détracteurs, accusateurs, calomnieux, 'vilipendeurs', 'déblatérateurs', dénigreur, brocardeurs, disant pis que pendre et prêts à nous clouer au pilori (les cruciverbistes apprécieront !) ou bien encore d'autres en moralistes nous rappelant que nous ne devons pas faillir à notre devoir et NOUS !

Loin de cet épisode, profitant du calme réparateur des vacances, je regardais, d'un œil endormi (dame avec ces chaleurs !), brouter nonchalamment des dugongs dans un vaste aquarium tropical. J'étais décontracté, captivé par le spectacle donné par ces siréniens majestueux, pacifiques, sûrs d'eux-mêmes, maîtres sur leur herbier, lorsque tout à coup la frénésie s'empara du bassin avec l'arrivée désordonnée de poissons napoléons importuns, agités, inexpérimentés, étrangers en ce lieu et inadaptés à ce terrain, apeurant un court instant des multitudes de poissons multiformes et multicolores, mais ne troublant nullement la quiétude des lamantins indiens qui continuèrent d'évoluer sereinement sur leur terrain de broute. Ah ! les vaches ! Quelle force tranquille, en parfaite adéquation avec son milieu ; militons pour la préserver !

Et bien voilà, pour inutile qu'il fût pour les habitants de l'aquarium, ce changement de rythme me sortit brusquement de ma torpeur, et ce réflexe militant envers les dugongs me réveilla tout à fait et me fit penser au syndicat (des réminiscences de la période épistolaire ? allez donc savoir !).

L'exécutif du Sictame-CGC conduit-il le syndicat en ligne avec la politique actuelle de la CFE-CGC ?

Les questions d'un passé récent me revinrent en mémoire:

- *Y aurait-il 2 CFE-CGC ?* était l'une de ces questions. Etait-il possible que cette question soit posée pour le cas où le Sictame-CGC ne se trouverait pas dans la bonne ? Sait-on jamais ?

Il me revint aussi les propos de notre Président confédéral, Jean-Luc Cazettes, de nature à nous éclairer :

Jean-Luc Cazettes : " Après Marc Vilbenoît (Président de la CFE-CGC de 1993 à 1999), tout discours un peu musclé apparaît comme une révolution. C'est vrai que ma base pousse de plus en plus, mais mes interlocuteurs, en face, ne me donnent aucune raison de freiner. " (*)

Le Sictame-CGC : Eh bien oui, les adhérents et les militants du Sictame-CGC sont bien connus pour leur énergie et leur activité débordantes. Nul doute qu'ils font partie de cette base agissante qui soutient et pousse le Président de la CFE-CGC dans son action !

- *Certains dirigeants actuels du Sictame-CGC sont-ils bien à leur place ?* nous a-t-il aussi été demandé.

Jean-Luc Cazettes : " En quelques années, la base militante du syndicat s'est considérablement rajeunie, s'impliquant moins dans l'entreprise mais devenant plus active et revendicative (...). Le MEDEF ne s'en est pas rendu compte parce que (...) nous avons toujours les mêmes dirigeants qu'il y a vingt ans. Le syndicalisme d'appareil, c'est terminé » (*).

Le Sictame-CGC : Bravo, voilà bien des valeurs qui sont défendues par le Sictame-CGC, relisez nos tracts, nos revues, ça, c'est tout nous ! De plus, tous nos représentants syndicaux tiennent leur légitimité des adhérents et de la base militante du syndicat, c'est à dire des sections syndicales qui s'expriment au cours des assemblées statutaires où les participants sont de plus en plus actifs et revendicatifs. Merci Président, là encore, nous sommes en phase avec toi !

- *Les cadres que nous sommes chez TotalFina appartenons à la Confédération Française de l'encadrement et cette organisation a ses règles, sa déontologie, son image. Le Sictame-CGC l'a-t-il bien compris ?*

Jean-Luc Cazettes : " En refusant, la semaine dernière, de signer l'accord sur les retraites complémentaires, (...), la CFE-CGC a confirmé qu'elle occupait désormais, une place à part sur l'échiquier syndical.

Longtemps allié du MEDEF, signataire de la plupart des grands accords salariaux, le syndicat des cadres tente aujourd'hui de se poser en partenaire exigeant, n'hésitant pas à qualifier de 'débiles' certaines propositions patronales, ni à s'afficher au côté de FO et de la CGT dans les négociations. " (**)

" La mobilisation du 25 janvier 2001 a tout changé, nous étions, ce jour là, plusieurs centaines de milliers de personnes dans les rues ..." (*)

Le Sictame-CGC : Là encore, bravo Président ! On se croirait au Sictame-CGC, c'est tout à fait notre ligne de conduite et elle cadre pile poil avec celle de la CFE-CGC.

- *Et le personnel d'encadrement que nous représentons dans nos syndicats, n'est-il pas perdu au Sictame-CGC ?*

Jean-Luc Cazettes : " Le syndicalisme cadre, dans les entreprises, ce n'est plus la même paire de manches qu'autrefois. Encore une fois, le syndicalisme d'appareil, c'est terminé!" (*)

Le Sictame-CGC : Là encore, notre Président est dans le vrai et au Sictame-CGC :

- Nous vivons cela au quotidien. Nous représentons de plus en plus des cadres, techniciens et employés actifs, jeunes, dynamiques, mobiles, peu sensibles à l'hypothétique carotte promise maintes fois, mais motivés pour exercer un travail qui les intéresse, sans pour autant 'bouffer' toute leur vie et leur permet de s'éclater aussi en dehors de l'entreprise. Le cadre ou l'employé 'rond de cuir' dévoué corps et âme à son patron, c'est sans doute aujourd'hui, un retraité .
- Ce ne sont plus les apparatchiks, coupés des réalités des métiers, qui font la loi au syndicat, c'est la base militante !

- *Et vos liens Sictame-CGC/Intersyndicale chez TotalFinaElf, cela porte tort à la CFE-CGC ?*

Jean-Luc Cazettes :

" ...la CFE-CGC n'hésite pas à s'afficher au côté de FO et de la CGT dans les négociations. " (**)

" Je ne fais que renouer, au sommet, des liens qui existaient mais qui étaient mis entre parenthèses." (*)

Le Sictame-CGC : Là encore, et notre histoire syndicale récente le prouve, nous sommes totalement en phase avec la CFE-CGC !

Alors, finalement, le Sictame-CGC est-il à côté de la plaque ?

Jean-Luc Cazettes : "Le syndicalisme, c'est d'abord écouter le terrain, pas se partager des présidences d'organismes sociaux. Le syndicalisme d'appareil c'est terminé !" (*)

Le Sictame-CGC : Mais bon dieu de bon soir, c'est le discours permanent du Sictame-CGC !

Allez, je peux continuer ma sieste, le Sictame-CGC est bien ancré à la CFE-CGC et bien en phase avec elle ; la communauté de pensée est évidente. Tiens, du coup, je vais m'autoriser un ti'punch (avec modération !).

Pour terminer cet éditorial, je veux ici pousser un cri (pas celui du lamantin) :

Dès votre retour de vacances, adhérez et faites adhérer au Sictame-CGC !

(*) Les Echos du 21.02.2001-Interview du **Président de la CFE-CGC : Jean Luc Cazettes**

(**) Les Echos du 21.02.2001-Interview du **Président de la CFE-CGC** : Echanges entre le journaliste et le Président **Jean Luc Cazettes**

PREVOYANCE ET RETRAITE

Par Hugues DELAHAYE

En cette période de négociations, les questions et les remarques sur la prévoyance et la retraite se font de plus en plus nombreuses et les réponses fusent un peu dans tous les sens...

Il semble donc raisonnable et nécessaire aujourd'hui de faire un peu le point sur certaines choses. Mais que la majorité d'entre vous se rassure, je ne compte aborder ici que les questions de fond, dites idéologiques ou politiques (c'est selon...), et non techniques pour éviter de tout mélanger...

La technique, c'est comment faire ; pour aujourd'hui, je me limiterais à me demander QUOI faire.

Quand on saura QUOI, alors on verra COMMENT...

1) De QUOI parle-t-on « au juste » ?

Cette question en fera certainement sourire plus d'un. C'est déjà bien, et à la limite, pourvu que cela dure...

Disons que cette question de base justifie le titre de l'article, à savoir l'association Retraite et Prévoyance.

En effet, que ce soit d'un point de vue historique (origine et évolution des systèmes, tant français qu'étrangers), que d'un point de vue législatif (droit social), nous touchons là toujours au même domaine, celui de la **Protection Sociale**, et au même problème, celui de la couverture de **Risque**. Cela peut paraître un peu « lourd » pour certains, mais il y a des moments où le contexte peut faire oublier l'essence des choses et transformer les évidences...

2 mots donc :

➤ **Protection** : Pourquoi ?

Parce que pour **vivre**, il faut en avoir les moyens... que dans la sphère sociale qui nous intéresse, cela se limite essentiellement à UN moyen : le **Travail**. Que celui-ci se traduit généralement par un **salaire**, qui fut et reste encore aujourd'hui le principal, voire le seul revenu substantiel et fiable de la population qui nous intéresse (ce n'est pas le cas de toutes les sphères sociales, et nous ne citerons ici comme contre exemple, et pour mémoire, que le cas des rentiers qui, bien évidemment, ont d'autres objectifs et contraintes...).

Dans ces conditions, ne plus pouvoir travailler entraîne la **perte du salaire**, ce qui peut rapidement devenir TRES ennuyeux, voire sévèrement compliquer la vie... C'est, faut-il le rappeler, ce qui s'appelle un **risque**.

- Parce qu'essayer de limiter ce risque n'est peut-être pas complètement idiot. Pour ce, 2 approches différentes (principalement...) :
 - soit faire en sorte de toujours pouvoir travailler (c'est aujourd'hui le domaine de la prévention : hygiène, sécurité, ergonomie, etc...), mais cela a rapidement montré ses limites ;
 - soit (ou ensuite...) faire que quand cela arrive, et bien on puisse s'en sortir... Ce qui, par définition, ne se fait généralement pas seul (auquel cas le problème ne se poserait pas...)

Pendant longtemps les solutions furent apportées par des œuvres dites de charité (religieuses ou « aristocratiques ») dont l'esprit était de « gérer au mieux une situation » ; puis apparurent des systèmes corporatistes, d'une logique plus préventive, mais plus fermés ; l'industrialisation vit enfin apparaître des systèmes plus « politiques » (certes d'abord en Angleterre et en Allemagne, et avec des approches différentes), conservant une logique préventive mais visant un élargissement au-delà du monde corporatiste. Enfin, comme tout le monde le sait, notre système français a vu le jour en 1945, et fait partie des plus jeunes.
- Parce que les risques pour lesquels quelqu'un **ne peut plus travailler** sont depuis longtemps bien connus, et n'ont guère évolué... à savoir :
 - ❖ Ceux qui ne peuvent plus rien faire définitivement :
 - les **infirmes** et **handicapés** ;
 - les **vieux** (comme on disait à l'époque), définitivement trop faibles et/ou trop fragiles ;
 - ❖ Ceux qui ne peuvent plus travailler temporairement :
 - les **blessés** et les **malades** ;
 - ❖ Ceux qui sont fragiles :
 - les **femmes**, accessoirement **enceintes** ;
 - les **enfants**.
 - ❖ Et ceux qui subsistent grâce à un « travailleur », à l'origine du développement de la notion d'entretien, de personne à charge, et de famille. Le **décès** de celui qui est couramment appelé « chef de famille » prive alors de revenu tout son « petit monde »...

Avec le temps, la dénomination comme la considération des uns et des autres ont quelque peu évolué, mais nul besoin d'être Grand Druide pour reconnaître, d'une part, nos systèmes actuels

que sont l'Invalidité, la Retraite, l'Incapacité et la Maladie (accessoirement d'origine professionnelle), le Décès (avec ses notions de veuve et d'orphelins) et d'autre part, les législations du travail spécifiques pour les enfants et pour les femmes, avec une protection accrue de la Maternité (d'où son exclusion de la maladie pour ceux qui se posent encore la question...).

➤ **Sociale** : Pourquoi ?

- Parce qu'il est clair, comme dit plus haut, que si la solution pouvait être individuelle, le problème ne se poserait pas... Il s'agit donc de systèmes **collectifs** faisant jouer une mécanique de « dilution / généralisation » (selon l'angle où l'on se place...) ; certains parleront de solidarité, d'autres de mutualisation... le plus simple consistant peut-être à parler simplement de gestion de risques...
- Parce que chacun risque un jour d'être concerné, même si certaines personnes sont de toute évidence plus exposées que d'autres à certains risques spécifiques (maternité par exemple), ou que certains événements relèvent plutôt de certitudes (retraite par exemple, sauf accident ou à décider de mettre fin à ses jours le jour J...). Chacun étant donc susceptible d'être concerné, il apparaît logique, et raisonnable, de prévoir pour tous.
- Parce que si la solution est collective, son organisation et sa gestion le sont aussi. Il s'agit alors d'un « projet de Société », avec tout ce que cela implique au niveau politique et économique.
- Parce que ceux qui essaient de se débrouiller seuls ET se plantent (ça arrive...), ceux-là finissent toujours à la charge de la société, et lui coûtent plus cher que s'ils avaient été originellement intégrés dans un système collectif...
- Parce que l'objectif est de garantir une couverture de risque, avec tant bien que mal une obligation de résultat (mais lequel...), et pour le moins une obligation de moyens.

Ceci étant dit, et alors ?...me diront certains...

2) **Ce que cela « induit » :**

➤ **Les objectifs :**

- Il s'agit clairement de **couvrir un risque**, risque **qui est TRES généralement trop lourd** à couvrir seul, soit dans l'instant T (cas de la maladie, et plus particulièrement de l'hospitalisation), soit dans la durée (cas de la retraite), parfois les deux....
- **Pour la santé** (au sens large), amusez-vous simplement à chiffrer un cas de grave maladie, d'un accident classique, d'une grossesse / naissance à problème, ou de je ne sais quoi d'autre qui n'est pas si rare que cela... Comme tout le monde, vous aurez votre lot de « surprises » car le sujet est plutôt méconnu, donc multipliez par 2... Ajoutez à cela l'impact psychologique, et tout le charme des subtilités administratives dans le contexte... Question : En avez-vous les « moyens », financiers et psychologiques, et cela en ne vous appuyant que sur la Sécu ? Et si oui combien de temps ?... La question peut paraître sordide et de mauvais goût, c'est vrai, mais la réalité l'est beaucoup plus... Pour ceux qui ont un sens de l'humour un peu plus poussé, même exercice avec une tri-thérapie contre une séropositivité ramassée par excès de confiance (cela revient à la mode...), un cœur bien fragilisé, un incident cérébral légumisant, un alzheimer, un ou deux membres laissés dans la tôle au détour d'une route de vacances, un fauteuil roulant, etc... Je sais, on ne rit pas de ces choses là... parce qu'on les vit. Pour la santé donc, c'est facilement très clair.
- Mais il y a un risque plus diffus, celui de **la vieillesse**.
Il est également très clair pour tous que l'on s'arrêtera de travailler un jour ; c'est une certitude, généralement une attente... Il est ici amusant de se ramener à la définition « assurantielle » d'un risque : événement soudain, imprévisible, et insurmontable ; notion d'accident, d'aléa, et d'ingérable. La retraite n'est bien évidemment pas un événement risqué, car le **risque** n'est pas dans l'événement mais **dans le contexte, la durée et la « qualité »**. Le risque est dans le maintien d'une vie décente sur LA DUREE de la retraite. Le problème est donc de **garantir un minimum de revenu jusqu'à la fin de ses jours**, échéance incertaine s'il en est... Tout le risque de la retraite réside dans la garantie de ce minimum (qui reste à définir...), **sur une durée indéterminée**. C'est la définition, faut-il le rappeler, de la rente viagère. Toutes les autres « pseudo-solutions » impliquent, directement ou non, une échéance prédéfinie.
- C'est là tout le paradoxe, et toute l'hypocrisie, des débats dits sociétaux sur la retraite, mais aussi de façon plus insidieuse sur les systèmes de santé... Sous couvert de rentabilité et d'optimisation des systèmes, il est posé comme premier objectif celui de gagner de l'argent. Il est amusant de constater :

- que ce faisant, on prend plus de risque de le perdre !... S'il est bien évident qu'il faut avoir un souci de rentabilité, c'est ici pour sécuriser le système, et pas pour essayer d'en gagner toujours plus...
- qu'en période de recul des régimes obligatoires, simple constat sans catastrophisme aucun, par définition le risque s'aggrave et renforce la logique d'un besoin de couverture et de sécurisation.
- et surtout qu'un système à échéance fixe transforme un risque de « ne pas avoir les moyens de vivre décemment jusqu'à la fin de ces jours », en celui de « vivre trop longtemps pour les moyens qui ont été fixés »... Pour ceux qui ne voient toujours pas la différence : dans un cas, le risque est de manquer d'argent ; dans l'autre, le risque est tout simplement de vivre... A propos de sordide .. Ou quand les moyens justifient la fin... C'est d'autant plus amusant si l'on revient à la définition première d'une retraite, à savoir se donner les moyens de vivre jusqu'à sa fin...
- qu'un système de sortie en capital, a fortiori avant la retraite, individualise la gestion des risques : celui bien sûr de la gestion dudit capital, mais aussi et surtout celui de tous les aléas d'une vie, susceptibles de venir amputer prématurément et/ou exagérément le précieux capital. Pour être très clair : l'épargne, a fortiori si elle est disponible, est utilisable pour autre chose, voire saisissable, en un mot, exposée ; PAS la retraite...

3) Pour bien sentir les choses, un peu de bon sens, et une comparaison

Dans une même logique de couverture de risque, prenons le risque couvert par l'assurance voiture :

- Partons de l'hypothèse que, dans notre population, il est généralement acheté un véhicule :
 - neuf ;
 - entre 100 et 200 KF, donc prix moyens 150 KF ;
 - assuré « tous risques ».
- Questions :
 - qui s'est posé la question de la « rentabilité » de son assurance voiture ?...
 - parmi ces quelques spécimens exotiques, quels sont ceux qui sont revenus au tiers ?...
- Cela n'est pas si crétin qu'il y paraît, car à bien y réfléchir :
 - vous avez très probablement un bonus de 50% ;
 - pour ne pas perdre ce fameux bonus, ni payer la franchise, vous ne faites probablement pas jouer votre assurance pour tous les petits pépins, disons inférieurs à 5 KF ;
 - des soucis à plus de 5 KF pour lesquels vous êtes en tort doivent être rares.
 - la probabilité que vous détruisiez complètement un véhicule 1 fois dans votre vie est faible.
- A partir de là, vous assurer au tiers et provisionner le delta pour « auto-assurer » les autres risques est statistiquement rentable à l'échelle d'une vie. **Et pourtant vous ne le faites pas !!!**
- Pourquoi ? Simplement :
 - parce que vous avez une **idée du risque** ;
 - et parce que vous estimez **raisonnable et acceptable de payer un certain coût pour couvrir ce risque**.

C'est là où la comparaison avec la Prévoyance et la Retraite prend toute sa saveur... :

- Quels sont donc les risques ?
 Pour la voiture, il est, au pire, celui de perdre d'un seul coup la valeur de sa voiture neuve, soit par hypothèse 150 KF à déboursier. Impact certes non négligeable à l'instant T, mais qui sera matériellement gérable et financièrement « épongé » en quelque temps. Cela est simplement plus ou moins délicat selon les niveaux de revenu et d'épargne des uns et des autres.
 Si l'on revient au sujet qui nous intéresse, la Protection Sociale :
 - pour la santé, et la « prévoyance lourde en capital », la somme à déboursier peut très facilement excéder largement ces 150 KF, et donc poser un bien « plus » gros problème à l'instant T (quid de son épargne), et être plus difficile à éponger dans le temps (quid de ses revenus). Le risque est alors soit de ne pas pouvoir se soigner, soit d'avoir des dettes, ou bien accessoirement de mal se soigner tout en hypothéquant son patrimoine...
 - pour la retraite, et « la prévoyance lourde en rentes », si la somme en jeu à l'instant T est gérable, sa répétition dans le temps engendre en revanche des montants qui, eux aussi, peuvent très facilement excéder largement ces mêmes 150 KF (donc toujours quid de son épargne), la différence majeure venant simplement du fait que cette fois-ci rien ne sera épongé dans le temps puisqu'il n'y aura plus de revenus... (donc doublement quid de son épargne !!!). Le risque est alors simplement de finir sous les ponts ou plus probablement à la charge de la société avec une « qualité de service » minimale...

De tous ces risques, quel est le pire, ou le plus important, ou simplement ceux que l'on souhaite le plus éviter ??...

- Quelle est la probabilité du risque ?

- pour la voiture, votre bonus est la preuve qu'elle est faible...
- pour la santé, je connais peu de personnes qui n'ont pas eu d'événement important dans leur vie, que ce soit pour eux ou pour un membre de leur famille...
- pour la retraite, il est difficile d'estimer la probabilité d'une erreur de gestion ou d'une dilution du capital épargné, mais je ne suis pas convaincu qu'elle soit moindre que celle de fracasser sa voiture...

- Que peut-on en conclure ?

Que les discours à la mode amènent certains d'entre nous à considérer comme évident la nécessité de couvrir un risque peu probable, avec des conséquences globalement gérables, et à considérer comme aberrant le fait de couvrir un risque nettement plus probable avec des conséquences bien plus lourdes et parfois dramatiques... Je suis toujours impressionné par la force de persuasion d'une certaine forme de communication...

Autre aspect du problème :

Faire le choix de s'exposer, consciemment ou non, à un risque et le cas échéant se débrouiller ensuite par ses propres moyens, après tout pourquoi pas, chacun sa vie...

Mais dans le cadre d'une décision collective, y compris celle de mettre en place un système non obligatoire, c'est chaque individu de la collectivité qui se trouve exposé, chacun n'ayant pas les mêmes moyens en cas de pépins...

4) La morale... :

Je ne sais pas ce qui est le plus gênant dans tout cela :

- si c'est le fait qu'une petite minorité qui aura effectivement les moyens de s'en sortir tente de manipuler une majorité rêveuse,
- ou si c'est le fait qu'une majorité qui pense pouvoir s'en sortir sacrifie la minorité, tant de ceux dont on sait d'ores et déjà qu'ils n'en ont pas les moyens, que de ceux qui se rateront (statistiquement il y en aura, et ami lecteur, sincèrement et sans rancune aucune, je souhaite que ce soit plutôt toi que moi... mais seul l'avenir nous le dira...).

Voilà, c'est tout pour aujourd'hui...

Tout cela sans prétention aucune, si ce n'est celle d'amener chacun à se poser quelques questions de fond, puis à discuter sur une base commune, et à choisir si possible en connaissance de cause ou pour le moins en connaissance de risque...

1. LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

La mort d'un symbole

Lacq : une page qui se tourne avec le dynamitage de la première cheminée de l'usine.

C'est certainement avec beaucoup de nostalgie que les anciens de Lacq de la région paloise ont lu ces articles qui ont paru dans le journal "L'Eclair" du vendredi 27 juillet 2001. Une page qui se tourne, oui, mais aussi un "livre" qui va très vite se refermer. Dans quelques jours, certainement, la "vedette" sera la tour de l'Avenue des Lilas qui devrait être démolie assez rapidement. C'est la Communauté d'Agglomération de Pau qui aurait racheté les Allées. Le personnel a été muté, courant mai, au CSTJF.

La première cheminée de Lacq, dressée comme un phare sur le périmètre de l'usine de gaz, a été abattue hier matin. L'effondrement d'un symbole du passé. Mais « en même temps qu'un engagement pour l'avenir industriel du site » a plaidé la direction.

La mort d'un dinosaure fait toujours un pincement au cœur: « Je l'ai vu naître et je la vois mourir ». Le maire de Lacq, Guy Cassou, avait assisté à la construction de la cheminée, il y a 44 ans. Un mastodonte, haut de cent mètres, et pesant la bagatelle de mille tonnes. C'était en 1957. La cheminée, qui relâchait les fumées des unités pionnières de désulfuration, du traitement du gaz brut et de l'éthylène, avant l'édification progressive des installations avoisinantes liée à la montée de la production, a fait long feu, hier matin, avec l'intervention des artificiers.

L'édile de la localité fut le témoin de la naissance de la résurgence du gaz, garante du développement économique de cette région du Béarn dont le sous-sol approvisionna longtemps la France et l'Europe. Ces premières installations occupèrent un ancien terrain de football. Mais, l'épuisement du gisement est annonciateur de la fin du match: « J'éprouve un peu de tristesse, *bien sûr*, avec la chute de ce symbole. Mais il faut penser à l'avenir. Cela permet de libérer des terrains pour les futurs lotissements d'Induslacq

Périmètre de sécurité de 200 mètres

Rien n'a été laissé au hasard pour faire un sort à cette image décrépite de tour de Babel qui

porta jusqu'à la fin des années quatre-vingts sur son fût le sigle de la SNPA (société nationale des pétroles d'Aquitaine) instigatrice de l'extraction locale d'où naquit le groupe Elf.

Bon nombre d'autochtones maintenus dans un périmètre de sécurité de 200 mètres, s'étaient disposés, sous le contrôle de la gendarmerie, en bordure de la nationale avant l'heure H, prévue initialement à 1 heures, pour visionner avec des appareils photographiques les dernières convulsions de la vieille dame. De même, à l'intérieur du périmètre, des agents de l'usine s'étaient groupés à distance pour suivre l'évènement. La circulation routière, ainsi que le trafic sur la voie ferrée, à proximité, étaient neutralisés cinq minutes avant l'abattage.

Deux nouvelles unités

A 11 h 16 exactement, la grande cheminée s'affaissait, sans dommage alentour, sous la charge de trente-trois kilos de dynamite, dans la zone préconisée par les spécialistes, parallèlement à la route, à une encâblure des nouveaux bureaux de la direction et de l'accueil. La dernière survivante des premières unités gazières, désaffectées puis démolies depuis 1981, rendait son dernier soupir dans un nuage de fumée de poussières rosâtres provenant

du long conduit de briques.

Le groupe Total-Fina-Elf semble avoir tourné ainsi la page du passé. Mais, « pour préserver l'avenir », comme l'a souligné de son côté le directeur du site, Christian Guérit: « *Le gisement de Lacq est en déclin. Sa durée de vie est d'une dizaine d'années. Nous participons avec cette phase de démolition à la promotion du développement industriel. Nous allons lotir ce nouveau périmètre d'environ deux hectares pour accueillir de nouvelles entreprises* ».

Des unités chimiques sont pressenties sur les lieux au titre du redéploiement industriel.

D'ores et déjà, des opérations de remise en état des sites non utilisés, avec la viabilisation des terrains, préparent la mise en œuvre de deux projets d'Induslacq qui occuperont respectivement une surface d'un hectare. Il s'agit de l'installation pour la fin de l'année, au sud de l'usine, de la station de traitement des eaux biodégradables (STEB) de la plateforme chimique de la Sobegi, ainsi que de l'incinérateur du syndicat mixte de traitement de boues qui prendra en charge l'épuration des effluents de sa voisine. Le syndicat que préside le maire de Lacq, regroupe le Sivu de Pau, la Commune de Mourenx et les Syndicats d'assainissement de Juscle-Baise et de la plaine de l'Ousse. Maintenant, reste à espérer qu'après la chute de la fameuse cheminée, le Père Noël viendra visiter pour les industrialiser avec l'aide du groupe pétrolier les nouveaux terrains définitivement libérés

Jacques Caubet

A 11 h 16 exactement, la grande cheminée s'affaissait.

Un nuage de fumée de poussières rosâtres provenant du long conduit de briques s'est dégagé après l'abattage.

Lacq a soufflé la bougie des pionniers

« *C'est de la belle ouvrage* » commentait le directeur de Lacq, Christian Guérit, en assistant à la destruction de la cheminée, hier en fin de matinée. C'est en effet un véritable travail de professionnels qui a eu raison de cette grande boule située au nord de l'usine en lieu et place des première et deuxième tranches d'exploitation du site, nées en 1957 et désaffectées depuis vingt ans. Trente-trois kilos de dynamite ont été placés en majeure partie sur six mètres au pied de l'édifice, entaillé à la base comme un chêne que l'on abat. D'autres explosifs étaient disposés au milieu de la cheminée haute de 100 m et constituée de deux fûts concentriques, en béton à l'extérieur et en briques à l'intérieur, pour réduire en hauteur, au moment du basculement,

l'impact au sol. Le scénario qui a demandé dix jours de préparation avec le précieux concours du CEBTP (Centre d'Étude du Bâtiment et Travaux Publics), a été suivi à la lettre par la SMD (Société Méditerranéenne de Démolition) et l'opérateur BDS (Bordeaux Démolition Service) à qui il a fallu deux jours pour mettre en oeuvre les charges et le dispositif de mise à feu comprenant pas moins de cent détonateurs électriques raccordés à la ligne de tir qu'a allumé à distance le boute-feu. Le procédé de tir séquentiel consistait à faire exploser la paroi en béton pour pulvériser la brique et faire effondrer l'ensemble dans une zone bien définie devant la voie ferrée. Un orage aurait pu perturber le déroulement de la mise à feu.

Prévu initialement à 11 heures

l'abattage a eu lieu précisément à 11 h 16. Luxe de précautions, la circulation a été interrompue cinq minutes avant le tir sur la nationale 117, située en dehors du périmètre de sécurité. Celui-ci couvrait un rayon de deux cents mètres alentour, dans l'usine. Deux longs coups de trompe de trois minutes et un court de trente secondes ont constitué le compte à rebours. Des applaudissements ont aussitôt salué la réussite de l'opération menée pile-poil, tandis que l'édifice s'écroulait dans un rideau de poussières. Peu après des lances d'arrosage étaient dirigées sur les gravats. Des ouvriers du périmètre avaient bien l'intention d'en récupérer des morceaux. Un peu comme lors de la destruction du mur de Berlin. Toutes proportions gardées, bien sûr !

La sécurité : une préoccupation prioritaire

La restructuration engagée à EAEPF-Lacq (Elf-Aquitaine-Exploration / Production-France), au niveau des services de sécurité, prévoyant notamment la réduction du nombre de pompiers par équipe, avait suscité, on s'en souvient, au mois de mai, des réactions des syndicats de l'usine et des élus du Bassin. Le directeur du site, Christian Guérit, a tenu à exprimer la position du groupe Total-Fina-Elf: « *L'organisation que nous mettons en place tient compte de la diminution de l'activité et des risques, ainsi que de l'érosion naturelle des effectifs* ».

Répondant à nos questions il a ajouté: « *il s'agit d'un plan optimum en fonction des besoins. La pression est passée de 600 à 40 bars, le volume de gaz toxique est divisé par quatre ou cinq, dans l'usine. Et nous avons en outre un système de protection automatisé sur le site* ». Le directeur de Lacq a assuré par ailleurs : « *Cette adaptation ne grève en rien notre préoccupation en matière de sécurité qui reste prioritaire* ». En précisant au passage que ces dispositions étaient indépendantes

de l'organisation de la sécurité pour l'industrie chimique du bassin de Lacq (expertise GESIP) placée sous l'autorité du Préfet. Et de conclure: « *Notre décision a été prise avec le souci de nous adapter pour durer. Ce n'est pas en maintenant artificiellement des effectifs supérieurs à nos besoins en matière de sécurité que nous rendrons service, mais plutôt en nous adaptant en permanence pour le bien de l'entreprise* ».

Exploration-Production

- **Gabon**

Nouveau permis offshore : TFE a signé avec le Gouvernement gabonais un contrat pour l'exploration et le partage de la production d'un permis situé dans le sud du pays : Olonga Marin. Il couvre une surface d'environ 10 000 km² dans une profondeur d'eau comprise entre 3000 et 3500 m.

Avec la mise en production, en mars dernier du gisement Atora, Elf Gabon est devenu le premier producteur et opérateur du pays.

- **Libye**

Nouvelle découverte d'huile sur le bloc NC 186 dans le bassin de Murzuk. Les autorités libyennes ont attribué à TFE deux nouveaux permis d'exploration à terre : NC 191, proche des permis en production de NC 115 et NC 192.

- **Arabie Saoudite**

Il a été attribué à un consortium composé de TFE (30 %), Shell (40 %) et Conoco (30 %), le contrat Core Venture 3 qui prévoit la valorisation des réserves de gaz de la région de Shaybah.

- **Yemen**

Augmentation de production dans la zone de développement d'East Shabwa opérée par TFE. La production passe de 28 600 b/j à 38 000 b/j.

- **Kazakhstan**

Augmentation de participation dans le permis de Nashagay où les deux premiers puits ont permis de mettre en évidence une découverte géante confirmant que la mer Caspienne septentrionale représente une province pétrolière majeure.

Bourse

La Banque J.P. Morgan conseille l'achat de l'action TFE.

Sainte-Barbe 2001

La Sainte Barbe 2001 aura lieu le jeudi 22 novembre à midi.

Pour l'instant, nous sommes en discussion avec plusieurs restaurants. Nous ne pouvons encore vous donner le nom de celui qui nous accueillera. Dans les prochains Cahiers du Sictame, nous vous indiquerons le nom et le menu.

Retenez la date : jeudi 22 novembre.

Nous espérons que vous serez nombreux à y participer.

1.2 PARIS

Par Claude HUET

Renouvellement du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail)

Le 6 juin 2001, le grand collège des élus CE et DP d'Elf EP de l'Etablissement de Paris s'est réuni pour procéder à l'élection de la délégation du personnel au CHSCT (6 membres élus pour une durée de 2 ans). Depuis fort longtemps, le Sictame-CGC détient la majorité absolue dans ce grand collège et pourrait donc truster les 6 postes. Nous préférons associer toutes les OS, et c'est pourquoi a été reconduit un accord qui permet à chacune des 4 autres OS d'avoir un élu, le Sictame en ayant 2 dont l'un est ensuite élu Secrétaire du CHSCT. Les 5 OS s'étaient donc mises d'accord au préalable, mais lors de la réunion du grand collège, la CFDT n'a pas honoré les termes de cet accord et a voulu absolument faire élire un ETAM au lieu du Cadre qui lui revenait, créant ainsi une situation inextricable et faisant en final une déclaration inacceptable. La CFDT n'ayant pu proposer un Cadre, contrairement à ses engagements, le Sictame-CGC a dû proposer un candidat et c'est ainsi qu'il se retrouve avec 3 élus sur 6. Félicitons donc :

- Christian CASSIER (bureau 20G24 - poste 43306 à la Tour Coupole)
- Gérard GLOTIN (bureau 9G84 - poste 46927 à la Tour Coupole)
- Bertrand de REVIERS (bureau 19F40 - poste 44087 à la Tour Coupole)

Lors de la réunion suivante du CHSCT, tenue le 23 juillet, Christian CASSIER a été élu Secrétaire du CHSCT, en remplacement de Claude HUET (4E41 - 48428) qui a rempli cette fonction pendant 5 ans et qui assumera à présent la fonction de Représentant syndical du Sictame-CGC auprès du CHSCT.

Vous pouvez joindre l'une ou l'autre de ces personnes pour leur apporter vos demandes, interrogations et observations sur tous les problèmes que vous pouvez rencontrer dans votre vie professionnelle.

Le CHSCT a énormément de pouvoir et est en relation avec l'inspecteur du travail du site. Il a notamment pour mission de « contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.... » (cf. Art. L. 236-2 – Code du Travail).

Les missions du CHSCT sont très larges. N'hésitez pas à contacter vos élus.

Ci-après la déclaration du Sictame-CGC en CHSCT du 23 juillet :

Le SICTAME-CGC déplore la parution de la déclaration de la CFDT sur le CHSCT car de tels écrits sont de nature à discréditer leurs auteurs.

Le SICTAME-CGC déplore la mauvaise foi avec laquelle, la représentante de la CFDT s'est conduite au cours de cette séance d'élections au CHSCT et la façon éhontée avec laquelle elle diffuse maintenant une information relativement confidentielle.

En effet, cette organisation syndicale, constatant son incapacité à honorer l'engagement qu'elle avait pris, lors de la réunion préparatoire intersyndicale du 18 juin 2001 de présenter un candidat cadre à la désignation des nouveaux membres du CHSCT a tenté, contre toute attente, de faire élire un ETAM.

Ce scénario n'ayant pas été retenu lors de la préparatoire du 18/06/01, il n'a pas abouti et il n'avait d'ailleurs, selon les accords intersyndicaux passés, aucune chance d'aboutir!

Sachant fort bien, depuis la préparatoire du 18/06/01, être dans l'impossibilité de présenter un candidat cadre, il eût été plus convenable, de s'en ouvrir en séance pour demander à une autre O.S de pallier ce manque de candidat cadre CFDT et du coup, ce syndicat aurait pu présenter un candidat ETAM qui aurait reçu l'unanimité des suffrages.

Au lieu de cela, en pleine réunion de désignation des nouveaux membres, la représentante CFDT s'est absentée sous le prétexte avoué d'essayer de trouver, au pied levé, un cadre qui voudrait bien se présenter au CHSCT sous l'étiquette CFDT (dans le Béarn, on appelle cela faire le marché de Morlàas!)

Puis, elle est revenue, fort dépitée, sans candidat mais avec le texte d'une déclaration, préméditée, belliqueuse, galimatias mélangeant élection au comité d'établissement de Pau, intersyndicale du Groupe TFE, CHSCT de Paris, qu'elle a assénée en séance, en jalosant, au passage, ouvertement FO qui a un membre au CHSCT, selon les accords intersyndicaux unanimes (y compris la CFDT !! ? ?).

Le SICTAME-CGC ne polémiquera pas plus sur cette attitude lamentable de la représentante de la CFDT, qui traduit en fait le désarroi actuel de son organisation syndicale. Ils ont joué, ils n'ont pas respecté les règles, ils ont perdu! C'est de leur entière responsabilité.

Le Sictame-CGC préfère être constructif, et mettre son énergie à l'écoute et au service du personnel du groupe TFE.SA.

Déclaration en CHSCT du 23/07/2001 sur la GTC (Gestion Technique Centralisée de la Tour Coupole)

Cette déclaration a été faite par le Sictame-CGC lors des "questions diverses", puis reprise lors du CE du 24 juillet :

« Le comité est étonné de constater que le point 4 de l'ordre du jour du prochain CE de Paris devant se tenir le mardi 24/07/2001 fera état d'une information-consultation sur la prise en charge de la gestion technique centralisée de la Tour Coupole par une société spécialisée et que ce même point 4 demandera au CE de donner un avis.

Ce projet important, tout comme l'était celui de changement d'organisation du Service Sécurité de la Tour en 1997, vise à la réorganisation des services et des équipes de la GTC. Cette modification a des conséquences suffisamment importantes sur la situation de ce service et la sécurité de l'ensemble des installations et du personnel pour que celui-ci donne lieu à consultation du CHSCT.

Le comité rappelle à la Direction que celui-ci doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (Code du Travail ART L 236-2 A1.7).

En conséquence, le comité demande à recevoir toutes les informations qui lui sont nécessaires à l'exercice de sa mission.

Les élus demandent la tenue d'un CHSCT extraordinaire afin de pouvoir étudier les propositions de la prise en charge de cette activité par un prestataire de services. A l'issue de cette information, le CHSCT pourra être consulté et éventuellement émettre un avis ».

1.3 PAU

Par Benoît CLERGEAT

A Pau la période estivale a été mise à profit pour effectuer des travaux dans le local de la section. De nouvelles cloisons vitrées et le remplacement des revêtements muraux rendent celui-ci plus agréable. Au moment où ces lignes sont écrites tout n'est pas terminé mais quand vous les lirez cela devrait être le cas. Nous procéderons certainement à une petite inauguration à la rentrée !

1.4 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Chez EAEPF nous avons dû, lors du dernier CE, plancher sur 2 points essentiels pour la survie de l'entreprise : le retour du Service Paye à Pau chez EEP et la mise en place chez EAEPF du Logiciel SAP (projet IRIS).

Voici les textes des avis donnés par le Sictame-CGC :

Avis au CE / EAEPF du 26 juillet 01 à l' Usine de Lacq.

1- **PAYE** : "Avis dans le cadre de la procédure d'information / consultation concernant la réorganisation du service Paye"

Que dire aujourd'hui?

La Paye était à Pau, c'était bien,

En 1997, la Paye vient à Lacq, c'était très bien,

En 2001, la Paye repart à Pau, ça à l'air moins bien !

Pourquoi ? Que se passe-t-il ?

La Direction voulait sa PAYE chez EAEPF, maintenant, elle n'en veut plus ! Est-ce un changement radical de politique? Après la Paye, les agents s'interrogent, que va-t-on céder d'autre à Pau ?

De surcroît, les problèmes des personnels EAEPF ne sont pas réglés.

La balle est dans le camp de la Direction qui d'ailleurs, n'en fait qu'a sa tête; le Sictame-CGC s'abstiendra donc sur ce sujet.

2- **SAP** : "Avis dans le cadre de la procédure d'information / consultation sur la mise en place du nouveau système d'information de gestion SAP (projet Iris)".

Bien évidemment le Sictame-CGC, ne fera pas barrage au progrès! Il s'est à l'occasion félicité qu'EAEPF ait été un laboratoire d'essai et de développement du produit..

Mais, la Direction nous ayant annoncé un produit remarquable, adapté aux goûts du jour; fait-elle tout ce qu'il faut pour qu'il soit performant en utilisation et en coût, tout en maintenant l'emploi (les collaborateurs qui travaillent à la comptabilité analytique seraient inquiets sur leur avenir) ?

De plus, le Sictame-CGC :

- s'est inquiété depuis longtemps de la charge financière liée au développement de ce produit chez EAEPF, surtout qu'il n'y a aucun retour sur investissement prévu, c'est donc pure perte pour EAEPF,
- s'interroge aujourd'hui, ce produit a-t-il été choisi librement par EAEPF sur les seuls critères techniques et économiques du produit ou a-t-il été imposé, comme beaucoup de choses parce qu'il est utilisé par le Groupe TotalFinaElf ?
- est interpellé aujourd'hui sur le peu de lisibilité des moyens mis en œuvre par la Direction EAEPF (formation, disponibilité des salariés, etc.) pour réussir l'implantation finale du produit
- s'inquiète enfin de la méconnaissance actuelle des problèmes inévitables, générés par l'exploitation au quotidien de ce produit (fréquence, durée, coût, etc).

Dans ces conditions, le Sictame-CGC réserve son avis, pense qu'il vaudrait mieux revoir ce sujet dans quelques temps et invite la Direction à mettre dès aujourd'hui en place une Commission de suivi SAP.

2. BUREAU CENTRAL DU SICTAME-CGC DU 6 JUIN 2001

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

Lors de ce Bureau Central, tenu le 6 juin à Paris, **un point a été fait sur le fonctionnement du syndicat**, qui a été perturbé par différents déménagements, absences et autres problèmes. La situation semble à présent stabilisée, les équipes fonctionnent à nouveau correctement, les appels à cotisation ont été lancés et les retours sont très satisfaisants. L'organisation du secrétariat de la section de Pau reste à finaliser.

La question des élus de Beauplan, soulevée par la Direction, est abordée et une ligne de conduite est définie. Voir en fin de Cahiers, le tract édité à ce sujet.

Le Bureau a aussi examiné les suites à donner à sa délibération du 13 mars où il condamnait les conditions dans lesquelles s'était déroulée la rencontre du 8 février avec le Président Desmarest et demandait à Jean Conan de se démettre de ses fonctions de Coordonnateur. Ce dernier a assisté au Bureau Central du 6 juin. Après avoir entendu les griefs qui lui étaient reprochés, il a pu exprimer son point de vue et ses arguments. Un large débat s'en est suivi et s'est terminé sur le vote d'une résolution à bulletins secrets. Par 18 voix pour et une voix contre, le Bureau Central rappelle à Jean Conan la teneur de sa précédente résolution du 13 mars et lui inflige un blâme pour avoir « failli gravement dans l'exercice de ses fonctions syndicales et porté lourdement atteinte aux intérêts de son syndicat d'appartenance ».

Un point est ensuite fait sur **la concertation et les négociations en cours** au niveau de certaines des sociétés pétrolières du groupe :

- Oeuvres sociales et CIE, avec la question du poste de Directeur du CIE à pourvoir, et la difficulté pour la Direction à comprendre le fonctionnement de nos œuvres sociales,
- droit syndical, sujet qui reste largement à traiter,
- IRP, avec une situation bloquée, tant qu'il n'y aura pas démontage de l'UES de TotalFina,
- Expatriation, qui a illustré parfaitement la conception que la Direction a de la concertation (=simple information) et qui aboutit (pour l'instant ?) à une réglementation...en régression,
- Méthode Hay, qui est en fait imposée et qui n'a, pour l'instant, convaincu personne, bien au contraire,
- Prévoyance et frais médicaux, où la vigilance s'impose quant aux choix finaux,
- Retraites, sujet à caractère purement social et qui ne rapporte rien à l'entreprise (quel impact sur le ROCE ?), et où les difficultés seront au niveau de la négociation des systèmes de retraite supplémentaire,
- Rémunérations, où la Direction souhaite aboutir à un accord, mais où la difficulté consiste à établir des équivalences et à distinguer ce qui relève du statutaire (garanti) et ce qui relève de l'individuel (non garanti).

Sont également abordés :

- la question de la circonscription minière de Pau, où la décision de suppression du Préfet a été suspendue par le Tribunal administratif,
- le suivi ARTT et celui du Plan social, où les OS signataires des accords commencent à se faire des cheveux : les embauches ne suivent pas...,
- les CPC, où le Sictame a obtenu de bons résultats sur les dossiers qu'il a défendus en commission,
- la vie des différentes sections,
- la réunion qu'organise la Coordination Groupe à Bordeaux en octobre prochain.

Le travail ne manque donc pas, et le prochain Bureau Central est prévu pour début septembre.

Nos adhérents peuvent obtenir le compte-rendu détaillé du Bureau Central sur simple demande.

3. CFE DU CE PARIS D'ELF EP DU 21 JUIN 2001

Par Alain LE MARREC

Les informations ci-après, données en réunion CFE, intéressent EEP mais aussi l'ensemble de la DGEP. Nous reproduisons des extraits du compte-rendu de réunion établi par le Président de la CFE (Alain Le Marrec), compte-rendu qui a été approuvé lors de la CFE du 19 juillet :

Etaient présents : pour les représentants du personnel : A. Le Marrec - F. Charles - G. Clouard - J.M. Dedieu -- L. Loisy - J.L. Prévost - E. Vaubourdolle ; pour la direction : J.P. Delecraz - B. Le Cam

1) Point sur les effectifs de l'Etablissement de Paris à fin mai 2001

Les retours d'expatriation se font plus sur l'Etablissement de Paris que ce n'était le cas les années précédentes, notamment pendant la période de la RDDT.

Les effectifs étaient de 866 agents à fin avril, et passent à 863 agents à fin mai 2001. Les mouvements s'établissent ainsi :

- Entrées : : 0
- Départs : 8 agents : 4 en AFC (1 ingénieurs, 3 ETAM)
: 2 départs volontaires (ingénieur et ETAM)
: 1 mutation Groupe (ingénieur)
: 1 décès
- Mouvements entre établissements :
Départs : 1 ingénieur (expatriation Ouzbekistan)

Arrivées : 3 ingénieurs (d'expatriation et Pau)
: 3 ETAMs (d'expatriation et Pau)

- Solde du mois : - 3 agents

Pour mémoire, l'effectif au 31 mai 2000 était de 933 agents, soit une diminution globale sur 12 mois consécutifs de 70 personnes (~7.5 %).

3) Point sur les départs en PRC et sur les départs volontaires

Situation au 08/06/01	DEPARTS en PRC (EEP)				DGEP
	Expatriés	Paris	Pau	Total	Total
				EEP	DGEP
ELIGIBLES PRC	59	96	160	315	644
dont ont réservé	37	57	135	229	485
N'ont pas réservé	22	39	25	86	159
% réservations / éligibles	63%	59%	84%	73%	75%
INTENTIONS DE DEPART					
Réservations	37	57	135	229	485
Dont ont adhéré	31	49	126	206	431
Ont réservé mais pas adhéré	6	8	9	23	54
% adhésions / réservations	84%	86%	93%	90%	89%
% adhésion / éligibles	53%	51%	79%	65%	67%

Départs volontaires : demandes reçues : 126, dont 11 hors DGEP

126 demandes dont 11 hors DGEP

- 116 réponses : 2 négatives et 114 positives
- 10 demandes en cours

Répartition des demandes :

CONTRATS ELF EP						CONTRATS TFE/DGEP					
PAU		PARIS		EXPATRIATION		PARIS		BEAUPLAN		EXPATRIATION	
C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC
21	20	20	26	7	5	13	10		2	2	
41		46		12		23		2		2	
99						27					

CADRES				NON CADRES			
EIF EP		TFE/DGEP		EIF EP		TFE/DGEP	
48		15		51		12	
63				63			

La somme des départs volontaires et des PRC est donc supérieure à la cible visée par le plan social : 555 postes libérés au lieu de 398.

A Le Marrec demande si la répartition des départs est connue par métier.

La Direction répond qu'une telle analyse est bien faite dans le cadre des « études emplois », la répartition par métiers est notamment analysée par rapport aux cibles annoncées à l'horizon 2003 pour la nouvelle organisation.

MF Monet demande si la Direction, au niveau de la DGEP, s'interroge sur un tel exode. La Direction de l'Etablissement précise que l'analyse de ces départs est faite, elle varie en fonction des métiers, mais ne se prononce pas sur l'interprétation qui peut être faite de ces départs.

MF Monet et L Loisy soulignent que, pour vraiment prendre la mesure du malaise ressenti par le personnel, il faudrait également prendre en compte les souhaits de départs de tous les agents qui auraient aimé partir mais qui n'ont pas pu le faire compte tenu des conditions fixées par le plan social. Une forte démotivation est perçue.

4) Questions diverses

Politique de la DRHCI à propos des ETAMs.

Au cours des réunions récentes, la CFE a eu à examiner le Bilan Social de l'Etablissement de Paris pour l'année 2000, les Réalisations de Formation de la même année, le Plan de Formation pour l'année 2001 ainsi que les prévisions chiffrées qui s'y rapportent. La situation des ETAMs dans leur ensemble apparaît critique à plus d'un égard : sous-réalisation en formation, effectifs décroissants, absence de recrutement, etc. Cela a été discuté au cours des réunions de la CFE du CE de Paris et figure aux comptes-rendus de ces réunions.

Le constat de ce malaise conduit la CFE de l'Etablissement de Paris à demander à la DRHCI qu'elle expose, au cours de la prochaine CFE, la politique qu'elle entend suivre pour les ETAMs en matière de recrutement, de formation et de perspective de carrière.

4. CFE DU CE PARIS D'ELF EP DU 19 JUILLET 2001 Par Alain LE MARREC

Comme convenu lors de la précédente CFE, cette réunion avait pour objet essentiel de présenter la **politique menée par TFE pour les ETAMs, en matière de recrutement, promotion/avancement, formation et mobilité.**

Cette présentation a été faite par M. A Chaperon, de la DRHCI, au cours d'une discussion informelle, sans utilisation d'aucun support transparent.

1) Effectifs

La DRH est tout à fait consciente qu'il y a un malaise, plus important chez les ETAMs que chez les cadres, liées à l'intégration en cours et à la chute des effectifs : 399 départs ETAMs prévus mi-2003 (95 DV, 181 PRC, plus 123 AFC 99). L'essentiel des départs se situe dans les métiers de support (193), puis les opérations (94), assez peu en Géosciences (17). **Cette diminution d'effectifs induit de fortes tensions** car la quantité de travail global n'a pas encore diminué, puisque la convergence des outils n'est pas encore réalisée. A propos des secrétaires : de janvier 2001 à mi-2003, on dénombre 53 départs dans le cadre du Plan Social ou hors de celui-ci ; il y aura 7 embauches en 2001, et le courant d'embauche sera maintenu sur plusieurs années.

Trente-trois ETAMs ont été ou seront recrutés en 2001, (15 OETAM sur Lacq, 2 OETAMs du métier forage, 8 OETAMs à recruter pour la promotion de cadet foreur, 1 OETAM projet et 7 secrétaires).

- Les 15 ETAMs recrutés sur Lacq ont une clause de mobilité, ils pourront être affectés ensuite sur n'importe quel autre site. (Les élus font observer que ces recrutements entrent dans les quotas de EAEPF, en application des accords ARTT).
- Les huit « cadets foreurs » ont été recrutés en vue d'une formation complémentaire pour devenir superviseurs de forage. Trois collaborateurs se joignent à ces huit au titre de la mobilité interne.

Le rythme de recrutement d'environ 20 ETAMs par an (contrats France) doit être maintenu dans les années prochaines.

Equilibres entre les métiers : on note la préparation (réflexion en cours) **de passerelles de mobilité inter-métiers associées à des actions de formation** (ASI, Finance, Comptabilité, etc...). Des pilotes doivent être mis en place en septembre. **A Chaperon est prêt à présenter ces pilotes à la CFE dès qu'ils seront mis en œuvre**, ainsi qu'un bilan de ces formations-passerelles à fin 2002.

Sous-traitance : les élus soulignent que sa croissance, notamment dans les métiers opérationnels **est un point sensible reconnu**. A Chaperon répond qu'un débat est en cours sur ce sujet.

A Chaperon confirme que **l'effectif-cible de mi 2003 est réaliste et qu'il sera maintenu**. Les départs annoncés sont en ligne avec les attentes et laissent la place à un mouvement de recrutement pour se conformer

à la cible. En revanche, à l'intérieur des Directions et suivant les demandes/décisions des métiers, le rapport ETAM/cadres peut être modifié en fonction des nécessités dans tel ou tel métier.

2) Formation

Pour la DRHCI la sous-réalisation de la Formation est due, d'une part à la charge de travail, liée elle-même à l'intégration, mais pas aux effectifs, (*Ce serait donc une raison conjoncturelle et non structurelle, ndlr*), et d'autre part au fait des hiérarchies qui mettent aujourd'hui la priorité sur les objectifs opérationnels et non sur les objectifs de développement personnel et de ressources humaines

La capacité des hiérarchies à réaliser les entretiens annuels et ensuite à faire réaliser les formations mises au plan de leurs collaborateurs, sera un des critères d'évaluation de ces hiérarchies.

3) Cadrage

Ce point n'a pas pu être complètement débattu, faute de temps. Les procédures de cadrage sont maintenant unifiées (initiation du processus par la hiérarchie ou la gestion de carrière, bilan de compétences réalisé par un cabinet spécialisé). **Une trentaine de techniciens suivront le cursus de cadrage cette année**, chiffre voisin de celui de l'année dernière.

5. CCE D'ELF EP DU 11 JUILLET 2001

Par Bernard BUTORI

Lors de ce CCE, ont notamment été abordés les deux points suivants :

1) Présentation de l'expertise CIDECOS effectuée dans le cadre du CCE de l'UES TotalFina :

Dans le cadre de la mise en place et du suivi du plan social, le Cabinet CIDECOS a effectué une mission d'expertise à la demande du CCE de l'UES de TotalFina, dont les résultats ont été discutés en CCE de l'UES fin juin puis présentés également en CCE d'Elf EP. Cette étude couvre une partie de DGEP (GSR en particulier) et de DGRM. Ses conclusions, qui corroborent les résultats de l'enquête IPSOS menée par ailleurs, sont loin d'être rassurants et devraient conduire la Direction à infléchir ses façons de faire et à redresser la barre avant qu'il ne soit trop tard : les questions de méthodes, de charge de travail, d'effectifs, de motivation, de maîtrise du savoir, pour n'en citer que quelques unes, sont particulièrement cruciales et conditionnent largement le 'non échec' de la fusion et le devenir de nos activités.

Nous reproduisons ci-après **l'intervention synthétique du Sictame-CGC sur cette présentation du rapport CIDECOS :**

« On ne peut pas accuser le rapport d'être empreint d'une subjectivité " Elf ", puisqu'il a été commandité par l'UES de TotalFina. Le rapport ne fait que nous confirmer ce que nous avons maintes fois dénoncé dans cette instance. On parle de charge de travail excessive, de sous-effectif, de déficience en personnel, d'effectifs cibles sous-évalués par rapport aux besoins réels. Le terme de " profil maigre Total " est utilisé plusieurs fois, puisqu'il semble que l'anorexie en effectifs soit une spécificité ex-Total. Je vous renvoie à la page A25 du rapport sur l'ASI, il est dit : *les besoins en effectifs exprimés dans le service conduisent à 30 personnes au lieu de 21 et la cible en prévoit 14*. Pour CAE, en page A32, il est dit : *prenant prétexte d'une diminution globale du volume d'activité de CAE, certes vraisemblable pour les années à venir, TotalFina semble vouloir aller bien au-delà dans la baisse des effectifs et donner clairement le " profil maigre Total " à cette division. Cet ancien profil Total s'appuyait sur une équipe réduite d'individus travaillant souvent seuls, n'ayant donc pas l'habitude de déléguer et non comptant pas leurs heures. Un tel profil, qui fonctionnait dans l'ancienne organisation Total sur une base différente avec des résultats parfois moins fiables, ne s'accorde guère à la réalité du nouveau TotalFina Elf. S'il se réalise, le risque de dysfonctionnement nous semble élevé*. Je vous renvoie aussi à la page A46 pour le Réservoir. On y parle de *déficit d'ingénieurs Réservoir selon la conception TotalFina qui induit une surcharge de travail. Du fait de l'ampleur des besoins du nouveau Groupe, les Réservoirs ex-TotalFina n'ont plus d'autres perspectives que d'être bloqués sur place, sans possibilité d'évolution. Cette situation semble pousser certains d'entre eux à la démission*.

Le dernier paragraphe de la page A48 sur la situation Paris/Pau précise que *cette situation est extrêmement grave. Au-delà de la fermeture, ce que cela remettrait en cause, ce n'est pas seulement Pau, c'est l'existence même d'une recherche Amont*. Je souligne que la recherche Amont est ce qui nous a permis d'être leaders dans les techniques d'exploration production en mer profonde, dans les outils techniques d'interprétation, pour ne citer que les domaines les plus importants.

Je vous demande quelles sont les actions que vous comptez engager pour tenir compte du constat alarmant qui est fait. Le terme " échec de la fusion " est cité en plusieurs endroits du rapport. Quelles informations souhaitez-vous donner aux instances par rapport aux inflexions qu'il apparaît nécessaire d'apporter au projet d'organisation qui est le vôtre, notamment au niveau des embauches et de la formation ? En effet, les sous-effectifs sont patents. Il est indispensable d'embaucher et de former. Je vous rappelle que *le savoir est capital, le reste n'est qu'argent*. Ce jeu de mots résume bien la situation. Quelles dispositions comptez-vous prendre pour préserver, transmettre et développer le savoir dans notre entreprise ? Il est dit en page A6 du rapport que *cette nécessaire transmission réclame une démarche spécifique. Elle ne saurait en aucun cas se limiter à de simples recommandations et explications sur l'outil Intranet. La réalisation de cette transmission n'est pas nécessairement compatible avec le calendrier des départs*.

Nous avons également évoqué la particularité du " modèle " Total. Il faut avoir conscience de ce qu'il implique. En page A14, le rapport parle, pour GSR Coordination Arbitrage Exploration, d'une tentative vaine pour imposer des modèles Total rudimentaires qui s'est soldée, après quelques mois, par la construction d'une base de données. En page A27, on parle de l'échec d'un modèle TotalFina imposé au niveau de l'ASI

Je tenais, par ces exemples, à souligner les réelles difficultés que nous rencontrons dans le cadre de la fusion que nous voulons réussir. Mes questions sont les suivantes : quelles sont les dispositions prises pour préserver, transmettre et développer le savoir-faire ? Quelles sont les actions et modifications prévues pour infléchir la situation, notamment en matière d'embauche et de formation pour répondre aux nécessités ? »

A ces questions, la réponse de la Direction n'est guère satisfaisante. Elle parle des embauches effectuées depuis le début de l'année : 45 cadres, 16 ETAM et 7 personnel de secrétariat. Son objectif est de continuer sur ce rythme jusqu'à la fin de l'année. Concernant la formation, un ensemble de programmes est prévu, et sur le plan qualitatif sont envisagées un certain nombre d'évolutions mais rien n'a encore été décidé.

Concernant le devenir de Pau, le rapport CIDECOS, en page A48, dit : *nous ne croyons pas que la volonté de TFE soit de fermer le site de Pau, son objectif étant probablement plutôt d'en diminuer les effectifs tout en le spécialisant et en lui trouvant sa place au sein du Groupe. Or, au sein de GSR, il existe un certain nombre de responsables éparpillés entre différentes divisions qui militent, chacun à son niveau, contre l'existence du site de Pau.* Sur ce point, la Direction répond clairement qu'à partir du moment où la Direction Générale du Groupe s'est engagée à faire fonctionner l'Exploration-Production autour de ses 2 pôles Paris et Pau, les hiérarchies qui mettent en cause la pérennité du site de Pau commettent une faute professionnelle et ne font pas leur travail. (Qu'on se le dise !..)

2) Compte rendu de la Commission économique

Le budget DGEP pour 2001 a été présenté par la Direction, et le CCE a également examiné les comptes d'Elf-EP pour l'année 2000, aidé en cela par le rapport de l'expert Secafi-Alpha et le rapport de la Commission Economique. L'ensemble des élus s'est rallié à la proposition de cette commission dont nous reproduisons ci-après le rapport :

« La présentation des comptes Elf EP est de plus en plus sommaire, et le prévisionnel n'existe plus; ce qui laisse à craindre pour l'avenir de la société. Le parapétrolier mondial, et surtout le parapétrolier français, (Technip, IFP) est en pleine restructuration, afin d'offrir de plus en plus de services « clés en mains » aux pétroliers. Que penser dans ce contexte, de la forte baisse des prestations spécifiques aux filiales, qui sont le premier pôle de travail remontant à Elf EP. Cette baisse d'activité, nous laisse à penser que la Direction se laisse tenter par les propositions alléchantes du parapétrolier.

Le travail remonte encore un peu des grosses filiales ex ELF (Nigeria Angola), mais trop peu des ex filiales Total, trop habituées à travailler avec le parapétrolier .

Dans ce contexte quelle est la réelle mission d'Elf EP, et de son centre technique ?

Quels sont les objectifs clairs, au delà des discours de circonstances de la Direction, pour ramener du travail vers la DGEP, ainsi qu'à ELF EP ?

Que croire, ou interpréter, des déclarations du Président Desmarest, qui prévoit de ramener le coût technique de découverte, de 8 \$ à 6,5 \$ par baril à l'horizon de 2003 ?

Ce coût de 6,5 \$ / baril était celui atteint chez ELF en 1999, avec un effectif de 4200 personnes chez Elf EP, et une sous traitance réduite par rapport à celle de Total. Rappelons que le coût du personnel est inférieur à ½ \$ par baril, à comparer avec un objectif de réduction de 1,5 \$.

Pour atteindre cet objectif, il nous paraît indispensable, de gréer la structure DGEP en effectifs organiques suffisants, de revoir la politique de sous-traitance, d'exiger de toutes les filiales, qu'elles fassent appel aux services du CMP et d'améliorer notre façon de travailler. Ces axes là, seront plus porteurs en termes de réductions de coût.

La Commission Economique, vous fait remonter les grandes inquiétudes qu'elle partage, avec le personnel dans ce domaine.

Pour toute ces raisons la Commission Economique, propose aux élus du CCE de ne donner aucun avis sur ce budget, qui ne reflète en rien, l'activité réelle de la société, et du travail de son personnel. »

6. ACTIVITES PETROLIERES - NEGOCIATIONS EN COURS

Par Bernard BUTORI, Bernard FERRIER, Josette SABATE et Bernard SERAISSOL

Après la trêve estivale, les groupes de négociation vont très vite redémarrer leurs travaux : lundi 3 septembre pour les Rémunérations et vendredi 7 septembre pour les Retraites. Le 11 septembre verra la première réunion du groupe de travail relatif à l'Epargne salariale. En revanche, aucune trêve estivale pour le groupe de travail 'Œuvres sociales' qui s'est réuni 3 fois cet été pour suivre les travaux du cabinet Arthur Andersen, chargé de faire l'inventaire de l'existant auprès des différents CE et CCE concernés. Nous indiquons ci-après les derniers développements des négociations, avant leur reprise en ce mois de septembre :

Groupe Rémunération :

Lors des dernières réunions de négociation intervenues sur ce thème, les points suivants ont été abordés :

- quels seraient les signataires d'un éventuel accord ? : pour ce qui constituerait le socle commun, toutes les parties concernées devraient être signataires ; pour ce qui constituerait les passerelles, il apparaît logique que ce soient les syndicats des sociétés dont les personnels auront à emprunter ces passerelles qui devraient être seuls signataires (ils ne sauraient être liés par la signature de syndicats de sociétés non concernées ; ce point est très important). Rappelons, de plus, qu'il ne saurait y avoir de changement de statut contraint et que tout reposera sur le volontariat. N'hésitez pas à nous signaler toute pression dont vous pourriez être victime ou témoin.
- la CCNIP, convention collective faite surtout pour les métiers de l'Aval, ne répond pas parfaitement à tous les métiers de l'Amont. Une réflexion et des adaptations à ce niveau sont nécessaires, d'autant que l'Amont compte de nombreux métiers d'expertise.
- la question des points d'harmonisation, lors d'un changement de statut, n'a pas été clairement et complètement cernée : pour nous, tous les éléments statutaires collectifs ou individuels doivent se retrouver dans le coefficient de base et ces points d'harmonisation ; aucun de ces éléments ne doit alimenter la part individuelle CCNIP, car cette part est 'vulnérable' et peut se voir partiellement résorbée lors des promotions ou avancements ultérieurs.
- ancienneté : pour l'instant, la Direction veut la limiter aux OETAM, nous demandons qu'elle s'applique à tous.
- garanties d'évolution et modalités des recours : quelques ouvertures, mais restant largement à préciser, d'autant que la Direction semble très opposée à toute transparence en matière de rémunérations. La transparence est pour nous une garantie d'équité et de justice. Comment peut-on se situer dans l'opacité absolue ? Rappelons que les Commissions paritaires, telles qu'elles existent dans l'Amont d'Elf, ont connaissance des évolutions de carrière du personnel et des augmentations de masse salariale liées à ces événements, qu'elles examinent les dossiers de recours présentés par le personnel qui s'estime lésé, et qu'elles sont saisies en cas de sanction à l'encontre d'un salarié. Ces commissions émettent des avis et n'ont aucun pouvoir de décision, mais elles assurent une certaine transparence et contribuent aussi à la paix sociale en rendant possibles l'expression et le redressement d'anomalies. Pour nous, elles sont à étendre à l'ensemble du personnel.

Groupe Retraite :

Retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC), le périmètre retenu étant : TFE SA, TRD, Elf EP, EAF, TFE Lub

Les propositions de la Direction conduisent :

- au niveau de l'ARRCO, à des pertes, soit en termes de taux soit en termes de part patronale des cotisations, pour les salariés d'EEP, d'EAF, et d'Elf Lub,
- au niveau de l'AGIRC, à des pertes pour les salariés de TFE SA et TRD.

Ceci n'est pas acceptable et doit donc être revu, ou bien des compensations sont à définir.

Retraites supplémentaires (GGR et CREA qui sont des groupes clos, IPREA, CER), le périmètre retenu comprenant les 5 sociétés ci-dessus ainsi que : TGZ, TSO, Elf Aquitaine, EAEPF et GSO

La Direction met en parallèle l'IPREA et le CER, mais ne veut retenir qu'un seul système. Toutes les OS considèrent que le CER relève de l'épargne salariale et demandent un véritable système de retraite supplémentaire ; nous soulignons que, pour être acceptable, un tel système doit couvrir le risque vieillesse de manière correcte, non aléatoire et non saisissable. La Direction feint de ne pas comprendre.

Groupe Œuvres Sociales :

Ce groupe s'est réuni à 2 reprises, en juillet, pour aider à définir puis cadrer la mission confiée au Cabinet Arthur Andersen, chargé de dresser l'inventaire de l'existant en matière d'œuvres sociales auprès des différents CE et CCE concernés. Arthur Andersen doit présenter les résultats de sa mission lors d'une réunion prévue fin août. Lors de la deuxième réunion, tenue le 25 juillet, Arthur Andersen a remis un questionnaire, fort complexe, dont il souhaitait le retour pour la veille, ce qui a suscité les plus vives réactions des participants, qui considèrent, de plus, qu'ils n'ont pas à faire le travail d'Arthur Andersen. Affaire à suivre...

7. REUNION PREVOYANCE DU 11 JUILLET 2001 Par Jean-Claude BREGAIL

Délégation prévue: Alban Lacaze (EEP), Jean-laude Brégail (EAEPF), Gisèle-Sophie de Pontbriand (UES), Daniel Bœuf (UES), Alain Chesné (EAF), Pierre Monsacré (TFE-Lubs)

Etaient présents: Alban Lacaze, JC.Brégail, A.Chesné, P.Monsacré.

C'était la deuxième journée de prestation d'Anne Marion, actuaire chargée de guider nos pas pour aboutir, avec la Direction, à créer une Prévoyance, une Mutuelle, dignes du 1^{er} groupe industriel français. (NB; la première journée s'était déroulée le 8 juin 2001)

La matinée a été, grosso modo, consacrée à des révisions ou des apprentissages sur les éléments techniques usités lors de négociations de Prévoyance collective (Le périmètre du futur accord ? Sera-t-il un accord groupe ? Est-on capable de connaître sans ambiguïté l'employeur ? Quelle couverture choisir: facultative ou obligatoire ? Familiale ou individuelle ? Quels sont les éléments constitutifs de la cotisation ? Quels sont les différents régimes, Ticket modérateur, etc ? Quels sont les risques: anti-sélection, moral, âge, etc ? Et la MEAP versus MIP et AXA ? Et les frais médicaux ? Et, etc...

L'après-midi étant plutôt axée sur la mise en forme de la "lettre de mission" d'Anne Marion, sur l'assistance aux négociations de prévoyance.

Cette lettre s'articule comme suit :

1- Le contexte de la mission: Fusion TotalFinaElf: Avant d'entreprendre une négociation, il convient de préparer un état des lieux de la protection sociale des différentes entités du groupe et d'organiser la fusion des différents régimes dans les meilleures conditions possibles, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés du périmètre.

La Direction du Groupe TotalFinaElf prend en charge l'appel d'offres et l'analyse des régimes de prévoyance a déjà été effectuée. En ce qui concerne les régimes des frais médicaux, une analyse complémentaire s'avère indispensable compte tenu des nombreux régimes en place, de leur diversité et des différents périmètres de salariés concernés.

2- Les politiques de protection sociale: La présente proposition de mission répond à une volonté clairement identifiée des OS de bénéficier d'une assistance actuarielle lors des différentes phases de négociation de la couverture de prévoyance.

L'harmonisation doit conduire à la mise en œuvre de régimes pérennes, qu'il s'agisse de la prévoyance lourde ou des régimes de couverture des frais de soins de santé. Etc.

Les OS participeront activement à toutes les phases de négociations et à cet égard demandent à avoir connaissance des éléments techniques de la négociation pour :

- être acteur participant à l'élaboration du cahier des charges,
- assister au dépouillement de l'appel d'offres.

3- La mission consistera dans une assistance aux négociations sur la protection sociale.

4- Les interlocuteurs du groupe TFE SA. qui suivront le déroulement de l'étude sont: Alban Lacaze (CFE-CGC), Christian Carreras (FO), Denis Roualet (CFTC), Odile Legris (CFDT), Denis Bailleul (CGT)

Sujet très important, à suivre ...

8. COMITE DE GROUPE DU 20 JUIN 2001 **Par Jean-Claude BREGAIL**

Nous donnons ci-après quelques éléments complétant utilement le compte rendu que nous avons déjà publié de ce Comité de groupe (cf. Cahiers de juin, p. 20)

A - Les comptes.

L'usage en présence d'une fusion est de présenter, pour la période rétrospective à la fois des comptes historiques et des comptes pro forma.

1- Les comptes historiques de 1998 et 1999 ne sont pas "reformatés" au périmètre 2000, ainsi les comptes de l'exercice 1999 intégrant les filiales du groupe TotalFina à l'exclusion de celles du groupe Elf et, celui de 1998 correspond au groupe Total, seul.

2- Les comptes pro forma visent à présenter les comptes (les résultats), de TotalFinaElf, "comme si" la création du Groupe avait été effective au 1^{er} janvier 1998. Les comptes sont établis par addition des données financières des groupes Total, Petrofina et Elf Aquitaine de chaque exercice, après retraitement des états financiers des groupes Petrofina et Elf Aquitaine selon la présentation comptable utilisée par Total. (Attention, ces comptes ne sont pas auditables).

B - Les centres de profits.

Le Groupe est organisé autour de 55 centres de profits (l'Amont : 13 CP 'centres de profit ou de coûts', l'Aval : 11 CP, la Chimie : 27 CP et la Santé : 4 CP).

Les CP de l'Amont Pétrolier du Groupe TotalFinaElf			
Direction Générale Exploration & Production		DG Trading, Gaz & Electricité-Gaz / Electricité	
1	Europe du Nord	1	France & Participations
2	Afrique	2	Trading /Marketing Gaz, Electricité & GPL
3	Moyen-Orient	3	Charbon & autres énergies
4	Amériques	4	Business Développement
5	Extrême-Orient	5	Actifs nouveaux productifs
6	Europe continentale / Asie Centrale	6	Corporate & Divers
7	Autres activités		

Un contrôle à caractère technique et financier mesure les rentabilités du Centre de Profit en utilisant des indicateurs propres à son activité.

Le Sictame-CGC, syndicat de l'amont pétrolier du Groupe TFE SA est représentatif des personnels qui se trouvent dans ces centres de profit.

C - Quelques données techniques.

Pétrole et gaz profiteront de la croissance de la demande énergétique, entre 1999 et 2010, des hausses significatives: pétrole avec +2.2 %, gaz avec +3.3 %, charbon avec +1.7 % avec des poussés fortes pour les énergies renouvelables et l'hydro-électricité.

Dans l'amont, le Groupe maintiendra une croissance élevée, s'intéressera surtout à des grosses participations dans des champs géants. Le groupe confirme son désir de croissance ambitieux avec une augmentation de production de 6 % / an entre 2000 et 2005 en passant de 2.12 Mbeb/j à 2.8 Mbep/j (Million de barils équivalent pétrole).

9. TRIBUNE LIBRE

Par Jean-Claude BREGAIL

Centenaire de la loi de 1901

Tout le monde en parle, pourquoi pas nous, pour le cas où une partie de notre lectorat serait encore ignorant de la chose.

Une conquête républicaine : Le droit d'association est reconnu la première fois par une loi d'août 1790 qui permet aux citoyens de former entre eux des sociétés libres.

Mais, très vite, dès 1791, la puissance publique tente de restreindre cette liberté avec la Loi Le Chapelier qui interdit aux membres d'un même métier de se rassembler (pour juguler le corporatisme), puis en 1810 avec l'article 291 du code pénal napoléonien qui interdit toute association non autorisée de plus de 20 personnes. La Révolution de 1848 desserre l'étreinte, mais de manière éphémère puisque l'article 291 est rétabli en 1852. Après la chute de l'Empire, les députés dont Tolain et Locroy déposent une proposition de loi destinée à abroger toute législation restrictive de la liberté d'association. Ce projet, défendu, en outre, par le talentueux Waldeck-Rousseau (avocat, militant républicain, deux fois ministre de l'intérieur) a abouti au vote de la loi du 1^{er} Juillet 1901.

Depuis, la loi n'a pas subi de remaniements ; seules ombres au tableau : les discriminations à l'encontre des étrangers introduites en 1939 (il s'agissait alors de limiter les ligues fascistes) qui n'ont été abrogées qu'en 1981 et en 1971 le projet Marcellin, censuré par le conseil d'état, qui entendait soumettre les associations à autorisation préalable.

Pour l'année du centenaire de la Loi 1901, l'engagement associatif a été décrété "grande cause nationale", souhaitons pouvoir ne jamais perdre cette liberté publique essentielle.

NB: liberté des syndicats en 1884, loi relative aux sociétés de secours mutuels en 1898.

TRACTS ET COURRIERS DIFFUSES OU ENVOYES EN JUILLET-AOUT

LETTRE ENVOYEE A LA DIRECTION

Cette lettre, cosignée par le Sictame-CGC et FO, a été envoyée à Patrick Timbart le 25 juillet 2001, et concerne les droits d'anticipation retraites dans le cadre des départs volontaires.

Monsieur le Président,

Les agents ayant opté pour la Pré-Retraite Choisie (PRC) bénéficient de la cessation anticipée d'activité prévue par le protocole du personnel posté ou ayant travaillé sur chantier et/ou de l'anticipation prévue par la réglementation expatriation bien qu'ils ne soient pas dans les conditions strictes définies par ces accords. En effet, dans la plupart des cas ces agents font valoir leurs droits à anticipation alors que la fin de la dispense d'activité découlant de ces accords, ne se situe pas au dernier jour du mois calendaire au cours duquel la liquidation sans abattement de leurs retraites sera possible (Article 3).

Il nous apparaît que cet avantage devrait être étendu aux agents quittant l'entreprise dans le cadre de la procédure de départ volontaire du plan social. En effet, hormis les conditions d'âge, les bénéficiaires de la PRC rompent également leur contrat de travail avant la date prévue d'ouverture aux droits à cessation anticipée d'activité.

Le protocole « cessation anticipée d'activité.... » ne prévoyant rien en matière de démission avant la date prévue d'ouverture des droits, les conditions de l'article 7 du même accord portant sur « la démission de l'agent pendant la période d'anticipation mais avant la fin de celle-ci » devraient être appliquées aux agents ayant les droits à anticipation et partant en départ volontaire dans le cadre du plan social.

11 Juillet 2001

Le SICTAME-CGC rétablit la vérité

Représentation du Personnel BEAUPLAN à PAU Non au mensonge et à la désinformation de la CFDT !

Quelle surprise en découvrant ce 6 juillet le tract, largement diffusé sur Paris et Pau, de la CFDT d'Elf EP où elle s'en prend vivement à la CGC au prétexte que nous n'avons pas signé le protocole d'accord proposé, la veille 5 juillet, par la Direction et relatif à la représentation du personnel de Beauplan sur Pau.

Nous n'aimons pas la polémique, mais lorsqu'une organisation syndicale se permet de diffuser un tract mensonger et particulièrement malveillant à notre égard, force nous est de rétablir la vérité et de dénoncer l'imposture.

Ce tract est **mensonger**. Il dit : 'En l'absence de la signature du Sictame-CGC, cet accord ne pourra pas s'appliquer'. C'est faux, puisque pour que l'accord s'applique, il manque non seulement la signature de la CGC mais aussi celle de FO ! Dans ces conditions, pourquoi la CFDT d'Elf EP s'en prend-elle uniquement à la CGC ?

Ce tract est **malveillant** et tire des conclusions hâtives et erronées. Le Sictame-CGC a en effet réservé sa signature et a expliqué pourquoi. Nous reproduisons au verso du présent document les questions posées intersyndicalement à la Direction. Nous attendons les réponses de la Direction à ces questions avant de nous prononcer sur le protocole proposé à la signature. Ces questions visent tout simplement à :

- s'assurer de l'entière légalité du protocole proposé : nous ne voulons pas signer un texte qui pourrait s'avérer contraire aux lois (le tract CFDT commence d'ailleurs par l'expression révélatrice "Selon la Direction...")
- assurer une plus forte intégration du personnel venant non seulement de Beauplan mais aussi des autres établissements de TotalFina en leur permettant un accès facilité aux activités de proximité du CE de Pau. Regarder l'intégration par la seule question des élus DP et CHSCT est le faire par le petit bout de la lorgnette.

Ce tract est **manœuvrier**, car il relève d'une stratégie préméditée (réunion le 5 après-midi, tract à Paris et Pau le 6 à midi, comme si le texte avait été préparé à l'avance) et vise à décrédibiliser le Sictame-CGC, dans l'optique probablement des élections à venir.

Ce tract est **indigne**, car la CFDT ne respecte pas ses engagements concernant le pacte de bonne conduite et de non agression conclu intersyndicalement au niveau d'Elf EP. En effet, dans les périodes difficiles que nous traversons, nous devons privilégier l'union et rechercher ce qui nous rassemble plutôt que ce qui nous divise. Vos 5 syndicats se rencontrent régulièrement et abordent toutes les questions. Celle de Beauplan l'a été aussi et à cette occasion l'engagement de non agression a été rappelé et confirmé par tous, y compris par la CFDT !

Ce tract **ne sert pas la cause du personnel**. Il donne une mauvaise image des syndicats, il détourne l'attention et les énergies des vrais problèmes que nous avons à affronter, notamment celui des rapprochements statutaires où le Sictame-CGC est moteur et partie prenante à la construction de l'union intersyndicale la plus large possible pour défendre plus efficacement le personnel. Le dynamisme et l'efficacité du Sictame dérangent-ils à ce point la CFDT ? Que des considérations électoralistes conduisent la CFDT à se dissocier des actions intersyndicales, à médire de nous, à tromper le personnel et à le diviser alors que la situation impose au contraire de créer un front uni le plus large possible pour contrer une DRH autoritaire et sans autre ambition sociale que de faire le plus d'économies possible sur le dos des salariés, voilà qui est particulièrement grave et ne peut que servir la Direction dans ses projets...Le personnel d'Elf EP a de la mémoire et se souvient de certaines attitudes de la CFDT à l'issue du Plan de performance en 1999. Prenons garde que l'histoire ne se répète pas sous d'autres avatars !

Enfin, y aurait-il 2 CFDT à Pau ? Une CFDT Beauplan et une CFDT Elf EP incapable de prendre en compte et véhiculer les problèmes que pourraient lui signaler les élus CFDT issus de Beauplan ? Voilà un esprit de chapelle qui ne va pas dans le sens de l'intégration. Pour notre part, nous ne faisons pas de différences selon l'origine du personnel. Nous démontrons que **nous sommes à l'écoute de l'ensemble du personnel, quelle que soit son origine : Total, Fina, Elf ou nouvel embauché TFE**, et que nous sommes capables de prendre en considération et faire aboutir les problèmes qui nous sont soumis. Aussi, **que vous soyez de Beauplan ou d'ailleurs, nous vous disons "Bienvenue à Pau et Paris" et nous vous invitons à nous contacter pour nous faire part de vos questions, préoccupations, propositions ou problèmes.**

Nous souhaitons que la CFDT d'Elf EP revienne de son moment d'égarement et renonce à des pratiques qui ne sont respectueuses de personne. Puisse-t-elle ne pas se tromper de combat ! Il y a des enjeux plus importants que les prochaines élections. Nous souhaitons que, comme nous, elle s'engage dans la voie de l'**union intersyndicale la plus large possible** pour défendre au mieux les intérêts bien compris du personnel et le devenir de l'entreprise

Lettres envoyées au Président Directeur Général d'Elf EP (P. Timbart) et signées par les 4 Organisations Syndicales : CFTC, CGT, FO, SICTAME-CGC, le 25 juin dernier.

Objet - Projet de protocole

"Vous nous proposez à la signature un protocole concernant la représentation du personnel en provenance de Beauplan.

Sans préjuger de la position des uns et des autres, nous souhaiterions avoir l'assurance que le protocole proposé ne comporte aucune disposition contraire à la loi ou qui puisse poser problème de ce point de vue.

Pourriez-vous nous confirmer cela ; l'idéal étant bien entendu d'obtenir l'avis d'un juriste ou avocat extérieur spécialisé sur les questions de représentation du personnel.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées".

Objet : Accueil et intégration du Personnel de Beauplan et de TotalFina Siège Paris affecté sur Pau
(avec copies aux Président et Secrétaire du CE de Pau)

"Depuis quelque temps, arrivent sur Pau des salariés en provenance de Beauplan et de TotalFina siège Paris.

Nous souhaitons les accueillir et les intégrer du mieux possible sur notre établissement. Vous nous avez proposé un protocole concernant la représentation de ce personnel. Si cette question de représentation est importante, nous pensons que le premier signe fort d'accueil et d'intégration est, pour l'ensemble de ce personnel, la participation aux œuvres sociales et culturelles de proximité organisées par le Comité d'Etablissement de Pau. Ces mouvements de personnel sont le fait de la Direction et résultent des décisions d'organisation prises par elles ; c'est pourquoi nous considérons qu'il lui appartient de prendre directement en compte les frais correspondant à ces activités de proximité. Nous vous demandons en conséquence de compléter le protocole par un engagement de la Direction portant sur la prise en charge par elle des activités de proximité organisées sur Pau par le Comité d'Etablissement en ce qui concerne les agents de statut TFE SA ou Petrofina.

Par ailleurs, concernant les contingents d'heures octroyées, et dans un souci d'équité et pour tenir compte aussi de l'accroissement considérable de la charge de travail occasionné par le rapprochement en cours, nous vous demandons de prévoir dans le protocole un contingent équivalent d'heures supplémentaires pour les organisations syndicales non représentées parmi les salariés de Beauplan, et ceci jusqu'aux prochaines élections.

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

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

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

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC

CFTC, CGT, FO, SICTAME-CGC

STATUT COMMUN

REAGISSONS ENSEMBLE

Voici neuf mois que la Direction a donné le coup d'envoi de la nouvelle organisation, et la fusion dite « sociale » est censée battre son plein.

« Est censée » car la réalité est tout autre. Contrairement au satisfecit de la Direction Générale, la situation actuelle ne laisse pas augurer d'une fusion sociale de haut niveau. Loin s'en faut !

Au fil des réunions multiples et épuisantes qu'elle impose à l'ensemble des représentants du personnel, la Direction dévoile peu à peu son véritable but : réaliser la fusion sociale au moindre coût.

Une méthode autoritaire, mise en œuvre par une DRH sans ambition sociale et pire, sans autre stratégie sociale que de faire des économies sur le dos des salariés.

La méthode, indigne d'un groupe aussi puissant que TFE, consiste simplement à envoyer sa DRH pour réunir les « partenaires sociaux », les faire parler et débattre après avoir posé ses préalables qui ont la particularité de tout « verrouiller ».

Les Organisations Syndicales et vos représentants sont ainsi mis devant le fait accompli, la négociation étant réduite à sa plus simple expression.

De plus, les courriers adressés par les Organisations Syndicales, les demandes individuelles des salariés, ne reçoivent même pas de réponse, surtout lorsque le contenu pose problème à nos divers responsables des Ressources dites « humaines ».

Il est grand temps que la Direction se mette enfin à **rechercher et construire une convergence vers le haut, en s'appuyant sur un véritable dialogue social** et en renonçant à ses méthodes autoritaires. Ces façons de faire sont inadmissibles et ont été condamnées à maintes reprises dans les différentes instances. Une convergence a minima telle qu'elle s'est pratiquée sur l'expatriation nous inspire les plus vives inquiétudes pour les autres thèmes. L'entreprise doit être citoyenne et respecter son personnel et ses représentants.

Un point sur chaque thème peut être fait :

REMUNERATION

Ce que veut la Direction : une extension de la CCNIP (Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole) telle qu'en vigueur chez Total avec des passerelles à sens unique : Statut du Mineur et CCNIP (Elf) vers la CCNIP (Total). Et cela à enveloppe constante. Nous contestons cette vision des choses et y opposons le principe que, non seulement personne ne doit y perdre mais que tout le monde devrait être gagnant dans cette fusion sociale : il importe, pour cela, de s'inspirer fortement de ce qu'il peut y avoir de mieux dans les dispositions applicables dans les différentes sociétés concernées afin d'obtenir le meilleur statut possible dans l'intérêt de tous.

Les points suivants, que nous soumettons à la réflexion de tous, pourraient constituer la plate-forme revendicative de l'ensemble du personnel.

STATUT COMMUN

- Réduction de la partie individuelle des salaires au profit des parties statutaires,
- Revalorisation, dans le cadre d'un accord global d'entreprise, des minima des coefficients permettant d'aligner ceux-ci sur les groupes d'emplois correspondants du statut Elf EP en y intégrant les éléments statutaires comme la valeur du premier échelon, la maco, la prime de rendement, la prime de productivité, la prime de vacances, les éléments récurrents familiaux,
- Prime d'ancienneté de 1% par an pendant 20 ans et 0,4% par an au delà de 20 ans et jusqu'à 35 ans pour tous,
- Extension à tous les salariés Pétrole du paiement des frais liés au trajet domicile/Travail, sans remise en cause des moyens collectifs de transport existants,
- Mise en place d'une aide financière à la scolarité de type statut Elf EP (notamment étudiants hors familles),
- Mise en place d'un système assurant la transparence des rémunérations et évolutions de carrière,
- Extension à tous de commissions paritaires de recours afin d'assurer la transparence et traiter des problèmes d'évolution de carrière, avec élection des représentants des salariés,
- Garantie d'évolution minimale de carrière, d'un événement au moins tous les 4 ans avec progression de la rémunération globale d'au moins 3%, sauf avis contraire justifié et validé par la commission paritaire,
- Intégration des métiers de l'Amont dans la convention CCNIP, afin de cadrer ces métiers et garantir des règles minimales claires,

PASSERELLES VERS LE STATUT COMMUN

- Pour les Elf EP, pas de majoration individuelle lors du changement de statut et attribution de points d'harmonisation,
- Incorporation des éléments familiaux dans des points d'harmonisation revalorisables et pérennes pour garantir la destination de ces revenus familiaux,
- Revalorisation des salaires Province pour supprimer toute discrimination Paris-Province conformément à la CCNIP,
- Pas de changement de statut contraint : la Direction doit respecter et faire respecter ses engagements.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

RETRAITES COMPLEMENTAIRES

- Prévoir une compensation pour les salariés dont les taux contractuels baisseraient dans le régime ARCCO, car moins de cotisations génèrent moins de retraites,
- Prévoir une compensation pour les salariés qui verraient baisser la part patronale de leur cotisation par rapport à celle versée actuellement.

RETRAITES SUPPLEMENTAIRES :

On peut faire le constat suivant :

- ❖ pour TotalFina (partie pétrole), il existe un système **d'épargne facultative** (avec un abondement de 300% pouvant aller jusqu'à 10500F pour les plus hauts salaires) dont la sortie au delà des 10 ans de blocage se fait uniquement en capital. Ce système s'apparente à un produit d'épargne, avec les clauses classiques de déblocage anticipé. L'investissement est individuel, avec une rentabilité potentielle alléchante mais avec des risques en proportion. Il s'agit d'un produit de valorisation de patrimoine ; « libre » à chacun ensuite de le gérer en retraite quand et comme il le voudra, ou ...comme il le pourra...
- ❖ pour Elf (partie pétrole) il existe l'IPREA : **système obligatoire** avec cotisation 2/3 employeur et 1/3 salarié, avec acquisition de « points » dont la valeur progresse au cours du temps. La sortie se fait à la prise de retraite, sous forme de rente avec réversion. C'est donc un système de retraite par capitalisation collective dont le fonctionnement est assuré paritairement avec des représentants du personnel. La gestion des sommes est de type prudentiel (actuellement : 75% en obligations et 25% en actions).

Sur ce sujet, la Direction n'a pas officiellement annoncé ses intentions, si ce n'est celle de ne pas cumuler un système de retraite (type IPREA) avec un système d'épargne salariale (type CER).

Sur ce thème nous revendiquons :

- **De ne pas confondre Retraite et Epargne salariale, et d'intégrer le CER dans les négociations à venir sur l'épargne salariale,**
- **D'étendre à tous un véritable système de retraite supplémentaire, caractérisé par :**
 - **le fait qu'il soit obligatoire pour la sécurisation de tous,**
 - **une contribution significative, voire totale, de l'employeur à ce régime de retraite,**
 - **une gestion paritaire avec des représentants des salariés,**
 - **une sortie en rente à vie lors de la prise de retraite,**
 - **la garantie d'une retraite globale minimum correspondant à 75% du dernier salaire de référence,**
- **De maintenir les droits CREA et la poursuite d'acquisition d'ancienneté, en cas de mutation à l'intérieur du groupe TFE (restriction actuelle au sein du groupe Elf Aquitaine).**

EXPATRIES

Chacun a pu suivre les péripéties sur ce thème sensible : dès le début, la Direction avait annoncé la couleur : il n'y aurait pas de protocole. Or, c'est ce qui était demandé par l'ensemble des O.S. des sociétés pétrolières du Groupe.

Les conditions d'expatriation se sont progressivement dégradées depuis la dénonciation en 1992 du protocole expatriés en vigueur à EAP (société qui s'est scindée en Elf EP et EAEPF). Les conditions proposées, qui sont réglementaires et dépendent donc du seul bon vouloir de la Direction, sont en net retrait par rapport aux dispositions de la réglementation Elf EP. L'objectif de la Direction sera ainsi atteint : le coût de la convergence sera quasi nul, voire négatif. L'entreprise va faire des économies sur le dos des Expatriés. Ces derniers, plus de 2000 (environ 800 chez Elf EP, 650 chez TFE SA et 700 dans le Raffinage/Marketing), risquent forts d'être les dindons de la farce et de devoir se serrer la ceinture.

De plus, la Direction est passée en force, au mépris de l'avis des O.S. et des salariés.

Forts du soutien de plus de 1200 signataires, nous formulons les revendications suivantes :

- **Nous réitérons notre ferme volonté de voir enfin débiter de réelles négociations devant aboutir à un protocole,**
- **Extension à toutes les filiales, sans exclusive, des Délégués Expatriés avec une réunion plénière triennale,**
- **Renforcement du rôle des commission expatriés.**

Pour atteindre cet objectif, la mobilisation doit grandir encore à la lumière des premières applications de la nouvelle réglementation.

PREVOYANCE

Sur ce sujet, la Direction n'a pas vraiment dévoilé ses intentions. L'enjeu de la prévoyance réside dans le maintien ou le retour de cette dernière dans un système paritaire.

Le modèle pratiqué chez Elf, tant pour la prévoyance lourde (accident du travail, invalidité, décès) que pour la mutuelle (remboursement frais médicaux) constitue une référence (reconnue d'ailleurs par la Direction) qui pourrait s'appliquer à tous. Les Organisations Syndicales travaillent à l'élaboration d'un projet commun visant à cet objectif de solidarité.

Nous appelons l'ensemble du personnel de la branche Pétrole à débattre de ces sujets, à discuter de ces revendications, à les amender. Nous organiserons mi-septembre des Assemblées Générales du personnel pour faire le point et définir des modalités d'actions face aux projets de la Direction.

Tous ensemble, nous pèserons sur les négociations qui se poursuivront dès septembre 2001.

NON A UNE FUSION AU RABAIS !

OUI A UN STATUT COMMUN DE QUALITE POUR TOUS LES SALARIES DE LA BRANCHE PETROLE DU GROUPE !

OUI A UNE FUSION SOCIALE REUSSIE

BULLETIN D'ADHESION

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

NOM.....Prénom.....

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

COORDONNEES PROFESSIONNELLES

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

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

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

Votre métier (en toutes lettres).....

Votre famille professionnelle.....

COORDONNEES PERSONNELLES

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

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

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

Fait à....., le.....SIGNATURE