

# Les Cahiers du SICTAME

SEPTEMBRE 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Horreur, émotion et solidarité	Page 3
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 4
Paris	Page 6
Pau	Page 7
Lacq	Page 8
◆ La rentrée sociale	
Votre syndicat rencontre la Direction	Page 9
Réunion chez Elf EP	Page 12
Rentrée sociale dans l'Amont pétrolier	Page 13
◆ Bureau Central du Sictame-CGC des 4 et 5 septembre 2001	Page 14
◆ Concertation au niveau Groupe	
Groupe Technique Œuvres Sociales : réunion du 29 août 2001	Page 15
Groupe Technique Epargne Salariale : réunion du 11 septembre 2001	Page 16
Rémunérations : réunion de négociation du 3 septembre 2001	Page 18
Rémunérations : réunion de négociation du 27 septembre 2001	Page 19
Retraite : réunion de négociation du 7 septembre 2001	Page 20
Prévoyance : réunion de négociation du 25 septembre 2001	Page 21
◆ Comité Technique PEG (Plan Epargne Groupe) Elf Aquitaine du 12 septembre 2001	Page 22
◆ Rencontre avec M. Girault sur le développement régional	Page 24
◆ Réunion extraordinaire du CIE du 17 septembre 2001	Page 25
◆ Nouvelles mesures de sécurité	Page 26
◆ Réunion de suivi du plan social du 13 septembre 2001	Page 26
◆ Tribune libre	Page 28
◆ Enquête IPSOS	Page 29
◆ Communiqués de presse de la Confédération CFE-CGC	Page 31
◆ Tracts et courriers diffusés ou envoyés en septembre	Page 33
◆ Annexe 1 relative à la Section Retraités	Page 35

## L'Editorial

Ce mois de septembre a été particulièrement terrible à bien des titres. Tout le monde a en mémoire les sinistres images du 11 septembre.

Or, voici qu'en ce 21 septembre, alors que la psychose des attentats et la crainte d'un conflit international sont dans tous les esprits, une formidable explosion ébranle la ville de Toulouse à 10H15 du matin. L'usine de la Grande Paroisse, filiale du Groupe TotalFinaElf, fabriquant des engrais, vient d'exploser, tuant des dizaines de personnes, en blessant des centaines et dévastant les environs sur plusieurs kilomètres. Ce qui vient de se produire apparaît très vite comme étant le drame le plus épouvantable qu'ait connu notre Groupe.

Nous sommes tous émus par un tel drame, et nos pensées vont à toutes les victimes et à leurs familles. Nous sommes tous solidaires de nos collègues et de toutes les personnes atteintes par ce drame. Au delà de la question des causes et des responsabilités juridiques qu'il appartiendra aux organes appropriés de rechercher et d'établir, notre Groupe se doit d'apporter soutien et réconfort aux personnes touchées. Les déplacements, interventions et premières actions des dirigeants de notre Groupe vont en ce sens et nous soutenons nos dirigeants pour qu'ils assument pleinement le devoir de responsabilité sociale que notre Groupe a envers le personnel et les populations victimes du drame.

Il faut aussi savoir et comprendre ce qui s'est passé à Toulouse. Attentat ou accident ? Espérons que l'enquête permettra de l'établir. Il est important, en effet, de parvenir à déterminer les causes et l'enchaînement des événements qui ont conduit à l'explosion afin d'empêcher que cela ne puisse se reproduire en d'autres lieux.

Dans toutes les instances de représentation du personnel où nous sommes présents, nous avons participé au recueillement et manifesté notre solidarité avec les victimes et leurs familles.

C'est un message de compassion, de réconfort et de solidarité que nous voulons relayer ici par cet éditorial.

Le Sictame-CGC de TotalFinaElf

NB : Si vous souhaitez utiliser la voie syndicale pour marquer votre solidarité et soutenir "ceux et celles qui, victimes de la catastrophe de Toulouse, ont besoin d'un secours", sachez que la fédération de la chimie CFE-CGC a ouvert un compte bancaire de solidarité "CFE-CGC Chimie Toulouse 21 septembre 2001". Vous pouvez adresser vos dons à cet ordre ou à celui du Sictame-CGC qui transmettra. "Le Comité Fédéral décidera, sur dossiers des attributions. Le solde, s'il y en a un, sera versé à une œuvre caritative choisie par le Comité Fédéral".

## Horreur, Emotion et Solidarité

Par Bernard BUTORI

Notre vingtième siècle a connu bien des horreurs et certaines ont dépassé, dans leur énormité ou leur cruauté, les multiples atrocités qui jalonnent l'histoire de l'humanité.

On pouvait espérer que ce vingt et unième siècle et ce troisième millénaire s'ouvrent sur des horizons plus sereins. Or, voici qu'au 285<sup>ème</sup> jour de ce 3<sup>ème</sup> millénaire, le 11 septembre 2001, les attaques terroristes contre New York et Washington ont introduit un nouveau degré dans l'horreur indicible. Le monde, frappé de stupeur, est resté choqué par le caractère calculé, organisé et terriblement dévastateur de ces attaques qui ont fait des milliers de victimes innocentes et tué plusieurs centaines de sauveteurs occupés à porter secours.

Avec le développement des moyens de communication (télévision, radio, téléphone, internet...) l'horreur des événements a été vue et partagée par des centaines de millions de personnes. L'émotion, puis les manifestations de solidarité, ont été planétaires. L'Europe a manifesté sa solidarité avec les victimes des attentats et, à ce sujet, nous saluons le geste du Président Desmarest qui, ayant réussi à revenir de Boston ce vendredi 14 septembre, a réuni le personnel dans le hall de la Tour Coupole et a eu les mots justes pour l'associer aux 3 minutes de silence observées au niveau européen. La veille, 13 septembre, les confédérations syndicales françaises, dont la CFE-CGC, avaient appelé « les salariés à observer, demain à 12 heures, trois minutes de silence pour manifester leur compassion et leur solidarité avec les victimes des attentats perpétrés sur le territoire américain et pour exprimer leur rejet de toutes les formes de terrorisme ».

Ces actions terroristes ont été condamnées par la quasi totalité de la planète. Elles constituent un tournant et nul ne sait encore ce qui se trouve après ce tournant. En effet, si les criminels ne peuvent rester impunis, encore faut-il pouvoir les identifier puis les atteindre de façon certaine. La difficulté est grande et les marges de manœuvre étroites, car il faut à tout prix éviter d'entrer dans une spirale de violence qui se tromperait de coupables et ferait de nouvelles victimes innocentes, alimentant ainsi la haine, l'appel à la vengeance et la violence. C'est le devoir des dirigeants politiques de tous les Etats de droit d'y veiller et d'y parvenir.

On ne peut exclure que ces événements puissent conduire à une troisième guerre mondiale. Espérons, dans ce cas, que cette guerre soit d'un nouveau type : une guerre déclarée au terrorisme et à ceux qui l'utilisent comme arme, et mondiale car visant à l'éradication de toutes les formes de terrorisme de la surface de la planète. Si tous les pays, unis contre ce fléau, y parviennent, alors les victimes du 11 septembre ne seront pas mortes pour rien.

Face à la montée de périls nouveaux, la réflexion et l'union entre les peuples, pour comprendre l'origine de ces périls puis s'en libérer, sont plus que jamais nécessaires. Les actions terroristes sont inacceptables ; elles trouvent malheureusement leurs racines dans toutes sortes de maux qu'il faut aussi combattre et qui ont pour nom : injustice, ignorance, obscurantisme, intolérance, exclusion, fanatisme, oppression, totalitarisme, etc.. Parée l'urgence de mettre hors d'état de nuire les terroristes actuels, il faudra aussi s'attaquer à tous ces maux si l'on ne veut voir surgir d'autres terrorismes. En fait, il s'agit de bâtir toujours et encore un monde plus juste et plus soucieux de l'être humain. Vaste défi et vaste programme que l'humanité se doit de relever et réussir. Il s'agit, entre autres, de sortir de la misère matérielle et intellectuelle ceux qui s'y trouvent, d'obtenir une meilleure répartition des richesses, d'élever le niveau de conscience des populations, de permettre l'accès à l'éducation pour tous, et dans nos pays très éduqués de revenir certainement à des systèmes d'enseignement qui ne se limitent pas à l'accumulation des savoirs mais se consacrent aussi au développement du 'savoir être' et des relations avec autrui. Il s'agit aussi de favoriser les systèmes politiques, sociaux et économiques qui placent l'homme au cœur de leurs préoccupations.

Dans ce combat pour un monde meilleur, chacun, à son niveau, peut jouer un rôle et s'interroger sur sa contribution. La solidarité, c'est aussi cela, c'est refuser l'égoïsme quotidien, s'intéresser aux autres et contribuer au bien commun. C'est en assumant, chacun à notre niveau, notre citoyenneté que nous pourrions lutter contre ces maux quotidiens qui alimentent aussi la violence et peuvent conduire au terrorisme : intolérance, haine ou mépris, exclusion, incivisme, corruption, toxicomanies... Que l'on songe, par exemple, que sur nos seules routes françaises périssent tous les ans plus de victimes que n'en ont causées les attentats du 11 septembre, et cela n'est pas une fatalité : nous sommes tous responsables.

Aussi, sans attendre, conduisons nous en citoyens : puisse chacun l'être dans sa commune, sa région, son pays, mais aussi sur les routes, dans son entreprise, dans sa vie quotidienne, et réaliser ainsi qu'il est citoyen de ce vaste ensemble qu'on appelle le monde. Cette citoyenneté implique des droits mais aussi des devoirs, et combien sont plus soucieux de faire valoir leurs droits et oublieux de leurs devoirs ! Aussi, sans renoncer bien sûr à nos droits de citoyens, soyons un peu plus exigeants envers nous-mêmes concernant nos devoirs, et le monde ne pourra qu'en être meilleur.

## 1 LA VIE DES SECTIONS

### 1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY

#### Chimie

Ayons une pensée émue pour nos camarades de Toulouse qui travaillaient dans l'usine AZF. Le bilan provisoire de cette explosion meurtrière est de 29 morts, 2442 blessés, parmi lesquels près de 800 sont restés hospitalisés, une trentaine est dans un état qualifié de grave.

Admirons le courage des salariés de notre filiale qui défendent leur entreprise (le fonctionnement, les mesures de sécurité mises en place sur le site accidenté) après avoir vu mourir des collègues – et être outragés par les écrits d'une certaine presse.

Rappelons :

- Que cette usine date de 1920, à l'époque elle était construite dans la campagne. Ce n'est pas l'usine qui est allée vers la ville, c'est la ville qui a encerclé l'usine.
- Qu'il existe un Ministère qui s'occupe de l'Aménagement, de l'Environnement du territoire.
- Que les maires n'ont pas de pouvoir, ni la volonté de refuser d'avoir sur leur territoire des usines (à risque) et il est difficile de perdre le produit de la taxe professionnelle
- Que les usines chimiques du Groupe ont été le plus souvent rachetées. Certaines ont appartenu à Elf Aquitaine. Après la fusion des deux groupes pétroliers français, elles sont devenues T.F.E. et cela depuis moins de deux ans.
- Les coupables de cette catastrophe ont été désignés !!! Le P.D.G. du Groupe T.F.E. et le Directeur de l'usine. C'est facile. Un regard sur le passé explique pourtant le présent. Mais la carence de nos institutions ou de leurs représentants ne doit surtout pas être évoquée "on est responsable, mais pas coupable".

#### **RESTONS SOLIDAIRES DE L'USINE CHIMIQUE DE A.Z.F.**

Déjà de nombreux maires réclament auprès des préfetures de région la fermeture d'usines. Cette inconscience poussera les chefs d'entreprise à investir à l'étranger. Conséquences : délocalisation des usines – augmentation du chômage – désert industriel en France.....

#### U.R.C. (Union de Retraite des Cadres)

Les Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire de notre caisse de retraite se tiendront le 13 octobre 2001.

Exercice 2000 :

- Montant des allocations perçues des adhérents : 5.901 MF - Augmentation : (+)12.9 % due à
  - un accroissement des effectifs cotisants : (+)51 % - Nombre de cotisants : 175 864
  - une augmentation du salaire moyen des cadres
  - à une augmentation des adhésions de nouvelles entreprises : 1426 (avec une moyenne de 2,4 cadres affiliés par adhésion).

Aux recettes s'ajoutent les montants reçus de l'A.S.F. (financement de la retraite à 60 ans), de l'Unedic et de l'ARPE(922,6 MF), de l'état (612,2KF).

- Nombre d'entreprises adhérentes fin 2000 : 17 245 (en augmentation de (+)3.8 %. Signalons l'adhésion des "Caisses d'Epargne" 5 773 participants.

- Montant des allocations versées : 6 244 en augmentation de (+) 5,7 % (l'intégration des Caisses d'Épargne représente (+) 5,1 %)
- Nombre d'allocataires : 95 949 (+ 3,4 %)

### Euro

Remboursement de vos prestations

	Code de l'acte	Montant en Francs	Montant en Euros
Consultation par génération	C	115 F	17,53 €
Visite	V	110 F	16,77 €
Injection intra-musculaire	AMI 1	17 F	2,67 €

### Taxe foncière en Aquitaine

Vous trouverez ci-après une coupure de presse du Journal Sud-Ouest du mardi 2 octobre 2001 faisant état d'erreurs sur les avis d'imposition relatifs à la taxe foncière.

Ces erreurs concernent seulement les personnes ayant opté pour la mensualisation.

#### "DES ERREURS PAR MILLIERS"

Récemment envoyés aux contribuables aquitains, les avis d'imposition relatifs à la taxe foncière présentent des erreurs. Seules les personnes ayant opté pour la mensualisation sont concernées. En effet, les prélèvements effectués au cours des derniers mois n'ont pas été pris en compte par l'administration fiscale. Au total, en Aquitaine, 11 617 avis d'imposition se révèlent ainsi inexacts. Les victimes de cette anomalie n'ont donc pas à régler l'impôt avant échéance du 15 octobre. Elles vont prochainement recevoir un avis de situation qui précisera les dates et les montants des prélèvements restant éventuellement à effectuer. Un avis d'échéance leur sera, d'autre part, adressé dans le courant du mois de décembre pour préciser les mensualités de l'année 2002.

### Caisse de secours exceptionnel

Vous avez reçu courant Septembre une circulaire émanant du Comité Inter-Entreprises Elf Aquitaine Exploration Production concernant la Caisse de Secours Exceptionnel et l'allocation décès.

Vous recevrez courant octobre une nouvelle lettre, traitant les mêmes sujets, mais spécifiques aux retraités.

Dans le cas où vous ne l'auriez pas eue nous vous adressons une photocopie (cf annexe 1). Le barème des Allocations Décès par RID figurera dans les prochains cahiers.

### Sainte-Barbe

Cette année la Sainte-Barbe aura lieu le Jeudi 22 Novembre à 12h30 à l'Hôtel Restaurant "LE VIEUX LOGIS" à LESTELLE-BETHARRAM.

Avant le repas à 11h45 possibilité des visiter le sanctuaire de Notre Dame de Bétharram.

Un car partira à 11h15 de la rue R.Cassagne entre les deux parkings ex-ELF AQUITAINE.

Retour vers 18h30.

#### MENU

Apéritif	Kir
Entrée	Salade Fantaisie (magret, foie, crudités, cou de canard farci) Blanc de Bar au beurre d'herbes
Plat	Tournedos Sauce Béarnaise - 3 petits légumes
Fromage	Plateau de fromages
Dessert	Profiteroles au Chocolat
Café	
Champagne	
Vins	Blanc et Rouge

Animation en fin de repas.

Coût de la journée : 230 francs par personne – repas et animation compris.

Complément de 40 francs par personne qui utilisera ce moyen de transport.

### INSCRIPTION DERNIER DELAI : LE LUNDI 5 NOVEMBRE 2001

Nous devons impérativement avertir le restaurant avant le 8 novembre.

*A retourner au "SICTAME-CGC" CSTJF BUREAU F16 Avenue LARRIBAU 64018 PAU CEDEX*

NOM : .....	PRENOM : .....
Je m'inscris au repas du 22 novembre 2001	
Nombre de personnes :	<input type="checkbox"/>
Je prendrai le car :	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Ci-joint un chèque de :	<input type="text"/> (à l'ordre du Sictame-CGC)

## 1.2 PARIS

Par Claude HUET

### Recommandation du CHSCT sur l'avis à donner au CE de Paris du 25/09/2001

La prise en charge de la Gestion Technique Centralisée (GTC) par une entreprise prestataire de service est contraire à tous les engagements de MM. Guilbaud et Carcaud Macaire lors des réunions plénières du Comité Suivi de l'Emploi (CSE).

Lors de la réunion du CSE du 03/07/2000, M. Guilbaud, suite à une question demandant si les agents de la maintenance seront externalisés, souligne que "la volonté de la Direction n'est pas de tout sous-traiter". Le 19/03/2001, M. Carcaud Macaire, répondant à une autre question concernant les effectifs des agents du PC Gestion, déclare qu' "il n'y a pas de sous-traitance à outrance prévue".

Or, le cahier des "Clauses particulières" portant sur la conduite des installations techniques de la GTC (page 8/25) confirme bien que "l'objectif recherché par le client (TotalFinaElf) est de confier à des prestataires, chacun spécialisé dans son domaine, les missions de conduite, d'exploitation et de maintenance des installations pour aboutir à un fonctionnement optimal de la Tour".

C'est donc un choix délibéré de la Direction de sous-traiter systématiquement, au sein du département technique des Moyens Généraux, les postes devenus vacants par suite des différents départs programmés des agents. Cette volonté délibérée de la Direction est regrettable et génératrice de perte d'emploi.

Les élus seront particulièrement attentifs sur la mise en place du prestataire retenu et sur l'efficacité de celui-ci à assurer la gestion et la sécurité de fonctionnement des installations. Le CHSCT a d'ailleurs souhaité, lors de la réunion extraordinaire du 12/09/2001 sur la GTC, être averti de tout dysfonctionnement pouvant entraîner une dégradation des conditions d'hygiène et de sécurité.

De plus, les élus ne sont pas convaincus de la réalité de l'émission de demandes de recrutement, tant internes (APAP) qu'externes, pour remplacer les agents partis du service technique (hors GTC).

C'est pourquoi les élus, qui enregistrent la volonté de la Direction de poursuivre une politique de sous-traitance pour les métiers d'environnement, recommandent aux élus du CE d'émettre un avis négatif sur la délégation de la Gestion Technique Centralisée de la Tour Coupole à une société extérieure.

### Compte rendu de la Commission Voyages au CE de Paris du 25 septembre 2001

- **Choix des agences et des dates pour les voyages de l'année 2002** (sous réserve de légère modification de dates) :

**Canada : Altimonde** - Durée 9 jours du 1 au 9 mars : 10.910 F (30 personnes).

**Croisière en Méditerranée : Altimonde** - Durée 12 jours du 25 avril au 6 mai : 10.200 F en cabine intérieure et 12.200 F en cabine extérieure - excursions comprises (30 personnes).

**Islande : Vivatours** - Durée 8 jours du 18 au 25 mai : 10.450 F (20 personnes).

**Pérou : Le Monde des Amériques** - Durée 15 jours circuit du 21 septembre au 5 octobre : 14.940 F (34 personnes).

**Pologne : Dynamic Voyages** - Durée 8 jours circuit du 26 mai au 2 juin : 7.650 F (25 personnes).

**Sénégal : Amérasia** - circuit seul du 27 mars au 3 avril : 7.200 F (30 personnes)  
+ séjour du 3 avril au 10 avril circuit et séjour : 9.900 F.

**Turquie : Syltours** - Durée 12 jours circuit + croisière en Caique du 9 au 20 septembre : 6.350 F (30 personnes).

**Vietnam : Syltours** - durée 16 jours circuit du 14 au 29 mai : 11.750 F (32 personnes).

**USA 2001**: Etant donné les événements récents, le voyage aux Etats Unis est reporté au mois d'avril 2002 (du 3 au 14 avril) une liste d'attente est ouverte pour pallier aux éventuelles annulations.

### **Voyages liberté :**

Pour les voyages " liberté " **4 agences partenaires** ont été sélectionnées pour l'établissement des devis :

Havas voyages (Tour Michelet) - La Transcanadienne (Savigny sur Orge) - Orval voyages (passage de la Coupole) - et une nouvelle agence, Carlson Wagonlit (Square des Corolles)

- **Destinations subventionnées pour l'année 2002** : France métropolitaine (**1 seule fois dans l'année**).

Les destinations retenues sont : les Antilles Françaises - le Brésil - Cuba - l'Italie - le Japon - le Portugal - la Tunisie.

### **Question posée à la réunion des Délégués du Personnel du 11 septembre 2001**

#### **Versements volontaires du mois de décembre 2001 dans le cadre du Plan Epargne Groupe**

Il apparaît que les versements volontaires effectués sur le fonds Actions TotalFinaElf dans le cadre du plan d'épargne Groupe (chèque ou prélèvement sur salaire) sont investis entre le 5 et le 15 du mois suivant ; qu'est-il prévu pour les versements de décembre et pouvez-vous nous assurer que ces versements feront l'objet d'un abondement au titre de l'abondement 2001 et ne viendra pas s'imputer sur l'abondement 2002 ?

#### **Réponse :**

Les versements volontaires effectués par chèque ou par retenue sur salaire en décembre 2001 seront investis comme prévu selon le calendrier prédéfini avec AXA, donc en janvier 2002. Ces versements volontaires seront comptabilisés sur l'année 2001 et l'abondement correspondant sera imputé sur l'abondement 2001.

### **1.3 PAU**

**Par Bernard SERAISSOL**

#### **Election au CHSCT**

Le nouveau bureau du CHSCT accueillait deux nouveaux arrivants, élus précédemment par le grand collège :

- J.Claude Aymes : infirmier principal, présenté par la CFTC
- Hervé Lacamoir : Technicien labo PVT, présenté par la CGT

Le bureau votait ensuite pour le nouveau secrétaire du CHSCT.

Serge Blanchard, (Sictame-CGC) qui assure, à la satisfaction de tous, depuis novembre 2000, l'intérim de Régis Fourcade-Brouste (CGT) a été élu secrétaire du CHSCT avec un vote positif et unanime des votants, la CFDT décidant de s'abstenir.

Nous félicitons chaleureusement notre élu et rappelons l'importance de cette instance (cf les cahiers de juillet-août, en bas de la page 10).

### **Déclaration commune des Organisations Syndicales : CFDT, CFTC, Sictame-CGC au CE Pau d'Elf EP du 27 septembre 2001**

Les Organisations Syndicales d'Elf EP déplorent les victimes de l'explosion survenue le 21 septembre 2001 sur le site TotalFinaElf La Grande Paroisse (ex ONIA pour les Toulousains) et s'associent à la douleur des familles.

Les Organisations Syndicales attendent de la Direction qu'elle prenne ses responsabilités afin d'assumer toutes les conséquences de ce drame qui a touché tant des collègues salariés que la population toulousaine.

La sécurité n'accepte aucun compromis. Les Organisations Syndicales continueront à être intransigeantes sur la sécurité et la formation des personnels.

Les Organisations Syndicales s'associent au Comité d'Etablissement de Pau afin d'organiser une collecte pour les familles des victimes.

## 1.4 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

### 1- L'exploitation

Arrêt de l'exploitation et abandon du Champ de Saint-Marcet.

**A- Historique :** Dans le Comminges, aux environs de Boussens, le champ de Saint Marcet a été découvert le 14 juillet 1939 par la RAP (Régie Autonome des Pétroles). Il est constitué de 4 gisements : Charlas, Saint-Marcet, Proupriary et Auzas.

L'accumulation de gaz originalement en place était estimée à 7 943 MSm<sup>3</sup>. La production, démarrée en 1942, a atteint un plateau de 150 MSm<sup>3</sup>/an dans les années 1950-1960, pour décliner régulièrement par la suite et atteindre en 1995, un point bas de 9.4 MSm<sup>3</sup>/an.

Suite aux actions de dégoullottage entreprises en 1996, la production était remontée à 12 MSm<sup>3</sup>/an en 1997/1998, mais le déclin repris inexorablement et la production se stabilisait à 9.5 MSm<sup>3</sup>/an avec 8 puits producteurs.

Au 7 avril 2001, date de l'arrêt de production, la production cumulée avait atteint 7 710 MSm<sup>3</sup>, ce qui correspond à un facteur de récupération de 97 %.

### B- Abandon

- juin/août 2001 : mise en sécurité et mise à disposition des puits et collectes,
- sept/déc 2001 : démantèlement des équipements de surface,
- 2002/2001 : abandon des 24 puits du champ et abandon définitif des collectes,
- 2002/2003 : réhabilitation des sites.

**C- Conclusion : Une larme est versée,** mais en plus de la donnée économique (le prochain arrêt aurait coûté 130 K euros pour une production estimée à 6.55 MSm<sup>3</sup>/an en 2001 et 5.28 MSm<sup>3</sup>/an en 2002), l'ensemble des puits du champ était devenu obsolète ou tout le moins 'non-conforme' au titre de la nouvelle réglementation (titre forage du RGIE, décret du 22/03/2000).

### 2- La vie du site : Le Restaurant d'Entreprise passe à la sous-traitance.

A défaut de fusion ou d'OPA, la 'bouffe' vient de réussir son uniformisation ! A Pau comme à Lacq et peut-être Paris, les agents dégusteront la même bouffe. La cantine EAEPF, oh sorry ! le restaurant d'entreprise, servait environ 252 000 repas/an avec un prix d'assiette à 48,72 F en 2000, la sous-traitance bénéficiant de la mise à disposition gratuite des locaux, des installations et des utilités propose un prix d'assiette moindre. C'est t'i pas remarquable !

Les syndicalistes se sont intéressés au sort des agents EAEPF, cuisiniers ou autres employés dans ce restaurant et ont, pour ceux qui 'passent' sous le donneur d'ordres Avenance, signé un protocole de détachement des agents pour leur garantir les acquis sociaux d'EAEPF.

Lors du tour de table, le jour de la signature, le SICTAME-CGC-CGC a déclaré :

" Bien qu'aucun de nos interlocuteurs n'ait été capable de justifier économiquement le passage du restaurant d'entreprise EAEPF chez Avenance et, bien que cette opération fasse progresser le taux de sous-traitance chez EAEPF ; le syndicat SICTAME-CGC-CGC signera cet accord car :

- premièrement, il nous paraît acceptable pour le personnel détaché en leur garantissant les acquis sociaux d'EAEPF et en les rassurant sur leur avenir proche
- et, deuxièmement il s'inscrit, peut être pour la première fois dans l'esprit du plan -s'adapter pour durer-

## 2 LA RENTREE SOCIALE

### 2.1 VOTRE SYNDICAT RENCONTRE LA DIRECTION (29 août 2001)

Par Jean-Claude BREGAIL

La CFE-CGC de l'amont pétrolier, représentée par Pierre Bot (TFE-SA), Jean-Claude Brégail (EAEPF), Bernard Butori (EEP/Paris), Benoît Clergeat (EEP/ Pau), a rencontré le 29 août 2001 à la tour Coupole :

- la Direction des Ressources Humaines et de la Communication Groupe, M. Jean-Jacques Guilbaud accompagné de Mme Laurence Storelli, pour faire un tour d'horizon sur la composante Sociale de l'EP (de 08H45 à 09H55, bureau 45J01).
- et la Direction de l'amont pétrolier, MM. Jean-Luc Vermeulen et Christophe de Margerie accompagnés de M. René Chappaz, pour faire le point sur les composantes Organisationnelles et Economiques de l'EP (de 10H30 à 11H30, bureau 11G08),

Au bénéfice de l'âge, j'ai été mandaté pour faire introduction et conclusion de ces rencontres. Ce n'était pas le plus difficile car, dans la foulée, j'ai aussi hérité du compte-rendu. Beaucoup plus difficile que l'introduction car, bien que l'on doive de l'information à nos mandants, je dois rester sur la réserve et être très prudent sur ce que je rapporte comme étant les propos de la Direction.

Alors voilà, ce que je crois possible de dire.

#### **INTRODUCTION : pour donner le ton aux réunions.**

Monsieur (ou Messieurs, selon le cas)

"Il est dans notre tradition syndicale de rencontrer périodiquement la Direction. Aussi, en acceptant de nous recevoir, vous nous permettez de continuer à faire vivre cette tradition, que nous voulons constructive, et nous vous en remercions.

Avant d'entrer dans le vif de notre entretien, il m'appartient de vous présenter les membres qui composent notre délégation syndicale :

- Pierre Bot : Géophysicien/Explorateur, Président de la Commission économique de l'UES Total, Membre du Comité Groupe en charge de la Commission économique, basé à la Tour Coupole à Paris,
- Benoît Clergeat : Géophysicien/Géologue, Président de la Commission Expatriés au CCE d'EEP, Membre de la Commission Paritaire de Conciliation, Responsable de la section syndicale de Pau, basé au CSTJF/Pau,
- Bernard Butori : Consultant/Organisateur, Membre du Comité Européen, Délégué Syndical Central du Sictame CFE-CGC, basé à la Tour Coupole à Paris,
- Jean Claude Brégail : Président du Sictame CFE-CGC de TotalFinaElf, basé dans la filiale EAEPF à Lacq.

Cela ne vous aura pas échappé, cette délégation plurielle est, selon le 'dazibao', composée de 'rouge' et de 'bleu', unis et représentatifs de la CFE-CGC de l'amont pétrolier du Groupe TotalFinaElf.

Nous le rappelons ici, mais c'est une évidence, à la CFE-CGC, nous préférons instaurer et nourrir un dialogue social franc, honnête, parfois ferme, toujours constructif versus toute autre forme d'expression.

Encore faut-il que nous établissions, entre nous, des relations sociales dites "adulte/adulte" en référence à la terminologie de l'analyse transactionnelle.

Aussi, dans cet esprit, nous nous permettons de vous dire tout de go, que la fusion dans l'amont est un processus mal engagé :

- le climat social, sans être franchement mauvais, est assez médiocre,
- le projet industriel n'est pas très lisible pour les agents du Groupe.

C'est pour cela que nous avons souhaité vous rencontrer, pour débattre avec vous de tous les thèmes relatifs à la 'fusion' car il nous faut, sans plus tarder, collectivement, réussir cette fusion et créer une entreprise nouvelle qui gagne!"

### **Le Constat : la problématique du verre à moitié vide (ou à moitié plein) !**

Après cette introduction, B. Butori, se basant sur les 3 enquêtes IPSOS et sur le rapport CIDECOS, a dressé le constat de l'existant. On trouvera plus loin l'analyse faite de la dernière enquête IPSOS.

Soulignons que nous autres syndicalistes, nous nous intéressons, par penchant naturel, au verre à moitié vide, la Direction préférant s'intéresser au verre à moitié plein!

Exemple : IPSOS : A la question (Q7b) 'La Direction Générale apporte des informations intéressantes sur l'organisation et le fonctionnement du Groupe' les réponses sont : 64 % de Non , 35 % de Oui. 'Vos réunions ne servent pas à grand chose, vos messages sont mauvais ou vos démultiplicateurs ne sont pas à la hauteur' en concluent volontiers les syndicalistes. 'Mais non, mais non' dit la Direction, 'lors du dernier sondage nous étions à 33 % de oui, nous sommes aujourd'hui en nette progression' !

Compte tenu de cette légère différence d'interprétation nous avons alerté la Direction sur tous les points qui semblent poser problème, en nous appuyant, d'une part sur le rapport CIDECOS (voir notre déclaration en CE de Paris reprise dans les Cahiers de juillet/août, page 16 et 17) et sur les résultats des sondages IPSOS dont vous trouverez l'analyse que nous en avons faite ci-après (analyse du type verre à moitié vide). La Direction s'est voulue rassurante en nous disant que les résultats de ces sondages étaient plutôt bons, comparés à ce que l'on pouvait observer lors d'autres fusions (Eh ben !..).

De nombreuses questions ont ensuite été abordées dans les 3 axes : organisationnel, économique et social (2 documents servant de canevas à ces discussions ont été remis à la Direction et sont disponibles auprès de vos sections ou sur demande). Voici un bref résumé de ces échanges :

#### **Contexte :**

L'Amont doit évoluer, il faut créer une culture commune, avec un même siège sur 2 sites géographiques distincts : Paris et Pau.

De la part de la Direction, voici pêle-mêle, des réponses, des réflexions, des interrogations.

#### **1-Sur la composante sociale :**

Atmosphère de travail sereine, tous les acteurs sont vigilants, mais tous se connaissent et se 'fréquentent' régulièrement.

La Direction savait que l'EP serait l'entité la plus difficile à fusionner, remarquez que sur le plan industriel, c'est d'ores et déjà une réussite.

Bon, il reste, l'organisation et les hommes. C'est en cours et d'ailleurs les enquêtes IPSOS le confirment ! Certes, il y a des problèmes, il ne faut pas les négliger, mais votre lecture des résultats IPSOS est mauvaise, ne prenez pas les résultats bruts, comparez plutôt ces résultats avec des indicateurs nationaux, et bien nous sommes en phase, la fusion suit son cours normalement !

Vous parlez de situation préoccupante, vous souhaitez changer l'organisation ! Mais voyons, il n'y a aucune raison que cela change. On hérite d'un état d'esprit, et surtout à Pau, qui n'est pas facile.

Mais oui, Pau est pérenne, c'est après le siège, l'établissement qui compte le plus de cadres, mais Pau doit se mettre aux couleurs du nouveau Groupe !

Pour mieux équilibrer les populations entre les deux établissements, il faut faire bouger les populations qui d'ailleurs quel que soit le site ont tendance à se sédentariser et surtout les non-cadres.

Nous avons mis en place une politique d'embauche, nous sommes en la matière très éclectiques, des hommes, des femmes venant aussi bien des écoles d'ingénieurs que de l'université en suivant couci-couça les statistiques nationales (Ecoles de Commerce : 50 % de femmes, Ecoles d'Ingénieurs : 17 % de femmes). Ah ! Oui, le Plan social, et bien à chaque fois qu'une embauche est décidée, on ne contrôle pas obligatoirement si elle est liée à la PRC. Sur ce point de l'embauche, nous sommes satisfaits en quantitatif et en qualitatif.

En ce qui concerne les études/emplois, c'est vraiment spécifique de la DRH, mais là nous prenons la demande en compte pour voir quelle communication pourrait être faite sur le sujet.

Sur les définitions des métiers du cœur, des métiers support et de leur devenir, nous pourrions effectivement vous donner quelques éléments des réflexions en cours.

Un CCE pourrait être l'instance de concertation commune amont.

Vous m'interpellez lorsque vous parlez de démobilisations des cadres et des démissions nombreuses des internationaux, nous allons regarder.

Sur la transmission du savoir, l'idée de mettre les plus jeunes au contact des anciens proches du départ est à regarder.

Sur les négociations en cours, la Direction espère qu'il n'y aura pas de blocage sur :

- la disparition des points ancienneté pour tous les cadres, car pour un jeune embauché qui doit faire sa carrière au mérite, il n'est pas bon de parler d'augmentation à l'ancienneté !
- l'intégration des indemnités kilométriques et des allocations scolaires dans le salaire de base, car en ce qui concerne les IK, cela incite les gens à habiter le plus loin possible de leur lieu de travail,
- la possibilité d'avoir une retraite capitalisée telle le CER versus l'IPREA, mais la réflexion sur le sujet est en cours,
- et bien sûr, il y aura toujours du monde sur les passerelles que nous devons définir ensemble en plus du socle commun, certes ces passerelles concernent les gens qui les empruntent mais aussi ceux qui vont recevoir ces gens.

Ah! Oui, vous avez raison, le Président ne s'est pas adressé à ses salariés depuis la cérémonie des vœux, nous allons en parler.

Pour conclure, la Direction rendra le Groupe attractif pour attirer les jeunes talents et garder des agents motivés.

## **2-Sur les composantes organisation et technique :**

(NB: Vous l'avez sûrement compris, nous avons changé d'interlocuteurs)

Des Directeurs qui nous semblent bien assis sur leurs convictions, à l'écoute mais globalement moins réceptifs aux propos que nous pouvons leur tenir. Des échanges interactifs, parfois vifs d'où l'on peut extraire que :

- la fusion n'est pas à remettre en cause, qu'elle se fera et que d'ailleurs elle est bien avancée et en phase de réussite d'après les résultats 'benchmarking' satisfaisants pour IPSOS. Il n'était pas pensable de réussir la fusion de 2 Groupes de cette taille en un an, mais encore une fois, c'est en bonne voie de réussite, par rapport aux références externes d'IPSOS, (*Ndlr : ça gaze comme on dit à Lacq !*). D'ailleurs, il faut revoir le périmètre des sondés pour réajuster les résultats; en effet, les agents d'EAEFP ont été consultés alors qu'ils ne sont pas franchement impliqués dans la fusion.
- que le syndicat a apprécié la rapidité de mise à disposition des résultats IPSOS et se félicite de la transparence de l'information,
- que l'EP est plutôt mieux membrée que les autres entités, mais qu'en revanche la population est mal répartie entre Pau et Paris où l'on manque d'ETAM's. Il va falloir être attractif pour faire bouger cette population.
- vous dites que nous ne réussissons pas la démultiplication des grands projets et qu'il manque un 'réseau' de compréhension entre secteurs d'activité ? Ce n'est pas facile, il faut que nous représentions les objectifs globaux du Groupe afin que chacun comprenne mieux son rôle. Mais attention, aujourd'hui il y a de l'auto-flagellation, il y a des projets autocensurés et nous perdons sans doute de l'information utile ; mais aujourd'hui, toutes les Directions de l'EP ont fait remonter leur projet.
- quant à la salle de Géovision 3 D, elle existe, elle doit être utilisée pour le travail par des équipes de Pau et/ou de Paris et même si elle est surdimensionnée pour 3 ou 4 agents (avant la fusion, il y avait un projet chez Total, maintenant la salle existe à Pau, il faut l'utiliser).

- vous dites que si l'EP ne recherche pas de nouvelles données sismiques en France (bassin sédimentaire/structure saline en off-shore) nous sommes en plein obscurantisme et vous dites que la cellule de veille prévue chez EAEPF a dû s'endormir. Et bien sachez, qu'il n'y a aucun veto sur aucun bassin sédimentaire dans le monde si les géologues y trouvent de l'intérêt. Et sur la France on a fait de l'acharnement thérapeutique, le Bassin Aquitain est le bassin le plus foré du monde ! Il faut être raisonnable, les budgets sont quand même limités, donc les géologues 'tirent' là où ils pensent qu'ils vont trouver. Il n'y a aucun veto, c'est au Comité Géosciences de dire ce qu'il préconise année par année !
- un siège et deux sites dont un est décisionnel par proximité du siège, et bien nous allons renforcer des centres décisionnels à Pau et plus particulièrement pour Géosciences, nous allons faire quelque chose dans les jours à venir, mais il faudra laisser du temps à la personne qui viendra à Pau. Pau qui est bien évidemment un centre pérenne (*Ndlr: jusqu'à la prochaine fusion ?*).

### **Conclusion : pour conserver le moral et parce que nous y croyions**

Pour réussir la fusion et avoir une entreprise qui gagne, il faut un projet clair et partagé, une ambition sociale et économique, des hiérarchies reconnues et acceptées, des équipes soudées et performantes, des pratiques transparentes, un personnel respecté et ayant enfin trouvé un sentiment d'appartenance, la motivation et le plaisir de travailler.

Allez en ce sens, cessez de brocarder vos partenaires sociaux les syndicalistes, nous serons à la CFE-CGC, vos alliés indépendants et objectifs.

## **2.2 REUNION DE RENTREE SOCIALE CHEZ ELF EP (10 Septembre 2001)**

**Par Benoît CLERGEAT**

Etaient présents : pour la Direction : P. Timbart, R. Chappaz, J.C. Grivot, M.Hadj Boaza, pour le SICTAME-CGC : B. Butori, B. Clergeat et C. Huet

En ce début de mois de septembre et selon la tradition, P Timbart veut faire un tour d'horizon rapide des sujets que la Direction veut traiter dans les semaines à venir.

- **Les élections CE et DP :** La Direction les annonce pour 2002, dates logiques pour ces renouvellements tout en poursuivant immédiatement en nous indiquant ne pas savoir à quelles dates précises (prorogation éventuelle des mandats en cours ?) et dans quels périmètres (périmètre d'Elf-EP, nouveau périmètre si finalisation des nouvelles instances (UES ? ...) ces élections auraient lieu !

*Ndlr : En bref on n'en sait pas plus et tout dépendra du déblocage de la réflexion sur les futures IRP (Instances Représentatives du Personnel).*

- **Négociation annuelle sur les salaires :** La Direction nous l'annonce pour début 2002 et dans le cadre de la Branche Pétrole.

*Ndlr : Cette négociation annuelle est obligatoire et ne peut pas attendre 2002 ! De plus cette négociation doit se dérouler aux bornes de notre entreprise c'est-à-dire d'Elf EP.*

- **Temps partiel :** L'accord de 1998, arrivé à échéance en 2000, avait été prorogé d'un an par la Direction jusqu'à fin 2001 en attendant de voir si de nouvelles dispositions seraient renégociées aux bornes d'un nouveau périmètre ! En l'absence de progrès significatifs sur le sujet des nouvelles structures juridiques, la Direction annonce qu'elle envisage de proroger pour une année de plus en 2002 le protocole de 1998.
- **RTT :** A la fin d'une année d'application de la RTT, il faudra faire un bilan en terme de difficultés rencontrées, de prise des jours de congés ... Pour 2002, le choix d'un changement de formule sera à faire avant le 15 décembre 2001.
- **Jours de Ponts et Sainte Barbe :** La Direction réitère son souhait de laisser le choix aux agents (salariés Elf EP) de prendre les jours de ponts et Sainte Barbe suivant le même principe que celui en vigueur pour les collaborateurs (salariés TFE SA). Elle juge grotesque la situation engendrée par la mixité de plus en plus forte des populations EEP et TFE SA notamment sur le site Elf EP du CSTJF à Pau.

- **Contrôle du temps de présence des salariés dans l'établissement de Pau :** La Direction juge inéquitable ! et discriminatoire ! le fait qu'au CSTJF le temps de présence soit déterminé par le badgeage à l'entrée de l'établissement.

*Ndlr : A noter d'une part qu'à Paris le contrôle des accès et le contrôle du temps de présence sont différenciés par deux badgeages différents et d'autre part que la Direction ne semble plus assimiler le temps de présence comme du temps de travail !). Nous n'avons toujours pas vu la mise en place d'un système permettant de contrôler que les cadres aux forfaits jours ne dépassent pas les 10 heures par jour.*

- **Remboursements des notes de frais :** La Direction réitère son souhait de passer à des remboursements exclusivement sur frais réels.

*Ndlr : Pourquoi tant d'acharnement pour modifier un système qui donne satisfaction ?*

- **Interessement/Participation :** Modalités d'application et calcul de l'Interessement/Participation en 2002 à partir des résultats de 2001 ??
- **Circonscription minière de Pau :** La Direction nous annonce que l'action intentée devant le Tribunal Administratif par la CGT pour faire annuler l'arrêté préfectoral supprimant cette circonscription minière de Pau est terminée et que le jugement rendu est négatif ; "la tutelle légale et réglementaire passe de la DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement) à la DDT (Direction Départementale du Travail). FO fait remarquer, qu'à son initiative, une autre action est toujours en cours.
- **AFC :** la Direction signale que nous sommes à la fin des départs en AFC.
- **Meilleur équilibre Paris-Pau :** La Direction annonce que des changements dans l'organisation de la DGEP sont finalisés et que ceux-ci seront annoncés par MM. J.L. Vermeulen et C. De Margerie le vendredi 14 septembre.
- **Relations Sociales :** Confirmation du départ de J.C. Grivot remplacé par P. Le Cloraec aux relations sociales.

#### **Sujets rajoutés par les différentes Organisations Syndicales :**

- **Abondement de 2001 :** Une différence d'appréciation concernant l'application de l'accord d'abondement en vigueur dans le Groupe Elf Aquitaine c'est faite jour entre la Direction et les OS.

**Abondement après 2001 :** L'accord triennal abondement, en vigueur dans le Groupe Elf Aquitaine, venait à expiration en 2001 et prévoyait une renégociation dans le courant du dernier trimestre 2001.

### **2.3 LES SYNDICATS DE L'AMONT PETROLIER RENCONTRENT LA DIRECTION EP** (14 septembre 2001)

**Par Bernard BUTORI**

Etaient présents : pour la Direction : J.L. Vermeulen - C. de Margerie - R. Chappaz - P. Le Cloarec. Pour la CFE-CGC : P. Bot - B. Butori

Cette réunion, initiée par la Direction, avait pour but essentiel d'informer les syndicats des nominations devant intervenir au 1<sup>er</sup> octobre dans la Branche Amont. Elle a aussi été l'occasion de délivrer une information sur les mesures de sécurité prises après les événements du 11 septembre puis d'échanger sur le déroulement de la fusion et sur le climat de travail et social dans l'Amont.

La Direction a donc annoncé une série de nominations à compter du 1<sup>er</sup> octobre :

- M. Jean Ropers, qui reste Directeur TDO, est nommé Directeur Délégué Pau de la DGEP, basé à Pau, en remplacement de M. P. Timbart qui sera appelé à prendre des responsabilités chez CEPSA d'ici la fin de l'année
- M. Roland Ruscher, membre du Conseil Géosciences de GSR, est nommé Directeur Adjoint de GSR, basé à Pau et participera une fois par mois au Comité de Direction EP
- M. René Chappaz prendra les fonctions de Président d'EEP
- M. Pierre Fabiani reste Chef de l'Etablissement Elf EP à Pau
- M. Antonin Fotso est nommé Chef d'Etablissement Elf EP à Paris en remplacement de M. J.P. Delecraz

Les Organisations Syndicales ont globalement acté l'orientation positive que constituent les nominations sur Pau, ainsi que l'affirmation renouvelée de la Direction d'assurer la pérennité de Pau. Il a été souligné que le changement de Président d'Elf EP nécessitait la réunion de son Conseil d'Administration ainsi qu'une information-consultation du Comité d'Entreprise.

Les Organisations Syndicales ont, par ailleurs, unanimement souligné que la fusion sociale était loin d'avoir réussi et qu'il restait du chemin à parcourir pour y parvenir.

La Direction a pris acte des remarques faites et a souligné, concernant le personnel, qu'il y avait un trou dans la pyramide des âges pour les 35-45 ans, que des passerelles métiers allaient être installées pour favoriser les adaptations et que des systèmes de compagnonnage seraient mis en place pour favoriser la transmission du savoir (c'est une des suggestions que nous avons faites lors de nos rencontres du 29 août avec la Direction).

### **3 BUREAU CENTRAL DU SICTAME-CGC DES 4 ET 5 SEPTEMBRE 2001**

**Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI**

*Le Bureau Central du SICTAME-CGC s'est réuni les 4 et 5 septembre. Lors de cette réunion de rentrée sociale, le Bureau a fait le point de tous les dossiers et de toutes les négociations en cours et à venir, à la lumière notamment des rencontres intervenues avec la Direction le 29 août (voir les comptes rendus qui en sont donnés plus loin au chapitre 'LA RENTREE SOCIALE').*

*Nous reproduisons ci-après le discours d'ouverture de notre Président lors de ce Bureau Central (ce Bureau Central a été l'occasion d'aller visiter le Pic du Midi de Bigorre, histoire de prendre de l'altitude..)*

Bonjour à tous. C'est la rentrée pour tout le monde, écoliers, syndicalistes, patrons et autres...

Pour notre rentrée 'syndicale', j'ai souhaité que le syndicat SICTAME-CGC prenne de la hauteur. C'est chose faite puisque le Pic du Midi de Bigorre culmine à 2877 mètres d'altitude et j'espère que cela nous permettra d'analyser de la meilleure façon possible les problèmes auxquels nous sommes confrontés journallement.

A défaut de transparence absolu, le syndicat va baigner dans la clarté !

Tout d'abord, permettez-moi d'adresser un message de prompt rétablissement à Michel Cailleteau qui ne peut assister à nos travaux en altitude ainsi qu'un message de sympathie à Josette Sabaté qui le supplée, au pied levé, dans sa fonction de Secrétaire du CE d'EEP/Paris. Sa tâche n'est guère aisée, aussi devons-nous au SICTAME-CGC tout faire pour qu'elle se sente bien épaulée, sans aucune faiblesse de son syndicat d'appartenance. Nous jouons là, en ce moment, une carte essentielle pour notre maintien, à l'avenir, dans cette fonction! Attention, sur ce sujet, soyons très prudents dans nos jugements, nos dires et nos écrits car nous pourrions nous faire du tort et cela nous serait dommageable.

D'autant que le syndicat se porte bien :

- c'est avec plaisir que je vous informe que nos comptes ont reçu l'aval de l'expert comptable quant à leur tenue et qu'il a noté de surcroît le bon niveau de nos réserves,
- c'est avec satisfaction que je vous fais part de l'activité des sections qui ont procédé à quelques adhésions depuis le dernier Bureau Central.

A ce propos d'ailleurs, il est devenu urgent de lancer les campagnes d'adhésions en faisant de plus en plus de terrain dans nos divers sites géographiques. Il faut faire adhérer les agents, il faut que nous soyons le syndicat représentatif de l'EP du Groupe TFE, il faut que nous nous mettions à l'abri du besoin.

Car si nous avons pu faire face avec brio à plusieurs orages, le ciel étant rarement serein (regardez par la fenêtre, nous sommes aujourd'hui en pleine purée), il se pourrait qu'il traîne encore quelques queues de perturbations que nous devons affronter avant d'être enfin reconnus comme le seul syndicat de l'encadrement CFE-CGC de l'amont pétrolier du Groupe. Tout cela pour pouvoir nous présenter en position de gagnants aux élections, DP, CE et autres sous notre bannière SICTAME CFE-CGC. Mais, encore une fois, l'horizon n'est pas totalement éclairci vis à vis de la Coordination, du SPIP, d'ENERMINE et cela nous irrite de plus en plus. Mais qui sait peut-être que nous réglerons cela à Bordeaux !

Pour terminer cette mise en bouche, il m'appartient de vous dire que le Sictame CFE-CGC a fait sa rentrée sociale en rencontrant les Directeurs de l'EP et le DRHC Groupe (ces rencontres faisant l'objet d'un point de l'ordre du jour, elles seront développées au cours de ce Bureau Central).

Ma crainte, ce jour,

- alors que certains syndicats pensent que nous sommes des stipendiaires de la Direction,
- et alors que cette même Direction pense elle, qu'elle ne peut pas nous faire tourner comme un toton, c'est de faiblir face aux attaques sans cesse renouvelées des uns et des autres. J'espère et je souhaite que nous serons assez forts pour ne pas nous laisser entraîner, suite à quelques manigances, à signer des accords 'sociaux' s'avérant de moins en moins favorables pour le personnel du Groupe et surtout pour les cadres (par exemple : plus d'anticipation retraite gagnée en expatriation, plus de reconnaissance de l'ancienneté, etc..). Soyons vigilants, car de deux choses l'une, nous luttons et revendiquons pour le personnel ou nous nous décrédisons (Prévert : De deux choses Lune, l'autre est le Soleil).

Depuis notre rentrée sociale, nous avons eu connaissance de certaines brèves de 'cantine', qui sont venues compléter nos impressions. Certes, j'aurais tendance à penser qu'elles ne sont que rodomontades de matamores ou confidences de fin d'agapes, juste avant les blagues grivoises, mais quand même c'est une surprise pour nous et je crois qu'il faut que nous intégrions cela et que nous réfléchissions au positionnement de notre ligne politique syndicale par rapport à l'attitude quelque peu dédaigneuse de certains.

Malgré tout, bonne rentrée à tous et bon travail au cours de ce Bureau Central qui, comme à l'accoutumée, déroule un ordre du jour très chargé.

*NB (dans le style 'Enrichissez votre vocabulaire') : - Stipendiaire : personne à la solde de ...*

*- Totons : petites toupies que l'on fait tourner ; faire tourner quelqu'un comme un toton : le faire aller et venir, le faire agir selon sa volonté*

## **4 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE**

### **4.1 GROUPE TECHNIQUE ŒUVRES SOCIALES : REUNION DU 29 AOUT 2001**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

La dernière réunion de cadrage du Groupe de Travail œuvres sociales s'est tenue le mercredi 29/08/2001 à la Tour Coupole.

- Le taux de retour aux différents questionnaires envoyés au mois d'Août est au 28/08 de 30 %; L.Storelli pour la Direction remercie les personnes (dont le CE Paris) qui ont répondu au cours de ce mois d'Août et affirme que doré et déjà elle a l'assurance d'obtenir le complément de réponses avant la fin de la première semaine de septembre.
- Le Cabinet ARTHUR ANDERSEN propose l'analyse de quelques fiches; une observation générale des participants à la réunion est de dire qu'il faut connaître parfaitement et en détail la méthodologie appliquée pour sortir les chiffres; ces chiffres doivent être validés impérativement par les Secrétaires et Trésoriers de CE, notamment pour les règles de répartition; les coûts des centres de vacances et les coûts des prestations doivent être également séparés pour faciliter les comparaisons futures.
- La suite du programme, objet de la réunion du vendredi 14/09 à Paris sera :
  - La mise à jour du document de travail notamment sur sa partie d'analyse financière
  - La finalisation de la partie hors centre de vacances (SCI)
  - Les modalités de financement

Enfin, la réunion finale, en décalage de 15 jours par rapport au calendrier initial, est programmée pour le vendredi 28/09/2001.

## **4.2 GROUPE TECHNIQUE EPARGNE SALARIALE : REUNION DU 11 SEPTEMBRE 2001**

### **a) Réunion préparatoire**

**Par Bernard SERAISSOL**

**Participants :** Pierre Bot, Gilles Bouron, Bernard Butori, Jean Conan, Philippe Cousson, Hugues Delahaye, Bernard Seraissol, Philippe Vonthron

**Objectif du Groupe technique :** Mise à plat et inventaire des régimes existants sur l'épargne salariale.

*Le périmètre de ce Groupe Technique s'étend à l'ensemble du Groupe y compris la Chimie.*

### **Inventaire**

- Le PEG Elf Aquitaine a été créé en 1988 sous la Présidence de Michel Pecqueur.
- ATO FCP 3ans : si un accord de ce type existait dans l'entreprise avant la loi Fabius, on pouvait avoir des FCP type ATO sur 3 ans, alors que pour l'intéressement il faut au minimum 5 ans. Le FCP 3 ans est dédié strictement à la participation ATO (CECA n'y est pas !) : Les dividendes sont réinvestis alors qu'avant ils étaient distribués. 50 % du capital est imposable si on ne reste que 3 ans.
- ATO : 2 fonds hors PEG : fonds privatisation étranger et fonds privatisation numéro 1 France (compte personnel fiscalisé). G. Bouron était membre du conseil de tout ce qui existait en terme d'épargne salariale.

### **Remarques sur le PEG**

On reçoit une situation annuelle de nos fonds. Les investissements de décembre n'y sont pas, même s'ils ont été pris en compte (délai d'édition des états !).

La relance effectuée par FO et soutenue par les autres OS sur le calcul de l'abondement 2001 et la part à 120% (calcul erroné de la part de la Direction) doit être remise sur le tapis cet après-midi.

**Cas des départs :** Soit un belge salarié en France, partant pour aller en Belgique. Il possède un contrat belge et est salarié de Totalfina Research. Quid du PEG ? Principe du Groupe, continuité dans le Groupe, donc pas de déblocage mais la société doit faire partie du périmètre du PEG. Il ne faut pas que le salarié soit plus défavorisé qu'un démissionnaire. On fait sinon un solde de tout compte. L'Intéressement investi avant le départ n'est pas déblocable ! **Pour ceux qui partent en retraite, il faut investir avant la rupture du contrat de travail sinon c'est bloqué !** Les dates qui comptent pour les versements sont les dates auxquelles les gestionnaires investissent les fonds des salariés.

### **Remarques sur le Groupe Technique Epargne salariale.**

G.Bouron regrette l'absence des autres membres du PEG et des autres chimistes.

Le décret sur le PPESV (Plan Partenarial d'Epargne Salariale) propose sur les actions de la société un rabais de 30 % (pour épargne longue de 10 ans) au lieu de 20 %.

Q : décotes entrent dans l'abondement ? Application des cotisations sociales sur ces sommes ?/ R Non a priori, à vérifier.

Depuis le départ de Sanofi, un seul fonds est abondé: ce n'est pas très sain.

La loi précise qu'un PPESV long terme (LT) ne peut exister que s'il existe un PEE pour l'épargne moyen terme (MT).

### **Débat autour du droit de vote et du poids des votes quand ils sont regroupés.**

Un article d'Investir de juin 2001 décrit la : « Charte du respect de l'actionnaire » lancé par « l'observatoire de l'actionariat ». Chantal Cumunel de la CFE-CGC y participe. **Cette charte privilégie le vote individuel au vote collectif.**

Il est dommage que certains membres des autres sociétés ne soient pas en préparatoire, car nous avons des positions divergentes. La position individuelle ne permet pas dans certains cas une réelle représentation. En revanche, il ne faut pas confisquer le droit individuel de vote.

Les gens qui prônent le vote collectif possèdent des motivations diverses : la Direction TotalFina préfère le vote collectif : cela évite les trublions et permet de concentrer les efforts de persuasion sur une seule personne...

Faut-il ou non voter au nom des salariés au conseil de surveillance PEG ? : Le conseil de surveillance possède deux fonctions : une fonction politique au niveau du Groupe et une fonction technique sur les valeurs diversifiées actions et obligations. Notre poids politique est faible si on prend notre pourcentage dans l'actionnariat TFE.

Chez Total, il y a un conseil par fonds (avec des élections différentes ?). Il faut rassembler les compétences dans un seul conseil pour ces fonds. En effet, la philosophie est la même pour les fonds hors TFE.

Il pourrait y avoir un conseil de surveillance pour un ou plusieurs fonds TFE et un conseil pour les autres fonds.

L'aspect technique pourrait faire l'objet de désignations des représentants.

Si les salariés ne votent pas, cela revient à donner les voix au président.

**Conseil technique du PEG Elf Aquitaine du 12 septembre 2001** : P. Vonthron, président du conseil de surveillance y présentera une demande d'accès au fonds monétaire Total ainsi que la possibilité de souscrire à un fonds éthique.

### b) Réunion plénière

Par Philippe VONTHRON

Présents pour la Direction : D. Hiard, Y. Mutschler, G. Debayle – Délégation CFE-CGC : P. Bot, J. Conan, Ph. Vonthron

Cette réunion était organisée en prélude à la négociation « Epargne Salariale », pour laquelle la Direction veut à l'évidence aller vite : la première réunion de négociation sur ce thème est prévue le 15 octobre à 14h. Cette réunion de négociation traitera aussi de l'abondement pour le Groupe Elf. La Direction n'a bien entendu rien annoncé sur les tendances. Tout au plus, D. Hiard a-t-il livré les « scoops » suivants : le périmètre de l'accord inclura le pétrole et la chimie (50.000 salariés concernés), et l'abondement à négocier sera inférieur ou égal à celui de 2000 (soit 22.500 F. !).

La réunion du Groupe de Travail a été en fait consacrée à une présentation de l'état des lieux de l'Epargne Salariale dans chacun des périmètres. La Direction exclut délibérément le CER de cette instance en le rattachant au Groupe de Travail « Retraite ». Malgré les protestations des OS, balayées d'un revers de main, la Direction maintient ce cap réducteur qui semble une constante de sa ligne de conduite.

La comparaison des caractéristiques des deux PEG fait apparaître les points suivants :

	<b>Totalfina</b>	<b>Elf</b>
<b>Périmètre de l'Epargne Salariale</b>	- Versements volontaires (VV) - Intéressement (I) - Participation (P) - Augmentations de capital	- Versements volontaires - Intéressement - Participation - Augmentations de capital
<b>Période de blocage</b>	5 ans sauf déblocage anticipé	5 ans sauf déblocage anticipé
<b>Plafonds versements annuels</b>	Légal : 25 % des « revenus professionnels bruts » y compris abondement	Idem
<b>FCPE disponibles</b>	4 fonds : - actions TFE - obligations - actions diversifiées Europe - monétaire	3 fonds + 1 : - actions TFE - obligations - actions diversifiées - fonds Sanofi-Synthelabo fermé
<b>Modalités d'abondement</b>	75 % (limités à 3000F.) de l'intéressement 75 % (limités à 9000F.) des VV 300 % (limités à 10500F.) des versements sur CER Uniquement pour investissements en FCPE actions TFE (sauf CER : mini 1/3 des versements en actions TFE) Pas d'abondement sur participation	Plafond annuel selon Résultat Net Groupe Elf Aquitaine (accord à renégocier pour 2001) 120% sur une première tranche variable de versement, 50 % sur une seconde tranche variable également Abondement uniquement sur investissements en actions TFE Pas d'abondement sur participation
<b>Fiscalité en sortie</b>	Epargne salariale : 10 % (CSG/CRDS) sur les plus-values	Idem

Autres questions : les OS ont rappelé le cas de l'abondement 2000 (calculé sur un RN Elf de 24 GF tandis que le RN est de 28 GF) et mentionné leur demande de réduction en cours des versements (I + VV) de 31.420 F. à 28.620 F.

#### 4.3 REMUNERATIONS : REUNION DE NEGOCIATION DU 3 SEPTEMBRE 2001

Par Bernard FERRIER

La réunion s'est traditionnellement déroulée en 2 étapes : un long tour de table et une discussion écourtée sur le vif du sujet.

##### Tour de table :

##### Synthèses des propos de la Direction :

- La Direction semble pressée de conclure un accord avant la fin de l'année portant sur les points suivants : structure de rémunération, passerelles et procédures de recours.
- Une négociation spécifique et découplée de rémunérations portera sur les avantages divers à savoir IK trajet, bourses scolaires, médaille du travail, etc... *Ndlr : pour le reste, demain on rase gratis !*
- Pour la Direction, le débat et le protocole sur la définition des Instances Représentatives du Personnel (IRP) ne sont pas une priorité car demandés par les syndicats. *Ndlr lesquels ?*
- Rappels des principes :
  - 1) Le statut commun s'applique pour l'ensemble de la Branche Pétrole : TFE SA, Elf-EP, TRD, EAF, TFE Lub (du bout des lèvres)
  - 2) Il ne comprendra pas des éléments divers négociés séparément comme le statut des postés ou les primes de rémunération stimulante des commerciaux...
  - 3) Nul ne sera contraint de quitter son statut. Le changement sera basé sur le volontariat,
  - 4) Les évolutions de carrières et de rémunérations seront au moins égales à celles qu'aurait eues l'agent dans son statut d'origine.

*Ndlr : en progrès la garantie porte aussi sur la carrière. Il faudra en expliciter les mécanismes.*

- Les cadres cherchant une sécurité dans leur progression de carrière ne sont pas dans le profil que nous recherchons. En conséquence, la Direction refuse toute possibilité :
  - 1) d'attribution d'une prime d'ancienneté pour les cadres. Seuls les Etams auront une prime d'ancienneté limitée entre 18 et 20 % à débattre.
  - 2) de progression minimale tous les 4 ans
  - 3) de changer la gestion des cadres de niveau 660 et +. Ils resteront dans un cadre de gestion individualisée et ils ne bénéficieront pas des augmentations collectives.

**« une entreprise qui garde un cadre dont elle n'a plus besoin fait déjà un acte charitable ! »  
J.J Guilbaud**

*Ndlr : Ringards défenseurs du statut du mineur, qu'attendez-vous pour ouvrir les yeux et cesser de refuser l'incontournable réalité de la nouvelle économie mondiale et ses hordes "Kleenex" heureux, fiers, volontaires et consentants pour se faire prèssurer puis se faire jeter !*

Le SICTAME-CGC a souligné que la structure de rémunération issue du statut du mineur et considérée par la Direction TFE comme ringarde et non motivante pour les cadres modernes n'avait pas compromis l'efficacité ni les coûts du Groupe Elf, bien au contraire, et que rien ne permettait d'affirmer que la structure de rémunération CCNIP soit mieux adaptée.

- En matière de rémunération, la clarté oui, la transparence Non. Des dispositifs pourraient être mis en place et avec passage en revue des personnes n'ayant rien eu depuis 4 ans.

*Ndlr : cela ne vous rappelle-t-il pas ces vers sur l'étrange clarté descendant des étoiles... poète en plus !*

- Le rôle de la commission paritaire en matière de licenciement n'est pas nécessaire puisque l'entreprise TFE Sa applique les dispositifs très protecteurs déjà recommandés par la loi.

*Ndlr : Quelle drôle d'idée de faire plus que le mini légal ! Vous êtes dans une PME enfin !*

- Le rythme de paiement sera le même pour tous ( celui de TFE Sa) à l'exception du personnel des raffineries.

***Ndlr : proposition spoliatrice pour les agents placés au mini CCNIP et maintenue par la Direction malgré la démonstration cinglante de FO suivie d'une opposition unanime des OS.***

#### **Synthèses des propos des syndicats :**

- La signature d'un protocole sur le droit syndical et les IRP est un préalable à toute signature d'accord d'harmonisation. L'équilibre global du système (droit syndical, rémunérations, IRP, retraites, prévoyance, etc.) sera jugé avant toute signature.
- Demande d'un document écrit résumant les propositions de la Direction,
- Demande d'un accord préalable sur la classification,
- Rappel de la plate-forme revendicative commune SICTAME-CGC-CGC/FO/CGT/CFTC (cf. cahiers juillet/août, p. 25)
- Rappel de la demande d'intégrer dans la structure de rémunération du socle commun, les éléments familiaux.

#### **Débat :**

La Direction nous a présenté deux slides bien connus et ne tenant pas compte de nos demandes : la structure de rémunération du socle commun sans les points d'harmonisation et le tableau de correspondance groupe d'emploi / position CCNIP.

Un débat confus et sans conclusion sur le rythme de paiement a fini par épuiser les 45 petites minutes consacrées au vif du sujet.

La Direction nous promet un document écrit résumant ses propositions pour la prochaine réunion qui se tiendra le jeudi 27 Septembre 2001.

#### **4.4 REMUNERATIONS : REUNION DE NEGOCIATION DU 27 SEPTEMBRE 2001**

**Par Bernard FERRIER**

Devant le peu d'empressement de la Direction à prendre en compte leurs demandes, les participants ont demandé une suspension de séance à l'issue de laquelle ils ont fait la déclaration suivante :

#### **DECLARATION INTERSYNDICALE UNANIME DU 27 SEPTEMBRE 2001**

*Après six réunions du groupe de travail et à la quatrième réunion de négociation sur le thème des rémunérations, la Direction a remis un projet qui reprend ses propositions initiales à minima, sans pratiquement aucun changement, ni prise en compte des propositions constructives des Organisations Syndicales.*

*Les Organisations Syndicales ne peuvent s'inscrire dans cette démarche, alors qu'elles ont le souci d'aller vers un statut commun porteur d'un progrès social pour tous.*

*Elles demandent à la Direction de reprendre la rédaction de ses propositions .*

*A réception du nouveau document, les Organisations Syndicales examineront la pertinence, ou non, de reprendre cette séance de négociation.*

#### 4.5 RETRAITE : REUNION DE NEGOCIATION DU 7 SEPTEMBRE 2001

Par Bernard SERAISSOL

Participaient à ce groupe de négociation :

**Direction** : J.J. Guilbaud, L. Storelli, G. Debayle, P. Le Cloarec, P. Vrillon...

**Délégation CFE-CGC** : D. Boeuf, .B. Butori, J.P. Giaimo, P. Monsacré, G.S.de Pontbriand, B.Seraissol

##### **Introduction**

JJ Guilbaud introduit la réunion en rappelant les points de vue de la Direction :

Retraites Complémentaires :

- ARRCO : taux moyen à 7.60 % avec répartition 1/3 salarié et 2/3 employeur.
- AGIRC : taux de 16 % avec répartition 6/16 salarié et 10/16 employeur
- Art 36 alignement sur le coefficient 200 de la CCNIP et le GE 7 pour l'Amont (noté que c'est 6 demandé par les OS, pour l'instant ne rentre pas dans le sujet)

##### **Retraites Supplémentaires**

La Direction a pris conscience de la différence des 2 cultures. Si au départ elle souhaitait un seul système, celui qui permettait un rendement supérieur, elle a compris la nécessité d'un mariage des 2 systèmes et des 2 cultures : elle proposera un système mixte mais sans additionner les coûts et les avantages.

La Direction affirme que le nouveau système sera au moins aussi favorable que celui dont chacun disposait dans chacun des 2 groupes.

##### **Propositions de la Direction (P. Vrillon)**

Les Sociétés concernées par le périmètre de la retraite supplémentaire sont les suivantes : TFE, TRD, TGZ, TSO, TFE Lub, EEP, EAEPF, EA, EAF, GSO.

*Ndlr : SOBEGAL, Antargaz, ELF Impex sont toujours dans le périmètre de l'IPREA, les deux premières étant en vente, et l'autre étant appelée à disparaître ! De même où se situe(ra) la filiale de stockage Gaz France (Lussagnet ?). La Direction rajoute Elf Impex au périmètre.*

Le nouveau dispositif commun s'articulerait autour de deux axes : la mise en place de l'article 83 pour tous les salariés et la mise en place d'un dispositif Epargne Retraite sous la forme d'un PPESV<sup>1</sup>

##### **Nouvel article 83**

Ce serait un contrat collectif, avec adhésion obligatoire, à cotisations définies (salariés + employeur), dont la fiscalité serait celle de l'article 83 du CGI<sup>2</sup>, avec une composante actions plus importante pour les jeunes et une composante obligations pour les moins jeunes. La gestion collective serait assurée par un gestionnaire assureur et optimisée selon différents profils de gestion financière. Les OS participeraient à la surveillance du système. La sortie s'effectuerait sous forme de rente avec le régime fiscal des pensions.

##### **PPESV**

La durée de blocage étant de 10 ans, donc LT, la Direction considère que le PPESV doit être assimilé à l'épargne retraite. Le versement du salarié permettra un abondement. Le dispositif d'adhésion serait facultatif, mais une communication adaptée serait mise en place. La gestion des versements serait profilée. Enfin la sortie s'effectuerait, au choix des salariés, en capital ou sous forme de consommation du capital (appelée « rente » par la Direction). **La fiscalité serait celle de l'épargne salariale ! !**

<sup>1</sup> PPESV : Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire

<sup>2</sup> Code Général des Impôts

## Débat après la présentation

Après une suspension de séance, les OS acceptent que le PPESV soit présenté ce jour mais à condition qu'il soit discuté dans le groupe épargne salariale.

Les deux remarques importantes suivantes sont faites à la Direction :

- L'article 83 ne suffit pas pour caractériser un régime de retraite, il caractérise uniquement la fiscalité du régime (**alors que l'Art 441 du code des assurances garantit** un pourcentage du salaire moyen).
- Un taux de remplacement contractuel, par rapport au salaire moyen de retraite, caractérise un dispositif de retraite.

J.J. Guilbaud approuve la démarche sur le taux de remplacement et ajoute que les taux garantis fonctionnent jusqu'à un certain point, qu'il n'y a pas de garantie certaine, mais probable.

La CFE-CGC fait remarquer que l'optimisation vient du paritarisme et qu'il est hors de question de souscrire un tel régime auprès d'un organisme assureur.

Cela donne naissance à un débat autour des **performances des placements en actions**. la Direction affirme que « les règles économiques montrent que les actions surperforment tous les autres placements, sans contestation possible sur le long terme (30 ans) ». Les OS font remarquer que c'est faux pour ceux qui ont touché leur retraite. Vient ensuite la comparaison avec les systèmes d'assurance vie profilés selon l'âge et la demande à la Direction de **garantir un taux de remplacement : la Direction répond par la négative !!**

*Ndlr : on se retrouve paradoxalement avec un système de retraite proposé par la Direction avec une affirmation « notre système est le plus performant », mais sans que celle-ci veuille garantir le risque : cherchez l'erreur !*

Le président de l'IPREA précise que l'IPREA permet de garantir 15 % de la tranche B du salaire moyen avec une excellente probabilité.

Puis une OS demande à aménager l'IPREA pour qu'elle convienne à tous, thèse balayée immédiatement par JJ Guilbaud car elle serait trop coûteuse.

La Direction reconnaît néanmoins que la seule différence d'objectif entre OS et Direction est le coût du système et qu'elle a évolué en admettant que le seul système épargne retraite n'est pas le seul possible.

Les OS demandent à améliorer l'équité du système, à obtenir un comparatif entre l'IPREA et le système préconisé. La Direction reconnaît que les OS ont raison et qu'il faut trouver des critères de comparaison : taux de remplacement du dernier salaire pondéré par d'autres critères : aléa, sécurité.

Chaque OS reconnaît que la base est intéressée aussi bien par un système de retraite que par un système d'épargne en vue de la retraite.

Il est demandé à la Direction d'essayer de garder un niveau de sécurité semblable à celui de l'IPREA et de ne pas reconstruire un système d'assurance-vie en interne. La Direction est d'accord avec cette démarche,

## Conclusion

La Direction va proposer une rédaction de texte sur les complémentaires et supplémentaires avec chiffrage et comparaison.

La date de la prochaine Réunion du Groupe de Négociation retraite est fixée au lundi 8 octobre à 13H30

## 4.6 PREVOYANCE : REUNION DE NEGOCIATION DU 25 SEPTEMBRE 2001

Par Alban LACAZE

Cette première réunion "Négociation", faisant suite aux quatre réunions "Techniques" et/ou "Concertation", a confirmé l'état d'esprit de la Direction (à la limite de l'acceptable) qui semble présider à toutes les séances de "Concertation et/ou Négociation".

Force est de constater, aujourd'hui, que la **Direction** dépense, en vain, beaucoup d'énergie pour **se donner une image de "correctement sociale"** et que, malgré ses efforts, elle **a du mal à faire illusion** auprès des partenaires sociaux !

Sur un sujet aussi sensible que celui de la PREVOYANCE, les salariés méritent bien qu'une véritable concertation-négociation s'instaure entre partenaires sociaux afin que soit trouvée, COLLEGIALEMENT, la meilleure réponse pour assurer la couverture des risques liés aux décès ou invalidités !

Partant de ce postulat, il est indispensable que l'on impose à la Direction de jouer le jeu de ce que doit être une réelle "négociation collective".

Après un simulacre de concertation, se voir imposer toujours et uniquement les seuls projets de la Direction ne nous paraît pas être l'assurance d'une négociation réussie.

**Même si nous ne mettons pas en doute sa volonté de vouloir doter l'entreprise d'un bon niveau de PREVOYANCE, nous restons circonspect quant à la méthode employée.**

Dans une réunion dite de négociation nous ressasser, à l'envi, les états des lieux pour, en fin de réunion, presque en catimini, vendre ses projets, nous disons que c'est indigne d'une Direction qui se dit respectueuse des règles de démocratie sociale !

Nous sommes persuadés que, même sur un dossier aussi technique que celui-là, nous pouvons apporter notre pierre pour qu'ensemble nous nous dotions d'un système de protection sociale digne d'un grand Groupe.

Aller vers ce **concept de prévoyance flexible ou "à la carte"** (venu tout droit des Etats-Unis), tel que le préconise la Direction, ne nous paraît pas une avancée sociale notable.

Même s'il répond à une demande concrète de certains salariés ayant du mal à comprendre l'intérêt d'une approche solidaire, **cette option nous semble à rejeter pour deux raisons :**

1) un système organisé de prévoyance collective n'a d'intérêt social que s'il induit une approche solidaire de la gestion du Risque.

2) de plus, ces systèmes "à la carte" présentent deux inconvénients. D'une part, ils sont globalement plus chers (cf antisélection) et d'autre part, ils nécessitent un suivi très régulier de la situation de famille des salariés.

La Direction enverra le 4 octobre un projet de cahier des charges aux Organisations Syndicales en vue de l'établissement de l'appel d'offres.

La prochaine réunion de négociation est fixée au 11 octobre 2001.

A noter que nous pourrions, la veille, le 10 octobre bénéficier des conseils d'un cabinet d'actuares pour nous préparer à cette négociation.

## **5 COMITÉ TECHNIQUE PEG (PLAN D'EPARGNE GROUPE) D'ELF AQUITAINE DU 12 SEPTEMBRE 2001**

**Par Philippe VONTRHON**

Etaient présents : MM. Mutschler, Quillet (Direction), Conan, Vonthron (CFE-CGC), Poncin (CFDT), Bertrand, Roualet (CFTC), Etchessahar (CGT), Dabbadie (CGT-FO)

### **1/ Ouverture du PEG au FCPE monétaire Total Monétaire**

L'objectif de cette ouverture serait de permettre l'accès des collaborateurs Elf au FCPE Total monétaire tant pour des versements volontaires que pour des arbitrages sur des avoirs disponibles. Cette demande est plus que jamais d'actualité en période de fortes secousses boursières. Y. Mutschler confirme la faisabilité technique (vis-à-vis d'Axa) d'une part et la faisabilité juridique d'autre part. Il sera nécessaire de revoir les imprimés Axa (ce qui est de toute façon indispensable). Par ailleurs il conviendra que le FCPE soit renommé Totalfinaelf monétaire.

Sur le plan politique, la décision d'ouverture du PEG à ce FCPE doit être prise par les coordinations syndicales (signataires du protocole sur le PEG). Cette ouverture pose le problème des arbitrages dans leur ensemble. Actuellement les arbitrages sont possibles sur des parts disponibles, entre le 01/04 et le 31/05 de chaque année. Il faudrait étendre cette période à toute l'année. De plus, il conviendrait pour chacun de réfléchir à l'utilisation des arbitrages : doit-il s'agir uniquement d'un « aller simple » pour transférer les FCPE volatils en monétaire le temps de déblocage d'une opération immobilière par exemple, sans possibilité de retour en arrière, ou bien les arbitrages doivent-ils être réalisables dans tous les sens ? Les délais et contraintes de traitement par Axa lorsque les FCPE vendus sont gérés par une autre société doivent aussi être étudiés.

La décision est renvoyée lors du prochain CS. Il s'agit en effet d'une question fondamentale, nécessitant une réflexion approfondie : étendue des possibilités d'arbitrage, étendue des périodes d'ouverture des arbitrages, coût...

*Ndlr : une mûre réflexion après le Comité Technique me fait recommander la solution maximale, soit la possibilité d'arbitrer entre parts disponibles, pour tous les FCPE, dans n'importe quel sens et à tout moment. « Qui peut le plus peut le moins ». Les possibilités techniques d'arbitrages ne doivent pas être obérées par un souci, sans réelle importance, d'éviter la spéculation de quelques agents. La question de fond devra être revue lors de la création du PEG unifié, mais en attendant il faut laisser la souplesse comme l'ont nos collègues du PEG Totalfina.*

## **2/ Fonds éthiques**

Les FCPE « éthiques » sont de deux catégories : FCPE de partage (économie solidaire par exemple = redistribution d'une partie des bénéfices à des organisations caritatives), et FCPE « socialement responsables » = FCPE diversifiés investis en titres d'entreprises satisfaisant à des critères environnementaux et sociétaux (suivis par des cabinets de type ARESE, ou par des indices – p.ex. Standard & Poors 300 éthique). La seconde catégorie peut intéresser les collaborateurs du Groupe.

Du point de vue technique, les sociétés proposant ce type de produits foisonnent. Certaines sont plus sérieuses que d'autres. De même, les indices ne sont pas tous d'une fiabilité absolue (critères pas toujours très factuels).

Sur le principe les participants approuvent cette démarche. La Direction n'est pas opposée à l'ajout d'un FCPE éthique, pourvu que le rendement financier soit suffisamment attractif. Il ne faudrait en effet pas qu'un FCPE soit proposé et ne trouve aucun succès dans les investissements.

Le Comité recommande qu'une présentation soit faite lors du prochain CS par un cabinet décrivant les principaux critères de sélection des entreprises dans un FCPE de ce type. Il est en outre proposé qu'une société de gestion proposant ce type de produit fasse également une présentation.

*Ndlr : Axa ayant un FCPE éthique, il sera commode de leur demander de présenter leur produit. Il ne s'agit nullement d'un engagement. De plus le dossier commence seulement à être étudié, il convient de ne pas se précipiter. Des ouvertures existeront peut-être (possibilité d'abonder le FCPE éthique, etc.)*

## **3/ Problèmes consécutifs aux lettres d'Elysées-Fonds**

Elysées-Fonds (EF) a demandé à plusieurs collaborateurs des rappels de CSG et CRDS sur des plus-values d'opérations réalisées entre 1997 et 1998. Ceci a été fait sans aviser le PEG ni la Direction. Si sur la forme la démarche est très discutable, sur le fond le rappel par EF n'est pas contestable. En revanche, il appartient à chaque personne concernée de demander à EF une justification détaillée des sommes demandées (dates de chaque mouvement, Prix Moyen Pondéré d'Achat des actions vendues, taux applicables, etc.) avant tout paiement.

Le Comité n'a pas d'action réelle dans ce domaine, mais il est important que les représentants du personnel soient bien informés de cette affaire.

## **4/ Transfert des dépôts de titres d'Axa Banque vers BNP-Paribas Asset Management**

Ce transfert est rendu nécessaire car Axa Banque, précédent dépositaire des titres, a cessé cette activité. L'opération est transparente pour les salariés. S'agissant de BNP-Paribas, le Comité n'a pas d'objection.

## 6 RENCONTRE AVEC M. GIRAULT SUR LE DEVELOPPEMENT REGIONAL

Par Jacques LAMOUR et Didier DUFILH-PLASSY

### Réunion du 20 septembre 2001

En début de séance, Mr Guéritte (Directeur Général d'EAEPF ) précise que Mr Girault (chargé du Développement Industriel, chargé de mission auprès du Président Thierry Desmarest) doit partir à 16h30 (rencontre avec Merceron/Dinovrac qui est en liquidation).

Mr Girault nous fait part de son étonnement : que le chiffre des investissements réalisés en Béarn ne soit jamais cité. Le Groupe TotalFinaElf (chimie, gaz, EAEPF et Elf EP ) a investi (taxes locales, redevance des mines...):

- pour 1999, la somme de 200 MF (pour les entités chimie, gaz, EAEPF et Elf EP),
- pour 2000, la somme de 270 MF,
- pour 2001, la somme de 295 MF.

Il est aussi étonné que le chiffre des effectifs Groupe en Béarn ne soit jamais cité :

- 4786 en 2000
- 4664 en 2001 pour le périmètre défini.

Le Groupe continue à investir dans le Béarn et ses engagements sont tenus !

**Au niveau régional**, la SOFREA est maintenue dans sa structure et ses moyens. Elle s'occupe actuellement d'ATOFINA en Normandie et en Lorraine.

- 8 agents basés à Pau (Effectif SOFREA)
- 8 autres personnes qui suivent les régions dans le cadre de son activité.

et puis également TotalFinaElf Développement Régional qui aide les PME (50 interventions dans la France entière) sur différents problèmes, à savoir:

- transfert de savoir-faire
- prêt à taux zéro (prêts d'honneur) pour des montants inférieur à 500 KF

La SOFREA concentre ses actions sur les métiers de base (chimie et NTIC).

Tous les mois un comité d'action régionale examine les différentes initiatives qui se font jour.

Présentation par Mr Girault des planches, déjà vues :

### Création d'emplois Béarn 1996 - 2001

	Engagements reçus (hors Merceron) 1996-juin 2001	Merceron	Effectifs réels au 31/06/2001	Merceron
<b>SOFREA</b>	<b>1144</b>	<b>450</b>	<b>671</b>	<b>152</b>

SOFREA = prêts consentis sur la période = 104 MFF (15,8 M€) dont Merceron = 38 MFF (5,8 M€).

Association TFE = 4 dossiers depuis le 01/01/2001  
22 emplois  
prêts consentis = 495 KF (75,5 K€).

## Ventilations des emplois dans le Béarn de 1996 à 2001

Répartition par secteur		Effectifs	Effectifs réalisés
		Engagements (hors Merceron)	( au 31/06/2001 ) (hors Merceron)
Industrie	Chimie	36	44
	Pétrolier/Parapétrolier	136	88
	Métallurgie/mécanique	135	168
	Agro-alimentaire	77	39
	Divers industrie	203	69
Sous-total industrie		587	408
Services	NTIC	519	223
	Divers services	38	40
Sous-total Services		557	263
		-----	-----
Total		1144	671
Sobegi			503

M. Guéritte nous signale que le projet Crétacé 4000, s'il se réalise, sera une chance pour le Complexe de Lacq, car cela sera unique en France.

Conclusion : Pour l'instant rien de nouveau pour le bassin de Lacq et Merceron ferme ses portes.

## **7 REUNION EXTRAORDINAIRE DU CIE DU 17 SEPTEMBRE 2001**

**Par Marie-Claire VIVIER**

En présence de Patrick Timbart, (c'était la première et dernière fois qu'il présidait une telle réunion du CIE), les représentants du CIE se sont réunis pour statuer sur la désignation du Directeur du CIE « nouvelle norme », poste redéfini en février 2001 et destiné à prendre en charge la gestion des activités du CIE et à assumer, en rapportant au Bureau, la mise en œuvre de la politique définie par le CIE, poste nécessitant notamment le recul et l'autorité nécessaires pour exercer le management des Directeurs des Maisons Familiales en toute autonomie « de chapelle ».

Le candidat désigné lors de la précédente réunion du CIE le 29 juin dernier à la majorité qualifiée (le SICTAME-CGC n'ayant pas pris part au vote), Jean-Claude Aymes, n'a pas été libéré par la Direction qui a déclaré n'avoir pas encore pu lui trouver un remplaçant à son poste actuel.

Les élus ont donc examiné les solutions qui s'offraient à eux : rappeler l'un des deux candidats qui avaient, en temps voulu, présenté une candidature spontanée ou prendre en compte la candidature d'un outsider proposé par la Direction en la personne de Christian Lagourgue.

Le SICTAME-CGC a, pour sa part, maintenu la candidature de Xavier Ricard qu'il avait soutenue lors du premier round et qui, bien qu'ayant fait l'unanimité sur le plan des compétences, n'avait pas été retenue pour des raisons de principe : non rappel d'un AFC.

FO (2 voix) est restée campée sur son refus de principe, préférant soutenir la candidature, jugée moins adaptée en réunion de Bureau, de Christian Lagourgue et malgré le fait que ce dernier ait déjà signé sa demande de PRC.

Soucieux de ne pas « bloquer le système », le SICTAME-CGC (3 voix) n'a pas pris part au vote. (ne pas participer permet de réduire le nombre de voix nécessaire à l'obtention d'une majorité).

La CFTC (1 voix) a fait de même.

La CFDT, n'ayant qu'un seul représentant lors de cette réunion, a participé au vote mais s'est abstenue.

La CGT (3 voix) a voté pour Christian Lagourgue.

Au bout du compte, le nombre de voix obtenues par le candidat outsider (5 voix sur 6) n'a pas permis de dégager la majorité qualifiée requise (2/3 des présents + 1) qui aurait été de 6 voix en l'occurrence.

Les principes étant une réalité à géométrie variable ont été mis de côté en cette occasion par les votants qui ont accepté de reconnaître malgré tout la validité de ce vote.

Le SICTAME-CGC a pris acte de cette « souplesse » dans l'interprétation des règles écrites et a placé les votants devant leurs responsabilités.

Souhaitons « bonne chance » au CIE, à son futur « Directeur » et ... aux membres du Bureau.....

## **8 NOUVELLES MESURES DE SECURITE**

**Par Christian CASSIER**

En tant que Secrétaire du CHSCT Etablissement de Paris j'ai rencontré le DRH EP, R. Chappaz, qui avait demandé à me voir le jeudi 13/09/2001 à 15h30; suite aux événements intervenus le 11/09 aux USA. Il m'a confirmé qu'aucun des personnels du Groupe n'avait subi de dommages, y compris concernant les membres de notre Direction, dont le Président, actuellement en Road Show aux USA et bloqués sur place dans l'attente de la reprise du trafic aérien.

Compte tenu de la situation, les missions dans des pays "sensibles" (Libye, Irak, Iran, Syrie, Egypte, Yémen, etc.) sont interrompues provisoirement ; les Emirats ainsi que l'Arabie Saoudite n'étaient pas concernés par cette mesure. En revanche, les rotationnels continuent comme par le passé afin de ne pas créer de problèmes dans les relèves. D'autre part, une cellule de veille ainsi que des mesures de sécurité dans toutes les filiales ou dépôts et raffineries ont été réactivées.

Pour la France, nous avons examiné les différents moyens mis en place et notamment à Paris ; les gardiens vont recevoir une formation plus adéquate pour la mission qui leur est confiée ; j'ai souligné que la fouille des sacs à l'arrivée RER de la Tour serait dans un premier temps plus efficace si elle se passait sous un éclairage plus approprié; j'ai également suggéré que les personnels prestataires longue durée portent non seulement leur badge mais un polo (ou autre) avec le logo de leur société car certains ne sont pas facilement identifiables ; R. Chappaz m'a dit avoir constaté qu'il n'y avait pas de hauts parleurs dans les couloirs comme à Michelet ; je lui ai répondu que les hauts parleurs se trouvaient dans les escaliers d'évacuation et que le réflexe à avoir était de ne pas se poser la question d'exercice ou non si l'alarme se déclenchait et que l'information serait alors donnée dans les escaliers par les moyens sonores : (ce dernier point reste à vérifier). La Direction envisage par ailleurs, l'implantation de portiques "type aéroport" à l'entrée. A suivre !

PS (sécurité, quand tu nous tiens...). Lors de la visite du CHSCT le 13 septembre au matin chez TDO à la Tour Michelet, j'ai, à mon retour, utilisé, tout comme les autres membres de la délégation, le tourniquet "façon télétransfert intersidéral" de l'entrée rez-de-dalle réservée aux salariés. Le seul à être resté coincé dedans était... votre serviteur ! Je ne dois ma sortie qu'à l'intervention d'un agent de sécurité ! A méditer !

## **9 REUNION DE SUIVI DU PLAN SOCIAL DU 13 SEPTEMBRE 2001**

**Par Bernard FERRIER**

Compte tenu du faible volume de documents reçus avant la réunion, le représentant du SICTAME-CGC avait préparé la série de questions suivantes. A noter également qu'il n'y a eu aucune convocation à une réunion préparatoire.

### **Préambule à la série de questions :**

Sans vouloir apporter un quelconque jugement de valeur sur les informations aujourd'hui fournies par la Direction, celles-ci sont insuffisantes pour avoir une compréhension claire de la totalité des mesures du plan social, de l'impact de celui-ci sur les organisations et sur l'emploi, des suites à donner notamment en matière d'embauches, après l'application des mesures du plan social concomitantes aux engagements pris par la Direction au niveau des protocoles de réduction du temps de travail (Elf EP et TFE SA).

### **Question n°1 : La compréhension claire de la totalité des mesures du plan social**

Le plan social prévoit explicitement deux mesures volontaires sous forme de départs volontaires (DV) et de préretraite (PRC) et une mesure d'ajustement (mutation géographique) laissée à la discrétion des hiérarchies. A l'exception du cas du site de Beauplan, la Direction s'est retranchée derrière l'aspect volontaire des deux premières mesures pour rester évasive sur la troisième durant la procédure d'information-consultation. Aujourd'hui les dates ultimes d'adhésion aux deux premiers dispositifs ayant été dépassées, nous demandons à la Direction de nous fournir mois par mois et jusqu'à l'échéance du plan (mi 2003) les mutations effectuées dans ce cadre. Ces informations sont indispensables à la juste indemnisation des agents et à la compréhension de l'impact du plan social sur l'emploi et l'organisation. Sauf démonstration contraire, nous considérons que toute mutation faisant varier les effectifs d'un département jusqu'à la cible prévue et ce, jusqu'à mi 2003, est une mutation du plan social. Les CFE au niveau local et cette commission pour la synthèse nous paraissent les interlocuteurs compétents.

#### **Réponses et débat avec la Direction :**

*La question est reconnue difficile. Notre méthode de détermination des mutations n'est pas acceptée notamment en cas de promotion ou simplement par le fait des inévitables jeux de taquins qui risquent d'augmenter significativement le nombre des mutations. Pour faire avancer le débat qui s'enlisait, nous avons demandé que la Direction nous fournisse pour la prochaine réunion ses propres critères afin d'en débattre, le tout accompagné de la liste des personnes concernées à ce jour.*

**Ndlr :** *Une section syndicale issue de l'UES TFE sa disposait d'un état des mutations non fourni aux CCE d'Elf-EP, TFE Lubs et EAF. Y aurait-il des favorisés ?*

### **Question n°2 : L'impact du plan social sur les organisations :**

Durant la procédure d'information-consultation, le SICTAME-CGC a demandé une simulation de l'impact des mesures de volontariat sur l'organigramme. La Direction s'est refusée à cet exercice de simulation portant sur des mesures volontaires. Le besoin d'une compréhension intelligible entre l'organisation cible prédéterminée et l'application sur celle-ci de mesures non déterminées car basées sur le volontariat demeure. Pourriez-vous nous informer à J2, aujourd'hui et ensuite régulièrement, de l'impact sur les organigrammes consécutifs aux mesures du plan social. Nous souhaitons ce résultat dans le format même du plan social, c'est à dire département par département ventilé par localisation géographique. Ces états permettraient ainsi le suivi des entités vers la cible.

#### **Réponses et débat avec la Direction :**

*La Direction reconnaît que le tableau fourni n'est pas suffisamment détaillé mais qu'il constitue un point de départ. La Direction évoque plusieurs difficultés dont l'incompatibilité des systèmes informatiques et les périmètres différents entre les périmètres d'applications des mesures et celui des structures juridiques (Branche pétrole, exclusion des filiales, etc...). Elle promet d'être plus précise à la prochaine réunion. Il est unanimement demandé que les documents parviennent aux syndicats une semaine à l'avance. En ce qui concerne les périmètres, il est rappelé que ceux-ci ont été choisis par la Direction elle-même et qu'il ne tient qu'à elle de mettre en place une structure de représentation du personnel qui cadre avec les structures organisationnelles. Il est rappelé que les allers et retours entre les Commissions Formation et Emploi des CE et CCE et cette présente commission doivent cesser. Ces instances doivent travailler de concert et ne pas se renvoyer la balle.*

**Ndlr :** *L'argument informatique est contestable car les systèmes d'infocentre du type Businessobject sont très performants pour faire des jonctions d'informations. Il semblerait surtout que les informations n'aient pas été tenues à jour et ce notamment dans les fichiers de personnel TFE SA. L'impact sur les métiers serait une information pertinente sur le déficit en compétence.*

### **Question n°3 : Des suites à donner après l'application des mesures du plan social et des protocoles de réduction du temps de travail**

La loi fait obligation d'embaucher quand le nombre de licenciements réels d'un plan social excède les prévisions qui avaient été initialement déposées. C'est le cas aujourd'hui. La difficulté réside dans les périmètres différents des mesures (niveau pétrole pour les DV, DGEP et aval pour la PRC) et dans la distinction de la nature différente des embauches : compensation des mesures du plan social, accord de réduction du temps de travail et besoins nouveaux ou autres cas. Ces mesures s'additionnent et la même embauche ne pourrait être comptabilisée 3 fois. Par ailleurs la pratique d'embauches de cavalerie entre les sociétés du Groupe se développe. Comptabiliser ces mouvements comme des embauches RTT ou de compensation du plan social serait un procédé indélicat et malhonnête, indigne de la culture de notre maison et porterait atteinte à la qualité des relations sociales déjà fort dégradées par ailleurs. Nous souhaitons donc avoir une vision analytique renouvelée périodiquement des embauches qui seront réalisées. C'est à dire pour chacun des périmètres cités : DGEP, Amont, Aval, Pétrole..., nous demandons un tableau à deux entrées :

- Sur les lignes : les embauches détaillées par nature

- Sur les colonnes : la provenance des embauchés externes au Groupe ou provenant d'une société du Groupe.
- A l'intersection le nombre d'embauches comptabilisées

Ce tableau devra faire l'objet d'une mise à jour mensuelle et d'une diffusion à la présente commission et aux CFE concernées.

*Réponses et débat avec la Direction : La Direction Générale précise que les embauches se mesurent aux bornes du Groupe. Nous partageons ce point de vue et demandons que cette règle soit appliquée partout. Par ailleurs, la Direction ne souhaite pas faire de statistiques sur la nature des embauches. Ce débat entamé en fin de réunion a été écourté et devrait être à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Les syndicats d'Elf-EP précisent d'autre part que le calcul des embauches compensatrices dans l'EP doit prendre en compte un nombre de postes supprimés égal à 398 et non 441.*

#### Questions posées en séance :

##### 1) Prise en compte du temps partiel :

La Direction estime que la cible du plan social sera atteinte quand les effectifs des entités seront égaux aux nombres de postes prévus dans le plan. Le SICTAME-CGC fait remarquer que les postes sont exprimés en équivalent temps plein alors que les agents travaillent en moyenne à 92 % de leur temps notamment chez Elf-EP. Il faudra tenir compte de cette réalité. Cela devrait se traduire par des effectifs supérieurs de 8 % au nombre de postes de la cible.

##### 2) Informations sur les variations du périmètre.

Les mesures portant également sur des personnels détachés en filiales, la CFDT souhaite que les informations de suivi du plan soient concomitamment fournies avec les effectifs détachés en filiales dans la holding, etc... CFDT souhaite disposer d'informations sur ces mutations (nature non précisée). Le SICTAME-CGC demande qu'une attention particulière soit portée à l'identification des changements de périmètre comme ce fut le cas récemment lors du rapatriement de l'équipe de gestion du logiciel paie d'EAEPF vers Elf-EP. Ces changements de périmètre doivent être exclus dans le suivi de l'atteinte de la cible.

#### Informations fournies par la Direction :

##### 1) Nombre de personnes ayant changé de société (et pour certains de statut)

La Direction nous a fourni les informations suivantes :

- 5 personnes du Groupe ont pris un contrat TRD, en provenance de : Elf-EP 1, Elf Lubs 1, EAF 3.
- 146 personnes du Groupe ont pris un contrat TFE SA, notamment en provenance de : EAF 56, ATO 26, Elf Impex 22, Elf-EP 8.

##### 2) Recrutements dans la branche pétrole :

- Recrutement 2000 : 444 CDI
- Recrutement 1<sup>er</sup> semestre 2001 : 463 CDI.

**Prochaine réunion le 7 février 2002**

**Prochain envoi de document à fin octobre avec les données au 30 /9/ 2001**

## 10 TRIBUNE LIBRE

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Nous voici déjà en septembre, c'est la rentrée, les vacances sont loin, il ne reste que des souvenirs, des photos, des brèves de comptoir. Tiens une petite dernière : « Pour un homme, que signifie 'donner un coup de main à la maison' ? – C'est soulever les pieds quand on passe l'aspirateur ! »

Et au fait notre maison à nous, comment va-t-elle ?

Voici le point de vue subjectif d'un militant.

Le SICTAME-CGC-CGC, affilié à la confédération CFE-CGC via la fédération ENERMINE n'est qu'un des acteurs actifs qui porte, sans les déformer, les messages de la CFE-CGC dans son entreprise, à savoir et plus particulièrement dans les métiers de l'Amont pétrolier de notre Groupe TFE SA.

La CFE-CGC ?

Elle se définit plus par ses objectifs que par un statut immuable. Définir la CFE-CGC, c'est exprimer les idées qui sous-tendent son action à un moment donné de son histoire, ses positions officielles et le type de satisfactions que peuvent en tirer ses adhérents.

Que cherchent en général les adhérents de la CFE-CGC ?

A prendre du recul par rapport à un quotidien chronophage, stressant, aveugle, limité et surtout désinformé.

Notre civilisation découpe notre vie en tranches distinctes ; en excluant les extrêmes, nous obtenons : la scolarité, la vie dite 'active', la retraite, selon un schéma normatif. Ce découpage est un choix de société frustrant pour nombre de personnes car ne correspondant pas à leurs besoins vitaux particuliers au moment où la société les range dans telle ou telle catégorie. Il faut décroquer ces compartiments pour tenir compte des besoins, des objectifs et des aspirations de chacun.

Or un individu isolé est impuissant à infléchir un mouvement social.

La CFE-CGC est donc un acteur social à la disposition de ses adhérents :

- elle défend les intérêts de ses adhérents et les assiste juridiquement,
- elle est en permanence à leur écoute,
- elle collecte, analyse et diffuse des informations économiques, sociales, juridiques sans tabous journalistiques, politiques ou de chapelles,
- elle comprend le monde en mouvement et bâtit des propositions pour le bien de ses mandants,
- elle infléchit les décisions des autres acteurs sociaux, entreprises, gouvernements, institutions diverses et variées,
- etc.

En bref, si l'individu isolé de tout à l'heure se transforme en membre de la CFE-CGC, il devient dans la vie, un acteur plus responsable, plus conscient, partant, moins manipulable et donc, finalement, plus libéré pour effectuer ses choix personnels.

## 11 ENQUETE IPSOS

Par Bernard BUTORI

*Le document suivant a été remis à la Direction lors des rencontres de rentrée sociale du 29 août et souligne le chemin à parcourir pour réussir pleinement la fusion notamment sur le plan social.*

### UNE SITUATION INTERNE PREOCCUPANTE , VOIRE INQUIETANTE

**La fusion n'a pour l'instant pas véritablement réussi .**

La situation décrite par le récent rapport de **CIDECOS** et la troisième enquête d'opinion interne d'**IPSOS** contiennent nombre d'informations qu'il convient d'utiliser pour dénouer des situations et accroître les chances de succès de la fusion.

**Enquête IPSOS - juin 2001** (les n° entre parenthèse renvoient aux n° de questions de l'enquête) :

- Un état d'esprit toujours dominé par le **scepticisme** ou l'indifférence (1),
- Des **orientations** stratégiques Groupe encore largement méconnues (11),
- Des **objectifs**, au niveau des entités, :
  - insuffisamment connus (6b),
  - manquant de clarté (14a),
  - non motivants (14c),

**A mettre en relation avec :**

- Un déficit d'information sur :
  - l'organisation et le fonctionnement du Groupe (7a, 7b, 7c, 7f, 7g),
  - les circuits de décision au sein des entités (6c),
  - les critères utilisés pour apprécier la performance de chacun (20),
- L'attention insuffisante apportée à l'information interne (10a)

- Le peu de progrès de :
  - l'organisation interne (15f),
  - la façon de manager (15g),
- Le manque de définition des fonctions et responsabilités de chacun au sein des entités (18, 21p),
- La mauvaise organisation du travail des équipes (21g),
- L'insuffisance de concertation (19, 21m) et de communication (21b).

**Le personnel ne se sent pas considéré** (10g) et estime qu'une attention insuffisante est portée à sa formation (10c), à son évolution professionnelle (10d, 23c) et à la valorisation de ses compétences (10e). Peu d'indications lui sont données pour lui permettre d'améliorer ses performances (23b) ou lui donner envie de se dépasser (21o).

### **Il en résulte un degré de satisfaction :**

- **Négatif, concernant :**
  - les possibilités d'avancement (24b),
  - la reconnaissance des performances (24f),
  - la rémunération (24h),
  - l'évolution des compétences (24o),
- **et insuffisant, concernant :**
  - la possibilité de faire un travail stimulant (24c),
  - la possibilité de prendre des responsabilités (24d),
  - les possibilités de formation (24e),
  - la possibilité de faire passer ses idées (24g),
  - l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (24i) (indicateur en dégradation continue),
  - l'ambiance de travail (24m),
  - le respect avec lequel il est considéré (24n),
  - le travail effectué (25)

et, s'agissant de l'avenir de l'entité, c'est le pessimisme qui l'emporte à présent (27c).

### **Que peut-on faire, face à un tel constat ? Nos recommandations :**

- mieux expliquer et faire connaître les orientations stratégiques et les objectifs, en les déclinant du haut vers le bas,
- améliorer l'organisation interne, en définissant les fonctions, rôles et missions des entités (chartes fonctionnelles) puis en précisant les produits et les façons de travailler (processus de décision, modes opératoires) ainsi que les responsabilités des uns et des autres dans l'atteinte des objectifs et dans les différents processus,
- associer le personnel à la définition des objectifs et à l'amélioration de l'organisation interne (il connaîtra mieux les objectifs, pourra se les approprier et mieux situer ainsi son rôle et son action dans l'atteinte de ces objectifs et le fonctionnement de l'entité),
- favoriser un management d'animation, basé sur le respect des personnes, la mise en valeur des talents et compétences et l'animation des équipes,
- avoir des équipes suffisamment créées et une organisation du travail adaptée pour permettre à chacun de travailler efficacement tout en conciliant vie privée et vie professionnelle et la satisfaction des besoins en formation (à trop tirer sur la corde, elle finit par casser).

(NB : Dans ce contexte, la mise en œuvre actuelle de la méthode Hay ne nous paraît pas très adaptée et nous semble de nature à exacerber les individualismes plutôt que d'encourager la solidarité et le travail d'équipe nécessaires à une fusion réussie)

**Pour réussir la fusion et avoir une entreprise qui gagne**, il faut un projet clair et partagé, une ambition sociale et économique, des hiérarchies reconnues et acceptées, des équipes soudées et performantes, des pratiques transparentes, un personnel respecté et ayant enfin retrouvé un sentiment d'appartenance, la motivation et le plaisir de travailler. Allez en ce sens. Nous serons vos alliés objectifs.

### **Résultats de la dernière enquête IPSOS**

*L'adresse indiquée dans "Le Sictame vous informe" de septembre n'est plus valable, le document ayant été changé de place. Dorénavant, vous pouvez consulter les résultats de cette enquête en suivant le chemin suivant : MAP/La Com/Le Groupe. Sélectionner : Notes d'information puis note du 13/07/01 "enquête d'opinion interne".*



DOMINONS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES

Conférence de presse de rentrée sociale - 11 septembre 2001 - Paris

## Salaires de l'encadrement : rien pendant la croissance à cause des 35 heures moins que rien désormais, à cause du ralentissement de la croissance

La politique salariale actuelle n'est ni incitative pour les salariés, ni dynamique pour l'activité.

Sur un an, le salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés a progressé de 1,7 %. Face à une inflation du même ordre, les salariés n'ont profité d'aucun gain de pouvoir d'achat. Par ailleurs, selon l'enquête Rémunérations de l'APEC, 44 % des cadres interrogés n'ont pas reçu d'augmentations en 2000, année où la croissance a dépassé 3 %.

Ce constat est d'autant plus étonnant que, parallèlement, l'année 2000 a été marquée par une forte croissance de l'emploi et des recrutements. De plus, cette prudence salariale ne peut plus s'expliquer par le poids de la mise en place de la réduction du temps de travail.

Cette situation est donc complètement paradoxale.

Les perspectives pour l'année 2001 sont encore moins brillantes. D'autant plus que les entreprises vont être tentées d'utiliser les arguments du ralentissement économique et de la remontée du chômage pour justifier un gel des salaires.

Or, face au ralentissement de l'économie, la consommation et le pouvoir d'achat sont les seuls éléments de soutien de la conjoncture. Ainsi, il est indispensable d'augmenter les salaires, tous les salaires, et cela sous forme d'augmentations générales. Il ne serait en effet que justice que les salariés retirent ainsi les fruits de leurs efforts trop longtemps confisqués par les seuls détenteurs du capital. Ceci suppose une augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

La CFE-CGC rappelle que les politiques salariales doivent redevenir motivantes pour le personnel d'encadrement. Elle renouvelle son message selon lequel la rémunération est directement liée aux compétences et aux qualifications. Les salariés ne peuvent plus être les oubliés de la croissance, l'encadrement ne doit plus être la partie immergée de l'iceberg des salaires.

Pour la CFE-CGC, l'expression «modération salariale» est à jeter aux oubliettes. La croissance et l'emploi dépendent de la consommation, donc des salaires.



DOMINONS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES

Conférence de presse de rentrée sociale - 11 septembre 2001 - Paris

## Restructuration des entreprises et conséquences sociales : plus d'ambition pour les droits des salariés !

Le projet de loi de modernisation sociale, actuellement en discussion au Sénat, améliore les règles actuelles relatives à la consultation du comité d'entreprise sur des projets de restructuration économique.

Des propositions de la CFE-CGC sont reprises, notamment l'obligation de consulter le CE sur le projet de restructuration et ses conséquences sur les effectifs avant de déclencher les discussions sur le plan social.

Mais ce projet doit aller plus loin afin d'affirmer les droits des salariés.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable que d'autres mesures soient prises :

- la participation de représentants du personnel doit être renforcée dans les conseils d'administration des entreprises et plus généralement dans les organes d'administration, car c'est là que les décisions se prennent,
- les moyens d'expertise, d'expression et de consultation des représentants du personnel doivent se situer là où les décisions se prennent. Si c'est au niveau de groupe que la restructuration a été décidée, les discussions avec les représentants du personnel doivent se dérouler à ce niveau et pas seulement dans la ou les société(s) du groupe concernée(s),
- Une obligation de résultat dans le reclassement des salariés dont le poste est supprimé doit peser sur les entreprises. Elles ne pourront se séparer de ce personnel que lorsque leur reclassement sera effectivement assuré,
- En cas d'absence de représentation du personnel, les salariés concernés par une restructuration doivent pouvoir être aidés par des conseillers syndicaux. Leur mission consistera à établir un dialogue entre l'employeur et les salariés et à garantir le respect des obligations dans le cadre du plan social.

De plus, la CFE-CGC préconise la suppression, voire le remboursement, des aides publiques lorsque l'entreprise supprime des emplois alors qu'elle engrange des bénéfices.



UNIONNÉS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES

Conférence de presse de rentrée sociale - 11 septembre 2001 - Paris

## L'emploi des salariés de plus de 50 ans : halte aux discriminations !

Seuls 34 % des salariés de 55 à 64 ans occupent un emploi. Ce taux est parmi les plus faibles en Europe. La CFE-CGC appelle les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à s'emparer de façon urgente de la question de l'emploi des salariés de plus de cinquante ans, qui est l'un des défis majeurs auxquels nous serons confrontés dans les vingt prochaines années.

Il est urgent que la France se dote d'un ensemble de règles qui permettant de lutter efficacement contre ces discriminations. Tous les aspects de la relation de travail doivent faire l'objet d'une surveillance afin que, quelles que soient les décisions prises, celles-ci soient neutres au regard de l'âge : **recrutement, promotion professionnelle, formation, plans sociaux, licenciements individuels.**

La CFE-CGC privilégie deux moyens essentiels pour lutter contre cette forme de discrimination :

### 1. Adapter les emplois au vieillissement de la population active

Il est nécessaire d'adapter les conditions de travail et d'emploi aux contraintes et aux besoins spécifiques de ces populations. La CFE-CGC est favorable à la **valorisation des compétences des salariés âgés**. Le développement du **tutorat**, associé aux préretraites progressives en serait un vecteur privilégié. Il est par ailleurs souhaitable de développer des formes d'emploi qui valorisent l'initiative et l'autonomie que revendiquent souvent les salariés les plus expérimentés : travail indépendant, multisalariat, travail à domicile, groupements d'employeurs, etc.

La CFE-CGC souhaite enfin que soient assouplies les conditions d'un cumul entre un emploi à temps partiel et le bénéfice des pensions de retraite.

### 2. Élaborer un Code de bonne conduite sur l'emploi des salariés de plus de cinquante ans

La lutte contre les discriminations par l'âge ne peut atteindre ses objectifs que si les entreprises adoptent une attitude qui prenne en charge de manière systématique cette question. Afin que les entreprises soient sensibilisées sur ce problème, la CFE-CGC demande l'ouverture d'une **négociation nationale interprofessionnelle** conduisant à élaborer un **Code de bonne conduite** permettant de lutter contre ces discriminations. Ce Code devrait permettre de déterminer les conduites à tenir pour assurer une neutralité des décisions de l'entreprise à l'égard de l'âge des salariés. Il devrait permettre d'associer l'ensemble des acteurs de l'entreprise : directions, représentants du personnel et médecins du travail.

6



UNIONNÉS DE LA FORCE  
À VOS COMPÉTENCES

Conférence de presse de rentrée sociale - 11 septembre 2001 - Paris

## L'avenir des retraites

### Le rapport du conseil d'orientation des retraites très attendu

La question des retraites constitue un thème majeur de la rentrée sociale 2001 et soulève d'ores et déjà une certaine inquiétude au sein de la population.

Pour la CFE-CGC, il est prématuré de tirer des conclusions sur l'avenir des retraites en France tant que le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) n'est pas finalisé.

En effet, le COR - dont la mission principale est d'étudier l'évolution de l'ensemble des régimes de retraites en France (régime général, ARRCO, AGIRC, régimes particuliers et régimes spéciaux...) en termes d'équité, de cohésion et de perspectives financières - remettra son rapport d'étape à la mi-novembre au Premier ministre.

Avant même l'examen approfondi des documents proposés par le conseil, la CFE-CGC estime essentiel de :

- bien définir l'objectif politique que l'on veut se donner en matière de retraites,
  - faire preuve de pédagogie afin de clarifier pour les cotisants et les retraités le mécanisme des retraites (notamment celui du taux de remplacement).
- La retraite est une question extrêmement technique qui subit l'influence de nombreux paramètres comme le contexte économique.

Toutefois, nous ne pouvons pas nier que le poids de la retraite dans le PIB - Produit intérieur brut - deviendra de plus en plus important à l'avenir. Mais il convient d'expliquer les raisons de cette évolution et d'obtenir un consensus sur ce thème.

Il n'existe pas une solution miracle pour sauvegarder l'avenir des retraites. Par contre, il existe différents leviers susceptibles de permettre de trouver des solutions évolutives en fonction du contexte social, économique, démographique pour garantir un revenu de remplacement en rapport avec l'effort contributif de chacun.

3

## **TRACTS ET COURRIERS DIFFUSES OU ENVOYES EN SEPTEMBRE**

**Lettre envoyée par les 5 Coordonnateurs du Groupe à M. JJ. Guilbaud (DRH Groupe) le 14 septembre 2001 relative aux négociations en cours**

Monsieur le Directeur,

Depuis octobre 2000, d'importants travaux sont engagés en vue d'harmoniser les aspects sociaux des principales sociétés du Groupe.

Selon la Direction, les négociations aboutiront à la conclusion d'accords pour chacun des thèmes.

Les Organisations Syndicales tiennent à préciser que ces négociations forment un ensemble comprenant :

- Un accord collectif d'entreprises pour les rémunérations, la retraite, la prévoyance, (l'expatriation) ainsi que les avantages divers
- Le droit syndical
- Les instances de représentation du personnel.

Ce n'est qu'une fois que tous les résultats des discussions seront connus, que chaque Organisation Syndicale pourra porter une appréciation globale sur l'ensemble de ces accords.

Face à l'inquiétude du personnel, les Organisations Syndicales souhaitent une bonne efficacité des réunions de travail, sans qu'il y ait pour autant précipitation, afin d'aboutir rapidement.

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