

Les Cahiers du SICTAME

OCTOBRE 2001

◆ L'Editorial	Page 2
◆ Le parcours d'un homme libre citoyen et syndicaliste	Page 3
◆ La vie des sections	
Retraités	Page 4
Paris	Page 4
Pau	Page 5
Pau / Lacq	Page 5
Lacq	Page 7
◆ Assemblées Générales du personnel (Pau et Paris)	Page 10
◆ Congrès CFE-CGC TotalFinaElf de Bordeaux	Page 12
◆ Concertation au niveau Groupe	
Prévoyance : réunion de négociation du 11 octobre 2001	Page 13
Retraites : réunion de négociation du 8 octobre 2001	Page 14
Retraites : réunion de négociation du 12 octobre 2001	Page 15
Groupe Technique œuvres sociales : réunion du 9 octobre 2001	Page 16
Epargne salariale : réunion de négociation du 15 octobre 2001	Page 17
Groupe Technique dispositifs divers : réunion du 29 octobre 2001	Page 18
◆ Comité Directeur Enermine du 14 octobre 2001	Page 20
◆ Conseil Fédéral Enermine du 17 octobre 2001	Page 22
◆ Conseil d'Administration de l'Union Départementale 64 du 26 octobre 2001	Page 23
◆ Sécurité Sociale dans les mines : renouvellement des conseils d'administration	Page 26
◆ Assemblées Générales de l'URC du 13 octobre 2001	Page 27
◆ Tribune libre	Page 29
◆ Temps partiel	Page 29
◆ Nouvelles de la Confédération	Page 29
◆ Tracts et courrier diffusés en octobre	Page 30

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Bourret y Castagnes

Lors du Congrès de Burdigala, pour se délasser, les congressistes se sont éparpillés dans les vignes et les chais du Château Smith Haut Lafitte, grand cru classé de Graves Pessac-Léognan pour distiller avec sérénité les messages éclairés que venait de nous instiller notre leader national : Jean Luc Cazettes. Les vendanges étaient en cours, cela sentait le bourret, il ne manquait que les castagnes pour lâcher les esprits (d'habitude ce mélange lâche plutôt les intestins) et sacrifier à Bacchus sans pour autant tomber dans une bacchanale.

Au cours de ce congrès :

- nous avons rencontré notre leader Jean-Luc Cazettes, dialogué avec lui très librement, courtoisement, dans la bonne humeur et la sérénité mais de façon constructive sur les problèmes du moment, à l'étranger, en métropole, et à l'intérieur de nos structures syndicales,
- nous avons rencontré, de façon très conviviale, notre ami Michel Baron de l'UD64 qui était venu stimuler les troupes et susciter des candidatures pour l'élection des Prud'hommes en 2002, enjeu décisif pour la CFE-CGC,
- nous n'avons pas pu dialoguer avec le Président d'ENERMINE, J.P.Peppek, qui lui, n'était venu que pour banqueter !

Ce fut, pourquoi ne pas le dire, un bon congrès, et surtout pour le SICTAME-CGC, compte tenu des rencontres constructives qu'il a faites et des messages réconfortants qu'il a pu y entendre.

Ce sera aussi un bon millésime pour le château car les cabernets, sauvignons et les merlots se sont éclatés sous le microclimat bordelais ; encore faudra-t-il réussir l'élevage ! Tenez, saviez-vous que les fûts de chênes qui dorment au calme, privés de lumière dans les chais climatisés sont, depuis un décret de 1806 appelées "barriques bordelaises" de 225 litres. Qu'elles ne servent que pour 2 récoltes successives dans les grands crus classés (puis sont recyclées dans les petits crus), que la fermentation des moûts (bourrets) se fait dans ces barriques, que le vin rouge est collé au blanc d'œuf et le vin blanc à l'argile (bentonite bien connue des foreurs) ?

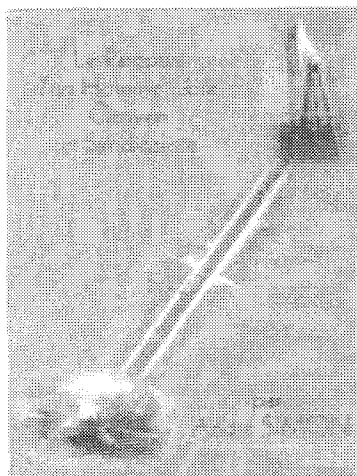
Ah mais c'est instructif les congrès, on vendange du savoir, pour qui s'en donne la peine !

Revenons au discours courageux et très moderne de Jean-Luc Cazettes. Nous en avons retenu l'essentiel :

- il faut axer toutes les actions sur le développement syndical et la notoriété du sigle CFE-CGC,
- le syndicat du stylo, c'est fini,
- les intersyndicales ne doivent pas nous faire peur et si nous sommes assez forts c'est à travers elles que nous devons faire passer nos revendications CFE-CGC,
- nous disons ce que nous pensons, nous faisons ce que nous demandent nos mandants,
- un syndicat est forcément revendicatif, sinon c'est une amicale,
- pour mettre en place cette politique il ne faut pas hésiter à virer les vieux apparatchiks qui s'accrochent,
- la CFE-CGC : c'est une force de contestation et de propositions!

Pour être respectés par tous nos partenaires, nous participerons à une journée nationale d'action le 16 octobre 2001, pour défendre les salaires, l'emploi, la protection sociale "**Permou que ne poudem pas Bibe de pets de castagnes**" (parce que nous ne pouvons pas vivre de peaux de châtaignes) comme disent les Béarnais.

LE PARCOURS D'UN HOMME LIBRE CITOYEN ET SYNDICALISTE



André SIMON, à presque 80 ans, est une figure qui a marqué le paysage syndical d'Elf Aquitaine.

Personnalité hors du commun, homme de caractère et de conviction, il a su, à travers une longue vie de militant à la CGC, être un acteur important des conquêtes sociales des entreprises où il est passé. Nombre de Directeurs et de Présidents doivent se souvenir des passes d'armes qu'ils ont échangées avec lui.

De cette longue expérience, qu'il a su partager et transmettre tout au long de sa vie, il se propose de vous en faire découvrir quelques moments forts à travers de nombreuses **anecdotes toujours vécues et inédites**. Les événements soulignés par ces anecdotes ont pu être plus ou moins sérieux, parfois amusants ou hélas parfois douloureux. Pour autant, il le fait toujours avec l'humour et le détachement qu'on lui connaît.

Bien sûr, en conclusion de son livre, André ne résiste pas à la tentation visionnaire.

Ceux qui ont connu André Simon dans « ses œuvres » auront à cœur de le retrouver tout au long de ces pages. Les autres y trouveront une source d'informations et de révélations unique qui ne manquera pas de les étonner et de les distraire.

Bulletin de souscription

à adresser à André SIMON, résidence Le Brighton, 18 rue Bonado 64000 Pau Tél. 05 59 27 07 62

La participation à ce livre est de 10 Euros

Je soussigné :

Adresse :

Téléphone:

Fax :

Désire me procurer exemplaires du livre d'André SIMON

« Le Parcours d'un Homme libre, Citoyen et Syndicaliste »

Le livre devrait être disponible au printemps 2002.

Ci-joint

chèque bancaire de euros.

CCP de euros.

Fait àle

Signature

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES

Par Jean GUICHENEY et Xavier RICARD

Le Vice-Président en est Xavier RICARD actuellement en AFC. Il était le seul candidat, à la suite de la démission de Jean GUICHENEY.

Cette section a pour objectif :

- de défendre les intérêts moraux et matériels de ses adhérents,
- d'épauler les actifs qui en ont bien besoin,
- d'assurer une continuité d'appartenance jusqu'à la retraite,
- d'assurer une veille sur l'ensemble des systèmes de prévoyance, de retraites et des aspects sociaux tels que les appartenances aux CE, les adhésions à la mutuelle... et plus globalement suivre les différents liens entre les agents "inactifs" et le Groupe TFE.

Un Bureau a été constitué avec des personnes disposées à donner régulièrement de leur temps pour aider à des tâches administratives au local SICTAME-CGC de Pau, ou assurer les permanences du Jeudi de 14 heures à 15 heures. Les représentants du SICTAME-CGC dans les différentes instances officielles (URC, Mutuelle, UD, SSM, Commissions du CE...) font aussi partie du Bureau.

Le Bureau actuel de la Section est aujourd'hui composé de :

Xavier RICARD, Jean GUICHENEY, Robert BARRAU, Henri COUSTAU, Yves LIENHART, Gabriel LOUDET, Jean-Marie GIRARD, Nicole FOURÉ, Michel BARUT, Jean-Claude LASCASSIES.

Cette liste n'est pas limitative et toutes les bonnes volontés et compétences sont les bienvenues.

Barème allocations décès

Comme annoncé dans les précédents cahiers, vous trouverez ci-après le barème de l'allocation décès par RID :

RID	Montant en FF
A	8.600
B	7.200
C	6.500
D	5.800
E	5.000
F	4.300
G	3.600
H	2.900

1.2 PARIS

Par Claude HUET

Manifestation à Paris

Non ce n'était pas la grande manifestation du 25 janvier qui avait réuni plus de 90.000 personnes à Paris mais nous étions une bonne dizaine de milliers à être descendus dans la rue ce 16 octobre pour défendre salaires, retraites, emploi et protection sociale. L'ambiance était bon enfant et nous avons défilé de Place Vauban à Place Iéna. Le SICTAME-CGC était présent avec notamment Bernard Butori, Christian Cassier et Claude Huet. Nous y avons même rencontré un AFC rayonnant, Jean-Paul Boeldieu, qui passait par là exprès par hasard. Nous y avons vu également Danièle Karniewicz qui ouvrait la marche, des collègues de la chimie (dont R. Betmalle), de l'aval (notamment Alain Chesné, Jean-Pierre Defourneaux et Pierre Monsacré) ainsi que Michel de Lepinau apparemment seul représentant de l'UES. Et même si nous n'avons point vu Daniel Bœuf ni Jean Conan, la CFE-CGC de TotalFina était bien présente. De plus, il faisait beau et cette promenade de santé nous a permis rencontres et discussions. De plus, si l'on en croit notre DSC, l'espérance de vie des salariés qui manifestent régulièrement est supérieure à celle de ceux qui restent sédentaires. Qu'on se le dise !!

1.3 PAU

Par Bernard SERAISSOL

Du nouveau dans la section

La section de Pau a accueilli son assistante administrative : jeune, accueillante, souriante et terriblement efficace. Cela faisait longtemps que la section espérait trouver la perle qui lui manquait. C'est chose faite désormais et avec l'équipe en place c'est vers l'excellence syndicale que se dirige la section SICTAME-CGC de Pau. Les adhérents ne s'y trompent pas et entre la nouvelle implantation des locaux (transparence, c'est le credo du SICTAME-CGC !), la défense de tous les salariés et les services proposés, les messages d'encouragement défilent et de nouveaux adhérents viennent. Bienvenue donc à Céline Tibi que vous pouvez contacter (tél. 05 59 83 64 83, fax : 05 59 83 47 60, courriel : celine.tibi@totalfinaelf.com) ou encore mieux passer la voir au bureau F16.

Assemblée Générale du Personnel du 18 octobre

Près de 700 collègues sont venus participer à l'Assemblée Générale du Personnel. Cette réunion se tenait dans le restaurant d'entreprise et s'est déroulée dans un climat sérieux et responsable. Voici quelques morceaux choisis parmi les très nombreuses questions posées lors du débat :

- Sur l'établissement de Pau, on observe une explosion des écrêtages et une anarchie totale quant au respect des plages d'horaires. Ne pourrait-on pas **rappeler à la Direction les règles élémentaires du droit du travail** ?
- FEI emploie énormément de sous-traitance. Selon un agent travaillant au bâtiment Alpha, environ 40% des personnes "logeant dans ce bâtiment" sont des sous-traitants. **A QUAND L'EMBAUCHE ?**
- Depuis 2 jours le prix du repas étant multiplié par environ 1.5, je propose un **boycott de la cantine**.
- Je crois savoir qu'il existe chez TotalFina des personnes qui **n'ont pas eu d'évolution de salaire depuis plus de 10 ans**. Pouvez-vous confirmer ? Si cela s'avère fondé, le maintien des commissions paritaires serait alors indispensable.
- Il faudrait rappeler que la nouvelle réglementation, comme dans les autres domaines, **tire vers le bas les conditions d'expatriation, notamment pour les rotationnels**.

En fin d'Assemblée, le principe d'une participation à une journée d'action en novembre a été adopté.

Restaurant d'entreprise

La mise en place du nouveau système par la Direction s'est effectuée laborieusement et il faut désormais faire preuve de patience pour approvisionner son compte, capter le menu fugitif et faire la queue aux caisses (dont le nombre opérationnel est passé de 2 à 4). Ensuite, d'après les réactions unanimes de nos collègues, il faut déboursier plus, même si l'on souhaite manger de la même manière qu'avec l'ancien système : Nouveau régime = régime minceur ??

Carte "American Express"

Les réactions de nos collègues sont unanimes : cette carte est devenue quasiment obligatoire mais quasiment inutilisable pour les provinciaux se déplaçant à Paris : Les conditions de fonctionnement sont intéressantes avec un crédit moyen de 45 jours, mais les services de transport (taxi, RER) et la plupart des hôtels réservés par le service voyages ne l'acceptent pas ! Ne serait-elle utile que pour les Directeurs prenant des voitures de location et des hôtels de plus grand standing ?

1.4 PAU/LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Journée nationale unitaire : manifestation à Pau

Ensemble, les confédérations CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, appellent les salariés du privé et du public à se mobiliser pour :

- l'augmentation des salaires,
- la revalorisation des retraites, des minima sociaux et des allocations,
- de nouvelles garanties afin de s'opposer aux suppressions d'emplois et à l'extension de la précarité
- la consolidation de notre système de protection sociale collective.

Nous étions vingt et cent, nous étions des milliers (enfin 1 millier). Un préavis de grève a été déposé à Lacq (4H), à Pau (2H) alors que nous étions rassemblés devant le Complexe de la République à 10H30, la CFE-CGC a pris la tête du cortège qui a défilé dans les rues de Pau. Très beau temps pour une manif où les casquettes et écharpes blanches étaient bien présentes, ce qui a montré que la CFE-CGC savait se mobiliser. Certes nous avons fourni le gros du peloton, mais l'UD64 peut s'enorgueillir, cette manif fut pour nous une réussite ce qui était visible au sourire qu'affichait Michel Baron du début jusqu'à la fin de la manifestation.

Nous étions tous là, ceux de Lacq avec le Président du SICTAME-CGC, et ceux de Pau au complet (le bureau) derrière leur vice-président qui n'a pas manqué d'entraîner la toute jeune secrétaire de la section de Pau dans cette aventure !

Au passage, nous avons fait la bise à Sylvie Gibergues, aujourd'hui gantière, hier militante SICTAME-CGC (ce n'était pas la mamma). Pour parachever notre organisation j'ai demandé à Bernard Droneau de prendre des photos de la manif, attendons donc le développement des épreuves dont certaines pourront illustrer les Cahiers.

Encore une fois bravo et merci à vous tous, vous de l'UD64 et vous du SICTAME-CGC qui portez haut et fier les couleurs de la CFE-CGC

Lettre de M. Baron adressée à J.C. Brégail au sujet de la journée revendicative du 16 octobre dernier



UNION DEPARTEMENTALE
des PYRENEES ATLANTIQUES

Complexe de la République
Bureau 505
Rue Carnot
64 000 PAU
Tél/Fax : 05 59 27 83 97
ud64@cfecgc.fr

Monsieur Jean Claude BREGAIL
43 rue Le Castéra

64 150 - MOURENX

V. Ref.

N. Ref. 01 743/MB

OBJET : Journée revendicative du 16/10/01

Pau le 25 octobre 2001

Mon cher Président,

C'est avec une certaine fierté que j'ai constaté la très grande motivation et mobilisation des membres de la CFE-CGC, le 16 octobre dernier.

Quel plaisir pour un syndicaliste militant ! J'étais au premier rang, maintenant avec mes collègues de l'intersyndicale la banderole des revendications communes et, précédant ses « troupes » le Président du Sictame-CGC de TFE était à mes côtés, portant haut et fier la bannière de la CFE CGC.

Quelle réussite et quelle satisfaction pour le Président de l'UD 64 que je suis ; j'espère que cette motivation nous conduira à la victoire le 11 décembre 2002, pour les élections de représentativité Prud'homales.

Encore une fois, merci à tous et au Sictame-CGC en particulier.

Bien cordialement.

Le Président de l'UD 64
Michel BARON

Permanence : du lundi au jeudi de 16 h à 18 h

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT C.G.C.

1.5 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Avenant au contrat salarial

Conformément à l'Accord Salarial signé le 28 février 2001, la Direction et les Organisations Syndicales d'EAEPPF se sont réunies le 11 octobre 2001. La Valeur du Point est augmentée de 1,8 % avec effet rétroactif au 01/01/2001 par rapport à sa valeur au 31/12/2000. Le calcul du rappel de salaire induit s'effectuera sur la paie d'octobre 2001. Seules les organisations syndicales SICTAME-CGC et CGT-FO ont signé cet avenant.

Rentrée sociale du 11 octobre 2001

A- La Direction, d'entrée de jeu, dit être satisfaite du bilan social de 2001 sur trois points majeurs :

- le bon déroulement de cette première année d'application de l'ARTT dans l'entreprise, il ne reste plus qu'à mettre en place la commission de suivi (cela sera fait le 29 novembre 2001).
- la poursuite de l'adaptation de l'entreprise dans l'optique du plan "s'adapter pour durer".
- la finalisation du chantier de révision des sous-filières.

Pour l'année 2002, les chantiers suivants nous attendent :

- ce sera une année électorale (mars 2002 renouvellement des CE et DP), l'accord préélectoral devra être signé et une réunion sur le sujet se déroulera en novembre 2001, dans un esprit d'ouverture, sans bouleverser radicalement l'existant mais avec un texte plus proche du Code du Travail,
- le contrat salarial devra être finalisé dès parution de l'indice INSEE,
- le temps partiel sera toiletté, un protocole à la place de deux, à finaliser peut-être d'ici fin 2001 ?
- le droit syndical devrait évoluer en fonction de l'évolution de l'entreprise,
- le plan à 10 ans, intégrant l'arrêt de l'éthylène en 2005, sera complété par la cartographie des effectifs et présenté à la prochaine CFE,
- l'adaptation de l'organisation de la DRH.

B – Le SICTAME-CGC

Puisque nous intervenons les derniers nous allons fatalement faire des redites par rapport aux interventions qui ont précédé, mais nous nous devons d'insister sur les points suivants. Voici donc une liste à la Prévert :

1 - Pour l'année passée 2001 :

- Déjà l'an passé, le SICTAME-CGC avait demandé à la direction de provisionner une somme d'argent pour octroyer au personnel une "**Prime pour le Cinquantenaire de la découverte du gisement**". Cette idée devait être bonne, très bonne même, puisque relayée en Conseil d'Administration EAEPPF par un administrateur et reprise aujourd'hui par l'ensemble des OS, ce qui lui donne plus de crédibilité. Nous réitérons donc aujourd'hui notre demande d'octroi d'une prime pour le Cinquantenaire.
- Cela aussi est une revendication récurrente, nous avons demandé et donc continuons à demander que **la prime de rendement passe de 18 % à 20 %**. C'est une revendication commune à l'ensemble des syndicats, il serait raisonnable que la Direction regarde cette demande avec plus d'attention.

2 - Pour cette année 2002

2-1- Les salaires - la rémunération.

Ces revendications ne sont pas "**paroles en l'air**", et pour cette année en cours, notre confédération CFE-CGC nous a donné des orientations précises pour revendiquer sur : l'augmentation des salaires, la revalorisation des retraites, des minima sociaux et des allocations. 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 et nous irons revendiquer le 16 octobre 2001.

- Dans cette optique, et sous couvert de révisions de l'ensemble des sous-filières, la Direction peut et devrait réajuster tous les salaires en donnant un **échelon Cherel à chaque collaborateur EAEPPF**.
- Dans cette optique nous demandons aussi à la Direction de se baser sur le statut du mineur et notamment sur la **Grille Cherel** pour bâtir la campagne des promotions/avancements et laisser la méthode HAY de côté.

2-2- L'avenir industriel

- Nous souhaitons que l'activité industrielle d'exploration reprenne chez EAEPPF. Il semblerait que la cellule de veille se soit endormie alors qu'il serait, semble-t-il, possible d'acquérir de nouvelles données, il y a paraît-il de quoi faire en offshore dans le Golfe du Lion et il nous a semblé au SICTAME-CGC que les Directeurs Généraux de l'EP n'étaient pas foncièrement opposés à cette idée.

- Nous souhaitons voir cette plate-forme de Lacq se re-industrialiser, mais la venue et les propos de M. Guiraud ne sont pas faits, hélas pour nous rassurer. Il nous reste les prospects de Monsieur Corvett, mais pour le moment, à part la délocalisation malheureuse des agents d'AZF, il n'y a rien, rien de rien. Cela fait 20 ans qu'on nous "roule dans la farine" sur ce sujet de la ré-industrialisation. Vous le savez, la conviction intime et la forte implication de l'actuel Directeur Général d'EAEPF ne suffiront pas, il faut un investissement 'lourd' de la part du Groupe pour booster cette plate-forme
- Nous demandons aussi que la sécurité des installations de production soit accrue. Que le danger tende vers le niveau zéro à l'extérieur de la clôture des usines, que le Service Sécurité, que le délégué mineur que le CHSCT aient des moyens suffisants, voire renforcés pour mettre en place une "sécurité maximum". A ce propos, ne faudrait-il pas mutualiser les fonctions du délégué mineur (en prise directe avec la DRIRE) et réinstaller dans nos entreprises des unités 'pilotes' et des services 'ingénierie' et des laboratoires de contrôle pour tester les process industriels et mieux les maîtriser ?
- Nous avons parlé tout à l'heure du reclassement dramatique, mais possible, des agents d'AZF sur le site de Lacq, nous souhaiterions qu'EAEPF se penche sur le cas des agents d'EAG et ce d'autant plus qu'il semblerait, d'après nos informations, que certains d'entre eux seraient réembauchés chez EEP ?

2-3- Le social

- En ce qui concerne nos **retraites**, nous vous demandons d'agir auprès de la Direction du Groupe pour lui rappeler de ne pas promouvoir l'épargne salariale comme système de retraite. Les collaborateurs veulent de vraies retraites comme l'IPREA et non pas des pseudos-retraites qui dépendent de l'humeur des marchés boursiers ou du bon vouloir des veuves californiennes.
- En ce qui concerne le PEG, nous soutiendrons chez EAEPF, comme chez EEP, le syndicat FO dans sa revendication sur **l'abondement**,
- Compte tenu de l'arrêt prochain de l'unité d'éthylène, envisagez-vous un plan social du type AFC ou PRC ?
- Nous souhaitons rouvrir les chantiers sur les protocoles temps partiel et carrières longues pour la journée,
- Nous souhaitons une meilleure prise en compte des agents détachés EEP et TFE par nos CE et souhaitons une meilleure écoute de la part de la Direction vis-à-vis de ces CE et du CIE,
- Nous souhaitons que la Sainte-Barbe et la manifestation des 50 ans se fassent.

2-4- L'avenir syndical

Nous souhaitons, mais c'est semble-t-il peine perdue, conserver un **collège cadres** avec des cadres au statut EAEPF, c'est possible, il faut réactiver une mesure qui est devenue obsolète ; la Direction a les moyens de le faire.

2-5- En conclusion

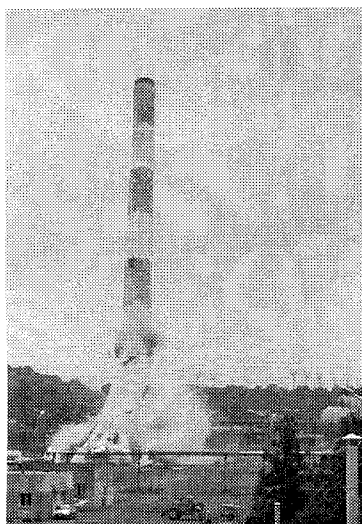
Nous souhaitons avoir des relations de type adulte/adulte (selon les types de l'analyse transactionnelle) entre syndicat et Direction. **Allez en ce sens, cessez de brocarder vos partenaires sociaux, les syndicalistes que nous sommes, et alors, nous serons au SICTAME-CGC, vos alliés indépendants et objectifs.**

C – La Direction apporte les premières réponses à nos questions ou interrogations:

- la sécurité est convenablement traitée dans le CHSCT,
- il n'est pas exclu qu'un plan pointe son nez d'ici 2006, mais nous allons d'abord travailler sur les protocoles existants,
- le personnel du CE ne sera pas embauché EAEPF, cette question sera revue au moment voulu;
- LE TON MONTE dans la salle de réunion,
- Francis Guiraud fait ce qu'il faut pour ré-industrialiser le site, quant à l'instance départementale, sa gestion n'est pas de la compétence d'EAEPF,
- quant à la sous-traitance, nous serons plus attentifs aux contrats,
- en ce qui concerne la prime du cinquantenaire de Lacq, le passage de 18 à 20 % pour la prime de rendement, l'octroi d'un échelon à tous les agents, la revalorisation des IKT,IKS, frais de déplacement, la Maco, la prime H₂S **c'est NON sur toute la ligne !**

L'après-midi on obtenait un rattrapage sur le point. Le contrat salarial a été signé en février 2001 par FO, CFDT, CGC, mais aujourd'hui les 1,5 % sont insuffisants compte-tenu de l'inflation. On évite au maximum les effets reports, mais on n'arrive pas à éviter les effets rétroactifs et la Direction propose 1.80 % en masse, rétroactif au 01/01/01, et clause de revoyure dès que nous aurons l'indice INSEE pour tenter d'arriver à 2 %.

Ce point médian à 1,8 %, ne remettant pas en cause le cadre général de l'accord FO et SICTAME-CGC ont signé l'avenant présenté le 15 octobre 2001.



Chute de la cheminée de la 1^{ère} et 2^{ème} tranches

Certains d'entre-nous ont vu mourir la deuxième cheminée de Lacq, d'autres l'ont vu naître il y a 44 ans, leur émotion, voire leur nostalgie, n'en a été que plus grande!

C'était en 1957, un mastodonte de 100 mètres de haut et de 1000 tonnes peintes aux couleurs de S.N.P.A. était érigé.

Destinée, à l'origine, à évacuer les gaz résiduaux des unités pionnières de désulfuration, du traitement de gaz via les usines à soufre US 2,3,4 implantées en 2^{ème} tranche (chaque unité produisait alors 250 tonnes/jour de soufre) et de l'éthylène ; elle a dû quelques 15 années plus tard accueillir les gaz résiduaux du soufre 1 de la 1^{ère} tranche (réglementation sur les rejets de SO₂ oblige, la cheminée métallique de 1^{ère} tranche, 70 mètres de haut, n'étant pas assez haute pour la bonne dilution des rejets dans l'atmosphère, elle a alors été ferrallée).

En juin 1971, un flash, incident factuel et imprévisible lors de l'allumage des fours des US 2,3, 4 a eu raison de son briquetage intérieur ; d'aucun ont en mémoire cette violente explosion vers 08h30 du matin suivi de l'effondrement du briquetage intérieur de la cheminée et de l'émission d'un épais nuage de fumée noire. Solide, le fût extérieur de la cheminée, en béton, a tenu le choc et aucun blessé ne fut heureusement à déplorer.

(Comité d'Etablissement du 23/06/1971- Commission Conditions de travail:- "M. Riviere, Directeur de l'usine: Les faits sont les suivants : avant de procéder au démarrage de l'unité, sur l'usine à soufre 2, nous avons effectué un balayage de l'unité à l'air, allumé le brûleur pour réchauffer l'unité au moyen de fuel-gas avant l'introduction du gaz acide. Or c'est au moment de l'introduction du fuel-gas que l'explosion s'est produite à la base de la cheminée, en fin de l'usine à soufre après l'incinérateur")

(Comité d'Etablissement du 29/07/1971- M. Riviere, Directeur de l'usine de Lacq : "La production de gaz a été limitée par les arrêts d'entretien effectués au mois de juin sur les 1^{ère} et 2^{ème} tranches, et au mois de juillet sur la 5^{ème} tranche, soit une production de 24 à 26 millions de m³/jour. Au mois de juillet, les usines à soufre n° 2, 3 et 4 ont été arrêtées pour permettre la construction des nouvelles cheminées provisoires qui doivent remplacer la grande cheminée rendue inutilisable par le flash survenu le mois dernier au démarrage. Ces cheminées seront mises en service la semaine prochaine, ainsi que les usines à soufre correspondantes")

(Comité d'Etablissement du 28/10/1971: "Les frais de réfection de la cheminée sont couverts par les assurances-50 millions environ-. Les assurances couvrent les dégâts mais non les manques à produire ; en conséquence, les cheminées provisoires sont au frais de la SNPA -170 millions environ-").

Production oblige, 2 cheminées métalliques provisoires ont été rapidement installées afin de ne pas pénaliser l'équivalent de traitement de 8 millions de M³ de gaz brut. Chapeau pour la réactivité des équipes ! Inutile de vous dire combien le démarrage des fours, après cet incident, a été "cuvé" (il y avait tout le 'gratin de l'usine' dans la salle de contrôle, un deuxième flash aurait été financièrement et industriellement catastrophique !).

La vie sur le bassin va son cours (d'une production de 33 millions de m³/jour de gaz brut au plus fort de son activité de 1960 en 1980, l'usine de Lacq tire aujourd'hui vaille que vaille quelque huit millions de m³ d'un sous sol qui n'a pas pu être livré ses dernières cartouches), la cheminée ne rejette plus rien **depuis 1981** (début de la démolition des premières unités gazières) et se repose jusqu'à l'été 2001 ; maintenant, elle gêne (c'est vrai) pour la réalisation d'un lotissement industriel, elle doit disparaître.

Le 26 juillet 2001 à 11H16, il aura suffi seulement de 33 kg de dynamite et de l'intervention de spécialistes confirmés pour en venir à bout (elle avait été repeinte vers la fin des années quatre-vingts, mais les nostalgiques voyaient toujours les lettres SNPA sous les nouvelles couches de peinture affichant SNEAP).

Les 33 kg de dynamite ont été placés en majeure partie à 6 m du pied de l'édifice entaillé à la base. La préparation a demandé 10 jours avec le concours du CEBTP (Centre d'étude du Bâtiment et des Travaux Publics) suivi par la SMD (Société Méditerranéenne de Démolition) et l'opérateur BDS (Bordeaux Démolition Service). Cinquante mètres de briquetage ont été enlevés à la main dans le fût de la cheminée, et il aura fallu 2 jours pour mettre en œuvre les charges et les dispositifs de mise à feu comprenant une centaine de détonateurs électriques raccordés à la ligne de tir qu'a allumé à distance le boute-feu.

La dernière entaille du fût a été réalisée au dernier moment (météo et sismique obligent, il ne fallait pas prendre le risque qu'un coup de vent ou qu'une secousse, couche la cheminée n'importe où). Le procédé de tir séquentiel consistait à faire exploser la partie en béton pour pulvériser la brique qui restait à l'intérieur et faire effondrer l'ensemble dans une zone rigoureusement définie, sur un lit de sable et gravats pour éviter au maximum les vibrations au sol.

A 11H13 précises, sonnaient les trois coups de cornes longs indiquant le début du décompte à -3 minutes. Deux minutes trente secondes plus tard, retentissait le coup de corne, court, cette fois ci, signalant les -30 secondes et à 11H16 pétantes (sic), comme prévu, la cheminée s'est coupée en deux, puis le symbole s'est couché majestueusement en 3 secondes en émettant un épais nuage de poussières rosâtres, provenant des briques encore en place, -sur son lit préparé à l'avance par des professionnels hors pair.

Luxe de précaution, les agents d'alentour, dans un rayon de 200 mètres, ont du évacuer leur lieu de travail ; le trafic ferroviaire et la circulation routière sur la RN117 ont été interrompus pendant 5 minutes (risque de perturber les automobilistes voyant s'effondrer une cheminée de l'usine de Lacq ?).

Une violente émotion a parcouru l'assistance, quelques frissons chez les anciens, quelques applaudissements : C'était l'adieu.

Puis chacun a repris son boulot en pensant qu'une autre cheminée pourrait disparaître bientôt ; il en reste 4 de la même taille, la 5^{ème}, plus modeste étant à la Centrale Utilités. Après ce sera vraiment la fin !

Mais il faut penser à l'avenir, le Groupe TotalFinaElf participe à cette phase de démolition (coût : 6 MF) certes, mais aussi à la phase de promotion du développement industriel du site en lotissant ce nouveau périmètre de 2 hectares pour accueillir de nouvelles entreprises.

2 ASSEMBLEES GENERALES DU PERSONNEL (Pau et Paris)

Par Bernard BUTORI

A l'initiative de l'ensemble des Organisations Syndicales, des Assemblées Générales du personnel se sont tenues, à Pau (18 octobre) puis à Paris (26 octobre), réunissant environ 700 personnes sur Pau et 220 personnes sur Paris. Sur Paris, nous regrettons que nos collègues CFE-CGC et CFDT de l'UES TotalFina et CFE-CGC d'Elf Aval ne se soient pas joints au mouvement. Les participants à l'assemblée de Paris qui s'est tenue Tour Coupole ont réclamé qu'une AG intersyndicale se tienne aussi Tour Michelet. Tout est donc possible !

Lors de ces AG, les syndicats ont fait un point de l'actualité des négociations : rémunération par B. Ferrier du SICTAME-CGC (on trouvera plus loin son intervention), retraites par la CFDT, prévoyance par la CFTC, emploi et charge de travail par la CGT, IRP et droit syndical par FO. Ce point d'actualité a été suivi d'un échange portant sur les questions que les participants pouvaient poser par écrit ou oralement. Cette deuxième partie a mis en évidence que le personnel se pose effectivement beaucoup de questions et commence à comprendre que la solidarité et l'union de tous permettra de faire progresser le contrat social pour tous. Après cet échange, un débat est intervenu sur les moyens d'action à mettre en œuvre pour faire avancer les revendications du personnel. Les assemblées ont décidé à l'unanimité (moins une abstention) le principe d'une journée d'action en novembre dont les modalités seront à préciser en tenant compte des résultats observés dans les autres AG prévues se tenir dans certaines raffineries ainsi qu'à l'usine de Lacq. En conclusion, nous réaffirmons que la fusion ne peut véritablement réussir que si elle réussit socialement et pour réussir socialement il faut qu'elle soit créatrice (et non destructrice) de valeur sociale tout comme elle peut être créatrice de valeur sur le plan économique !

Intervention de Bernard Ferrier sur les rémunérations

Mes chers collègues,

Avoir le même bulletin de paie est un symbole fort d'appartenance à une même communauté d'action et de devenir. Par ailleurs, ce référentiel commun augure d'une meilleure équité de traitements entre les salariés.

Notre OS ayant demandé un débat sur l'harmonisation des statuts dès le début, au cours d'un CCE en mai 2000, nous avons abordé ces réunions avec un a priori positif sur l'objectif. Cependant nous avons en tête quelques principes et une méthode de travail.

Principes :

- Volontariat : Nul ne sera contraint de changer de statut même si les modalités font l'objet d'une négociation collective. Le changement de statut est un acte volontaire.
- Conservatoire : le changement de statut ne doit pas engendrer de pertes financières au moment du changement. Ceci est antinomique à l'idée de changer de statut à coût constant.

- Conservatoire : le changement de statut ne doit pas engendrer de pertes financières demain par rapport au statut d'origine. Il faut comparer régulièrement la carrière dans le statut nouveau avec la carrière moyenne qu'aurait eu l'agent dans l'ancien système. Il ne faudra donc pas comparer l'évolution de carrière dans le système commun avec l'évolution minimum prévue par le statut du mineur comme le propose la Direction.
- Représentativité : l'idéal serait d'avoir la signature des 5 OS. Pour être recevable et applicable, l'accord devra recueillir au moins 3 signatures sur 5.
- Subsidiarité : seules les OS représentant le personnel concerné sont invitées à signer.
- Statut commun : toutes les OS de toutes les sociétés ,
- Pour une passerelle : peuvent signer uniquement les OS de l'entreprise concernée par la passerelle.

Méthode :

Travailler en 2 étapes :

- Définition du statut commun.
- Définition des passerelles, c'est à dire les modalités pratiques pour passer d'un statut à l'autre, c'est à dire compenser les rubriques de paie supprimées, modifiées, ajoutées.

Chronologie des événements :

Fin septembre la Direction nous présente enfin son projet qui se limite à un document très léger désigné passerelles Elf EP ce qui signifie :

- Fin de débat sur le statut commun : la CCNIP sauce total est imposée partout
- Au niveau des passerelles quelques choix proposés du style choisissez entre la peste et le choléra.
- Clash et la déclaration intersyndicale publiée dans le tract intersyndical « le ton monte »

Pour le futur 2 possibilités :

- La Direction reprend l'initiative.
- La Direction campe sur ses positions et propose au personnel de changer de statut individuellement

Mes chers collègues, vous aurez le choix entre l'individualisme et la solidarité. On vous présentera un magnifique appartement témoin. On oubliera de vous signifier clairement quelques menus inconvénients comme :

- Equivalence désavantageuse pour le personnel Elf, entre les groupes d'emplois du statut du mineur et les coefficients CCNIP
- L'abandon de toute majoration d'ancienneté pour les cadres, la perte de 6 à 8 % de majoration d'ancienneté pour les ETAMS
- L'abandon des éléments familiaux – aides à la scolarité, chauffage logement
- L'abandon des automatismes de carrières,
- L'abandon des commissions paritaires,
- L'abandon de la transparence des rémunérations,
- La non intégration des métiers de l'EP à la CCNIP et par voie de conséquence l'absence de classification conventionnelle associée à ces métiers.
- La pratique d'augmentation personnelle renforçant la note de gueule.
- La remise en cause, possible à tout moment, d'augmentation générale calculée sur la totalité du salaire.

Ne cédon pas à l'individualisme. Mobilisons-nous, choisissons de défendre ensemble derrière nos OS, nos garanties collectives.

Ci-après l'un des tracts appelant aux Assemblées Générales (AG de Paris)

TOTALFINAELF

Les Organisations Syndicales
CFDT, CFTC, CGT, FO, SICTAME-CGC

APPEL POUR L'ASSEMBLEE GENERALE DU PERSONNEL DU 25 OCTOBRE 2001
TOUS ENSEMBLE POUR UNE FUSION SOCIALE DE HAUT NIVEAU

Lors de cette Assemblée Générale, les thèmes suivants seront abordés :

Statut commun : où en sommes-nous après plus d'un an de discussions, débats, échanges et négociations ? En particulier sur :

- les rémunérations,
- les retraites,
- la prévoyance et avantages divers,
- les Instances Représentatives du Personnel et le droit syndical.

Emploi et charge de travail : charge de travail excessive et mal répartie ; pertes de congés, bonus, RTT, etc. ; utilisation croissante de la sous-traitance, besoin d'embauches et de formation

Pérennité et équilibre des sites

Face aux difficultés pour faire avancer les négociations et le processus d'harmonisation, face aux méthodes autoritaires de la Direction et à son mépris des revendications des salariés portées par l'ensemble des OS, **il est temps de hausser le ton** et de montrer que nous ne sommes pas disposés à subir une fusion sociale au rabais...

Nous devons réagir collectivement. Le résultat des négociations en cours intéresse l'ensemble du personnel de la Branche Pétrole, quelle que soit sa société d'origine TotalFina ou Elf.

Si certains ont beaucoup à perdre, d'autres ont aussi beaucoup à gagner et c'est par la mobilisation et l'union de tous que nous arriverons à faire valoir nos revendications.

Afin de débattre de ces thèmes, revendications et perspectives d'actions, l'intersyndicale invite tous les salariés à participer à l'Assemblée Générale d'information du personnel qu'elle organise le :

Judi 25 octobre 2001 de 12H à 14H
à l'Auditorium de la Tour Coupole

La présence de chacune, de chacun, est indispensable

ENSEMBLE MOBILISONS NOUS

Cette réunion est organisée dans le cadre du droit syndical.
A ce titre, elle est considérée comme du temps de travail et payée comme tel.
Cette réunion est ouverte à l'ensemble du personnel TFE.

3 CONGRES CFE-CGC TOTALFINAELF DE BORDEAUX

Par Jean-Claude BREGAIL - Bernard BUTORI et Bernard SERAISSOL

Une centaine de militants, issus des différents syndicats et sections CFE-CGC du Groupe TotalFinaElf se sont réunis les 4 et 5 septembre à Bordeaux, à l'initiative de la Coordination CFE-CGC du Groupe.

Que retenir de ce congrès ? Rien à dire sur l'organisation ou les activités périphériques forts appréciées telles que la visite du croiseur Colbert ou le dîner très réussi au Château Smith Haut Lafitte. Sur le contenu, il a été beaucoup question d'épargne salariale, avec notamment des interventions d'Axa et de plusieurs militants de la CFE-CGC. Le Cabinet A' est intervenu sur la responsabilité sociétale des entreprises. Aucun débat n'était véritablement prévu sur l'actualité des différentes branches du Groupe ou sur les multiples questions liées au processus de rapprochement en cours des activités de nos sociétés. Cela fut bien dommage, car il y avait une attente de ce côté là.

L'intervention la plus remarquable fut incontestablement celle de notre Président confédéral Jean-Luc Cazettes qui apporta un éclairage intéressant sur les thèmes d'actualité et répondit de façon très précise à toutes les questions que lui posèrent les participants. C'est ainsi que la journée d'action du 16 octobre fut annoncée et expliquée. Nécessité de la relance économique, nécessité d'agir sur les salaires et retraites, sur les minima sociaux, de lutter contre la précarité et de défendre l'emploi et la protection sociale. Difficulté des relations avec le MEDEF et parfois l'Etat qui rendent plus nécessaires que jamais l'entente entre les syndicats. La question du financement et de la représentativité des OS fut également abordée. Les prochaines élections prud'homales vont servir certes à élire des conseillers prud'hommes mais surtout et avant tout à mesurer la représentativité au plan national des OS. D'où nécessité absolue de réussir ces élections (en mettant des gens connus en tête de liste, quitte à ce qu'ils passent la main ensuite, en étant présents dans toutes les sections possibles, en favorisant la participation la plus large possible : pas d'abstention le jour de ces élections !).

Lors du débat et de l'échange des questions-réponses, notre Président confédéral a donné son sentiment sur la CFDT, le type de syndicalisme à promouvoir, l'action intersyndicale, etc. en soulignant notamment que la CFE-CGC cherchait le compromis et non la compromission, qu'elle était une organisation de contestation et de proposition et non pas "le syndicat stylo". Les accords ne doivent être signés que s'ils sont acceptables et si nos mandants en sont d'accord. Oui à l'action intersyndicale chaque fois qu'il y a convergence en ligne avec nos propres revendications. Un syndicat est forcément revendicatif, sinon c'est une amicale. Nous nous retrouvons avec tous ceux qui vont dans le même sens que nous.

Nos militants ont changé, nous devons changer. Dans nos structures vieillissantes, il ne faut pas hésiter à bousculer et virer ceux qui s'accrochent afin de rajeunir et renouveler les équipes. Il faut avoir plaisir à faire du syndicalisme, sinon on n'en fait pas.

Enfin, deux mots d'ordre sont lancés :

- développer le syndicat en multipliant les adhésions et les sections syndicales
- accroître la notoriété de la CFE-CGC en s'exprimant dans les entreprises et auprès des médias.

L'intervention de notre Président confédéral fut prolongée par celle de Michel Baron, Président de l'Union Départementale des Pyrénées Atlantiques et de Jean-Louis Castet, conseiller prud'homme.

A la fin de ce congrès, nous sommes repartis contents et déterminés à faire progresser notre syndicat la CFE-CGC en termes d'adhérents et de notoriété, et convaincus que le SICTAME-CGC était totalement en phase avec la CFE-CGC et appliquait les mots d'ordre confédéraux. Notre participation aux manifestations du 16 octobre le confirme, ainsi que les photos parues dans les journaux : "la République" et "Sud-Ouest" au lendemain de l'AG du personnel du 18 octobre à Pau : le sigle CFE-CGC apparaît bien en évidence, porté par Benoît Clergeat dans un cas (photo du 18/10/2001) et par Sylvie Gibergues dans l'autre cas (photo d'archive prise lors du conflit de 1999 !).

4 CONCERTATION AU NIVEAU GROUPE

4.1 PREVOYANCE : REUNION DE NEGOCIATION DU 11 OCTOBRE 2001

Par Alban LACAZE

Premiers pas vers une Négociation (presque) réussie ! ou le "correctement social" enfin reconnu comme vertu managériale !!!

Dans le CR de la 1^{ère} journée de négociation sur la Prévoyance Collective, je qualifiais la méthode employée par la Direction d'inacceptable, sur la forme, alors que, sur le fond, nous ne mettions pas en doute la volonté affichée par le Groupe de donner à ses salariés une Prévoyance top Niveau.

Face à ce constat, les organisations syndicales se devaient de trouver une réponse pour que, dans ce jeu difficile de la négociation, le savoir-être de tous les participants fasse la part belle à "l'écoute" pour favoriser le bon déroulement de la négociation.

Pour réussir ce challenge tout un chacun se devait de faire un effort d'apprentissage ou de mise à niveau pour bien maîtriser ce sujet très technique et être à même d'apporter une contribution active au débat de fond. De même pour rester dans une démarche constructive, clef d'une négociation réussie, éviter que des discussions stériles prennent le pas sur les réflexions de "fond".

Sur le fond :

Pour bien négocier, se donner les moyens de bien maîtriser la problématique posée.

☉ Sur un dossier aussi technique que la Prévoyance Collective, toutes les composantes syndicales ont compris l'intérêt de se faire assister d'un cabinet d'actuaire pour être prêtes à négocier efficacement.

D'autant que cette séance de travail avec le cabinet Actuarielles a permis à tous les représentants des salariés de se retrouver dans une dynamique de solidarité

☉ Poursuivre, dans cet état d'esprit, par de bons travaux en intersyndicale où les propositions de chaque sensibilité syndicale ont donné lieu à une écoute active et favorisé la réflexion et surtout l'émergence de propositions rationnelles.

☉ Lister les points d'accords et de désaccords au regard du projet présenté par la Direction

Sur la forme :

Se mettre d'accord sur la préparation et le déroulement de la réunion de Négociation

☛ Décider de faire front uni, en faisant taire nos divergences, et ne pas donner le loisir à la Direction de nous opposer nos différences.

☛ Désigner celui qui sera le porte-parole des revendications de l'intersyndicale.

☛ Au hasard, choisir Bernard Butori pour assurer cette mission !

Aux dires des autres syndicats, il y aurait pu avoir pire choix tant il est vrai que notre collègue négociateur a fait état de tout son charisme et démontré tout son professionnalisme (avec, peut-être même, un soupçon de roublardise) pour défendre la cause de tous les salariés.

Résultat :

Face à cette démarche unitaire et non moins solidaire, les représentants de la Direction ont très vite compris qu'ils devaient revoir leur copie et présenter un projet digne d'assurer, à tous les salariés, une couverture Prévoyance digne d'un grand Groupe.

Après une interruption de séance de ¾ d'heure, la Direction revenait avec des propositions nettement améliorées et proches d'emporter le consensus recherché par MM. Guilbaud et Vrillon.

Un air de "correctement social" commençait à flotter sur la table de négociation !!!

Imperturbable, Bernard Butori a pris acte des quelques ouvertures faites par la Direction pour décrocher un accord.

Toutefois, il a fait remarquer que le consensus pourrait être le plus large possible si un effort était fait, au niveau de la population des 60-65 ans, pour obtenir le même niveau de couverture que dans l'amont de Elf. En tout état de cause, faute de pouvoir étendre ces dispositions à tous, on ne saurait restreindre le statut d'Elf Amont (EEP, EAEPF, GSO, ...) sur ce point, d'où nécessité de le maintenir pour la population actuelle d'Elf Amont.

4.2 RETRAITES : REUNION DE NEGOCIATION DU 8 OCTOBRE 2001

Par Bernard BUTORI, Hugues DELAHAYE et Bernard SERAISSOL

Cette réunion a été précédée **d'une préparatoire CFE-CGC** (Participants : D. Bœuf, B. Butori, A. Chesné, H. Delahaye, P. Monsacré, G.S. de Pontbriand, B. Seraissol) qui nous a permis de recenser certains points en suspens :

- Pour les complémentaires : périmètres à préciser, les règles ARRCO ne s'appliquent que lorsque les sociétés sont transformées ce qui n'est pas le cas pour l'instant, problèmes des taux et des répartitions.
- Pour les supplémentaires : nécessité d'un système obligatoire. La Direction compare CER et IPREA ; ce qui n'a pas de sens, l'IPREA dans cette comparaison ne portant aucun intérêt ! La Direction propose un mixage assurance-vie et CER nouvelle formule où le plafond d'abondement s'atteint avec un salaire annuel de 1.090.000 F !

Une préparatoire intersyndicale a permis également de confronter les points de vue sans permettre de parvenir cependant à un front aussi uni que sur celui des rémunérations et de la prévoyance. Il en est ressorti cependant des points d'accord et notamment :

- Nécessité que tous les documents soient envoyés aux DSC des sociétés concernées (et non aux élus des CCE !)
- La seule date butoir concerne la négociation abondement qui doit aboutir avant la fin de l'année
- Nécessité de tenir des préparatoires intersyndicales et de réserver des salles à cet effet
- En dépit des divergences, accord pour poursuivre la négociation sur les retraites mais en demandant que le PPESV soit sorti de cette négociation car ce n'est pas de la retraite et qu'un expert neutre soit recherché sur la question de l'ARRCO si la Direction persistait à vouloir imposer ses vues à ce niveau

Réunion plénière (Participants pour la Direction : J.J. Guilbaud – L. Storelli - P. Vrillon - G. Debayle – D. Lefevre – P. Le Cloarec – P. De La Pomelie – Y. Muschler ; pour la CFE-CGC : D. Bœuf, B. Butori, A. Chesné, H. Delahaye, P. Monsacré, G.S. de Pontbriand)

Cette réunion a consisté en une présentation du projet de la Direction à l'aide d'un diascopie. La Direction s'est défendue d'avoir voulu brouiller le jeu en envoyant une information aux élus des CCE. N'empêche que ce procédé a été vivement dénoncé, le temps du processus d'information-consultation des CCE n'étant pas encore venu. La Direction a indiqué que son objectif pour un accord, y compris avec consultation était le 31 décembre 2001 pour la retraite, la prévoyance, la rémunération et l'épargne salariale, ceci, dit-elle, pour répondre aux attentes des salariés, et au souhait des OS de conclure globalement. Quid alors des IRP et du droit syndical ? La Direction répond "on peut, y'a ka..." N'empêche que rien n'a été fait, qu'aucune date n'a été prise concernant le droit syndical, et que les négociations sont "plantées" pour l'instant sur les IRP et sur les rémunérations (projet de la Direction inacceptable en l'état !!).

Sur les complémentaires, nous nous heurtons toujours à l'application des règles ARRCO choisies par la Direction pour définir les nouveaux taux et répartition applicables. Et pourtant si elle acceptait un taux de 8 % avec une répartition 1/4 salarié, 3/4 employeur, ce qui nous semble compatible avec les règles ARRCO, la question serait réglée !

Sur les retraites supplémentaires, la Direction nous a présenté son dispositif RECO SUP (Retraite Collective Supplémentaire) qui n'est en fait que l'addition d'un système d'assurance-vie avec un système d'épargne salariale placée en PPESV. Il en ressort une continuelle confusion (volontaire ??) entre rendement financier et rendement de régime retraite, entre taux de rentabilité et taux de remplacement.

Les produits proposés sont typiquement du domaine de l'épargne (assurance vie et PPESV). On ne cherche pas ici à sécuriser un revenu de remplacement minimum, mais à tenter de revaloriser encore plus et au plus vite ce que l'on a déjà, le potentiel de gain primant sur la réduction du risque...

La gestion est systématiquement externe (administrative comme financière). La Direction raisonne sur de l'assurance vie, connue et accessible par tout un chacun dans sa gestion de patrimoine personnelle ; elle n'y voit qu'une prise en charge par l'entreprise de leur capacité d'épargne. Elle n'a, en fait, pas compris qu'une VRAIE Retraite Supplémentaire d'Entreprise est aussi un outil de diversification supplémentaire que seule l'entreprise peut offrir, et donc inaccessible autrement... Elle n'a pas plus compris que les avantages consentis aux VRAIES Retraites Supplémentaires dans le cadre du Livre IX sont la compensation des obligations de gestion sécuritaire et de la faible rentabilité induite. En essayant d'y faire rentrer en force via un vulgaire maquillage, un produit épargne dont le principal objectif est la rentabilité, la non-prise de risque étant accessoire voire ignorée, elle dénature ledit système et ne saurait longtemps prendre le législateur pour plus c..rétin qu'il n'est :

⇒ quid d'une éventuelle requalification ?

⇒ et si la loi le permet réellement aujourd'hui, quid de la prochaine évolution législative, qui ne saurait se faire attendre car, qui plus est, nous ne serons certainement pas longtemps les seuls...

⇒ Intérêt du projet : Jusqu'à quand ? Et après ?...

⇒ **De 2 choses l'une :**

- soit la Direction n'a rien compris à la retraite, où la recherche d'une sécurité maximale, même si elle ne peut jamais être garantie dans l'absolu, implique la minimisation des risques ;
- soit elle ne veut pas faire de la retraite... cette négociation étant alors purement virtuelle et n'ayant plus lieu d'être car du ressort de celle sur l'épargne salariale.

4.3 RETRAITES : REUNION DE NEGOCIATION DU 12 OCTOBRE 2001

Par Bernard BUTORI et Hugues DELAHAYE

Cette réunion a été précédée d'une **préparatoire intersyndicale** qui a permis un petit rappel historique (par Claude Sesquès) :

En 1994, les régimes obligatoires (Sécurité Sociale + ARRCO) procuraient des taux de remplacement de 80 % sur la tranche A. Sur la tranche B, le régime AGIRC procurait un taux de remplacement de 65 %. L'objectif à l'époque, avec la fin de la CREA, était d'obtenir un taux de remplacement de 80 % (soit + 15 %) sur la tranche B ce qui a conduit à un taux de cotisation de 6 % sur la tranche B. Par ailleurs, pour tenir compte de la mise en place des 40 annuités et d'une dégradation possible sur la tranche A, un taux de remplacement de 5 % (au-delà des 80 %) a été visé avec mise en place d'une cotisation de 1,5 % sur la tranche A.

Aujourd'hui, le taux de remplacement est de 70 % sur la tranche A. On voit donc là tout l'intérêt et toute l'importance de raisonner en taux de remplacement, et la nécessité de mettre en place les moyens pour parvenir aux taux de remplacement visés sur les tranches A et B. Il faudrait donc une majoration du taux de cotisation sur la tranche A pour parvenir à un taux de remplacement de 80 % sur cette tranche.

Réunion plénière (participants pour la Direction : G. Debayle - P. Le Cloarec - D. Lefevre - Y. Muschler - L. Storelli - P. Vrillon ; participants pour la CFE-CGC : D. Bœuf - B. Butori - A. Chesné - H. Delahaye - P. Monsacré - G.S. de Pontbriand).

En préalable, les participants ont unanimement reproché au DRH J.J. Guilbaud d'avoir imposé cette date, en oubliant de préciser qu'il n'y viendrait pas.

Cette réunion a consisté en une poursuite de la présentation du projet de la Direction et plus particulièrement du PPESV, bien que les OS demandent unanimement et régulièrement que ce sujet soit abordé dans le cadre de la négociation épargne salariale... Les différents avantages de ce PPESV, selon la Direction, sont ainsi les suivants :

- 7 cas de sortie anticipée
- blocage sur 20 ans rapidement ramené sur 10 ans en séance, et au-delà utilisation possible en cas de besoin ; donc "pratique" !
- abondement, lui aussi amélioré quasi spontanément en séance par la Direction : 0,32 % du salaire plafonné à 10.500 F + versements volontaires plafonnés à 1000 F et abondés à 300 %

En résumé, un produit qui rapporte et utilisable dès 10 ans.

En conclusion, c'est un bon produit d'épargne salariale dont il serait regrettable de se priver... Mais sans aucun doute on est loin de l'esprit retraite, car faire de la "publicité" sur cette disponibilité prématurée, c'est bien inciter tout un chacun à "manger" sa retraite, et donc à terme ne pas avoir de retraite !...

La question reste alors entière : quel sera notre véritable système de retraite, qui se doit d'être à terme et sécurisé ?

En fait, jusqu'à présent il n'y a eu **aucune véritable négociation sur les objectifs en matière de retraites supplémentaires**, la Direction se contentant de dérouler son projet PPESV + RECOSUP (mélange d'assurance-vie et d'épargne salariale) et voulant au final obtenir un accord pour un lancement d'appel d'offres sur les produits qu'elle veut mettre en place. Curieuse conception de la négociation et curieuse considération des partenaires sociaux et de leurs points de vue !! Comme beaucoup d'entre nous l'ont dit et même écrit, c'est à se demander s'ils nous prennent pour des c... ? ! Nous voulons et nous demandons un véritable débat sur le fond : qu'est ce que la retraite : objectifs ? contraintes ? moyens ? et la possibilité de présenter un contre projet. Prochaine réunion de négociation le 9 novembre 2001.

4.4 GROUPE TECHNIQUE ŒUVRES SOCIALES : REUNION DU 9 OCTOBRE 2001

Par Christian CASSIER

La réunion du Groupe de Travail ŒUVRES SOCIALES s'est déroulée le Mardi 09/10/2001 après-midi. Je remplaçais Josette SABATE appelée à une autre réunion pour le compte du CE

Au cours de cette réunion, rien n'a vraiment avancé ; nous arrivons vers la fin du travail d'inventaire mais il sera encore nécessaire de faire quelques réunions pour finaliser les travaux. La difficulté actuelle pour le cabinet Arthur Andersen est de trouver un dénominateur commun en traitant les informations de façon homogène.

Concernant les commentaires ou modifications à apporter à l'étude sur les activités sociales et culturelles centralisées (3 livrets diffusés le midi au SICTAME-CGC pour la réunion de l'après-midi!) vous pouvez contacter directement le cabinet A. ANDERSEN par mail (stephanie.le.tarnec@andersen.com)

La prochaine réunion est prévue le 30/10/2001 ; j'ai déjà fait savoir qu'il n'y aurait personne de Paris car nous avons un CE mais la réunion n'a pas été décalée pour autant; une autre réunion (plus importante celle-ci) aura lieu avec les secrétaires de CE et les participants aux diverses réunion afin d'avoir une information claire (transparente ?) sur les objectifs recherchés et sur les questions futures à débattre dans les CE respectifs.

Parmi ces questions futures, certaines propositions d'organisation et de montage juridique ont été énoncées par le Cabinet Arthur ANDERSEN (et la Direction à travers eux). Une équipe juridique est actuellement chargée de vérifier la validité et la cohérence de ces montages ; voici en vrac certaines pistes (propositions non limitatives) :

- Création de 2 UES regroupant les entités par activités
- Création d'une association ou regroupement dans un CIE, des deux CCE UES afin de gérer notamment l'activité liée aux maisons familiales et centres de vacances

Après validation, il sera envisagé les différents scénarios de dévolution du patrimoine (propositions non limitatives) :

- Création de SCI pour la gestion de tous les biens concernés et redistribution des parts entre CE intéressés pour les SCI existantes
- Acquisition du patrimoine par la Direction ??? (à quelles conditions ?)

Des interrogations seront posées dans le cadre de cette analyse :

- Conséquences sociales de la dissolution des organes centraux de représentation du personnel actuels et du transfert de l'activité loisirs sur les contrats de travail des salariés employés par les comités d'entreprise,
- Détermination de l'employeur, risque co-employeur, application de l'article L122-12 alinéa 2 du code du travail, modification substantielle des contrats de travail,
- Articulation des plans sociaux éventuels et des contrats de travail de nature spécifique (CDD d'usage, etc...)
- Validation de l'exclusion de sociétés(s) du périmètre des 2 UES à créer
- Faisabilité des transferts des dotations
- Faisabilité des conventions de mise à disposition du personnel
- Faisabilité de l'octroi d'avantages liés aux activités loisirs à des salariés de sociétés ne faisant pas partie des UES ou dont les CE ne détiennent pas de parts de SCI (???)

4.5 EPARGNE SALARIALE : REUNION DE NEGOCIATION DU 15 OCTOBRE 2001

Par Bernard BUTORI

a) Réunion préparatoire

Il y en a eu deux ! l'une à la Tour Coupole dans les bureaux du Coordonnateur, où se tiennent habituellement ce type de réunions, et s'y sont retrouvés P. Cousson et B. Butori ; l'autre à la Tour Michelet réunissant G. Bouron - S. Catel - J. Conan - L. Gouzien et Ph. Rivault. Le Coordonnateur avait prévenu tout le monde du changement de lieu de réunion...sauf les 2 représentants du SICTAME ! Résultat : nous sommes arrivés en plénière avec des niveaux d'information différents et j'avais des documents remis par la Direction le matin même à la Coupole que nos collègues n'avaient pas !

b) Réunion plénière

Présents pour la Direction : J.J. Guilbaud - L. Storelli - G. Debayle - D. Hiard - Y. Muscher - M. Roquet.

Cette réunion concernait l'ensemble des branches du Groupe : activités pétrolières et chimiques confondues. Difficile d'accorder les violons dans ces conditions et de "tirer vers le haut", d'autant qu'aucune concertation intersyndicale n'avait pu se faire avant la réunion mis à part quelques échanges avec la CGT. Il en ressort cependant quelques lignes de force : pas question que l'épargne salariale vienne interférer avec la politique salariale (la Direction est d'accord pour que ceci figure dans le préambule d'un éventuel accord). La Direction accepte d'envisager un Plan d'Epargne Groupe au niveau TFE, sachant qu'un PEG existe actuellement au niveau d'Elf Aquitaine et qu'il n'y en a pas côté TotalFina où l'on trouve simplement des PEE (Plan Epargne Entreprise) dans certaines sociétés (Pétrole, Hutchinson, Bostik). Un tel PEG concernerait plus de 55.000 personnes et dans l'esprit de la Direction, ce PEG ne peut être qu'un socle minimal n'empêchant pas des dispositifs complémentaires dans telle ou telle société du Groupe.

Derrière cette approche se trouve en fait la question de l'intéressement et de l'abondement qui sont les premiers éléments de l'épargne salariale. Il n'y a pas d'intéressement Groupe. Le dernier accord concernant le pétrole, et la Direction, en dépit de demandes de certains, considère qu'il n'est pas possible d'envisager un intéressement chimie et encore moins un intéressement Groupe. Pour elle, l'intéressement doit être au plus près du terrain et du métier. Elle considère qu'il y a un métier commun côté pétrole, mais diversité de métiers côté chimie. Il est souligné la nécessité d'aider les bas salaires dans leur effort d'épargne, ce qui pose la question de l'abondement dont le taux doit être suffisamment incitatif. Un taux d'abondement de 100 % pour la première tranche abondée est insuffisamment motivant puisque chez Hutchinson, par exemple, seulement 40 % des salariés placent leur intéressement pour toucher cet abondement de 100 % sur la première tranche de 1000 F et 60 % préfèrent percevoir immédiatement ces 1000 F ! La Direction doit nous fournir des informations sur les montants d'intéressement dans les différentes sociétés du Groupe et les taux moyens d'adhésion à ces PEE. Il est probable que la Direction proposera un PEG Groupe avec un abondement à 2 vitesses : très fort abondement (le maximum légal est de 300 %) sur une première tranche (le taux d'abondement étant d'autant plus fort que cette tranche serait faible. Faut-il s'attendre à 300 % sur 1000 F ?) et abondement plus faible sur la tranche au-delà. La première tranche abondée pourrait être alimentée indifféremment par l'intéressement ou des versements volontaires (certaines sociétés n'ont pas d'intéressement), la deuxième tranche ne serait alimentée que par de l'épargne volontaire.

Au-delà de ce socle commun, les éléments déjà existants dans certaines sociétés (notamment pétrolières) et éventuellement plus favorables seront maintenus. La Direction affirme qu'il ne s'agit pas de revenir sur ces éléments. Le PEG pourrait se composer de 2 types de fonds : un fonds entreprise (composé d'actions TFE) et un fonds diversifié. Un débat s'engage sur la constitution du Conseil de Surveillance de ces fonds et l'exercice du droit de vote pour le fonds entreprise. Conseil paritaire ou élu ? Vote collectif ou individuel ? Le vote collectif, s'il est apparemment plus efficace, confisque le droit de vote individuel à ceux qui souhaitent l'exercer et est contradictoire d'un conseil paritaire qui semble avoir la faveur de plusieurs syndicats. Sur ces points, la Direction, bien que favorable au vote collectif, se déclare prête à se rallier à l'avis unanime que les syndicats pourraient exprimer.

La prochaine réunion de négociation est fixée au 8 novembre 2001.

4.6 GROUPE TECHNIQUE DISPOSITIFS DIVERS : REUNION DU 29 OCTOBRE 2001

Par Bernard FERRIER

Réunion préparatoire :

Participants : C Cassier - J.P. Defourneaux - B. Ferrier - G.S de Pontbriand

Une liste des sujets oubliés comme les astreintes, les tickets restaurant, frais de crèche, etc... a été établie.

Réunion plénière :

Participants CFE-CGC: J.P. Defourneaux - B. Ferrier - G.S de Pontbriand

Ordre du jour proposé par la Direction :

Définir les sociétés dans lesquelles ces mesures s'appliqueront.

Définir les thèmes de travail de la présente commission

S'accorder sur un planning.

Débat :

Périmètre :

Pour la Direction, seules les sociétés TFE SA, TRD SA & EAF seront concernées par les présentes discussions. Cette assertion a suscité diverses interrogations :

Quid de TFE Lubs ? réponse : cette société a été oubliée dans l'énumération et fera partie des sociétés concernées.

Quid de Total Gaz ? Pourquoi pas mais dans un deuxième temps ! Ces accords pourraient être étendus à d'autres sociétés de la Branche Pétrole.

Quid d'Elf EP ? Elf EP n'est pas concernée car elle garde ses statuts et règles en vigueur.

Mais alors pourquoi invite-t-on les OS d'Elf EP ? Car elles peuvent contribuer à la définition du socle commun ?

Les OS d'Elf EP signeront-elles les accords ? Les protocoles issus de ces négociations seront présentés à la signature des OS du socle CCNIP. Si les OS d'Elf EP désirent s'y joindre, elles auront la possibilité de le faire.

Protocoles ou Réglementation ? Cela dépend des sujets. La Direction souhaite cependant une concertation forte notamment sur quelques sujets majeurs.

Qu'est que c'est une concertation forte ? C'est un accord avec les syndicats aboutissant à une réglementation.

Comment pouvez-vous immédiatement, transformer en règle de gestion un accord d'entreprise en vigueur chez EAF et Elf Lubs ? pas de réponse.

Etc, je me permets d'épargner au lecteur les détails « de cette pantalonnade », (je cite C. Carreras de FO) pantalonnade qui pourrait, dans un premier temps, prêter à sourire mais qui, ne l'oublions pas, représente le degré de respect et de considération qu'a la Direction pour les représentants du Personnel.

NDLR : *La voix des commis permet de décrypter plus clairement la stratégie des maîtres qui savent beaucoup mieux rester dans l'évasif ou l'illusion. La Direction reconnaît clairement que le socle commun n'est ni plus ni moins que quelques aménagements aux règles de gestion en vigueur chez Total. La présence et la signature de représentants d'Elf EP ne sont qu'anecdotiques et accessoires puisque les accords et les règles vivront dans des sociétés tierces.*

Les Organisations Syndicales sont conviées à des réunions pour faire bonne figure et donner vraisemblance dans un premier temps à des communications tendancieuses voire mensongères par les omissions répétées puis, dans un deuxième temps, donner caution morale à des règlements qui seront changés, modifiés, arrangés selon les besoins de la Direction. Notre participation future à ces mascarades est une vraie question.

Sujets à traiter par ce groupe :

Sur les bases d'un document préalable de bonne qualité fourni par la Direction, nous l'avons complété puis nous avons listé les sujets qui seraient traités par cette commission. Sur notre demande, ce travail a été complété par les suites à donner souhaitées par la Direction, à savoir protocoles ou réglementations. L'interrogation protocoles ou réglementations semblait vraiment une question saugrenue pour M Carcaud-Macaire et peut-être même pour certains syndicalistes de chez Total.

Ci-joint la liste des sujets exclus ou inclus dans les travaux de la Commission :

Sanctions Disciplinaires : Hors sujet

Reconnaissance des acquis de la formation : un protocole à voir ?

Protocoles Handicapés : protocole

Primes de remplacements : règlement

Heures supplémentaires : Hors sujet à traiter dans le groupe « Rémunérations ». Espérons qu'il se réunira à nouveau.

Conditions de travail particulières : règles d'établissement

Gratifications d'ancienneté : règlement

Rémunération des inventions : règlement

Chèque vacances : règlement

Ristournes produit : Hors sujet car relève de la politique commerciale des sociétés qui ristournent leurs produits

Indemnités Kilométriques professionnelles : règlement

Régime spécifique des itinérants : Hors sujet à traiter avec le RM

Indemnités Kilométriques trajet : règlements d'établissement

Indemnité bureau à domicile : Hors sujet à traiter avec RM

Primes BENA, avitailleurs : idem

Chèque restaurant : règlements

Allocation mariage : règlements

Allocation de naissance : règlements

Primes familiales de fin d'année : règlements

Bourses d'étude sur le modèle EAF : protocoles à voir ?

Frais de crèche : règlements

Congés payés spécifiques : règlements

Congés de maternité : règlements

Congés parental : règlements

Congés sans solde : règlements

Congés de fin d'activités, frais de retour, IMR : un protocole global des conditions de fin de carrière.

Temps partiel : protocole

Horaires flexibles : protocole d'établissement

Maladie Accident période de subrogation : SS Hors sujet à traiter dans le groupe prévoyance

Préavis de congédiement : règlements

Prêts société aux agents (dépannage, logement, automobile..) : règlements

Mobilité nationale : règlements

Remboursement des frais : règlements

Astreintes : protocoles.

En résumé, sur 34 points recensés :

6 sont hors sujet

5 feront l'objet d'un protocole

2 feront peut-être l'objet d'un protocole

Tous les autres, soit 20 feront l'objet d'une réglementation.

Les Organisations Syndicales ont par ailleurs exprimé le souhait de voir traiter des sujets dans des commissions spécifiques. A titre d'exemple sont cités : protocole handicapé, temps partiel, horaires flexibles. La prochaine réunion est fixée au mardi 27 novembre à 14 H.

5 COMITE DIRECTEUR ENERMINE DU 14 OCTOBRE 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Point 1 : Approbation du PV du Comité Directeur du 13 juin 2001

Sans y voir malice, force est de constater que le routage hoquette du côté de Mourenx car le pli contenant le compte rendu du Comité Directeur du 13/06/01, posté le 11/10/01 (j'ai gardé le publipostage) n'est arrivé à mon domicile que le 17 au matin : j'étais en séance chez ENERMINE. Ce n'est pas très important sauf qu'il a fallu approuver d'entrée ce compte rendu et qu'après l'avoir lu j'aurais aimé faire quelques compléments d'information en séance.

Voici d'ailleurs in extenso le point 10, « Questions diverses » du CD du 13 juin 2001 :

« Le Président, Jean-Pierre PEPEK, lit un courrier de Daniel Bœuf faisant état de différends entre la section syndicale du SPIP-CFE-CGC Pétrole et le syndicat SICTAME-CGC au sein du Groupe TotalFinaElf, portant sur le recrutement des adhérents.

Le représentant du SICTAME-CGC, Jean-Claude BREGAIL annonce que ce point n'étant pas à l'ordre du jour, il se refuse à en discuter.

Le Président demande que cette affaire ne s'envenime pas et fait appel à la bonne volonté des parties. Il propose, en outre, de réunir un Comité Directeur restreint qui pourra apporter des recommandations et des suggestions pour régler ces différends avant qu'ils ne dégénèrent en conflit qui ne pourrait être que préjudiciable à la Fédération et la Confédération.

Les parties en présence (la Substance : La Prospection et la Production Pétrolière et, la Substance : Le Raffinage et la Distribution des Hydrocarbures) acceptent cette proposition. »

Pour vous lecteurs voici quelques observations de nature à éclairer le débat :

- d'abord M. Daniel Bœuf n'est pas un interlocuteur de la Fédération, car il n'est membre ni du Comité Directeur ni du Conseil Fédéral d'ENERMINE. Pourquoi le Président d'ENERMINE porte-t-il autant d'intérêt à cette missive alors qu'il rejette les courriers d'un André Simon (voir page 3 des présents cahiers) Serait-il manipulé ?
- au passage, il ne vous aura pas échappé, chers lecteurs que cette bafouille balance le SICTAME-CGC au motif que ce syndicat fait des adhérents. Incompréhensible car on fait le boulot que tout un chacun devrait faire : on recrute, on 'enrichit' ENERMINE et on nous fusillerait pour cela !
- pour terminer, sans trop charger la mule, quand on parle des parties en présence à la Fédération : le Président du SICTAME-CGC parle pour la Substance Prospection et Production pétrolière, mais qui d'après vous représente la substance : Le Raffinage et la Distribution des hydrocarbures ? Qui ? Eh bien, on ne sait pas trop.

Ensuite, chers lecteurs pour que vous soyez parfaitement informés sachez que j'ai adressé le 18 juin 2001 trois lettres à M. Jean-Pierre Pepek, l'une sur la tenue du 'Comité Directeur restreint', l'autre pour prendre rendez-vous et une lettre aux Président et Membres du Comité Directeur de la Fédération ENERMINE (lettres disponibles sur demande auprès d'Isabelle Soudron).

Point 2 : Examen de l'ordre du jour du Comité Confédéral du 19/10/01

Quelques points importants ont été abordés :

La Formation : Le Plan de développement concerné suit son cours ; le patronat souhaite que le salarié qui se forme paie de son temps (ce sujet avait déjà été abordé au moment de l'ARTT : un certain quota d'heures était dévolu à la formation) et de son argent (tous les frais ne seraient pas pris en charge par l'entreprise) et souhaite que des cabinets spécialisés évaluent les besoins en formation des entreprises.

Pourquoi pas répond la CFE-CGC à condition que les frais engagés pour payer ces cabinets ne soient pas imputés au budget prévu pour la formation ! La CFE-CGC sera aussi attentive à ce qu'il n'y ait pas de discrimination par l'âge et demande qu'un engagement soit pris entre employé et employeur, dès le début de la formation, pour dire clairement s'il y aura valorisation ou non du diplôme obtenu ?

La Protection sociale

Le MEDEF a abandonné les caisses. La CGT n'a pris aucune présidence. Ça roule quand même et du coup notre collègue et amie Danièle Karniewicz se retrouve Présidente de la CNAV. Félicitations.

La cotisation confédérale

La confédération propose d'augmenter sa cotisation en la faisant passer à 276 F, mais exceptionnellement il serait rajouté 20 F pour financer la campagne des Prud'hommes ! Le Conseil Fédéral de cette après-midi devra donner un avis qui sera remonté au Conseil Confédéral. Pour l'année à venir, la part de la confédération dans la cotisation ENERMINE serait de 296 F.

Les retraites

Le rapport d'étude doit être clos début novembre 2001 et les négociations sur la retraite devraient démarrer en avril/mai 2002. D'ores et déjà on dit dans les milieux autorisés que le MEDEF proposerait un passage de 160 à 170 trimestres en 5 ans (soit 2 trimestres/an entre 2003 et 2008). Bien sûr, chacun fait monter les enchères avant la négociation, mais pour la CFE-CGC, une telle proposition est inadmissible et non recevable.

Groupe de Défense

Jean-Louis Walter souhaite lancer un groupe de réflexion sur la Défense compte tenu de l'état actuel de nos armées depuis la fin de la conscription.

Elections de représentativité nationale de décembre 2002

La campagne pour les prud'homales est lancée. Il faut absolument recueillir de bons résultats pour continuer à exister et à faire entendre notre point de vue sur tous les grands problèmes de société.

Les comptes d'ENERMINE

Le trésorier annonce pour l'année un déficit de 40 KF, heureusement compensé par une provision de 45 KF (prévue pour une AG et un Congrès qui ne se sont pas tenus) et impute sans ambiguïté ce déficit au manque d'adhérents (en 2001, ENERMINE déclare 2221 adhérents).

Il recommande aussi aux substances de payer la cotisation par 1/12ème.

J'ai signalé ici la difficulté que nous avons d'obtenir des listings à jour de nos adhérents déclarés à ENERMINE et j'ai cité le cas du rapprochement impossible entre le fichier (listing) provenant d'ENERMINE et le fichier transmis par l'UD64. Il m'a été clairement répondu que le fichier de l'UD64 n'était pas fiable et que je n'avais pas à en tenir compte. Le trésorier Czeslaw Kajfasz m'a proposé de m'envoyer un fichier à jour et m'a recommandé de traiter, pour tout problème, directement avec M. Aramits Atochy de la confédération. A suivre...

Groupe « Conseil Administrateurs »

Michel Lamy avait mis en place un groupe de travail sur l'épargne salariale composé, selon les sociétés, de spécialistes de l'épargne salariale et de membres des Conseils d'administration des sociétés.

Le Groupe Epargne salariale a vécu, pour ENERMINE, il y avait Alain CABRERA et M. BERGE ; aujourd'hui il est demandé/proposé (c'est le délégué national Jean Conan qui a présenté l'affaire) de mettre sur pied un autre groupe pérenne, ne regroupant que des Administrateurs de société (élus ou désignés par leur CE) parce que les administrateurs présents dans l'ancien groupe ont pensé qu'il serait bien de faire en sorte que les administrateurs se rencontrent et rapportent ce qui se passera dans leurs CA respectifs !

J'ai omis de demander s'ils rapporteraient en dehors de leur groupe et je ne sais pas ce que le Comité Directeur en a pensé car le sujet a prêté à cacophonie.

Dans ce nouveau groupe, siègeraient pour ENERMINE : Pierre Bot, Jacky Bourges, Bernard Lonjon et Mario Gulla.

Questions diverses

1 - Le Président du SICTAME-CGC interroge le Président d'ENERMINE : " Président, je te rappelle mon courrier du 18 juin 2001 qui n'a toujours pas reçu de réponse. Je terminai ce courrier en te demandant de veiller à ce que la composition du Comité Directeur soit bien en phase avec les statuts d'ENERMINE. Ceci ne me semble pas être le cas aujourd'hui !

Que comptes-tu faire ? "

Le Président d'ENERMINE répond : que la composition est faite en adéquation avec les statuts !

Le Président du SICTAME-CGC estimant que le Président d'ENERMINE se fourvoie, repose la même question et obtient la même réponse. Nous en reparlerons donc, en Conseil Fédéral cette après-midi.

2 - Alfred Arnold est intervenu pour demander qu'en début de chaque séance de conseil soit listé l'intitulé des questions diverses afin de pouvoir mieux manager les réunions et éviter certaines surprises désagréables. Le SICTAME-CGC a soutenu cette proposition. A suivre ...

Quelques dates à noter :

- 21 février 2002, il est prévu à Paris un grand meeting CFE-CGC au théâtre de l'Empire, semble-t-il ? Un dossier de Presse/Rentrée sociale est disponible au secrétariat d'ENERMINE chez Françoise Quillet.
- Comité Confédéral prévu les 22 février 2002, 07 juin 2002 et 18 octobre 2002.

6 CONSEIL FEDERAL ENERMINE DU 17 OCTOBRE 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Bien, nous voici à nouveau réunis l'après-midi et l'assemblée des membres du Comité Directeur s'est enrichi des élus du Conseil Fédéral. Nous saluons notre amie Chantal Kadouch, seule femme à siéger dans ce conseil.

Nous avons attaqué l'ordre du jour par la correction du PV du dernier Conseil Fédéral du 13 juin 2001 et avons poursuivi par le tour d'horizon des substances et vous trouverez le compte rendu de toutes les interventions dans le procès verbal relatif à ce conseil.

Mais quand même, je me dois de relater quelques points qui ont animé les débats et interrogé l'assistance.

Pour la Substance 'Le Raffinage et la Distribution des Hydrocarbures' : notre collègue Jacques Bécam (DSC Shell, adhérent du SPIP) a lu un papier que lui a glissé Jacques Danti (Prétraité - Secrétaire Général du SPIP-CFE-CGC-Pétrole) de passage le matin, dans les locaux d'ENERMINE.

Pour la Substance 'La Prospection et la Production Pétrolière' : j'ai demandé à Bernard Butori (DSC SICTAME-CGC de TFE) d'intervenir, ce qu'il fit avec brio, mais il fut perturbé par une remarque de Pierre Monsacré qui a interpellé le Conseil Fédéral pour savoir si l'orateur s'exprimait aussi pour les explorateurs d'Esso et de Shell, qu'il y avait là ambiguïté et qu'il y aurait toujours ambiguïté.

Alors le Conseil s'est replongé studieusement dans les statuts pour constater que le SICTAME-CGC occupait tout le domaine de la substance, et que bien que la remarque soit recevable, statutairement le SICTAME-CGC intervenait pour la substance qu'il représentait et qu'il faudrait sans doute réfléchir à l'avenir sur la définition des domaines.

Avant la fusion TotalFinaElf personne ne soulevait de problème alors que la problématique était la même et ce n'est pas l'avenir qui règlera quoique ce soit entre les producteurs/explorateurs qui seront au statut TFE, ceux qui resteront Statut du Mineur et ceux sur les passerelles qui auront le cul entre deux statuts, sans parler des expatriés et de ceux qui sont extérieurs au groupe TFE ! Alors, bon courage.

Vu l'ambiance, et les petites piques que certains croient toujours intelligent de nous envoyer, nous avons décidé, après des échanges sur AZF et l'ERIKA tendant vers la quadrature du cercle, de re-concentrer le débat sur nos relations avec nos différents interlocuteurs ou partenaires car nous sommes intimement convaincus que parmi nous, certaines « figures du syndicalisme » passent leur temps et dépensent leur énergie à ouvrir sous nos pieds toutes les chausse-trappes possibles et inimaginables afin que le SICTAME-CGC disparaisse de la galaxie CFE-CGC au profit de je ne sais trop quelle organisation de cacochymes.

Bernard, en grande forme, a mené le bal et, tout de go, a abordé les problèmes pendants avec ENERMINE en demandant que l'on réponde à mes lettres du 18 juin dernier et que le Comité Directeur et le Conseil Fédéral d'ENERMINE soient conformes, dans leur composition, aux statuts de la Fédération.

Pierre Monsacré s'est empressé, en donnant de la voix, de dire qu'il fallait nommer le coupable visé par nos assertions, et quelques membres poussés par un réflexe taliban ont en chœur nommé Jean Conan ... Curieux quand même qu'ils aient trouvé aussi vite ! Bon, passons, mais imaginez un tant soit peu le tohu-bohu :

- le président qui affirme que la composition des assemblées est conforme aux statuts,
- le vice-président qui relit les statuts,
- le secrétaire général, très courroucé, qui nous apprend (du moins à moi et à Bernard) qu'il y a un règlement intérieur et que la composition des Assemblées est conforme à ce règlement,
- Bernard qui distribue les statuts d'ENERMINE à tout le monde,
- et ceux qui ne dorment pas pour cause de digestion qui essaient d'en placer une en vociférant plus fort que l'intervenant du moment.

Un grand moment qui a failli se terminer par un vote des statuts et du règlement intérieur, mais comme ces documents ont déjà été approuvés :

- les statuts modifiés et adoptés à l'Assemblée générale du 18 mai
- le règlement intérieur adopté par le Comité Directeur du 3 avril 1997 et le Conseil Fédéral du 12 juin 1997.

Alors sur quoi voter ? Sur le respect de l'esprit des règlements ou quelque chose comme cela !

Bernard, seul face à l'adversité, refuse de voter tant qu'il n'a pas lu le règlement intérieur ! On photocopie et on distribue et comme nulle part le texte du Règlement intérieur ne parle de la composition des Comité et Conseil, Bernard refuse de voter.

Alors intervient Alfred Arnold, avec je crois l'appui de toute la 'substance Charbon', qui propose qu'assistent aux Comité et Conseil les élus, conformément aux statuts, et des invités. La qualité de « membre de droit » disparaît donc pour laisser place à la qualité d'invité ; les invités ne représentent pas les substances et sont sans droit de vote.

Cette mesure est adoptée.

Pour terminer, Bernard a redemandé à ce qu'ENERMINE réponde à ma lettre de demande de rendez-vous, alors en duo et à l'unisson, le Président et le Secrétaire général ont répondu qu'il n'en était pas question. Je passe sous silence les réflexions de quelques donneurs de leçons très imbus de leur personne, qui ont émaillé cette joute, elles n'apportent rien au débat !

Puis l'ordre du jour a été déroulé conformément à ce qui était prévu, Bernard et moi ayant un avion à prendre, nous nous sommes éclipsés en laissant Chantal Kadouch, toute seule, représenter la substance.

Voilà, c'est tout.

7 CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UD 64 DU 26 OCTOBRE 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Comme à son habitude, le conseil s'est réuni à 18H00 à Puyoo ; point stratégiquement neutre, situé dans les Landes, grosso modo à mi-chemin entre l'UL/UD de Pau (Béarn) et l'UL de Bayonne (Pays Basque) ce qui permet ainsi de réunir les basques et les béarnais des Pyrénées Atlantiques, membres du CA de l'UD64/CFE-CGC (25 présents ce jour).

Tout d'abord, le président Michel Baron nous a présenté deux invités, le lieutenant Gérard Irriart –responsable du corps des sapeurs pompiers de Mourenx (15 professionnels et 32 volontaires pour 700 sorties/an) et le Commandant Martial Fournier (responsable du groupe opérations au central départemental) du SDIS des Pyrénées Atlantiques, tous deux responsables d'un syndicat de sapeurs-pompiers, affilié à la CFE-CGC et qui interviendront sur les problèmes actuels sur la sécurité.

Puis satisfecit pour la réussite de la journée revendicative du 16 octobre avec une mobilisation particulière de la CFE-CGC. Un millier de personnes à Pau avec le SICTAME-CGC en tête de cortège, un peu moins à Bayonne et beaucoup plus à Paris. Nos amis chimistes présents à Paris nous ont fait part de l'accolade, que dis-je de l'embrassade entre Danièle Karniewicz et Bernard Butori, ce qui malgré les chicayas entretenues à loisir par certains, montre l'amitié qui nous unit. Etait-il témoin de la scène et pris par l'émotion du moment, celui qui a lâché le ballon aux couleurs de la CFE-CGC ? Il paraît que Claudie l'a vu depuis Soyouz, par contre nos collègues parisiens n'ont pas vu Jean Conan !

Ensuite les invités ont longuement expliqué ce qu'étaient les plans de préventions et d'action lors d'apparition de problèmes industriels sur nos bassins d'activité.

Depuis toujours la CFE-CGC s'est inquiétée de la sécurité dans le bassin. Son président honoraire, André Simon, -il va mieux, après deux pontages coronariens cet été et une intervention laser sur les yeux à la rentrée, il vient d'animer, comme un jeune homme de 80 ans, deux jours de stage CRAMA à Saint Pée sur Nivelle les 22 et 23 octobre 2001- ancien responsable de la sécurité chez SNPA ; et son Président actuel, Michel Baron, ancien responsable de la sécurité chez Norsk Hydro adressent, depuis toujours mais surtout depuis mai 2001, des messages de sécurité via les médias locaux à EAEPF, au Président T.Desmarets et à Monsieur le Préfet des Pyrénées Atlantiques. La CFE-CGC est inquiète de la baisse des effectifs pompiers chez EAEPF et de la disparition du corps de sapeurs pompiers de Paris, basé à Artix.

Dans cette discussion, nous avons appris que les pompiers militaires d'Artix ne sont pas mieux formés, que les pompiers du SDIS, aux risques industriels. Que les pompiers du SDIS ne sont pas dédiés aux risques industriels et que dans tous les cas ils ne peuvent venir qu'en renfort des pompiers (ou de la sécurité) appartenant à l'industriel !

La sécurité dans l'enceinte d'une entreprise regarde d'abord l'industriel ! Et d'ailleurs, les pompiers les mieux équipés en matériel et les mieux entraînés pour intervenir sur des problèmes chimiques sont ceux de l'entreprise.

Il paraît que les pompiers militaires d'Artix coûtent cher (10 millions de francs/an dont 5 sont payés par le Conseil Général et 1 par la Communauté des Communes du Bassin de Lacq, le reste ?) Et qu'ils ne sont pas plus efficaces que des sapeurs pompiers volontaires, mais que de toutes façons s'ils disparaissaient il faudrait les remplacer par des gens du SDIS.

(Financement : - au début l'Etat et Elf Aquitaine, à l'époque où tous les écoliers du secteur avaient leur masque à gaz à l'école du village- puis l'Etat se désengage en 1979 et les payeurs sont toujours Elf Aquitaine et le Conseil Général- enfin en 1996 lorsque le député basque M. Inchauspé a réussi à faire augmenter la Redevance minière, immédiatement Philippe Jaffré -PDG de Elf Aquitaine a cessé tout paiement, il reste donc aujourd'hui : Le Conseil général, la Communauté des Communes et ...)

Conclusion : les sapeurs pompiers volontaires ne peuvent pas être en premier rideau, ils en sont incapables et ce ne sont pas les 5 jours de stage chez EAEPF qui changeront quelque chose !

Alors que faire vis à vis d'Artix ? Car la politique se mêle à la chose ; il paraît que les industriels investissent a minima car la présence des militaires d'Artix est sécurisante vis à vis de la population –il faut garder ce corps d'Artix- ; les élus locaux, sans doute pour cette raison et certainement d'autres sont pour le maintien des militaires ; et nos collègues de la CGC militent pour changer les militaires d'Artix par des civils, car en cas de pépin nous avons besoin de tous les pompiers de Mourenx, de Monein, d'Orthez, d'Oloron, de Pau et d'ailleurs, nous ne pouvons pas nous reposer que sur 50 pompiers militaires d'Artix.

Mais, dans tous les cas, c'est à l'industriel d'assurer la sécurité sur ses sites.

Des nouvelles de l'UCR

Le 4 septembre 2001, c'était l'AG de l'UCR ; seulement 45 participants pour la France entière. Le sentiment général, relayé par notre délégué est que la confédération ne s'intéresse pas aux retraités.

Une motion dénonçant ce fait a été adressée aux instances confédérales (voir page 26).

Elections Prud'homales de décembre 2002

Il faut dès aujourd'hui se mobiliser pour progresser dans cette élection : il y va de notre devenir syndical. Nous sommes encore loin mais, nous ne sommes pas au bout ... il faut dès maintenant rechercher des candidats hommes/femmes, d'origines les plus diverses pour paraître sur nos listes dans les collèges autres que celui de l'encadrement.

Il faut sensibiliser tout le monde.

Une nouveauté : le vote par correspondance sera peut être généralisé.

NB : le budget prévu pour les élections Prud'homale s'élève à 14 millions de francs, ce qui est à mettre en relation avec l'augmentation exceptionnelle de 20 F demandée en 2002 à chaque militant.

AZF

Roland Betmalle nous a rappelé les faits, c'est un hangar de stockage qui a pété ! Personnellement j'ai vu les dégâts, c'est, tout le monde l'a dit, le résultat d'une formidable explosion qui en temps de guerre aurait été due à une bombe. Ferrailles tordues et calcinées, toitures envolées, etc., et par chance un mur léger qui aurait protégé les stocks de carburant (phosgène) pour Ariane. Sinon ... on n'ose imaginer.

C'est avec émotion qu'il a rappelé le professionnalisme et le dévouement de ses collègues d'AZF qui malgré tous les dangers potentiels ont fait leur boulot dans le respect des consignes et des ordres reçus.

Au-delà du drame et de ses conséquences et aussi dérisoire que ce geste puisse être, il faut que nous venions en aide à nos collègues du Groupe TFE.

Pour ceux qui le connaissent, Jean Eschène se dévoue corps et âme pour aider les Toulousains et Roland Betmalle lui donne un coup de main. Aidons les, ils ont ouvert un compte : Fédération de la Chimie CFE-CGC-Toulouse Septembre 2001.

On peut envoyer les chèques à Roland Betmalle qui fera suivre.

(R1 : pour le SICTAME-CGC, nous en débattons lors de notre prochain Bureau Central)

(R2 : ordre d'idée ; pour aider une personne qui a perdu irrémédiablement son véhicule automobile, le compte lui reverse 3.500 F et la collecte lors du Congrès de Bordeaux a donné 7000F abondée par la coordination à 20.000 F. Le CA de l'UD64 décide de donner 3000 F).

Instance multipartite

J'ai été informé, par lettre de Monsieur André Viau (Préfet des Pyrénées Atlantiques) et de Monsieur Jean-Jacques Lasserre (Président du Conseil Général des PA), que l'instance multipartite se réunirait le jeudi 8 novembre 2001 à 10h dans le Grand salon de la Préfecture, suite à la demande insistante des OS du bassin de Lacq.

Après réflexion, j'ai trouvé intéressant pour discuter du développement chimique du bassin de former un tandem Pétrole/Chimie pour assister à cette réunion et pris la décision d'y aller accompagné de Roland Betmalle (sauf avis contraire de nos syndicats de rattachement).

Divers

1 - Pour le congrès 2003, deux villes sont candidates : Lyon et Toulouse, mais dans l'immédiat les UD se préparent pour la « rentrée sociale » qui aura lieu le 21 février 2002 à Paris (sans doute au Zénith).

2 - Baisse d'impôts : l'Union Départementale CGC des Pyrénées Atlantiques rappelle qu'en 2000, la taxe d'habitation a diminué en moyenne de 15 %, cela est dû en partie au travail de la CGC, seule organisation syndicale à militer pour la baisse de l'impôt sur le revenu.

3 - Les députés 'piquent' les idées de la CGC: sur proposition du rapporteur général Alfred Recours (PS), la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale a adopté un amendement soutenu par l'opposition qui amorce une réforme de l'assiette des cotisations patronales, en créant une contribution assise sur la valeur ajoutée. L'UD 64 ne peut qu'être satisfaite de cette disposition que la Confédération propose aux pouvoirs publics depuis 10 ans et qu'elle-même avait mise sur rail depuis 15 ans. Ainsi dans la situation économique de ralentissement économique, cela favorisera les industries de main d'œuvre et donc les embauches puisque le texte prévoit de baisser à due proportion, les cotisations patronales sur les salaires

4 - Puisque je viens de parler de rail, parlons de route, trois projets importants existent en Aquitaine pour les années à venir :

- la liaison Langon-Toulouse pour le transport des tronçons de l'Airbus,
- la liaison Pau-Bordeaux,
- la liaison Pau-Oloron.

La première qui vient d'être adoptée par le gouvernement, sera réalisée en 2 ans, Monsieur le Préfet de région vient d'en dévoiler l'itinéraire ; début des travaux à l'été 2002 et fin des travaux en 2003.

Pau - Bordeaux, cela fait plus de 20 ans que le projet est à l'ordre du jour ; on continue d'en parler et le meilleur délai de réalisation est de 10 ans.

Pau-Oloron, inscrit depuis 1990 au schéma routier, 'est sur la balance'.

L'UD 64 constate qu'une fois de plus, les Béarnais et le Béarn sont sacrifiés !

Fin des travaux à 21h30, c'est tard pour la tête de veau et les tripoux !

Motion de l'Union Confédérale des Retraités



UNION CONFEDERALE DES RETRAITES

Donnons de la vie
aux années

Paris, le 4 Octobre 2001

MOTION

Le Conseil National de l'Union Confédérale des Retraités de la Confédération Française de l'Encadrement CGC, élargi aux Délégués Départementaux, a procédé, lors de sa réunion du 4 Octobre 2001, à un tour d'horizon économique et social.

Le Conseil déplore, à nouveau, la discrimination fiscale (plafonnement de la déduction des 10 % par foyer et non exonération de la CSG.), dont les retraités sont victimes dans notre pays.

Le Conseil constate, avec amertume, que la discrimination par l'âge, s'étend à toutes les instances paritaires, alors qu'une enquête récente montre la part déterminante que prennent les retraités à la vie interne et à la représentation de la Confédération.

Le Conseil National fait sienne la proposition majeure du Conseil Economique et Social dans son avis intitulé « Les personnes âgées dans la société » qui estimait que tout doit être mis en oeuvre dans la représentation des forces vives de la nation, pour que s'exprime, en leur sein, toute la richesse de la population.

Il est à craindre que, faute de cela, les retraités puissent être amenés à abandonner graduellement leurs mandats.

Le Conseil recommande la plus grande vigilance à l'égard des travaux du Conseil d'Orientation des Retraités, estimant que ses orientations conditionnent l'avenir des retraités. A cet égard, il soutient pleinement la plate-forme revendicative Confédérale qui écarte notamment toute prise en compte des ressources du patrimoine qui fausse toute étude comparative et préconise la nécessité d'une égalisation des contributivités des différents régimes de retraite.

Dans le domaine de la Protection Sociale, le Conseil a pris acte du pas décisif vers une prise en charge par la Sécurité Sociale que constitue la nouvelle loi sur l'Allocation Personnalisée d'Autonomie, considérant que tout citoyen qui a contribué à la hauteur de ses moyens à la solidarité nationale doit pouvoir, en retour, en attendre des prestations à la hauteur de ses besoins.

Il demande, enfin, que soient défendus avec vigueur :

1. La déductibilité totale de la C.S.G
2. Une reconnaissance fiscale de l'engagement associatif social.
3. La déduction fiscale de l'adhésion à une assurance maladie complémentaire, à un complément dépendance, ainsi que celle souscrite à un capital décès.

59-63, Rue du Rocher — 75008-PARIS — ☎ +01 55 30 13 27 — Fax : 01 55 30 13 26 — e-mail : ucr@cfecgc.fr
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

8 SECURITE SOCIALE DANS LES MINES : RENOUVELLEMENT DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Par Jean-Claude BREGAIL

Lors du Conseil d'Administration de la Société de Secours Minière F-49, le 28 septembre 2001 à Saint-Gaudens, Monsieur le Président a informé le conseil que le mandat des administrateurs des conseils d'administration des sociétés de secours minières arrive à expiration le 8 novembre 2001 minuit.

Les modalités du renouvellement des membres des conseils d'administration sont rappelées dans la circulaire D.S.S./3B/96/642 du 16 octobre 1996.

A compter du 9 novembre 2001, la D.R.A.S.S. procédera donc – par arrêté- aux nominations qui s'imposent et sera chargée de l'installation du nouveau conseil d'administration courant novembre.

Monsieur Jean Blazejczak, notre administrateur titulaire n'ayant pas assisté à ce conseil et n'ayant pas prévenu son remplaçant, le syndicat SICTAME-CGC ne possédait pas cette information jusqu'à ce qu'un courrier de la Fédération des ETAM Mines - CFE CGC (daté du 13 septembre 2001) nous parvienne le 1^{er} octobre 2001, accompagné d'un courrier du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – Direction de la Sécurité Sociale- (daté du 14 septembre 2001).

Ces courriers nous apprennent :

- que les mandats des administrateurs des conseils d'administration des sociétés de secours minières arrivent à expiration le 8 novembre 2001 (comme déjà dit) et ceux des unions régionales (UR) le 6 décembre à minuit,
- que le décret 96/957 prévoit que les administrateurs du régime minier sont désignés pour 5 ans,
- que le conseil d'administration des SSM est composé de 12 représentants des affiliés et 6 représentants des exploitants,
- que les conseils d'administration des UR comprennent 36 membres si l'UR totalise plus de 100 000 affiliés et ayant droit et sinon 18. Mais la répartition 2/3 –1/3 reste inchangée,
- que la répartition des sièges des représentants des affiliés entre les différentes organisations syndicales est fixée par l'annexe du décret 96/957 du 31 octobre 1996. Pour mémoire, la substance/le syndicat SICTAME-CGC n'occupe qu'un seul siège de titulaire et un siège de suppléant la SSM F49 de Saint-Gaudens (sauf erreur : CGT : 5, FO : 3, CFTC : 2, CFDT : 1, CGC : 1),
- que la liste des représentants doit être communiquée aux Préfets de région, en vue de la publication de l'arrêté de nomination, au plus tard le 26 octobre 2001 pour les SSM et le 23 novembre 2001 pour les UR.

Devant l'urgence de la situation et compte tenu de ce que cette information était parvenue aux affiliés (par des canaux virtuels sans-doute), et que nous avons quatre candidats déclarés, le SICTAME-CGC a réuni son Bureau exécutif (Président, Délégué Syndical Central, Vice-Présidents, Vice-Président adjoints, Secrétaire du Central, Secrétaire administrative) en session extraordinaire, pour statuer sur les désignations de ses candidats, le 04 octobre 2001 (lors du Congrès de la CFE-CGC de TotalFinaElf qui s'est tenu à Bordeaux du 3 au 5 octobre 2001).

A cette occasion il a été rappelé que Jean Blazejczak, n'habitant plus dans la zone minière gérée par Saint-Gaudens ne pouvait pas se représenter à la SSM Saint-Gaudens et ne pouvait plus assister à ses conseils de fin d'année 2001 ; que Michel Haye ayant pris beaucoup de recul vis à vis du SICTAME-CGC (démission ?) avant de partir en préretraite, sa candidature était non-recevable.

Le Bureau a donc donné son aval aux candidatures de Robert Barrau et Jean-Claude Brégail (déjà administrateur remplaçant).

Les candidatures ont été envoyées le 06 octobre 2001, au Secrétariat des Administrateurs CFE-CGC CAN, de la Fédération des ETAM Mines, au 77 Avenue de Ségur 75714 Paris Cedex 15.

Alea jacta est !

9 ASSEMBLEES GENERALES DE L'URC DU 13 OCTOBRE 2001

Par Michel BARUT

a) Assemblée Générale ordinaire

Informations sur le régime AGIRC

Monsieur Hourton a présenté les principaux résultats de l'AGIRC en l'an 2000. Ceux-ci sont bien meilleurs que les années précédentes : 1,3 Milliards de F, ce qui est dû à la croissance des effectifs (embauches), à une assiette moyenne supérieure due à l'accroissement du salaire moyen des cadres supérieur à celui du plafond de la S.S. (T1), c'est-à-dire grâce à la reprise économique en l'an 2000. Par ailleurs, le nombre de nouveaux alloctaires a diminué, car les personnes nées entre 1935 et 1940 sont moins nombreuses que les classes d'âge précédentes. De plus, la valeur du point n'a pas varié en 2000. Enfin, la rationalisation de la gestion des caisses AGIRC a progressé et commence à porter ses fruits.

Cependant, ce résultat est fragile car la conjoncture est incertaine et les classes d'âge abondantes arrivent.

Un accord entre les partenaires sociaux a été signé le 10/2/2001. Il a pour but d'assurer la pérennité du régime. Il comporte trois volets :

- orientation nationale de maintenir les retraites par répartition
- poursuite de la réforme des retraites complémentaires pour améliorer la gestion par le rapprochement des institutions. De plus, les nouvelles adhésions ne se feront qu'après d'un des deux groupes proposés par chaque département.
- financement de la retraite à 60 ans via une nouvelle structure l'AGFF qui se substitue à l'ASF.

Autres développements : fondation du Conseil d'Orientation des Retraites (COR), loi sur l'épargne salariale, fond de réserve des retraites.

Informations sur l'institution URC

L'URC est la 5^{ème} institution du régime AGIRC. Elle représente 7,11 % du total des institutions interprofessionnelles, 6,03 % du total. Le résultat de gestion en 2000 est positif.

Informations sur le groupement de gestion PARUNION

Il est le 8^{ème} groupe des régimes ARRCO et AGIRC. Il travaille à avoir une approche globale du client tout en respectant l'autonomie comptable des institutions du Groupe. Il recherche une optimisation des compétences du personnel. La fusion des systèmes informatiques est en cours avec d'autres groupes. La mise en place de l'euro est effectuée.

L'ordre du jour s'est poursuivi par le rapport du Conseil d'Administration, puis celui du commissaire aux comptes qui figurent dans le livret : Rapport d'activité de l'exercice 2000. L'approbation des comptes et le bilan 2000 ont été très largement approuvés par l'assemblée, ainsi que la reconduction du commissaire aux comptes. Le rapport de la commission sociale qui figure dans le même livret a permis de montrer l'harmonisation nécessaire entre les habitudes de l'IRCE et de l'UPC tout en poursuivant la réduction du budget qu'exige l'AGIRC.

b) Assemblée Générale extraordinaire

Il s'agissait de modifier les statuts de l'URC pour réviser le mode de fonctionnement des Assemblées Générales. Dans sa séance du 22 juin 2001, le Conseil d'Administration de l'URC a retenu à l'unanimité la formule d'une assemblée de délégués, jugée seule compatible avec l'importance des effectifs de l'institution.

Deux collèges : les délégués adhérents et les délégués participants. Chacun d'eux dispose du même nombre de voix.

Les **délégués du collège adhérents**, dont le nombre est égal au quotient de la division par 7 500 de l'effectif des participants, sont désignés par le MEDEF et sont porteurs de cinq voix

Les **délégués du collège participants** au nombre de cinq fois celui des délégués du collège adhérents sont désignés par les organisations syndicales à **proportion des suffrages obtenus** lors de l'élection au Conseil d'Administration. Ils sont porteurs chacun d'une voix.

Le **mandat** des délégués est de 6 ans. En cours de mandat, les organisations peuvent mettre à jour leurs désignations. A chaque élection du Conseil, les désignations de délégués sont à renouveler en totalité.

Les changements de statuts ont donné lieu à des **débats houleux**, venant surtout des URC qui ne connaissaient pas le principe des délégués et qui n'acceptaient pas l'emprise des cinq syndicats signataires des accords sociaux de 1945. Ces modifications ont été **adoptées à 95 % des voix**.

10 TRIBUNE LIBRE

Par le SICTAME-CGC

MUTATIONS PARIS/PAU : VERS UNE VOIE A SENS UNIQUE ?

La lettre de RHCI intitulée « Actualité Sociale » consacrée au Projet de « Socle Commun » (distribuée initialement aux hiérarchies mais ayant assez largement circulée ensuite) aborde en ces termes le traitement du différentiel points Paris/Province pour les agents ex-Elf Exploration Production devant être mutés :

« Tout salarié, ayant opté pour le socle commun, faisant mouvement vers Paris ou via Paris dans le cas d'une expatriation, verra sa rémunération annuelle majorée de 6 %. Cette majoration restera acquise en cas de mobilité ultérieure vers la Province.

Tout salarié, ayant opté pour le socle commun, faisant mouvement de Paris vers la Province conservera sa rémunération Paris. »

Sur ce principe nous avons imaginé la petite histoire qui suit.

Baguette et Béret travaillent à Elf EP, le premier à Paris, le second à Pau. Ils sont exactement dans la même situation : coefficient, ancienneté et situation familiale.

Baguette adopte le « Socle Commun » le 1er avril 2002 et est muté à Pau le 1er juillet 2002.

Béret adopte aussi le « Socle Commun », le 1er juillet 2002, mais reste à Pau.

Baguette et Béret : deux collaborateurs aussi méritants l'un que l'autre... certainement, sauf que, par un coup de baguette magique du « Socle Commun », l'un gagne au 1er juillet 2002 et à situation toujours équivalente 6 % de plus que l'autre.

Béret pourra aller en justice invoquer « la discrimination salariale » (ce sera à l'employeur de prouver qu'il n'y en a pas : dur, dur !); mais cela prendra des mois. En attendant la conclusion juridique de la chose, TFE aura vraiment consolidée sa réserve d'Indiens à Pau, avec Béret dedans. En effet, très rapidement les ex-Elf EP de Paris trouveront un intérêt plus fort pour aller à Pau dans le « Socle Commun » et les Elf EP réticents à la CCNIP se verront évidemment parqués à Pau (des mutations Paris/ Province, des retours d'expatriation et l'affaire est bouclée assez rapidement).

Finalement comme il faut une morale à cette histoire, elle sera : « le SOCLE COMMUN n'est qu'un PARIS sur LES BONS qui rapporte PAU aux MAUVAIS ».

Pour le SICTAME-CGC, si la Direction de TFE veut vraiment établir une égalité de traitement salarial Paris Province (ce qui était la pratique dans l'EP de Total avant) il faut que cela se fasse désormais sans exception d'aucune sorte et sans créer les conditions d'une mutation à sens unique pour les agents Elf EP. Sinon inutile de parler d'un « Socle Commun » qui n'en serait pas un.

11 TEMPS PARTIEL

Par le SICTAME-CGC

Comme elle l'avait indiqué le 10 septembre dernier, lors de la réunion de rentrée sociale chez Elf EP, la Direction a accepté de reconduire jusqu'au 31 décembre 2002 les mêmes dispositions que celles existants en 2001.

12 NOUVELLES DE LA CONFEDERATION

Par le SICTAME-CGC

Danièle Karniewicz, déléguée CFE-CGC, vient d'être élue présidente de la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) par 13 voix pour et 3 absentions. Danièle est l'illustration même que l'exercice de fonctions confédérales peut aller de pair avec le syndicalisme de terrain. Reconnue par sa base dont elle est restée proche, elle défend avec vigueur et efficacité les positions de la CFE-CGC. Nous la félicitons et lui souhaitons bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

TRACTS ET COURRIERS DIFFUSES OU ENVOYES EN OCTOBRE

<p style="text-align: center;">Le SICTAME-CGC vous informe</p> <p style="text-align: right;">15 Octobre 2001</p> <p style="text-align: center;">CHRONIQUES DE LA NÉGOCIATION « RÉMUNÉRATION » N°1 – Méthodes et Enjeux</p> <p>Si on se réfère au PETIT LAROUSSE, rémunération : « Prix d'un travail, d'un service rendu ». Pour la Direction, le rôle du Groupe de Travail Rémunérations « se résume » à l'étude des passerelles entre le Statut du Mineur et les régimes issus de la CCNIP (Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole). C'est à dire « négociier » les modalités de passage d'un système de rémunération à un autre.</p> <p>Les deux mondes</p> <p>D'un côté, on trouve le Statut du Mineur dont la caractéristique est de rémunérer les agents sur la base de points revalorisés annuellement. La paie est construite sur la base d'un coefficient hiérarchique personnel connu de tous. Des automatismes et une prime d'ancienneté pour tous assurent une progression minimale. La situation familiale est prise en compte. De l'autre côté, le système CCNIP rémunère les collaborateurs sur la base de coefficients auxquels sont attachés des minima garantis. Une majoration complémentaire attribuée individuellement par la hiérarchie vient différencier significativement la paie de deux collaborateurs au même coefficient. Cette majoration est vulnérable, ce qui signifie que son montant peut être remis en cause à l'occasion d'un changement de coefficient. En l'absence de statistiques détaillées et par le principe même des majorations individuelles, le système est opaque. La progression minimale garantie de carrière est, quant à elle, réduite à sa plus simple expression.</p> <p>D'un coté un système protecteur et transparent aux règles parfois complexes, de l'autre un système opaque, minimaliste dans les garanties et qui laisse une large liberté aux décisions régaliennes.</p> <p>Une méthode de travail révélatrice</p> <p>En préambule à toute discussion, la Direction nous a précisé que le futur statut aurait pour socle la CCNIP. A regarder de plus près, le Statut du Mineur est pourtant le protocole majoritaire en terme d'effectifs dans l'amont. Il est également le mieux adapté puisque la majorité des métiers de l'Exploration-Production y sont représentés à contrario de la CCNIP plutôt orientée vers les métiers du Raffinage-Marketing.</p> <p>La CCNIP étant imposée par la Direction, nous pensons qu'une marge de manœuvre à la hauteur de cette concession serait laissée aux négociateurs pour rapprocher les deux mondes. Après l'inventaire de l'existant, un travail en trois étapes nous paraît indispensable :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etape 1 : Définir des compléments à la CCNIP sous forme de protocoles, voire réglementations pour rapprocher les statuts et bâtir le statut commun, ▪ Etape 2 : Créer des groupes clos pour les sujets critiques et non négociables, ▪ Etape 3 : Bâtir les passerelles résultantes. <p>Jusqu'à ce jour, force est de constater que les propositions de la Direction ont porté uniquement sur la passerelle entre le statut du mineur et la CCNIP « sauce TOTAL ». Cette réduction est révélatrice d'une volonté farouche de la Direction de plaquer partout et sans nuance le système TOTAL.</p> <p>Nous sommes en pleine normalisation ! Où en est le respect des cultures ?</p>	<p>L'HARMONISATION POUR QUOI FAIRE ?</p> <p>Avant de s'engager dans un processus aussi lourd de conséquences pour les agents, il convient d'en peser les objectifs et les avantages pour les intéressés.</p> <p>Le point de vue des salariés :</p> <p>Pour des salariés accomplissant des travaux comparables, le traitement différencié des situations est inéquitable. Ce contexte crée alors une source inépuisable d'insatisfactions et n'est pas favorable à la naissance d'un esprit d'équipe.</p> <p style="text-align: center;">Chacun attend d'être traité de façon équitable quel que soit son Groupe d'origine.</p> <p>La mise en place de règles communes ne doit pas être l'occasion de pertes financières ou de classification. Le contexte étant très favorable, avec 31 GF de résultat net pour le premier semestre 2001, la Direction n'a pas de raison pour se limiter à une harmonisation à minima. Une opération à coût constant engendrera automatiquement des gagnants et des perdants car la population n'est pas homogène.</p> <p>Le changement de statut ne doit pas engendrer de pertes financières.</p> <p>Les salariés peuvent être légitimement inquiets de l'évolution de leur carrière ou de leur rémunération. Une garantie d'évolution sur les minima du Statut du Mineur n'est pas recevable, car elle ne reflète pas la pratique actuelle dans l'entreprise et ne prend pas en compte l'évolution des éléments familiaux notamment pour les salariés les plus jeunes.</p> <p>Le changement de statut doit garantir une évolution de rémunération conforme à la pratique de l'entreprise et à l'évolution des situations personnelles.</p> <p>Pour la Direction :</p> <p>La Direction a des avantages immédiats, directs et forts, à l'harmonisation des statuts :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La simplification des procédures administratives : Il ne sera plus nécessaire d'entretenir deux systèmes de paie et de gestion. ▪ L'amélioration de la fluidité entre les Branches Exploration-Production et Raffinage-Marketing : Un statut commun ouvrira en grand les vannes de la mobilité notamment pour tous les métiers des fonctions de soutien. Opportunité pour certains, cette fluidité non basée sur le volontariat risque d'engendrer par ailleurs de nombreuses frustrations pour les autres. ▪ La disparition programmée du Statut du Mineur <p>L'harmonisation de la structure de rémunération est en soit une opération largement bénéficiaire pour la Direction. Seules des relations du type GAGNANT-GAGNANT sont susceptibles de créer l'esprit de corps et la motivation indispensables à la réussite de la fusion. Nous attendons donc, de la part de la Direction, des propositions à la hauteur des ambitions industrielles affichées par le Groupe auprès de ses actionnaires.</p> <p style="text-align: center;">A suivre... Prochain numéro : la structure des rémunérations CCNIP</p> <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> <p>NB : Rappelons que SICTAME signifie Syndicat des Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise et Employés. Le SICTAME est affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC. Le SICTAME-CGC est donc ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner (cf. ci-dessous).</p>
--	--