

# LES CAHIERS DU SICTAME

## Juin 2002

★ L'Editorial	Page 2
★ Renouvellement des administrateurs AGIRC – Caisse de Retraite URC	Page 3
★ Dernière heure : Rencontre du Directeur DGEP avec les syndicats d'Elf EP	Page 3
★ Un fort courant d'adhésions	Page 3
★ La page du nouvel adhérent	Page 4
★ La vie des sections	
Retraités et préretraités	Page 5
Paris	Page 7
Pau	Page 8
Lacq	Page 9
★ Assemblées Générales du personnel des 25 et 27 juin 2002	Page 12
★ Rencontre du 10 juillet 2002 entre le Directeur DGEP et les syndicats d'Elf EP à propos des changements volontaires d'employeur	Page 14
★ Passerelles – attention danger ! (suite)	Page 17
★ Conseil d'Administration de la Caisse de Secours Minière de St Gaudens F49 du 28 juin 2002 à Carcassonne	Page 18
★ Conseil d'Administration de la CREA du 27 juin 2002	Page 19
★ Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire de l'URRPIMMEC du 25 juin 2002	Page 19
★ Assemblée Générale de la mutuelle EAP du 21 juin 2002	Page 20
★ Conseil Fédéral ENERMINE du 13 juin 2002	Page 21
★ Article Gestion Sociale	Page 22
★ Mandats des représentants du personnel et leur prorogation	
Réunion du 12 juin 2002	Page 22
Réunion du 26 juin 2002	Page 22
★ Avenant au protocole prévoyance : la non signature du 12 juin 2002	Page 24
★ CCE d'Elf EP des 5 et 11 juin 2002	Page 26
★ Elections de représentativité du 11 décembre 2002	Page 28
★ UD 64	Page 29
★ Tract diffusé et courrier reçu en juin	Page 30

# L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

«Monsieur le Président  
Je vous fais une lettre  
Que vous lirez peut-être ?  
Si vous avez le temps.

Je viens de recevoir  
Divers papiers du groupe  
Pour aller vers la troupe  
Refroidir les espoirs.

Monsieur le président  
Je ne peux pas le faire  
Je ne suis pas sur terre  
Pour 'blouser' les gens.

C'est pas pour vous fâcher,  
Il faut que je vous dise,  
Ma décision est prise,  
Je m'en vais manifester.

Je ne peux pas leur demander  
De refuser d'obéir,  
Je ne peux pas leur demander  
De refuser de partir.

S'il faut donner son sang\*  
Allez donner le vôtre,  
Vous êtes bon apôtre  
Monsieur le Président».

Mais, Président, au moins écoutez-les, eux qui, de plus en plus perdus, veulent quand même réussir la fusion. Et ce ne sont pas toujours des gens d'en bas !

- qui disent aujourd'hui leur inquiétude sur le devenir des activités amont (mise à la retraite des experts, augmentation de la sous-traitance, etc.),
- qui crient leur stress et qui en ont assez de se voir agressés et atteints dans leur contrat social, leur statut, leur dignité, leurs conditions de travail,
- qui sont choqués de ne plus être respectés par une Direction qui ne respecte pas ses engagements,
- qui désirent travailler dans un environnement convivial,
- qui exigent de ne pas être les laissés pour compte de la fusion, en refusant l'homogénéisation par le bas que cherche à leur imposer la Direction,
- qui hurlent leur refus d'être sacrifiés sur l'autel de la rentabilité,
- qui ont peur de se « casser la gueule » sur les passerelles,
- et surtout qui aspirent à avoir avec vous des relations adultes/adultes, car quelle honte, Monsieur le Président :
  - que de ne dialoguer que dans les « prétoires » (le SICTAME-CGC attend depuis 5 mois un rendez-vous avec la DRHC groupe, c'est d'un grotesque !),
  - que de repeindre les stations ELF « ronds rouges » en jaune délavé et en limitant l'emploi de la carte de carburant GR, (voulez-vous éradiquer la culture ELF ? C'est d'un ridicule !),
  - que de faire signer les accords par les confédérations ou fédérations syndicales, c'est bafouer les délégués syndicaux d'entreprise. (c'est plus que mesquin, cela risque d'être lourd de conséquences pour le dialogue social !)
  - que de s'amuser à vouloir « réprimander » les syndicats non-signataires des accords (dixit la direction) en confisquant qui des tables, qui des chaises, qui des postes de travail, c'est bien bas ! (les gens d'en haut se laisseraient-ils aller à commettre quelques « bassesses » ?).
  - etc .

Désolé Président, mais j'ai l'impression que vous êtes mal-informé, d'où ce petit pamphlet !

\* (Pour Joan Baez et Boris Vian et pour la rime, j'ai dû garder « sang », mais on peut à loisir mettre sueur, peur, statut, salaire, avantages en nature, stock-options, etc.)

## IMPORTANT

### RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS AGIRC (Association Générale des Institutions des Retraites des Cadres)

#### CAISSE DE RETRAITE URC (Caisse de Retraite des Cadres)

L'Union de Retraite des Cadres (URC) est l'Institution AGIRC N° 8, membre du groupe PARUNION. Elle a été créée le 1er janvier 2000 par la fusion de l'IRCE (caisse professionnelle) et de l'UPC (caisse interprofessionnelle). La "composante pétrole" représente environ 20 % de l'institution URC (caisse interprofessionnelle).

Les élections des administrateurs au Conseil d'Administration se déroulent **par correspondance** cet été, en juillet/août 2002. Le matériel de vote vous sera envoyé à votre domicile.

Vous devez **voter** et **faire voter** massivement pour la liste CFE-CGC afin que vos candidats puissent défendre vos droits dans cette institution de régime de Retraite Complémentaire.

Du résultat des votes pour le Conseil d'Administration dépendra le nombre de délégués désignés à l'Assemblée Générale.

Merci par avance du soutien que vous apporterez à la liste CFE-CGC dans laquelle figurent deux éminentes militantes du SICTAME-CGC : Chantal Kadouch et Marie-Claire Vivier.

## DERNIERE HEURE

Nous avons retardé la mise sous presse des présents cahiers pour vous informer de l'importante rencontre intervenue le mercredi 10 juillet entre Christophe de Margerie, Directeur DGEP et les Organisations Syndicales d'Elf EP.

Suite à la lettre de motion adoptée par l'Assemblée Générale tenue à Pau le 27 juin (voir plus loin) et qui lui était adressée, Christophe de Margerie a tenu à recevoir les cinq Organisations Syndicales d'Elf EP, même si deux d'entre elles (CFDT et CFTC) n'avaient pas participé à cette AG.

Conscient des risques encourus par la Direction, s'il s'avérait que des pratiques de harcèlement ou de pressions s'exerçaient auprès des personnels pour les inciter à changer d'employeur, le Directeur DGEP a tenu à rappeler que de telles pratiques n'étaient pas acceptables et devaient lui être précisément rapportées si elles survenaient. **Il a ensuite rappelé les engagements de la Direction (changement d'employeur basé sur le volontariat ; aucune incidence sur la carrière pour le personnel restant Elf EP) tels qu'ils figurent d'ailleurs dans sa lettre.** Il a précisé aussi que la Direction n'avait aucune intention de s'en prendre au statut Elf EP et qu'il y aurait continuité du contrat social. N'hésitez donc pas à faire respecter par tous (hiérarchies et gestionnaires de carrière) les engagements de la Direction et à nous signaler tout dérapage et toute pression. Vous trouverez plus loin un compte rendu de cette réunion du 10 juillet, que nous insérons dans ces cahiers de juin, même si elle s'est tenue en juillet.

## UN FORT COURANT D'ADHESIONS

Plus de 50 adhérents nouveaux ont rejoint le SICTAME-CGC depuis le début de l'année ! Ceci constitue un encouragement très fort pour tous nos militants et confirme que l'action de notre syndicat répond bien aux attentes du personnel. Il nous faut poursuivre en cette voie. Plus nombreux nous serons, plus forts nous serons pour vous défendre et faire entendre votre voix. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour amplifier le mouvement actuel d'adhésions nouvelles.

## LA PAGE DU NOUVEL ADHERENT

Par Bernard SERAISSOL

*Pendant le mois de juillet, les réunions de présentation du syndicat SICTAME-CGC se déroulent à un rythme hebdomadaire. Ces réunions sont ouvertes à tous les salariés et durent entre 30 et 45 minutes. De manière synthétique, elles présentent un rappel sur le rôle des élus, l'organisation du syndicat SICTAME-CGC, les principales fonctions dans le SICTAME-CGC, les Instances Représentatives du Personnel TFE, l'organisation de la Confédération CFE-CGC, la participation de la CFE-CGC à la vie de la Nation, un rappel sur les dates clefs du syndicalisme, les valeurs clés de la CFE-CGC, les services proposés aux adhérents. Nous reproduisons aujourd'hui les questions ou commentaires les plus pertinents des dernières séances.*

### **Pourquoi je suis venu ?**

Ce qui me fait hurler aujourd'hui, c'est que nous ne faisons plus le poids. Auparavant, cela se passait bien entre les syndicats et la Direction. Maintenant, j'ai l'impression que nous avons en face de nous un mur soit en béton, soit en matière molle mais nous ne pouvons pas passer à travers.

La Direction nous « file » de plus en plus de contraintes et de travail mais nous en donne de moins en moins ! Aujourd'hui, je bosse 12h00 par jour depuis plus de 3 mois y compris les week-ends : cela fait beaucoup trop ! Si je bosse 15h00 dans ma journée, tout le monde s'en fout !

Je souhaite apporter mon soutien aux syndicats pendant cette période difficile et je souhaite être soutenu.

### **Quel est le taux d'OETAM présents au SICTAME-CGC ?**

Au niveau de la confédération CFE-CGC, le taux d'OETAM est de 35 %. Ce taux est à peu près identique au SICTAME-CGC avec un taux plus élevé à Paris qu'à Pau, mais cette différence est en train de s'estomper. Depuis sa création qui remonte à plusieurs dizaines d'années, le SICTAME-CGC défend tous les salariés ; c'est d'ailleurs ce que signifie son sigle : **S**yndicat des **I**ngénieurs, **C**adres, **T**echniciens, **A**gents de **M**aîtrise et **E**mployés.

### **Les syndicats sont-ils tous organisés de la même manière ?**

Non, tous les syndicats ne sont pas organisés de la même manière. Le SICTAME-CGC est un syndicat qui a sa personnalité propre avec des statuts et une personnalité morale. Il est doté d'un bureau exécutif central. Il décide librement de son affiliation. Il s'est ainsi affilié à la fédération des mines et de l'énergie (ENERMINE), elle-même rattachée à la Confédération Française de l'Encadrement-CGC. Cette liberté est essentielle car elle permet de mieux défendre les salariés en dehors de toute pression fédérale ou confédérale. Nous pouvons à tout moment nous détacher d'une fédération qui appliquerait une politique qui ne conviendrait pas à nos mandants.

En outre, les salariés qui deviennent militants actifs au sein du SICTAME-CGC le font le plus souvent sous la forme d'une affectation de 2 à 5 ans, comme une affectation professionnelle standard. Les nouveaux venus apportent du sang neuf dans les équipes et il y a une volonté de faire tourner les équipes. Cela évite de tomber dans les travers du syndicalisme d'appareil que nous avons souvent dénoncés, où certains sont plus attachés à la défense de « leur » poste de permanent qu'à la défense des intérêts bien compris des salariés. Ajoutons aussi qu'il y a très peu de permanents syndicaux à 100%, ce qui permet de garder un lien avec son métier d'origine.

### **Le fait d'adhérer à un syndicat va-t-il nuire à ma carrière ?**

C'est une excellente question ! Je réponds franchement que cela ne nuit pas à la carrière. Nous avons deux types d'adhérents : ceux qui souhaitent rester discrets et ceux qui souhaitent s'afficher. Pour les premiers, nous assurons toute la discrétion souhaitée et pour les seconds (militants actifs, délégués syndicaux, élus dans les Instances Représentatives du Personnel), les campagnes de promotion et d'avancement montrent qu'en général la Direction joue correctement le jeu et nous veillons d'ailleurs à ce que nos militants évoluent bien dans leur carrière.

En fait, nous avons la chance d'appartenir à une grande société et la qualité du dialogue social dépend en grande partie de la qualité et de la force des syndicats. De plus, nous avons de nombreux exemples de militants ou d'adhérents qui ont réussi brillamment leur carrière professionnelle, d'autant plus que les postes de délégués, bien que difficiles, sont très formateurs, enrichissants et permettent un réel épanouissement personnel.

# 1 LA VIE DES SECTIONS

## 1.1 RETRAITES ET PRERETRAITES

*Suite de l'article paru dans les cahiers d'avril-mai 2002*

### Extrait de l'interview de Christian Rollet – Directeur de la Caisse des Mines – par G. Arcega (l'Elan Social)

**Par Jean-Claude BREGAIL**

**E.S (Elan Social) :** Après plus d'un an à la Caisse Autonome Nationale (CAN), quel regard portez-vous sur le régime ?

**C.R (Christian Rollet) :** Il nous reste, aujourd'hui encore, de nombreuses cartes à jouer, tout particulièrement dans le domaine des aides à domicile et pour les établissements hospitaliers de moyen et long séjour en post-opératoire.

Les projets foisonnent et font l'objet de négociations avec les conseils d'administration, soucieux de défendre leur territoire. L'évolution est lente, mais elle existe.

**E.S :** Et la carte VITALE.

**C.R :** pour le moment, aucune carte VITALE n'a été délivrée aux affiliés.

Pourquoi ?

Pour être agréés au régime général, les logiciels doivent permettre de traiter environ une trentaine de situations administratives. Dans le cas du régime des mines, la même analyse a conduit à recenser 1760 situations différentes qu'il faudrait gérer de manière informatisée ; cette multitude de situations, qui présentent des variations quasiment infinitésimales, provient de l'hétérogénéité des taux de remboursement entre les différentes catégories de mineurs : le mineur de fer bénéficie d'un taux de remboursement différent du mineur de sel ..., il faudrait simplifier en harmonisant les taux ! Mais ...

**E.S :** Est-ce que le positionnement de « gate keeper » du médecin généraliste a été élargi à la notion « d'équipes référentes », intégrant les interventions des infirmières, des kinés, etc ...

**C.R :** il existe déjà de nombreux binômes miniers médecin-infirmière ; selon les endroits, des équipes plus larges sont constituées à partir de cabinets de groupe (kinésithérapeutes, pédicures, etc).

**E.S :** peut-on comparer ces démarches au « fund holder » anglais ?

**C.R :** Non, le régime des mines ayant une forte culture administrative, les relations avec les professions de santé sont largement gérées par les Sécurité Sociales Minière (SSM). Dans les années 80, on a pu envisager le rôle potentiel du régime minier comme leader pour l'ouverture de centres de santé dans les quartiers, mais cette idée a été considérée comme un « chiffon rouge » par les médecins libéraux, craignant que le régime n'impose son système de régulation à l'anglaise.

**E.S :** Qui gère les retraites ?

**C.R :** La CAN, à Paris et dans une antenne à Metz, gère la totalité des retraites, soit environ 400.000 pensions, traitées par 230 personnes. Concernant les montants versés, il y a eu des discussions récentes entre le gouvernement et les syndicats, alimentées par le rapport CHARPIN, faisant état d'un retard par rapport au régime général, à compter de 1987. Au régime général, les salaires portés au compte tenu pour chaque salarié en vue du calcul de ses droits sont revalorisés chaque année ; cet « effet noria » n'existe pas au régime minier où les pensions sont uniformes (quel que soit le poste occupé, le niveau de pension est le même, de l'ouvrier au cadre : solidarité interprofessionnelle).

A l'issue de la manifestation du 15 décembre 2000, des négociations ont abouti à un accord et à la parution du décret du 3 mai 2002.

La CFDT, FO-CGT et la CFTC ont signé cet accord.

La CGT et la CFE-CGC s'y opposent fortement et soutiennent une augmentation uniforme des pensions.

**E.S :** Les affiliés ne sont-ils pas tentés de se tourner vers des régimes de retraite par répartition ?

**C.R :** La CGT et la CFE-CGC s'opposent à l'accord par crainte de voir « casser la solidarité minière ». La retraite de base est donc identique pour les ouvriers et les cadres ; la différence réside dans la retraite complémentaire. Mais on est en répartition.

**E.S :** La fin des exploitations est annoncée pour 2005. Comment cette perspective est-elle prise en compte par le régime ?

**C.R :** On a peur d'évoquer l'avenir publiquement. Or, il faudrait en parler afin de dédramatiser les perspectives. Nous savons que nous sommes sur une « pente descendante » mais l'horizon n'est pas celui des exploitations. Et, l'évolution se fait quand même, sans que ce soit formalisé.

(Fin).

### **Dernière minute**

Le 25 février 2002, Monsieur Laurent Fabius, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Madame Elisabeth Guigou, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité ont demandé à Monsieur le Chef du Service de l'Inspection générale des Finances et à Madame la Chef de Service de l'Inspection des Affaires Sociales de diligenter une enquête sur la Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociales dans les Mines (CANSSM). Cette enquête devra, entre autres dire les solutions envisageables pour l'évolution de l'organisation du régime dans tous ses domaines d'activité.

A suivre!

### **Enfin une bonne nouvelle pour les miniers !**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Le décret n° 2002-800 du 3 mai 2002, modifiant le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946 (portant organisation de la sécurité sociale dans les mines), concernant la revalorisation des pensions minières est paru au Journal Officiel du 5 mai 2002.

Les services de la Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines (CANSSM ) vont mettre en œuvre le dispositif d'actualisation des pensions minières, conformément aux avis du Conseil d'administration du 27 mars 2002, à une exception notable près : **le taux de relèvement exceptionnel des valeurs du trimestre de services miniers est porté de 1,5 à 2% avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

**Le rappel d'arrérages** (1,5 %) calculé du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 mai 2002 devrait être versé sur le compte des pensionnés vers la mi-juin.

**La revalorisation générale** de 0,5 % concernant les pensions minières calculées à partir des nouvelles valeurs du trimestre de services sera effectuée dans une seconde étape, sans doute en septembre 2002.

La valeur du trimestre de service servant au calcul des pensions et allocations s'élève à 67,73 € au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et à 69,22 € au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Les pensions et allocations une fois liquidées sont revalorisées chaque année dans les conditions prévues à l'article 181.

**La création de l'article 131-1** – pour le calcul des avantages prévus aux articles 125, 147, 151 et 166, la durée des services mentionnée à l'article 131 est affectée d'un coefficient de majoration déterminé en fonction de l'année de prise d'effet de la pension.

Pour l'année 2002, ce coefficient est égal à 1,178 fois le quotient :

- du coefficient d'évolution du salaire moyen par tête des entreprises non financières, non agricoles, au cours de l'année 2001 tel qu'il ressort du rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 2002 ;
- par le coefficient de revalorisation applicable aux pensions de vieillesse du régime général pour l'année 2002.

A partir de 2003, ce coefficient est égal au coefficient de l'année précédente multiplié par le quotient :

- du coefficient d'évolution du salaire moyen par tête des entreprises non financières, non agricoles, au cours de l'année précédente tel qu'il ressort du rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour l'année en cours
- par le coefficient de revalorisation applicable aux pensions de vieillesse du régime général pour l'année en cours.

Le quotient retenu, ne peut être inférieur à 1.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget fixe, chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, le coefficient de majoration.

Le nombre de trimestres de services retenu pour le calcul des avantages visés aux articles 125, 147, et 151, ayant pris effet au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 31 décembre 2001 inclus, ainsi que celui retenu pour le calcul des pensions de réversion ayant pris effet au cours de cette période, à l'exception de celles calculées à partir d'une pension de vieillesse ayant pris effet avant 1987, sont majorés de :

% de majoration	Pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année	% de majoration	Pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année
0,5	1987	5	1995
1	1988	6	1996
1,5	1989	7	1997
2	1990	8	1998
2,5	1991	11	1999
3	1992	14	2000
3,5	1993	17	2001
4	1994		

Ces dispositions sont applicables avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

#### Montant de l'assurance vieillesse:

P= montant annuel de la pension

D= durée de services, exprimée en nombre de trimestres

K= coefficient de revalorisation

V= valeur du trimestre de services.

$$P = D * K * V$$

$$\text{Soit pour 2002 : } P = D * 1,178 * 69,22 \text{ €}$$

La durée de service "D" est majorée progressivement de 0,5 % en 1987 à 17 % en 2001 pour les avantages vieillesse et les pensions de réversion ayant pris effet au cours de cette période (voir tableau).

Décret signé par Lionel Jospin (Premier ministre), Elisabeth Guigou (Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Laurent Fabius (Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Christian Pierret (Ministre délégué à l'Industrie, aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce, à l'Artisanat et à la Consommation) et Florence Parly (Secrétaire d'Etat au budget).

## 1.2 PARIS

Lors des réunions de démultiplication sur les passerelles, ou à l'occasion d'autres réunions, certains représentants de la Direction ont tenu des propos choquants voire tout à fait inacceptables entraînant de nombreuses réactions de la part du personnel et de vos élus. Voici par exemple, la **déclaration d'un élu SICTAME-CGC lors du CE du 25 juin 2002.**

« Au cours de la dernière réunion semestrielle de Géosciences (GSR), à La Défense, Monsieur Calmet a fait un rapide exposé sur les relations humaines, pyramides des âges, répartition des niveaux de postes par métiers, recrutements, etc...Concernant les passerelles/changements de statuts, voici en substance son analyse : les agents qui sont à l'aise dans leurs fonctions et dans leur emplois, qui ont confiance en eux et donc sans inquiétude sur leur avenir, n'hésitent pas à prendre la passerelle. A l'opposé, ceux qui ne se sentent pas bien dans leur travail, sont mal à l'aise, peu sûrs d'eux, hésitent à prendre la passerelle et sont réticents à quitter un statut protecteur .

Ces propos ont été suivi d'un brouhaha réprobateur dans l'assistance. On venait de nous dire comment, le 30 septembre, on aurait établi la liste des « mauvais » !!

Une discussion en tête à tête à la sortie de la séance a confirmé qu'on avait bien entendu ses propos, puisque, quoiqu'il se défendit d'avoir voulu dire cela, il répétait la même chose.

Ceci a été rapporté au CE, et pose trois problèmes sérieux :

Le premier problème c'est que nous en déduisons, peut-être abusivement, que le 30 septembre 2002 il sera établi une liste de gens qui ne sont pas bons. Soit, c'est un moyen de gérer le personnel mais cela choque un peu.

Le deuxième problème c'est que c'est une façon tout à fait claire de faire pression sur le personnel en leur disant « Attention si vous ne passez pas c'est que vous n'êtes pas bons ». Il a toujours été dit que le changement de statut se ferait sur la base du volontariat et sans aucune pression, or là il y en a manifestement une.

Le troisième problème c'est que lorsqu'on nous parle de la confiance que l'on doit avoir dans nos managers, (message de J.M. Masset, Directeur GSR), ce type d'attitude est tout à fait inopportun pour qu'une relation de confiance s'établisse entre le personnel et son management, à tout le moins les représentants RH ».

### 1.3 PAU

#### CFE du CE de Pau du 7 juin 2002

Par Philippe COUSSON

#### 1. Approbation des derniers comptes rendus

Le compte-rendu de la réunion du 8/3/2002 est approuvé. Celui de la réunion du 12/4/2002 l'est aussi, sous réserve des modifications faites en séance.

#### 2. Questions en suspens

- ❖ Etat mensuel des salariés du Groupe (non EEP) détachés à l'établissement de Pau : un problème technique (transfert d'information d'une base de données Personnel vers une autre) est à l'origine de la non réalisation de cet état depuis février. Ce problème est en cours de résolution et la Direction nous communiquera les états manquants dès que possible.
- ❖ Eclaircissements sur le nombre de travailleurs d'entreprises extérieures figurant dans le bilan social, celui-ci étant incohérent avec celui communiqué avec le bilan sous-traitance : cette question reste en suspens. En particulier, la CFE reprend les demandes faites lors de la dernière réunion de la CFE du CCE, à savoir :
  - La définition légale de cet indicateur (n° 124)
  - La méthode de mesure employée pour renseigner cet indicateur

#### 3. Réalisations Formation 2001

On dénombre, pour 2001, 12.225 journées de formation, soit 93 % du plan. Conformément aux orientations définies, l'effort de formation a été centré sur la formation technique des métiers pétroliers (40% du total) et les formations favorisant l'intégration des équipes, des techniques et des outils.

Dans le domaine Sécurité/Environnement, il faut noter l'élaboration de nouveaux parcours ainsi que des actions spécifiques de sensibilisation.

Le catalogue des stages continue à s'améliorer, avec 413 stages en 2002 contre 266 en 2001. De même l'effort lié à la mise en œuvre de parcours continue, avec 12 parcours pour la Direction Géosciences (GSR), 16 pour la Direction Techniques de Développement et d'Opérations (TDO) et 5 en Contrats/Achats.

L'élaboration de contrats cadres permet d'obtenir des synergies sur les coûts aux niveaux Groupe ou EP.

Dans le domaine Langues/Bureautique, l'offre à Pau s'est alignée sur celle du Groupe. Il faut noter le développement des stages d'immersion en langue française pour les impatriés, et d'apprentissage de l'espagnol pour nos expatriés. En matière bureautique, le déploiement de la nouvelle messagerie Notes s'est accompagné d'une importante action de formation. Il faut aussi noter la mise en œuvre d'auto-formation aux produits bureautiques et pour le déploiement de STAR (STAR = nouvelle application de gestion intégrée de la DGEP siège pour la saisie des temps, la gestion des affaires et les achats).

En matière de dépenses de formation, la Direction nous confirme sans ambiguïtés que l'objectif de refacturation de coûts de formation de TFE SA vers EEP est uniquement de couvrir l'obligation légale de 1.5% de la masse salariale. Cette refacturation (3.81% en 2001) ne couvre qu'en partie l'effort global de formation et ne constitue donc pas un indicateur pertinent.

Notons qu'en 2001 le nombre de collaborateurs formés a sensiblement augmenté, la part de la population formée passant de 57% à 80%. Le nombre moyen de jours passés en formation a diminué à 7.18. Enfin, le pourcentage temps formation / temps travaillé (% TF/TT) augmente de 2.50% à 2.77%, avec une disparité entre cadres (baisse de 2.66% à 2.58%) et oetams (augmentation de 2.37% à 2.92%).

On note une stabilité de la répartition par domaines avec trois domaines prépondérants : le spécifique technique (métiers pétroliers) avec 40%, l'Informatique/Bureautique avec 22% et les langues étrangères avec 20%.

En terme de réalisations par métier, la CFE constate que sa demande de l'an dernier de différencier les deux métiers Support et Business n'a pas été prise en compte. Elle renouvelle donc cette demande.

Sur le problème des nombreux désistements constatés en 2000, la Direction pense que la situation s'est améliorée en 2001, sans pouvoir nous donner de chiffres. Suite à notre demande, les premiers chiffres devraient être disponibles pour les réalisations 2002.

#### **4. Examen des Etats mensuels de mars et avril**

Nous constatons la continuation de la baisse des effectifs actifs, avec une perte de 53 actifs depuis le début de l'année, soit 1694 actifs en CDI à fin avril.

Nous notons deux reprises d'activité après dispense d'activité (une en mars et une en avril). La CFE s'interroge sur les raisons de tels retours et se demande s'ils ne correspondent pas à des pertes de savoir-faire que la Direction essaye maintenant de récupérer. La Direction nous affirme que ce n'est pas le cas, et que ces salariés reviennent pour finir des travaux en apportant leur connaissance spécifique, en général d'ordre régional, les besoins ayant donc un caractère ponctuel et non pérenne.

La CFE met une nouvelle fois en garde la Direction contre le développement de la sous-traitance dans l'établissement.

Quant à l'intérim, nous constatons une nouvelle fois que les chiffres sont en augmentation. Les remplacements sur des postes en attente de titulaire sont au nombre de quatre, les futurs titulaires étant tous identifiés.

#### **5. Etats relatifs au suivi du Plan Social**

la Direction maintient toujours sa position de ne rien faire ou dire de plus que ce que la commission de suivi du Plan Social fera à son niveau.

#### **6. Questions diverses**

- ❖ Une question sur la relation entre rémunération et niveau de poste Hay : que se passera-t-il pour un salarié dont la rémunération se révèle être supérieure au maximum de la fourchette de rémunération associée au niveau de son poste ? Se verra-t-il proposé un nouveau poste d'un niveau supérieur ? La Direction ne pense pas que le cas se soit déjà présenté, et ne fournit pas de réponse précise. Elle nous informe par contre qu'il existe plusieurs cas, en cours de traitement, de salariés dont la rémunération est inférieure au minimum prévu pour leur poste.
- ❖ En complément, la CFE demande la connaissance des fourchettes de rémunération associées à chaque niveau de poste Hay.

### **1.4 LACQ**

#### **Ré-industrialisation de Lacq**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Dans le cadre de la « Convention Prospection Chimie », nous avons rencontré les responsables du redéploiement industriel de Lacq le 18 juin 2002 à Lacq.

Après une introduction faite par Monsieur Christian Guéritte rappelant son engagement propre et celui d'EAEPF pour re-industrialiser le Bassin, Monsieur Francis Giraud (Directeur de Développement Economique et Régional à TFE) a redéfini les axes d'action de la SOFREA sans retomber sur les sempiternels tableaux résumant les résultats prouvés ou espérés de l'entité (les 1000 emplois du couple Philippe Jaffré/Jean-Luc Vergnes) et rappelé les investissements faits ces derniers temps chez EEP, EAEPF, ATO Mont, AtoLacq, SOBEGI). La SOFREA s'occupe du redéploiement chimie fine et de spécialités sur le bassin de Lacq, (à travers la Convention Chimie, les actions en matière de prospection, la création de réseaux aux US et en Asie) et de développement des Nouvelles Techniques d'Information et de Communication (NTIC) à Pau (4 immeubles neufs déjà dédiés aux NTIC et 2500 m2 disponibles dans l'ancien 'piano' des Allées –actuellement propriété de la Communauté des Communes de l'agglomération paloise-).

Puis Monsieur Robert Corvett, Directeur de Chemparc nous a fait part de ses espoirs de voir prochainement une implantation sur Lacq. Les contacts avec les chimistes sont maintenant établis au niveau mondial, nous sommes présents dans les plus grands salons professionnels : INFORMEX en février aux US, CphI à Paris, et Chem Spe à Bâle et connus des 'chasseurs' de sites (la rencontre autour des 50 ans de Lacq a été bénéfique ...) et sur 60 sociétés contactées, il y a 7 à 8 projets en portefeuille, mais rien n'est encore signé. Assisté, depuis peu par le cabinet Philippe Reulet, ancien ingénieur de 2ème tranche à Lacq, un des premiers patrons de la SOBEGI, puis Directeur d'usine chez Ato). Monsieur Corvett va essayer de créer des 'joint-venture' avec les japonais.

Quant à nous, aux dires de Monsieur Guy Le Moal, notre lotissement industriel est prêt, incinérateur de boues, station biodégradable, injections dans Crétacé 4000, pipe d'azote, plus de cheminée dans l'horizon et toutes les autres utilités à portée de main : vapeur, électricité, air comprimé, service médical, service sécurité, cantine, formation, syndicats ... il y quand même tout « bordel ! », alors les petits, Il paraît que la Thio de Rotterdam pourrait se délocaliser ?

Ah, au fait, un terrain nu, on vous fait ça à 2,3 €/m<sup>2</sup> et 18,2 €/m<sup>2</sup> si viabilisé et aussi des prix à la carte selon l'accès aux utilités !

Allez, il faut garder bon espoir ! Il faut faire de la pub pour Lacq !

### **CRETACE 4000 : Mise en place du Comité local de suivi**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Sur convocation de Monsieur le Préfet des Pyrénées Atlantiques, la réunion de mise en place du Comité de suivi des injections d'effluents dans le Crétacé 4000 s'est déroulée ce jour 24 juin 2002 dans le grand salon de la Préfecture.

Monsieur Zabulon, secrétaire général chargé de l'Administration du département rappelle le contexte et l'historique jusqu'à aujourd'hui, date de la mise en place du Comité.

Un projet de règlement intérieur du comité est proposé aux 20 membres fondateurs, à savoir :

- le préfet, le président du Conseil Général, le président de la Communauté des Communes du Bassin de Lacq, le maire de Lagor, le maire d'Abidos, M. F. Métras universitaire, Président de l'APESA, le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Pau-Béarn, le Directeur de l'APESA, le président de l'Union des Ingénieurs et des Scientifiques du Bassin de l'Adour, le président de la SEPANSO Béarn, le président de l'Association Santé Environnement du Bassin de Lacq, le Directeur Général D'Elf Aquitaine Exploration Production France, le Directeur de la SOBEGI, le Directeur régional de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement Aquitaine, le Chef de Groupe de Subdivisions de la Direction régionale de l'Industrie de la Recherche et de l'Environnement de Pau et les 5 OS : UD-CFDT, UD-CFTC, UD-CGT, UD-CGT/FO, UD-CGC. (Chaque membre désigné peut envoyer un représentant).

Le secrétariat du Comité étant assuré par Madame Arrieta (bureau de l'environnement et des affaires culturelles de la Préfecture).

Il est rappelé que le Comité se réunira 2 fois l'an, de préférence en avril et en octobre, et que les convocations seront accompagnées de l'ordre du jour et de tous les documents afférents.

Il est aussi rappelé le rôle de ce Comité :

- il sera informé de l'évolution des injections, de leur suivi scientifique et technique,
- il lui sera soumis pour examen le rapport d'exploitation récapitulatif :
  - les injections effectuées,
  - les analyses et contrôles réalisés,
  - les incidents survenus et anomalies constatées ainsi que les mesures prises pour y remédier,
- il sera informé de tous projets de modification des injections.

Monsieur Zabulon a aussi rappelé que ce Comité ne pouvait en aucune façon empiéter sur les prérogatives du CDH (Comité Départemental d'Hygiène, qui est une instance obligatoire et officielle), ni sur celles de Monsieur le Préfet ; c'est un Comité de Concertation et de Suivi, c'est tout. (Par exemple, c'est au CDH d'autoriser la société SBS à injecter tel ou tel effluent liquide dans le Crétacé et le Comité de suivi en sera informé).

Monsieur Zabulon rappelle aussi, que l'autorisation d'injecter ne vaut que pour 5 ans (Date de vie prévue pour le Comité de Suivi ; c'est cohérent) et que les sociétés ne peuvent injecter que des effluents qu'elles produisent elles-mêmes sur le bassin, il est exclu d'injecter des effluents venus d'en dehors du bassin de Lacq. (qui va vérifier et comment ? Il faudra poser la question à la prochaine réunion).

Monsieur Zabulon a indiqué que Monsieur le Préfet ne désirait pas présider ce Comité et qu'il avait délégué à Monsieur Franck Métras.

Puis quelques questions diverses autour de la table :

- la CGC a fait part de ses craintes de voir ce Comité « consultatif » n'être qu'une chambre d'enregistrement ? Cela a déplu au Président ! (Mais il faudra voir à la longue !),
- la CFDT voulait avoir des informations sur les risques industriels afférents à l'injection. En principe, ils sont minimes et il suffira d'étudier de près les arrêtés préfectoraux et/ou régionaux sur le sujet !
- le maire d'Abidos s'est interrogé pour savoir s'il n'y avait rien à gratter du style Redevance des mines ou autres pour compenser d'avoir un puits d'injection sur le territoire de sa commune ? Il attend une réponse. La CFDT l'a un peu épaulé par un autre biais ; à savoir que l'injection ne doit pas perdurer et donc il faut chercher des traitements performants et donc il faut créer une taxe payée par les sociétés qui injectent pour payer la Recherche environnementale. A cette occasion l'APESA dit qu'elle stimule toute recherche technologique environnementale et qu'un projet de pilote (géré par le SYMPESA, qui promotionne actuellement 3 projets : pilote sur le bassin, bio-gaz à Montardon et dépollution des matières organiques par des champignons sur Pau) va être monté dans une usine du bassin pour tester un process 'révolutionnaire' de destruction des produits nocifs dans les effluents liquides (le montage financier est paraît-il, fait. Il nous faut trouver des renseignements complémentaires pour la prochaine réunion),
- l'association des ingénieurs était intéressée par la connaissance des procédures ? A ce propos seules des procédures internes EAEPF existent.

Bon, tout cela se lance, le prochain rendez-vous est fixé le mardi 8 octobre 2002 à 14h00 à la Mairie de Lacq. Au programme, visite du puits d'injection en activité, le Lacq 109 (le Lacq 102 est en secours), puis réunion à Mourenx (les puits étant sur les communes d'Abidos et de Lagor, il a été décidé de faire les réunions du Comité de suivi sur le Bassin soit à Mourenx, soit à Lagor et pourquoi pas à Lacq).

A suivre ...

### **Désignation du Secrétaire CHSCT de l'Usine de Lacq le 25 juin 2002 par le grand collège (ensemble des élus CE + DP)**

**Par Jacques LAMOUR**

Il y avait 9 membres du personnel présents à cette assemblée (8 élus + la Direction).

Seul FO présente un candidat au poste de secrétaire. Il est élu par 8 voix pour et 1 abstention (Direction).

Les 90 heures de délégation attribuées au CHSCT sont réparties de la façon suivante :

CFDT	16 heures
CFTC	05 heures
CGT	36 heures
FO	33 heures
SICTAME-CGC	00 heures (pas d'élu)

Il est à regretter que le SICTAME-CGC n'ait pu présenter de candidat " Cadre " pour siéger dans cette instance où nous ne sommes représentés que par notre Délégué Syndical Jacques LAMOUR

**Avenant au contrat salarial 2002 le 10 juillet 2002****Par Jacques LAMOUR**

Conformément à l'Accord Salarial 2002, signé le 12 février 2002 entre la Direction et les Organisations Syndicales d'EAEPF :

- La valeur du point est augmentée de 1,9 %, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2002, par rapport à sa valeur au 31 décembre 2001.
- Ce rappel interviendra sur la paie de juillet 2002 pour les salariés présents sur les effectifs au 31 juillet 2002.

La Direction signale qu'en cas de dérapage de l'indice INSEE, une réunion sera aussitôt programmée d'ici la fin de l'année 2002.

**Réunion CFE le 11 juillet et réunion besoins/effectifs le 12 juillet 2002** Par Jacques LAMOUR

La Direction a présenté à la Commission Formation et Emploi la cartographie d'EAEPF des effectifs 2002-2012 (ces documents sont consultables au local syndical SICTAME-CGC).

**But de l'étude:**

- Optimiser l'adéquation Besoins/Ressources en fonction de certaines échéances :
  - L'arrêt de l'éthylène en 2005,
  - La reconfiguration de l'usine post 2005.
- Etudier les équilibres " qualitatifs/quantitatifs" par secteurs et par métiers.
- Préparer le profil des ressources nécessaires (âge/compétences) en fonction de l'espérance de vie de EAEPF (jusqu'en 2014 d'après la Direction)
- Définir les dispositions et les actions à mettre en œuvre :
  - En interne
  - Avec le Groupe

Lors de cette présentation la Direction a annoncé l'ouverture d'une négociation en vue de signer un protocole de départ anticipé à la retraite T-3 (uniquement pour le personnel en journée normale).

Ce protocole s'appliquerait aux salariés nés entre le 01/01/1946 et le 31/12/1951, qui rempliraient les conditions de départ à taux plein (160 T) l'année de leur 60 ans.

Exemples :

Année naissance	→ 1946	1951
	↓	↓
	→ 60 ans et 160 T en 2006	60 ans et 160 T en 2011
	↓	↓
Alors, départ en DA (T-3)	→ 2003	2008

Les négociations s'ouvriront début septembre.

**2 ASSEMBLEES GENERALES DU PERSONNEL DES 25 ET 27 JUIN 2002**

A l'initiative de toujours les trois mêmes syndicats : SICTAME-CGC, FO et CGT, **des assemblées générales du personnel se sont tenues à Paris et à Pau, les 25 et 27 juin pour traiter des questions d'emploi, sous-traitance et des passerelles.** CFDT et CFTC, pourtant conviés à participer à ces assemblées, ont finalement décliné ; chacun appréciera leur souci d'informer et de rencontrer le personnel... On trouvera en annexe le tract appelant à ces assemblées. Une pétition pour revendiquer l'arrêt de toute pression relative à un éventuel changement d'employeur et demander la mise en place d'un statut unique satisfaisant pour l'amont pétrolier a été lancée et avait déjà recueilli plusieurs centaines de signatures à fin juin. Cette pétition reste ouverte à la signature et vous pouvez vous y associer si vous ne l'avez déjà fait.

De plus, l'AG de Pau a adopté à l'unanimité une motion adressée au Directeur de la DGEP, C. de Margerie, que nous reproduisons ci-après :

## **Motion votée en Assemblée Générale du personnel à Pau le 27 juin**

A Monsieur De Margerie, Directeur de la DGEP

Nous salarié(e)s d'Elf EP et de TFE SA, réuni(e)s en assemblée générale à Pau le 27 juin, avons adopté la résolution suivante que nous vous soumettons :

« Monsieur de Margerie,

Vous avez écrit, dit et affirmé à maintes reprises :

- que les changements de statut se feraient sur la stricte base du volontariat,
- qu'un changement éventuel de statut n'aurait aucune incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

Or de nombreux témoignages recueillis lors des très nombreuses séances de démultiplication, auxquelles les salarié(e)s étaient souvent fermement invité(e)s, montrent que des hiérarchies, des hommes métiers, des responsables des ressources humaines ou des gestionnaires de carrière ont utilisé parfois honteusement des méthodes de pression psychologique forte, utilisant même le dénigrement des salarié(e)s qui choisiraient de rester au Statut Elf EP. Des chantages à la signature de la CCNIP sont régulièrement utilisés lors de mutation notamment en expatriation, de processus de cadrage, ou de prise d'un nouveau poste...

Ces méthodes sont inadmissibles et nous les condamnons fermement.

De plus, vous n'êtes pas sans savoir qu'elles sont condamnables par la loi française. Leur persistance engagerait votre responsabilité personnelle.

En conséquence, nous exigeons que vous vous adressiez publiquement à toutes vos hiérarchies afin qu'elles mettent fin dans les plus brefs délais à ces pratiques.

Par ailleurs, les salariés de TFE SA et d'Elf EP, en lutte depuis plusieurs mois, signent par centaines, une pétition qui exige l'ouverture de négociations :

- sur l'emploi et la question de la sous-traitance qui se substitue dramatiquement aux emplois organiques,
- sur la mise en place d'un statut commun de haut niveau, applicable aux deux populations TFE SA et Elf EP, seul susceptible de motiver les équipes pour répondre aux défis techniques de nos activités.

Ces points sont particulièrement importants pour l'avenir de la DGEP et nous attendons de notre haut management des signes forts et sans ambiguïté.

Nous espérons que vous serez attentifs à ces demandes pressantes émanant du personnel qui compte bien ne pas en rester là si les points évoqués ne trouvent pas de solutions.

Motion adoptée, à l'unanimité moins une abstention et un contre, par le Personnel Elf EP et TFE SA, réuni en Assemblée Générale, à Pau le 27 juin 2002 soutenu par les organisations syndicales d'Elf EP et de TFE SA : CGT, FO et SICTAME-CGC»

## **Articles parus dans la presse aquitaine sur l'Assemblée Générale du personnel du 27 juin**

**La République des Pyrénées et L'Eclair** : Vendredi 28 juin 2002

**SOCIAL** L'intersyndicale de TotalFinaElf mobilise

### **Emploi et statut au menu**

Les organisations syndicales (CGT, FO, SICTAME-CGC) de TotalFinaElf ont réuni hier le personnel de Pau en assemblée générale. Objet de la mobilisation : l'emploi et l'obtention d'un statut commun de haut niveau.

Sur l'emploi, l'intersyndicale s'appuie sur les 816 suppressions effectives courant 2003 à Jean Feger (700 effectuées à ce jour) pour dénoncer leur remplacement « *par de la sous-traitance, alors que la direction avait assuré l'inverse, avec son cortège de régressions sociales (bas salaires, pas ou peu de garanties collectives, précarité) qui ont et auront un impact fort sur l'économie et la prospérité de la région* ». Pour les syndicats,

« *Le désengagement à moyen terme du groupe, avec la fin du gisement de Lacq, risque d'être une triste réalité si le Centre de recherches n'est pas doté des équipes nécessaires pour faire face aux enjeux techniques et si un meilleur rééquilibrage qualitatif n'est pas opéré en faveur de Pau* ».

Parmi les souhaits, eu égard à la charge de travail globale en augmentation, l'embauche de jeunes, ainsi que des salariés des entreprises sous-traitantes le souhaitant : « *Ce qui permettrait de réintégrer des compétences en interne tout en améliorant de façon significative les garanties collectives de ces salariés* ».

Concernant les statuts, l'intersyndicale relève des disparités selon qu'il s'agisse de salariés TotalFinaElf SA ou d'Elf EP, les premiers nommés étant moins bien lotis au plan salarial (20 % en moyenne). La direction est favorable à un statut identique pour tous, aligné sur Total, mais laisse le choix aux salariés, jusqu'au 30 septembre prochain : soit le statu quo, soit intégrer la structure TotalFinaElf avec baisse de salaire compensée par une indemnité. Pour les syndicats, « *La direction ne veut pas tirer vers le haut. Ce n'est pas une question d'argent, mettre tout le monde au niveau de Elf représenterait 0,5 % du bénéfice net du groupe, et 0,04 % de son chiffre d'affaires* ».

Selon ces mêmes délégués, « *La fusion des équipes et la diversité des garanties collectives ne vont pas dans le sens d'une motivation nécessaire pour répondre aux objectifs de croissance du groupe. Les projets de la direction ne feront que diviser le personnel. C'est le statut des mineurs, venu suite à des luttes du passé, qui est visé* ». Pétition à l'appui (800 signatures à peine lancée), un statut commun de haut niveau est demandé.

**SUD-OUEST** : Vendredi 28 juin 2002

**Centre Jean Feger** : Trois syndicats de TotalFinaElf dénoncent le recours massif à la sous-traitance et réclament la mise en place d'un statut unique

### **Des « passerelles » casse gueule**

Alors que se poursuivent, dans la branche exploration-production, les 816 départs prévus dans le cadre de l'absorption d'Elf par Total, le nombre de personnels travaillant en sous-traitance s'est accru de 800. C'est ce que constatent, déplorant « *un phénomène de perte de compétences en interne* », les organisations syndicales de l'amont et du siège CGT, FO et SICTAME-CGC, qui appelaient les salariés d'Elf-EP à une assemblée générale, hier après-midi, au restaurant d'entreprise du Centre Scientifique et Technique Jean Feger, à Pau. Après avoir fait de même à la tour Coupole, mardi à Paris.

Les trois syndicats continuent de réclamer un statut unique qui résulterait d'un accord négocié « *et acceptable par tous les salariés* » de Total et Elf-EP. Mais la direction encourage les salariés sous statut Elf à passer sous statut TFE, moyennant une indemnité de changement d'employeur, fiscalisée et soumise aux prélèvements sociaux. Ainsi, dans une simulation, la CFE-CGC considère que celle-ci atteint réellement 19.400 euros après déductions.

200 des 3600 salariés potentiellement concernés auraient déjà souscrit à ces accords dits « *passerelles* ». Une adhésion dont les syndicats contestent qu'elle se fasse pleinement sur la base du volontariat invoqué ; ils parlent de « *pressions individuelles et collectives* ». Renonçant à son statut, un salarié « *passerelle* » perd une partie de ses avantages « *Elf* », en lien avec le statut minier. Le différentiel en faveur du statut Elf est en moyenne de 20 % ; il peut aller jusqu'à 30 % pour les techniciens et agents de maîtrise.

Pour Patrick Biondi (CGT), le coût annuel de la fusion sociale « *à un haut niveau* » représenterait à peine 0,5 % du bénéfice net du groupe. C'est bien la preuve, à ses yeux, que TotalFinaElf ne veut pas d'un statut unique mais un système individualisé, « *pour des raisons politiques* ».

« *On vit une période où l'intox va à grand train* », a dit Yves Poilblan, lors d'une conférence de presse tenue hier soir. Le délai de « *passage* » expirera le 30 septembre prochain.

### **3 RENCONTRE DU 10 JUILLET 2002 ENTRE LE DIRECTEUR DGEP ET LES SYNDICATS D'ELF EP A PROPOS DES CHANGEMENTS VOLONTAIRES D'EMPLOYEUR**

**Par Bernard FERRIER**

Etaient présents : Pour la Direction : C. de Margerie, R. Chappaz, P. Le Cloarec ; Pour les OS : SICTAME-CGC : B. Butori, B. Clergeat, B. Ferrier ; FO : Y. Poilblan, J.Y. Sousleys ; CGT : J.M. Seigle et P. Terpolilli ; CFDT : R. Jacquot et L. Loisy ; CFTC : J.C Aymes, J. Alessandri.

C. de Margerie a souhaité recevoir les Organisations Syndicales et répondre de vive voix au courrier envoyé après la décision prise en assemblée générale à Pau. L'entretien s'est déroulé en trois phases : un préambule du DGEP (10'), un tour de table des OS (40') et un débat (30-35').

Dans son préambule, C. de Margerie a rappelé la position de la Direction :

1. Le contexte :

Les passerelles s'inscrivent dans un processus déjà engagé d'harmonisation dont l'objectif principal est d'assurer une meilleure équité de traitement entre les salariés, favorisant ainsi un sentiment d'appartenance, et dans un deuxième temps, réduire les frais de gestion induits par la coexistence de 2 statuts.

2. les modalités :

Le changement de statut est un acte volontaire. Le souhait de la Direction est qu'un maximum de salariés passe à la CCNIP. Ce souhait est la seule pression admise et reconnue par la Direction. S'il y en avait d'autres, C. de Margerie nous demande de lui signaler les cas recensés, ici ou plus tard. Compte tenu de la menace de procédure envisagée dans la motion votée en Assemblée Générale, C. de Margerie nous demande d'être précis sur les dérapages (où, quand, comment, avec qui, ...)

Les OS ont ensuite pris la parole :

1. SICTAME-CGC (B. Butori) :

Notre position a été rappelée : 1) le souhait exprimé par le SICTAME-CGC dès le premier CCE d'Elf-EP, de regrouper les agents de l'amont dans une même structure, 2) le contexte voulu par la Direction, normalisateur à la baisse car incluant l'aval pétrolier et contestable sur les méthodes notamment la validité des signataires. En ce qui concerne les pressions, B. Butori précise que les pressions sont réelles notamment dans les contacts individuels. Il a indiqué que certaines hiérarchies prennent les souhaits du DGEF pour des ordres. Il est rappelé également que ce qui est proposé représente des sacrifices supplémentaires demandés aux agents alors que le contexte économique est bon. Un statut commun de l'amont et de haut niveau permettrait d'assurer rapidement une cohésion sociale. Avant de céder la parole, B. Butori rappelle la progression fulgurante du nombre des sous-traitants. Cette progression n'est pas conforme aux engagements pris au moment de l'annonce du plan social.

2. FO (Y. Poilblan) :

FO précise son accord avec les propos tenus par le SICTAME-CGC. FO relève que la situation du terrain n'est pas conforme avec les propos de C. de Margerie, notamment les rumeurs persistantes sur le démantèlement des statuts collectifs d'Elf-EP. FO demande : 1) un engagement clair de la Direction sur l'avenir du statut d'Elf-EP ainsi que les dispositions afférentes (protocoles et règlements), 2) la création d'une vidéo où C. de Margerie résumerait les conditions de passage. Cette vidéo devrait être projetée avant toute communication collective ou individuelle.

3. CGT (P. Terpolilli) :

CGT confirme les pressions et fait un long développement sur le plan de charge et la sous-traitance, notamment en filiales.

4. CFDT (R. Jacquot) :

En remarque liminaire, le représentant de la CFDT exprime les différences de point de vue de son organisation syndicale en matière d'UES. Il confirme l'existence de pressions individuelles et collectives. Il demande à la Direction d'arrêter les démultiplications individuelles qui sont qualifiées de « lavage de cerveau ». Il regrette la suppression, au moment de l'opération passerelles, du comparatif entre les réglementaires Elf-EP et TFE SA. Il reprend les propos et l'indignation d'un élu CCE du SICTAME-CGC. Il demande l'ouverture d'un grand chantier pour « moraliser » l'usage de la sous-traitance. Le DSC CFDT menace très clairement la Direction de faire procéder à un constat de délit de marchandage.

5. CFTC (J. Alessandri) :

La CFTC déclare après consultation de ces adhérents, qu'aucune pression n'a été constatée. Chacun appréciera le degré d'exactitude de tels propos : est-ce le faible nombre d'adhérents ou d'autres considérations qui visiblement introduisent une forte distorsion dans la perception qu'a la CFTC de la situation par rapport à toutes les autres organisations syndicales ? Cette déclaration est suivie du couplet devenu habituel sur l'équivalence entre groupes d'emploi du Statut du Mineur et coefficients CCNIP.

Le débat, qui s'ensuit, commence par les réponses données par la Direction aux propos tenus dans le tour de table :

1. Passerelles :  
Réaffirmation du volontariat : « les agents choisiront le statut qui convient le mieux à leur position personnelle, ce choix se fera aussi sur la base de la confiance ». C. de Margerie a réaffirmé qu'il n'y aurait pas d'incidence sur la carrière de ceux qui resteraient au Statut Elf EP.
2. Statuts Elf-EP :  
C. de Margerie a affirmé qu'hormis les mesures d'harmonisation déjà prises (retraites supplémentaires, prévoyance) ou en cours (mutuelle santé), il n'y aurait pas de grignotage du statut d'Elf-EP : « Il n'a chargé personne de dégommer le statut d'Elf-EP ! La continuité doit prévaloir. Il ne prend pas pour autant d'engagement sur l'avenir à 20 ou 30 ans d'Elf-EP. Personne ne le peut.
3. Démultiplication :  
Selon C. de Margerie, ces réunions ont été demandées à l'initiative des hiérarchies voire des agents pour apporter des compléments d'informations spécifiques. Il confirme que la présence à ces réunions de délégués du personnel est possible comme l'autorise la loi ! Pour la cassette vidéo, C. de Margerie étudiera la question avec René Chappaz. Il fait remarquer que sa démarche écrite (sa lettre) lui semble plus forte que ce qui pourrait être tiré d'un moyen qu'il maîtrise mal.
4. Statut commun :  
C. de Margerie rappelle que le choix est celui d'un statut commun Pétrole. Pour la Direction, un statut commun Amont n'est pas un choix équitable et peut freiner la mobilité inter-branche. « 70 % des investissements faits dans l'amont donnent plus de responsabilités que de droits vis à vis des autres branches ! »
5. Sous-traitance  
La Direction affirme avoir pris note de la question. En réponse à la CGT qui fustigeait la Direction sur l'utilisation de sous-traitants dans des fonctions de sécurité en filiales, C. de Margerie a fait une longue tirade sur les difficultés rencontrées en matière de mobilité internationale. Ce débat a permis d'éluder la question, certes non inscrite à l'ordre du jour, mais pertinente du délit marchandage en France.

Quelques échanges avec vos représentants :

B. Butori demande que la communication vers le personnel faite dans le MAP sur les statuts, les protocoles, les règlements et le fonctionnement des instances de représentation du personnel soit la même pour Elf-EP que pour TFE SA. Accord de la Direction pour mettre au même niveau la communication en provenance d'Elf-EP et de TFE SA. B. Butori a rapporté l'idée, venant de la base, qu'un concours soit lancé auprès du personnel pour trouver un nouveau nom au Groupe. Cela couperait court à la rumeur selon laquelle le nouveau Groupe s'appellerait tout simplement TOTAL puisque TOTAL FINA ELF est un nom trop long. Il souligne que les difficultés à la mobilité internationale peuvent être en lien avec la nouvelle réglementation moins intéressante pour les ex-Elf et que nous sommes toujours demandeurs d'une négociation pour un protocole expatriation.

Il fait aussi préciser que les démultiplications individuelles avec les gestionnaires de carrière sont à l'initiative des salariés et non pas des gestionnaires.

B. Clergeat donne quelques exemples anonymes de pressions faites sur le personnel. La Direction minimise l'impact ou ne reconnaît pas le caractère discriminatoire des mesures.

B. Ferrier souligne la mauvaise volonté de certains gestionnaires de carrière à recevoir les demandes de changement de coefficient en provenance des agents. Après enquête, il semblerait que cette mauvaise volonté soit fondée davantage sur des consignes de RHCI que sur les convictions personnelles de gestionnaire de carrière. De plus, des promesses de révisions de coefficients aux prochaines OFA constituent une réponse récurrente aux agents qui demandent un coefficient supérieur. B. Ferrier rappelle que le changement de statut n'est pas un acte d'espérance mais un acte économique objectif. Si donc il est envisagé un coefficient supérieur, il doit être proposé au moment du passage.

C. de Margerie clôt l'entretien sur deux points :

1. Le premier qu'il qualifie de mineur, où il dit haïr les sectes et avoir mal perçu l'usage de ce mot dans un tract récent.
2. Le second majeur, celui d'en finir le plus rapidement avec les passerelles qui font ressurgir de vieilles plaies.

Conclusions de la rédaction :

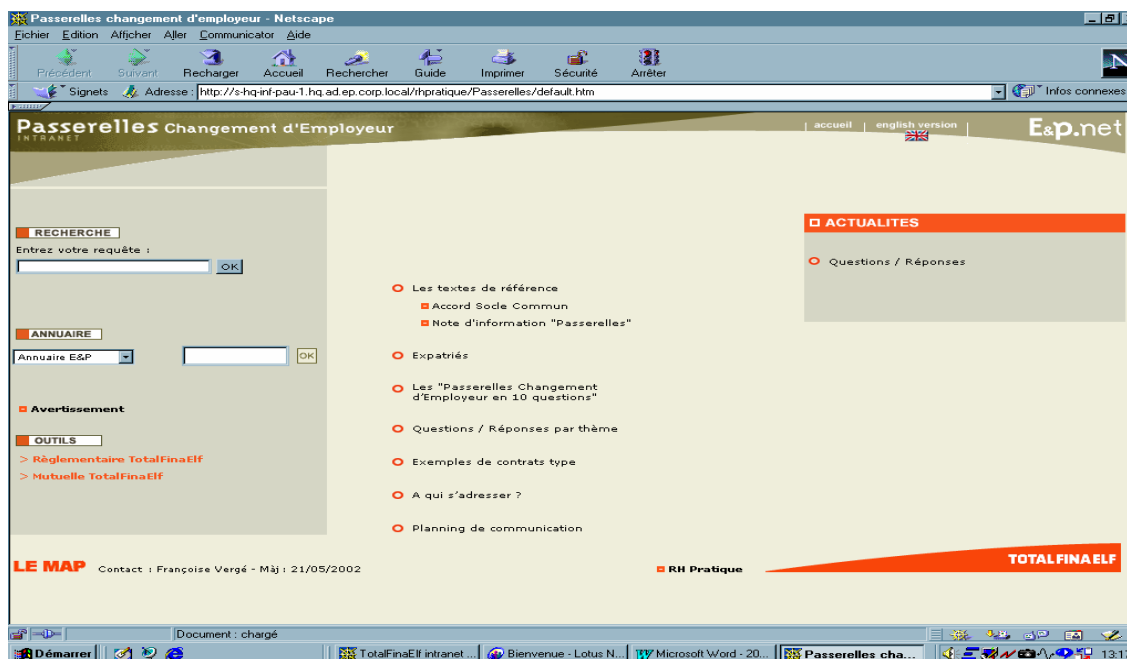
1. La Direction a minimisé les débordements les plaçant sur le terrain des maladdresses ou des malentendus,
  2. La Direction a essayé de nous faire parler sur les cas précis de harcèlement en notre possession afin d'en mesurer les incidences juridiques potentielles,
  3. La Direction n'a nullement la volonté d'améliorer un tant soit peu les dispositifs passerelles proposés,
- La Direction a affirmé solennellement l'absence de discrimination future pour ceux qui resteraient au Statut Elf EP, le pur volontariat en matière de choix d'employeur et la volonté de ne pas « dégommer » le statut Elf-EP

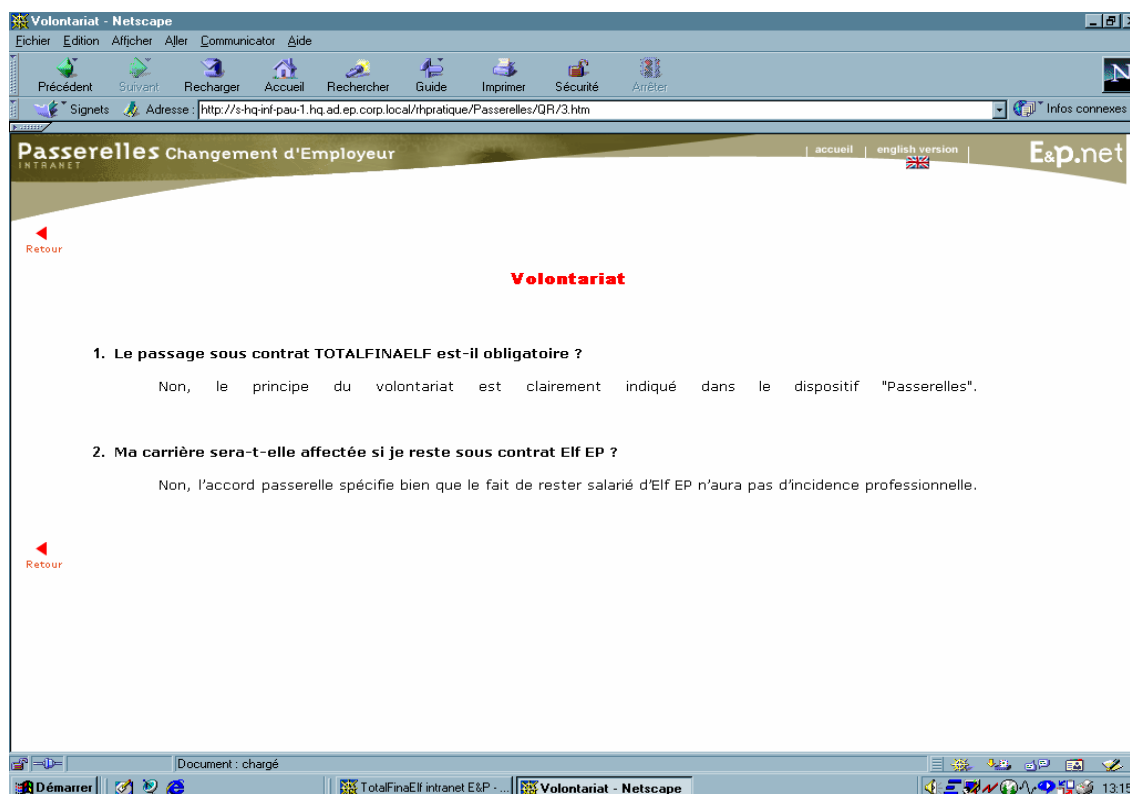
## PASSERELLES - ATTENTION DANGER ! (suite) Par Bernard BUTORI

Nous renvoyons aux développements et mises en garde parus dans les cahiers d'avril-mai.

Le changement d'employeur proposé ne nous paraît pas équitable tant d'un point de vue financier que dans les autres éléments du contrat social que l'on trouve chez Elf EP d'une part et TFE SA d'autre part. Les termes de l'échange (« je t'échange un contrat TFE SA contre un contrat Elf EP ») ne sont pas équitables et les passerelles présentent des risques dont certains sont d'ailleurs mal cernés. Si toutefois, vous voulez apprécier ce que vous risquez de perdre financièrement en changeant d'employeur, **contactez nos locaux syndicaux (à Pau tél. 0559835789 – à Paris tél. 0147444925) pour une application du « simulateur de pertes » à votre cas personnel.** Attention, pour beaucoup de personnes, les pertes calculées sur la carrière restant à courir se chiffrent en centaines de milliers de francs, avec même des cas frôlant le million de francs pour les plus jeunes ! On voit bien à qui profite, non pas le crime, mais le passage des passerelles !...

Enfin, n'oubliez pas qu'il n'y a aucune obligation à changer d'employeur et que vous pouvez très bien rester chez Elf EP comme cela est rappelé utilement sur l'Intranet. Nous en reproduisons 2 pages ci-après. Le chemin d'accès est : Web métiers / RH pratique / Actualités : passerelles changement d'employeur.





#### 4 CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE SECOURS MINIERE DE SAINT GAUDENS F49 DU 28 JUIN 2002 A CARCASSONNE

Par Jean-Claude BREGAIL

Pour aller au plus près de ses affiliés, une fois l'an, le Conseil se délocalise à Carcassonne et une fois à Pau.

Pour ceux qui ont à connaître du secteur minier F49, la situation médicale, dans le secteur de Carcassonne, est des plus préoccupantes.

En 2001, sur ce secteur, 1027 personnes (mineurs ou anciens mineurs des mines d'or de Salsigne) étaient affiliées à la médecine minière, médecine de proximité, de qualité et médecine gratuite.

Pour faire bref, mais en espérant être fidèle !

Le départ à la retraite d'un médecin minier qui exerçait sur ce secteur a bouleversé les habitudes des affiliés car compte tenu qu'une certaine densité de population se trouve en zone rurale montagnaise, la caisse minière a des difficultés pour recruter des médecins. Ce qui fait, grosso modo, que le secteur de Carcassonne, minier à 100 % va devoir changer de statut en déclarant les communes les « moins facilement accessibles » (délais de route > 20 mn), hors secteur minier.

Sont donc menacés, au Nord, les secteurs de Salsigne et de Mas-Cabardes qui passeraient 'Hors secteur minier', alors que le Groupe Médical de Villegailhenc pourra assurer la prise en charge de 105 affiliés relevant des communes de Pennautier, Aragon, Villemoustaussou, Villegailhenc et Villardonnell.

**Pourquoi je vous parle de cela ?** D'abord parce que la plupart des gens qui seront « hors secteur » **sont des mineurs où anciens mineurs qui ont besoin de soins**, sans doute plus que les pétroliers et que deuxièmement, si ces gens perdent la sécurité minière, **c'est la gratuité de la médecine qu'ils perdent et ces gens n'ont pas de mutuelle !**

Alors, une délégation de 10 mineurs est venue le jour du CA, envahir le conseil et reposer ses revendications devant les responsables et les élus de la Caisse de Saint-Gaudens.

Affaire à suivre ...

## 5 CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CREA DU 27 JUIN 2002

Par Jean-Claude BREGAIL

Etaient présents : Jean-Claude Allard, Jean-Claude Brégail, Christian Carreras, Bernard Castaing, Dominique Pighini, Michel Aguer, Pierre Jattiot.

### Deux résolutions importantes prises par ce Conseil d'Administration :

1 - Suite à la fusion intervenue le 1<sup>er</sup> avril 2002 entre les sociétés Elf Antar France et Total Raffinage Distribution S.A, la société TotalFinaElf France se substitue donc, pour les salariés Elf Antar France sous contrat de travail de cette société au 31 mars 2002, aux droits et obligations de la société Elf Antar France vis à vis de la CREA.

En conséquence, Monsieur Jean-Hubert de Roux (DRH) demande l'affiliation de la société à la CREA : « ...afin notamment que les salariés susvisés puissent répondre aux conditions d'ancienneté prévues à l'article 3 du règlement intérieur, la société **TotalFinaElf France demande son affiliation à la Caisse de retraite Elf Aquitaine à effet du 1<sup>er</sup> avril 2002**, pour le personnel originaire d'Elf Antar, tel que défini ci-dessus. »

### Le Conseil d'Administration a voté cette adhésion à l'unanimité de ses membres présents.

2 - Suite au rapprochement TotalFina – Elf Aquitaine, prise en compte de certaines situations individuelles à fin d'acquisition des 15 ans d'ancienneté minimum CREA (La commission paritaire du 22/05/02 avait déjà donné un avis favorable sur le cas posé).

La modification de l'article 3 du règlement intérieur est proposée au conseil d'administration, à savoir :

**«Tout salarié inscrit aux effectifs des sociétés affiliées au 09 février 2000 et, ayant à cette date une durée de service validable par la CREA inférieure à 15 ans, se voit reconnaître au titre de l'article 3 du règlement intérieur, les services accomplis au sein des sociétés TotalFinaElf SA, Total Raffinage Distribution (jusqu'au 31 mars 2002), TotalFinaElf France (à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002) ou Totalgaz. »**

### Le Conseil d'Administration a voté cette adhésion à l'unanimité de ses membres présents.

Un administrateur s'est interrogé pour savoir s'il ne restait pas quelques oubliés, anciens ingénieurs du CRL (Centre de Recherche de Lacq) qui sont passés ATO et qui ont pu revenir dans 'le pétrole' ?

C. Carreras a insisté sur le fait que si nous avons adopté ces 2 résolutions, c'est à la condition que ces résolutions ne soient pas et ne doivent pas être utilisées dans les prétoires au moment où le Groupe pousse ses agents sur des 'passerelles / gang way'. Il désire que son intervention soit transformée en motion ; le conseil accepte !

Le CA remercie la CREA (M. Michel Bonnet, Mme Belliard, M. Pascal Vrillon et les employés de l'institution) de lui avoir fourni le « Répertoire des interprétations du Conseil d'administration »

Le Conseil d'Administration CREA devrait se réunir le 27 novembre 2002.

## 6 ASSEMBLEES GENERALES ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE DE L'URRPIMMEC DU 25 JUIN 2002

Par Chantal KADOUCH

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

En 2001, l'institution a poursuivi sa croissance avec de nouveau une progression des cotisations de 8% comme l'année précédente et un résultat net de 30.3 millions d'euros également en progression. L'année a par ailleurs été marquée par la forte dégradation des marchés financiers tout au long de l'exercice, aggravée par les événements du 11 septembre 2001.

L'URRPIMMEC exerce son activité dans 3 secteurs principaux de la prévoyance complémentaire.

Les cotisations annuelles encaissées ont été de 408 millions d'euros soit :

202 M€ pour la maladie et la maternité, effectifs affiliés : 260 892 (231 931 à fin 2000)

79 M€ pour l'invalidité et l'incapacité de travail, effectifs affiliés : 429 630 (397 998 à fin 2000)

127 M€ pour le décès  
affiliés, rentes de conjoint : 218 359  
rentes éducation : 227 592  
bénéficiaires de rentes 15 948

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

### **Dépenses de gestion de l'institution :**

Elles se sont élevées en 2001 à 41,03 M€ pour 39,41 M€ en 2000, la variation étant essentiellement due à l'augmentation des frais divers de gestion et au poste imprimés et messageries, lié au développement de la communication en direction des assurés et des entreprises.

### **Action sociale :**

Les dépenses de l'exercice se sont élevées à 845 550 € en nette progression par rapport aux exercices précédents, répartis pour moitié environ entre actions collectives et actions individuelles et semi-systématiques (par exemple vaccinations anti-grippe dans les entreprises, informations sur la prévention des risques tels que le tabagisme etc).

**L'Assemblée Générale Ordinaire** a approuvé, à la majorité

- les comptes de l'exercice après avoir entendu le rapport d'activité du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes et de la commission de vérification des comptes, et
- l'imputation de l'excédent de l'exercice de 30 307 984,39 € (la délégation CGT a voté contre, CGT-FO s'est abstenue)

A signaler au niveau de la CFE-CGC, fédération de la Métallurgie, le remplacement de Frédéric SCHLEFF par Alain ZOCHOWSKI, ratifié par l'AG.

### **L'assemblée générale extraordinaire**

s'est prononcée à la majorité (délégation CGT a voté contre) en faveur de l'adhésion de l'URRPIMMEC en tant que membre fondateur au Groupement Paritaire de Prévoyance (GPP) "Malakoff Prévoyance" et a voté en conséquence la modification correspondante des statuts à la majorité (CGT contre).

Objectif : favoriser le développement externe et organiser les liens entre les membres.

Fonctionnement : le futur GPP sera doté d'un Conseil d'Administration paritaire

- dont les membres fondateurs auront, respectivement, URRPIMMEC : 10 administrateurs, CMAV : 4, SMM : 2
- et la SAPREM : 2 en tant que membre adhérent.

## **7 ASSEMBLEE GENERALE DE LA MUTUELLE EAP DU 21 JUIN 2002**

**Par Chantal KADOUCH**

Il s'agissait, cette fois-ci, de l'assemblée générale classique au cours de laquelle les délégués présents :

- ont entendu les rapports moral et financier du Président Pierre Claverie et du Trésorier Alban Lacaze
- ont approuvé les comptes et l'affectation du résultat 2001.

Un changement positif important à signaler : un large débat a été possible sur des sujets tels que l'avenir de la Mutuelle ou les placements financiers.

A signaler également le refus unanime des délégués de donner délégation au Conseil d'administration pour fixer le montant des cotisations 2003.

Un premier arrêté des comptes sera fait au 30 juin 2002 pour faire le point sur l'augmentation des dépenses, en 2001 l'augmentation des dépenses médicales pures a été de +7.6% par rapport à 2000.

Quelques chiffres (en francs jusqu'au 31/12/01) :

- Prestations : 90,3 millions de francs en 2001 (87,5 en 2000)
- Cotisations : 89,9 millions de francs en 2001 (87,8 en 2000)
- Frais de gestion et charges : 4,8 millions de francs (2,8 en 2000)
- Résultat technique total : - 496 KF
- Résultat technique EEP : -180,5 KF , Résultat technique EAEPF : -71 KF
- Résultat après produits financiers, frais de gestion/charges, moins-value sur titres : - 2514 KF

Pour l'exercice 2001, la Direction a versé 2,5 millions prélevés sur les "réserves Malakoff", le disponible restant s'élève à 6,5 millions de francs.

## **8 CONSEIL FEDERAL ENERMINE DU 13 JUIN 2002 Par Bernard BUTORI**

### **INTERVENTION DU SICTAME-CGC AU CONSEIL FEDERAL DU 13 JUIN 2002 ENERMINE / SUBSTANCE PROSPECTION ET PRODUCTION PETROLIERE**

Depuis février dernier, l'environnement économique pour l'Exploration-Production s'est maintenu à un niveau correct avec un raffermissement du prix du baril, mais un renchérissement de l'euro sur le dollar qui, on le sait, affecte négativement les résultats de l'amont pétrolier. Les résultats de TotalFinaElf dans sa branche Amont restent cependant à un niveau très satisfaisant, avec un bon taux de renouvellement des réserves et une augmentation de la production.

Ces résultats proviennent des décisions ou investissements remontant à 5 ou 10 ans, et les résultats à venir dépendent des décisions d'aujourd'hui. Or, il y a des inquiétudes et les actionnaires salariés de l'Amont sont allés les exprimer lors de la dernière AG des actionnaires du 7 mai.

Les départs massifs en cours (700 départs compensés par une augmentation de 800 des effectifs contractés) posent la question du maintien du savoir-faire et de la technicité. Il y a peut être aussi mieux à faire des excédents de résultats après investissements que de racheter ses propres actions (plus de 6 G€ consacrés à cette fin !).

Le climat social ne s'est pas amélioré. Les accords prévoyance et retraites ont été signés chez TFE SA, ne l'ont pas été chez EAEPF et n'ont recueilli que la signature du DS de la CFTC chez Elf EP et GSO ; signature qui a fait l'objet d'une opposition des 4 autres syndicats. La Direction utilise la signature du Coordonnateur CFDT, en opposition avec les DSC CFDT des 4 sociétés Amont pour considérer que ces protocoles s'appliquent partout.

Les tribunaux ont été saisis de ces questions qui revêtent une importance considérable, quand on sait que, pour des négociations concernant 2 sociétés ou plus du Groupe, la Direction considère qu'il s'agit d'accords Groupe et qu'elle estime pouvoir faire appel aux Coordonnateurs pour signer. Si la jurisprudence donne raison à la Direction, cela portera un coup très dur au syndicalisme d'entreprise puisque le pouvoir de négocier et de contracter sera confisqué aux DS d'entreprise. La signature des accords par le Coordonnateur CFDT contre l'avis des DSC entraîne d'ailleurs une crise majeure chez la CFDT avec démission de DSC, départ d'adhérents et militants et création de section SUD.

Deux tracts récents du SICTAME-CGC expliquant la situation sont distribués en séance :

- L'un d'avril intitulé : « Fusion sociale ou ... confusion totale »
- Et l'autre de juin : « Passerelles » qui analyse le système proposé au personnel d'Elf EP pour rejoindre TFE SA

## 9 ARTICLE GESTION SOCIALE

Article extrait de Gestion Sociale (la Lettre Sociale réservée aux Dirigeants) n° 1261 du 28/6/2002.

### Bisbilles intra-syndicales chez TotalFinaElf

Les protocoles sur la prévoyance lourde et les retraites, conclus dans la branche pétrole de **TotalFinaElf** à la fin du mois de mars (*Gestion Sociale n°1248*), provoquent des remous dans la partie Exploration-Production du groupe Elf. Les organisations syndicales CGT, CGC et FO d'Elf EP, d'EAEPF et de GSO, qui jugent les accords insuffisants, en contestent la validité devant les tribunaux. L'origine du conflit remonte à la décision de la direction d'inviter les coordonnateurs syndicaux du groupe à signer les textes. Ce qu'ont fait **Guy Praxelle**, pour la CFDT, et **Denis Roualet**, pour la CFTC, ce dernier prenant soin de préciser que sa signature ne vaut que si elle est complétée par celle de ses délégués syndicaux. *"Les coordonnateurs n'ont aucune légitimité pour signer ces protocoles dans la mesure où ils ne concernent que la partie pétrole, et non l'ensemble du groupe"*, dénonce **Michel Gogail**, coordonnateur CGT. *"Avec de telles méthodes, la direction peut faire ce qu'elle veut, car elle trouvera toujours un coordonnateur suffisamment complaisant pour s'affranchir des délégués syndicaux d'entreprise"*, ajoute **Bernard Butori** (CGC). En dehors de questions de principe, ces signatures n'auraient guère eu d'incidence si elles avaient été suivies par celles des délégués syndicaux. Or, il n'en est rien. Chez Elf EP et GSO, seul le représentant CFTC a signé. Et chez EAEPF, personne n'a pris le stylo. Ce qui n'empêche pas la direction – qui n'a pas voulu s'exprimer – d'appliquer les textes dans les trois entreprises... Résultat, les syndicats non-signataires, majoritaires, qui assimilent les protocoles à des avenants, ont engagé des actions en opposition. Le 6 septembre, le TGI de Nanterre réunira toutes les parties pour mettre le dossier à plat. L'audience, elle, est prévue en octobre.

## 10 MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET LEUR PROROGATION

### Réunion du 12 juin 2002

Par **Bernard SERAISSOL**

La réunion a duré plus de 2h00 pendant laquelle nous avons pas mal tourné en rond.

La CFTC est partie la première une heure avant la fin, suivie une demi-heure plus tard par la CFDT.

Les conclusions qui en sont ressorties :

Il n'est pas acceptable que les OS signent une prorogation des mandats sans les conditions particulières suivantes :

- 1) engagement de la Direction d'organiser les élections selon un calendrier à déterminer (mi-octobre semble raisonnable). Le périmètre devant être Elf EP et TFE SA sauf si une décision imposait la création de l'UES auparavant
- 2) Ouverture à nouveau des négociations pour examiner les possibilités de création d'une UES amont.
- 3) La Direction doit proposer une nouvelle date de discussion et préciser ses propositions.

Concernant la durée de prorogation des mandats, cela pourrait être septembre ou décembre, les deux scénarios présentent des inconvénients et avantages

### Réunion du 26 juin 2002

Par **Benoît CLERGEAT**

Seul le SICTAME-CGC avait compris qu'il y avait une réunion ce jour au sujet de la représentation du personnel.

La direction, arrivée avec 5 mn de retard, a dû appeler chaque OS absente avant de pouvoir commencer la réunion avec 30 mn de retard.

Délégations : SICTAME-CGC : M. Lompré, B. Seraissol et B. Clergeat ; FO : Y. Poilblan et M. Zammit ; CGT : S. Mazeas et P. Forgues ; CFDT : R. Deboaisne ; CFTC : néant ; Direction : P. Le Cloarec, P. Fabiani, M. Hadj-Boaza et S. Bogoratz

La Direction a commencé par un rapide rappel de la réunion du 12 juin dernier (Cf. compte rendu ci-avant), en retenant surtout que la prorogation des mandats était envisagée, le 12/06, par les OS à la condition qu'un calendrier tentatif des élections (quel que soit le périmètre de ces dernières) soit rapidement discuté. La Direction ne mentionnait pas notre désir de reprendre des négociations sur l'UES notamment en obtenant des réponses sur le courrier du 29/03 ni notre demande de voir les OS de TFE SA associées à ces discussions (plannings et UES).

Nous avons demandé à la Direction quels étaient les différents scénarios le 8/07 au Tribunal d'Instance (TI) de Courbevoie selon elle. Devant son mutisme, nous avons dit que :

- soit une décision de périmètre pour les IRP est prise le 8/07
- soit une décision de recours à un expert est décidé
  - Si le TI décide de faire procéder aux élections séparément chez EEP et chez TFE SA, la situation est claire ; il faut signer un protocole préélectoral,
  - Si le TI décide de reconnaître une UES, la situation dépendra du contenu du jugement avec sans doute (peut-être) la nécessité de négocier un protocole de création d'UES puis un protocole préélectoral,
  - Si le TI choisit la voie de l'expertise, nous avons fait remarquer que la date de la décision étant reportée à une échéance inconnue, il était nécessaire de démarrer des élections aux bornes des sociétés actuelles pour qu'il n'ait pas de carence au 30/12/2002.

Si la Direction nous suivait sur les deux premières hypothèses, elle ne semble pas partager la troisième.

Ensuite la Direction nous a proposé d'étudier un "Echéancier tentatif" pour des élections CE et DP.

Vous trouverez ci-dessous le résultat des modifications proposées au cours de la réunion. (Nous n'avons touché qu'au premier tour pour laisser suffisamment de temps entre l'envoi aux expatriés et le scrutin).

La Direction nous envoie la version corrigée et souhaite prévoir deux dates de réunions entre les 9 et 19 juillet. [A priori les dates proposées seraient les 10 ou 11 /07 pour une première réunion et les 15 ou 17/07 pour une deuxième réunion.](#)

### Calendrier électoral tentatif

	Date 1 tour	delta	somme	Date 2 tour	delta	somme
SCRUTIN	<b>24/10/2002</b>			<b>10/12/2002</b>		
Signature protocole	19/07/2002					
Affichage liste electorale	02/09/2002	-3	<b>-52</b>			
reclamation liste électorale	05/09/2002	-1	-49			
dépôt des candidatures	06/09/2002	0	-48	30/10/2002	-1	<b>-41</b>
affichage des candidatures	06/09/2002	-3	-48	31/10/2002	-4	-40
réclamations candidatures	09/09/2002	-1	-45	04/11/2002	-1	-36
mise sous enveloppe	10/09/2002	0	-44	05/11/2002	0	-35
expédition expatriés	10/09/2002	-21	-44	05/11/2002	-10	-35
expédition métropole	01/10/2002	-23	-23	15/11/2002	-25	-25
<b>scrutin</b>	<b>24/10/2002</b>	0		<b>10/12/2002</b>	0	
dépouillement	25/10/2002	1	1	11/12/2002	1	1
homologation des résultats	25/10/2002	0	1	11/12/2002	0	1
affichage des résultats	28/10/2002	3	4	12/12/2002	1	2
<b>TOTAL par tour</b>			<b>56</b>			<b>43</b>

## 11 AVENANT AU PROTOCOLE PREVOYANCE : LA NON SIGNATURE

**DU 12 JUIN 2002**

**Par Benoît CLERGEAT**

Rappel : le 13 mars dernier, la "Commission Prévoyance Commune " s'était réunie comme chaque année pour finaliser la clôture 2001 [et décider des mesures à prendre pour l'année en cours \(taux de cotisations prévoyance lourde et montant de la dotation de la Direction\).](#)

Cette commission rassemble les Directions et les Organisations Syndicales des deux sociétés EAEPF et Elf-EP.

Chaque année, le résultat de la négociation qui a lieu au sein de cette Commission fait l'objet d'un avenant au protocole Prévoyance proposé à la signature des Organisations Syndicales et de la Direction dans nos deux sociétés : rendez-vous était donc pris pour la traditionnelle séance de signature le mercredi 12 juin.

Etaient présents les deux Directions (P. Le Cloarec pour Elf-EP et A. Vignau pour EAEPF) et les cinq Organisations Syndicales des deux sociétés.

D'entrée de jeu, les délégations CGT ont annoncé qu'elles ne signeraient pas cet avenant et ont lu une déclaration. Les délégations SICTAME-CGC, FO et la CFDT ont annoncé qu'elles signeraient l'avenant, pour les deux sociétés, tout en faisant précéder leur signatures de réserves. Les délégations CFTC présentaient des positions plus nuancées puisque pour Elf-EP la signature était promise sans aucune réserve alors que la CFTC de EAEPF annonçait une signature avec réserve !

Les réserves que chaque OS voulait émettre n'avaient pas pour objet de dénaturer le fond de l'avenant, mais avaient pour seul but de se prémunir de l'utilisation de ces signatures contre elles en justice dans les affaires actuellement en cours devant les tribunaux. En effet, cet avenant, relatif à la Prévoyance, faisait référence au nouveau système de Prévoyance mis en place par la Direction à partir du 1er avril, nouveau système dont l'application fait actuellement l'objet de contentieux porté devant les tribunaux.

Après deux suspensions de séance à son initiative, et contre tous les usages, la Direction a **catégoriquement refusé** de recueillir nos **signatures** si elles devaient être **précédées de réserves**. Pour une fois que nous étions disposés à signer un accord, c'est bien la Direction qui nous a retirés les parapheurs de la signature : du jamais vu ! !

Nous sommes allés jusqu'à proposer à la Direction d'émettre des réserves communes, Directions et Organisations Syndicales, pour interdire toute utilisation de ces signatures dans les prétoires !

Après plus d'une heure de palabres, la Direction a décidé de surseoir aux signatures et est repartie avec ses parapheurs.

Le principe de faire précéder une signature de réserves est tout a fait admis et nombre de protocoles signés dans nos sociétés ont fait l'objet de signatures accompagnées de réserves.

Alors pourquoi une telle attitude de la Direction qui ne supporterait plus les réserves ?

La lecture du PV du **COMITE D'ETABLISSEMENT SIEGE de l'UES TOTAL DU 28 MAI 2002** apporte un éclairage pertinent sur cette question et sur les méthodes de la Direction :

QUOTE :

**M. SCHMITZ** - Il me semble que Madame Odile LEGRIS avait signé le protocole d'accord sur la mobilité pour la CFDT.

**M. CARCAUD-MACAIRE** - Certes, mais elle avait émis une réserve. Estimant que cette réserve n'était pas acceptable, nous avons fait resigner l'accord.

**M. SCHMITZ** - Mais vous n'avez pas informé Madame LEGRIS que cet accord serait à nouveau signé pour passer outre aux réserves formelles. Une fois de plus la Direction a été rechercher la signature de M. PRAXELLE coordinateur CFDT qui a prétendument signé " pour ordre " de Mme Odile LEGRIS sans aucun mandat explicite de cette dernière. La DRHC ne pouvait pas agir de la sorte, car jusqu'à preuve du contraire, Odile LEGRIS était encore habilitée à signer en tant que délégué syndical central de la CFDT. Par ailleurs, il me semble que Monsieur ROUALET a signé cet accord pour la CFTC, alors qu'il relève du statut Elf EP et que cet accord ne s'applique aux salariés d'ELF EP. Je constate que la Direction n'est pas très regardante sur l'exactitude et sur la régularité des mandats des signataires. Je lui recommande vivement de veiller à faire signer les accords par les bons interlocuteurs, et pour les bonnes structures juridiques et sociales.

**M. CARCAUD-MACAIRE** - Je pensais que Madame LEGRIS en avait été avisée. J'ajoute que nous étions arrivés à un accord parce que toutes les parties en avaient convenu, y compris les organisations syndicales. Il n'y avait donc aucune manoeuvre visant à recueillir des signatures.

**M. SCHMITZ** - Je constate également que la Direction a délibérément voulu outrepasser la réserve de la déléguée syndicale centrale CFDT habilité en faisant resigner l'accord par le coordinateur ! Je ne comprends pas cette attitude. Je ne peux donc que la dénoncer.

**M. VILLAIN** - Cela paraît peut-être anodin, mais l'attitude de la Direction aura de graves conséquences sur les interlocuteurs qu'elle aura en face d'elle demain, de tels faits générant inévitablement une perte de confiance.

**Mme BORTOLOSSY-COUSIN** - Certaines organisations syndicales, dont la mienne, ont signé l'accord Mobilité en raison du flou qui régnait dans l'organisation. Il faut donc relativiser le comportement des partenaires sociaux.

**M. SCHMITZ** - Il règne en effet un véritable flou artistique, pas tant au niveau des organisations syndicales, mais plutôt au niveau de la Direction, dont certaines pratiques sont inacceptables. Par mes propos, je voulais dénoncer le non-respect de la transparence dans les relations avec les partenaires sociaux. Nous avons toujours plaidé pour l'organisation de séances de signatures. Malgré cela, la Direction persiste à laisser les signatures ouvertes, avec toute la confusion que cela peut générer.

**M. CARCAUD-MACAIRE** - La réserve de Madame LEGRIS n'avait pas été jugée recevable parce qu'elle n'avait aucun rapport avec l'objet de l'accord. En conclusion, je pense que nous pouvons retenir que nous avançons dans la voie de l'édification d'un tronc commun, comme en témoigne l'accord sur la Mobilité France, la note sur les prêts immobiliers et la note sur le régime des missions en France.

UNQUOTE

## **12 CCE D'ELF EP DES 5 ET 11 JUIN 2002**

En autres priorités, le CCE d'Elf EP qui s'est réuni sur 2 jours, a donné un avis sur le bilan social de l'entreprise et sur la modification des modalités de remboursement des notes de frais, voulue par la Direction. Nous détaillons ces 2 points ci-dessous.

### **L'ensemble des élus, appuyés par leurs représentants syndicaux, ont adopté à l'unanimité l'avis suivant sur le bilan social d'Elf EP :**

« Les élus du CCE constatent que l'entreprise a respecté ses obligations concernant le Bilan Social et la Situation comparée des conditions de travail des femmes et des hommes dans l'entreprise, conformément aux articles L-438-1 et L-432-3-1 du code du travail.

Le chapitre emploi confirme la lente agonie d'Elf EP depuis plusieurs années. La succession de mesures de départs en retraite, le dernier Plan social marque un tournant d'Elf EP considérablement affaibli par la baisse de ses effectifs. Le Personnel Elf EP est détaché à TFE SA. Les embauches, les contrats d'insertion, de Travail Temporaire, des stagiaires se font désormais à TFE SA.

Tout un pan de l'activité sociale de la DGEP échappe à Elf EP et au contrôle des représentants de son personnel. Ces représentants n'ont aucun moyen de connaître ces chiffres dans la transparence et de façon détaillée malgré nos demandes répétées et nous n'avons plus une vision objective de l'activité sociale de l'entreprise.

La population active a perdu plus de 900 agents en 3 ans soit 21% depuis 99 alors que la population Dispensés d'activités représente 21 % du personnel.

Nous déplorons la baisse importante du budget consacré à la formation qui passe de 5,15 % à 3,13 % en 2001. Si cette diminution se comprend en partie par les coûts supportés par TFE SA sans refacturation à EEP, elle n'explique pas tout. Par contre la diminution des heures de stages qui représente 16 % est plus significative. A ce titre nous ne pouvons que regretter l'obstination de la Direction de ne pas intégrer l'indicateur déjà demandé l'an passé donnant le nombre d'heures de formation dans l'année rapporté au nombre de CDI actifs.

Les agents quittant l'entreprise ou partant vers un autre établissement ou un autre poste ne sont pas remplacés. La baisse des effectifs et la baisse des réalisations de formation, notamment chez les ETAM sont les indicateurs objectifs d'une surcharge patente de travail.

La Direction, confrontée à cette situation, répond au problème en faisant un appel accru à la sous-traitance. Cette augmentation de la Sous-traitance clairement définie dans les bilans sociaux de la DGEP n'apparaît pas dans ce Bilan Social. Les effectifs de sous-traitance à DGEP pour 1999/2001 passent en effet de 694 à 1475. L'analyse de ces données démontre bien que la charge de travail globale reste constante et augmente même légèrement entre 1999 et 2001. **La sous-traitance se substitue à l'emploi organique de TFE SA et EEP (l'augmentation de près de 800 des effectifs de sous-traitance est à comparer aux quelques 700 départs du personnel organique dans le cadre du Plan Social)**, ce qui entraîne une perte de nos compétences, un manque de suivi sur le long terme lié au turnover dans les entreprises de sous-traitance, une dépendance plus importante d'un grand nombre de métiers vis à vis de cette sous-traitance.

Cette augmentation de 113 % de la sous-traitance contredit les affirmations répétées de la Direction à l'occasion de la procédure d'information/consultation du Plan Social. Les inquiétudes des élus se voient donc confirmées. Nous demandons solennellement à la Direction de mettre en conformité ses actes avec sa parole.

La situation comparée des conditions de travail des femmes et des hommes souligne une baisse importante du pourcentage de femmes dans l'entreprise : 24 % en 2001 contre 24,38 % en 2000 et 25,89 % en 1999. En revanche, on note une formation plus importante pour les femmes que pour les hommes.

**Compte tenu de tous ces éléments qui soulignent fortement la dégradation de l'emploi et des conditions de travail à EEP, la régression sur la qualité et le temps disponible à la formation, les élus du CCE et les Représentants syndicaux s'opposent fermement à cette politique minimaliste qui est loin de correspondre aux ambitions affichées par le 1er groupe industriel français qui est le nôtre et par conséquent le CCE donne un avis négatif.**

### **Remboursement des notes de frais**

**Par Philippe COUSSON et Bernard FERRIER**

Le CCE d'Elf-EP, réuni les 5 et 11 juin 2002 était invité à rendre un avis sur la modification des modalités de remboursement des notes de frais. Chez Elf-EP deux systèmes cohabitent forfait et frais réels. Dans la continuité des prises de positions antérieures, la Direction propose de supprimer la possibilité de remboursement au forfait. L'équité entre les salariés des sociétés de l'amont et la chasse à quelques resquilleurs sont utilisés comme paravent. La motivation réelle est ailleurs. Pourquoi supprimer une procédure simple et flexible si ce n'est pour faire des économies sur l'URSSAFF car, passé un certain seuil, les défraiements sont soumis à cotisation sociale !

Le siège de l'EP installé sur deux sites génère de nombreux voyages voire des temps de séjours longs et hors famille en régions parisienne ou paloise. Les élus ont fait de nombreuses propositions. Ces propositions portaient sur l'indemnisation des menues dépenses, l'indemnisation des temps de trajet, le cas des salariés affectés dans des projets de moyennes durées (12 à 24 mois) etc. La réglementation chez TFE ayant évolué depuis peu, nous avons également demandé l'application de mesures d'indemnisation des temps de transport en vigueur chez TFE SA. L'équité invoqué en préambule ne peut pas s'appliquer dans un seul sens !

Les réponses faites par la Direction sont parfois surprenantes. Ainsi, elle considère que le temps passé en taxi n'est pas du temps imputable à la mission car le taxi n'est pas un moyen de transport en commun. Un parisien qui passera plusieurs heures en taxi comme c'est souvent le cas, entre son domicile et l'aéroport fera du tourisme. Pour les menues dépenses, la hiérarchie sera souveraine, aucune règle ne viendra baliser quelque peu le terrain. Quand le DRH considère que le temps passé en taxi est une promenade, cela augure très mal de la suite donnée aux demandes des agents.... !

Quelques assurances ont cependant été données aux élus. Notons au passage que les OS et les élus n'ont toujours pas reçu la mise jour de la réglementation.

La surprise fut grande de constater qu'un phénomène d'amnésie s'est déclaré entre les déclarations faites au Comité Central d'Entreprise et le contenu de la note envoyée aux agents. Immédiatement des questions ont été posées à l'assemblée des délégués du Personnel. Nous attendons les réponses de la Direction.

Vous trouverez ci-joint quelques unes de nos surprises.

### **Menues dépenses**

Cette note ne parle pas du remboursement des « menues dépenses » effectuées lors d'une mission. Des engagements ont été pris par R. Chappaz lors de la séance du CCE du 11/6/2002 à ce sujet (p.7 du PV). Par exemple, il a été dit en CCE que le fait d'appeler son conjoint ou sa famille serait indemnisé. Nous vous demandons donc de préciser par la voie réglementaire la prise en charge de ces « menues dépenses ».

### **Hébergement dans un appartement (déplacement longue durée)**

En référence à la même séance du CCE (p.16 du PV), il est prévu un remboursement des frais induits par l'installation dans un appartement. Là aussi, nous vous demandons de préciser par la voie réglementaire la prise en charge de ces frais.

### **Récupération temps de transport**

En référence à la même séance du CCE (p.8 du PV), il est dit qu'il serait appliqué pour les ETAM une compensation en temps correspondant à 50% du temps passé dans les transports en commun. Nous vous demandons de préciser par la voie réglementaire cette récupération de temps.

### **Hébergement**

Dans la note en référence, il est dit que le remboursement des frais d'hôtel sera fait au réel « dans des limites raisonnables laissées à l'appréciation de la hiérarchie ».

Quelle est la limite raisonnable ? Est-elle fonction de la hiérarchie ?

### **Mise à jour réglementation**

Suite à cette note, la réglementation métropolitaine EEP doit être mise à jour. Quand sera-t-elle disponible, et les syndicats seront-ils destinataires de cette mise à jour comme ils le doivent ?

## **13 ELECTIONS DE REPRESENTATIVITE DU 11 DECEMBRE 2002**

**Par Bernard SERAISSOL**

*Nous avons expliqué dans les cahiers de mars, puis d'avril-mai l'importance des élections prud'homales du 11 décembre 2002 puisqu'il s'agit ni plus ni moins que de mesurer la représentativité des Organisations Syndicales au niveau national ! A partir de cette représentativité présumée, le gouvernement décide des subventions gouvernementales et les représentations dans les organismes sociaux, économiques,... sont proportionnelles à ces résultats. Si la CFE-CGC ne gagne pas cette élection, sa représentativité et sa survie sont menacés ! Mobilisez vos collègues, vos relations pour expliquer cela ! Désormais, pour traduire cette importance dans nos cahiers, « la page des prud'homales 2002 » devient « la page des élections de représentativité du 11 décembre 2002 »*

### **1. Message de Jean-Luc Cazettes, président de la Confédération**

*Nous reproduisons ci-après le message de lancement de la campagne nationale multimédia pour la bataille de la représentativité, campagne lancée par Jean-Luc Cazettes !*

#### **En avant la campagne...**

*Chères amies, chers amis,*

*Dans le cadre des élections de représentativité du 11 décembre 2002 et dans le but de développer encore notre notoriété par l'intermédiaire de l'Internet, vous allez recevoir prochainement le numéro un d'une série de six vidéos humoristiques sur nos préoccupations de salariés.*

*Je vous rappelle l'enjeu : faire connaître de manière la plus large et la plus sympathique possible, notre image et nos idées.*

*Ce premier fichier vidéo (garanti sans virus), intitulé "**Trop c'est trop**" vous parviendra au plus tôt. Je compte sur votre relais pour le diffuser très très largement à vos amis, à vos collègues... à votre carnet d'adresses.*

*Cette campagne est aussi la vôtre : à vous de jouer !*

### **2. Les besoins au niveau de l'UD64**

Tous les 15 jours, voire toutes les semaines, les correspondants départementaux pour cette campagne de représentativité se réunissent pour faire le point sur les listes de candidats au Complexe de la République, à Pau à l'Union Départementale 64 (UD64) de la CFE-CGC.

Le travail avance bien mais il manque encore des candidats dans les sections Commerce, Agriculture et Divers. Les candidats manquent essentiellement sur Oloron et Bayonne. Aussi, si vous connaissez des personnes, salariées dans ces sections, âgés de plus de 21 ans, il est vital pour la représentativité de la CFE-CGC de les convaincre d'être candidat afin de recueillir des voix ! Cela peut être des parents, des relations de travail, des amis... voyez large ! Pour les modalités pratiques, il conviendra de fournir le numéro SIRET de l'employeur (figurant sur le bulletin de paye), le code APE ou NAF de l'entreprise, une copie de la Carte Nationale d'Identité non périmée au 11 décembre 2002 et de remplir une fiche de candidature (à récupérer auprès de la section SICTAME-CGC de Pau). Vous pouvez vous rapprocher de Bernard Séraissol, de l'UD64 ou des Unions Locales de la CFE-CGC de Bayonne ou d'Oloron.

**Rappel des métiers de la section « divers » :** *Agence immobilière, Agence de voyages, Architecte, Artisan avec salariés, Associations diverses, Assureur, Avocat, Banque, BTP, Clinique, Coiffeur, Commerce avec salariés, Dentiste, Docteur, Ecole Privée, Electricité, Fleuriste, Garagiste, Bar, Hôtel et restaurant, Imprimeur, Institut de Beauté, Kiné, Maraîcher, Notaire, Ophtalmologiste, Opticien, Orthopédiste, Peintre, Pédicure, Pharmacien, Plâtrier, Plombier, Poissonnier, Presse et Médias, Pressing, Sport, Station Service, Syndic de copropriété, Transport, Vétérinaire.*

## 14 UNION DEPARTEMENTALE 64

### Une nouvelle équipe s'est mise en place



François Doumecq est le nouveau président de l'Union Départementale des Pyrénées Atlantiques de la Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC).

Le nouveau bureau départemental est composé de Jean-Jacques Fontaine, Bernard Droneau, François Doumecq, Nadine Caldéroni, Pierre Roehrig et Alix Palduplin.

Préretiré du Crédit Agricole, François Doumecq, 59 ans, est depuis peu le nouveau président de l'union départementale CFE-CGC. Au fil de son activité professionnelle, il a assuré des responsabilités syndicales pendant plus de vingt ans. Il a présidé notamment l'union départementale du Gers.

Depuis trois ans, François Doumecq était secrétaire général de l'union des Pyrénées-Atlantiques. Le nouveau secrétaire général du syndicat est Pierre Roehrig, 50 ans, délégué syndical chez Lindt (Oloron).

Au terme d'une opération vérité, le syndicat revendique 1100 adhérents dans 88 entreprises du département. *"La syndicalisation progresse dans l'encadrement. Les restructurations inquiètent. Les gens veulent être informés et faire face en groupe"* explique François Doumecq. TotalFinaElf abrite la section la plus importante. Le syndicat est également bien implanté dans la métallurgie, la chimie, l'agro-alimentaire, les banques.

La CFE-CGC revendique une approche "pragmatique" de la situation des entreprises et des salariés. *" C'est l'une de nos singularités. Nous n'avons pas de modèle préconçu. Notre volonté est de prendre en compte l'aspiration des gens"*.

Dans une économie souvent obnubilée par les ratios financiers, le syndicat entend rappeler que le personnel constitue la première richesse des entreprises. *"Le chef d'entreprise qui ne prendrait pas en compte cette dimension irait au devant de difficultés. La reconnaissance suscite la motivation, qui favorise la création de richesses à partager de manière équitable "* poursuit Pierre Roehrig..

Depuis le printemps, le syndicat travaille à préparer le rendez-vous des élections prud'homales en fin d'année.

Des réflexions sont en cours sur les actions syndicales. C'est le cas par exemple du soutien à apporter aux conseillers des salariés. Ils sont au nombre d'une cinquantaine et assurent près de 60 % des entretiens préalables au licenciement dans les entreprises où la représentation syndicale n'est pas assurée. Une coordination est envisagée.

Depuis un an et demi, la CGC négocie les protocoles électoraux pour l'élection des délégués du personnel dans les comités d'entreprises où les syndicats ne sont pas présents. L'action syndicale, passe par la présence dans de nombreux organismes *"D'un bout de l'année à l'autre, nous sommes présents dans cinq cents réunions de tous ordres"* relève François Doumecq. Une équipe de quatorze personnes a été constituée pour assurer le pilotage de l'union départementale. **Le Conseil d'Administration de l'UD est constitué de 17 titulaires et de plusieurs membres cooptés. Au niveau du C.A., le SICTAME-CGC est représenté par Nadine Caldéroni, Jean-Claude Brégail, Bernard Droneau, Bernard Séraissol comme titulaires et Béatrice Hourie-Claverie, Christian Brissard, Benoît Clergeat et Jacques Lamour comme suppléants.**

Union départementale CGC. Complexe de la République. Bureau 505-Rue Carnot 64000 Pau. Tel 0559278397. Mail : [ud64@cfecgc.fr](mailto:ud64@cfecgc.fr)

# TRACT DIFFUSE ET COURRIER RECU EN JUIN

## Réponse de l'Inspection du Travail concernant les élections des représentants du personnel

A noter que nous avons également reçu copie d'une lettre adressée à la Direction par l'Inspection du Travail de Nanterre suite à la rencontre que nous avons eue avec elle le 28 mai 2002, en délégation intersyndicale (SICTAME-CGC, CGT et FO). Cette lettre va dans le même sens que celle de l'Inspection du Travail de Pau reprise ci-dessous.



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ



INSPECTION DU TRAVAIL  
DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

CITE ADMINISTRATIVE  
BOULEVARD TOURASSE  
64000 PAU

Téléphone : 05.59.14.43.00  
Télécopie : 05.59.14.43.07

Services d'informations  
du public :  
3615 Emploi 1F/mn  
(Modulo 0,50 F)

internet : www.travail.gouv.fr

L'Inspectrice,

SOCIÉTÉ TOTAL FINA ELF  
A L'ATTENTION DES SYNDICATS  
SITCAME CGC, FO, CGT

AVENUE LARRIBAU

64000 PAU

PAU le 14 juin 2002

**Affaire suivie par :** AGNES DIJOU  
**MAIL :** agnes.dijoud@dd-64.travail.gouv.fr

**OBJET :** Elections des représentants du personnel

**REF. :** AD/AA n°14

**P.J. :**

COURRIER	ARRIVÉE	Le	De	Copie	Circul	Visa	Action
		21/6	IT PAU				
BC							
BSE							
BF							
PHC							
Classement: 1							

*cc Pau + laq.*

Messieurs,

Comme suite à notre entrevue du 13 juin 2002 et après examen des documents remis, j'ai l'honneur de vous adresser les éléments suivants.

- ❖ La saisine du Tribunal d'instance pour voir reconnaître l'U.E.S. "Amont" n'entraîne pas de prorogation de droit des mandats actuels des représentants du personnel.
- ❖ En conséquence, les élections doivent avoir lieu au plus tôt, la précédente prorogation des mandats arrivant à terme le 30 juin 2002.
- ❖ Ces élections auront comme cadre ce qui sera défini et négocié par PROTOCOLE PREELECTORAL :
  - ➔ elles pourront avoir lieu dans le cadre distinct d'ELF EXPLORATION PRODUCTION et de TOTAL FINA ELF SA, ou dans le cadre d'une U.E.S. nouvelle, définie par accord.
- ❖ Si le désaccord persiste sur la reconnaissance de l'U.E.S., le périmètre des élections sera borné à E.E.P. et T.F.E.
- ❖ La reconnaissance (ou non) de l'U.E.S. "Amont" par le juge sera d'application immédiate mais ne remettra pas en cause les élections déjà pratiquées.

Veuillez agréer, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.

L'Inspectrice,

*M*  
A. DIJOU  
PAU

Copie pour information :

- > Syndicats : CFTC, CFDT
- > Direction : Monsieur CHAPPAZ
- > Inspection du travail de NANTERRE : Mme Peggy LEGRAND

Les Organisations Syndicales de l'Amont et du Siège  
**CGT, FO, SICTAME-CGC**

**STATUT COMMUN  
 PASSERELLES  
 SOUS-TRAITANCE  
 REAGISSONS**

Les Organisations Syndicales d'Elf-EP se sont rencontrées en intersyndicale le lundi 17 juin sur deux thèmes majeurs :

- ◆ **Emploi, sous-traitance et pertes des compétences**
- ◆ **Passerelles : pressions individuelles et collectives pour contraindre les salariés d'Elf-EP à les emprunter.**

*Devant l'urgence de la situation et les légitimes interrogations des salariés, ceux de TFE-SA qui aimeraient voir des améliorations sensibles de leurs garanties collectives, ou ceux d'Elf-EP qui se posent des questions sur leur future évolution de carrière en fonction de leur éventuel passage au nouveau statut, un consensus s'est dégagé pour :*

- s'adresser aux salariés, qu'ils soient d'origine Elf-EP ou TFE-SA
- proposer aux salariés de s'inscrire dans une dynamique d'actions, en signant la pétition qui leur sera proposée du 21 au 27 juin.
- organiser rapidement des assemblées générales du personnel, afin de faire le point et d'analyser les formes d'action à mettre en œuvre pour faire aboutir nos revendications.

*Les trois organisations syndicales (\*) signataires de ce tract considèrent que :*

- ◆ les passerelles sont dangereuses et sous-évaluées pour le personnel Elf-EP.
- ◆ la proposition de *Socle Commun* de la Direction est à cent lieues de répondre aux aspirations des salariés de TFE-SA.
- ◆ la sous-traitance se substitue aux postes Elf-EP ou TFE-SA et risque très vite de mettre en péril nos compétences et notre crédibilité technique!

(\*) malgré les tentatives de conciliation des 3 Organisations Syndicales signataires de ce tract, la CFTC et la CFDT n'ont pas souhaité s'associer à la démarche

En conséquence, elles appellent les salariés à réagir collectivement et à signer la pétition qui leur sera soumise à partir du vendredi 21 juin.

*Cette dernière porte sur trois points essentiels :*

- Arrêt de toute contrainte, intimidation ou harcèlement, et respect du choix individuel des agents concernant le changement de statut et donc d'employeur, conformément aux engagements pris par la Direction.
- Mise en place d'un statut unique résultant d'un accord négocié et acceptable par tous les salariés de TFE-SA et d'Elf-EP.
- Réintégration en interne des nombreuses compétences perdues suite aux départs en préretraite, avec embauches de jeunes et des sous-traitants qui le désirent.

*Elles appellent donc les salariés de TFE-SA et d'Elf-EP à des assemblées générales du personnel qui se tiendront :*

- **le mardi 25 juin, de 13h00 à 15h00, à l'auditorium de la Tour Coupole (PARIS)**
- **le jeudi 27 juin, de 14h30 à 16h30, au Restaurant d'entreprise du CSTJF (PAU)**

*La présence de tous est indispensable.*

***ENSEMBLE MOBILISONS-NOUS,  
REAGISSONS COLLECTIVEMENT.***

**Les organisations syndicales  
CGT, FO, SICTAME-CGC  
de l'Amont et du Siège de TOTALFINAELF**

# PETITION

Les soussignés, salariés de TFE-SA et Elf-EP, revendiquent :

- l'arrêt de toute contrainte, intimidation ou harcèlement, et le respect en matière de choix individuel de convention ou de statut, conformément aux engagements réitérés de la Direction.
- la mise en place d'un statut unique pour tous les personnels de l'Amont et de la Holding du groupe TOTALFINAELF

A cet effet, ils mandatent les **Organisations Syndicales** sus-citées pour négocier sur les bases suivantes :

**Relèvement** des salaires TFE-SA au niveau de ceux pratiqués à ELF-EP

**Transparence** des rémunérations et des évolutions de carrière

- Mise en place de véritables **Commissions Paritaires** pour les conflits individuels, notamment sur les évolutions de carrière
- Garanties minimales d'**évolution de carrière**, sauf avis motivé des *Commissions Paritaires*
- Extension, à tous les salariés de l'Amont TOTALFINAELF, des **primes** d'ancienneté, de trajet et d'aide à la scolarité
- Alignement des taux de cotisation des **retraites complémentaires** sur les taux les plus avantageux pour les salariés
- Mise en place d'un système de **retraite supplémentaire** obligatoire, avec cotisation patronale significative, géré paritairement et autorisant une sortie en rente finale à hauteur minimale de 75% du dernier salaire de référence
- Gestion protocolaire de l'**expatriation**, avec des Délégués expatriés dans chaque filiale et des Commissions expatriés aux pouvoirs renforcés

Mise en place d'une **Mutuelle Santé** obligatoire et solidaire gérée par les salariés

- La **réintégration** en interne des nombreuses compétences perdues suite aux départs en préretraite, nécessitant l'embauche de jeunes et des sous-traitants qui le désirent.



**BULLETIN D'ADHESION**

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

**NOM**.....**PRENOM**.....  
MATRICULE éventuel.....Date d'embauche .....(mois/année)  
ENTITE.....

<b>COORDONNEES PROFESSIONNELLES</b>	
<b>A - Vous êtes en METROPOLE</b>	<b>B - Vous êtes en EXPATRIATION</b>
SOCIETE.....	FILIALE.....
BUREAU.....	Adresse complète de la filiale.....
ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site) .....	.....
TEL.....FAX.....	TEL.....FAX.....
e-mail.....	e-mail.....
	Provenance des informations souhaitées (DP - CE) Paris <input type="checkbox"/> Pau <input type="checkbox"/>
Votre CLASSIFICATION ou COEFFICIENT selon votre statut (CCNIP, Statut du Mineur).....	
Ou à défaut, VOTRE SALAIRE ANNUEL * (précisez s'il s'agit du brut ou du net).....	
Votre métier (en toutes lettres).....	
Votre famille professionnelle...../ Rythme de travail si différent de 100 %.....	

<b>COORDONNEES PERSONNELLES</b>
ADRESSE PERSONNELLE..... .....
CODE POSTAL.....VILLE.....
TEL.....e-mail.....
DATE DE NAISSANCE.....SITUATION FAMILIALE..... (tarif réduit pour couple adhérents)

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

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

SIGNATURE

Fait à ....., le.....