

LES CAHIERS DU SICTAME

Juillet – Août 2002

★ L'Editorial	Page 2
★ Le règne des stocks options menacé	Page 3
★ Passerelles – attention danger (suite)	Page 4
★ La vie des sections	
Retraités et préretraités	Page 6
Paris	Page 6
Lacq	Page 7
★ Un secrétaire de CCE trop encombrant ?	Page 9
★ Réunion protocole préélectoral du 19 juillet 2002	Page 10
★ Elections de représentativité du 11 décembre 2002	Page 13
★ Vite lu	Page 14
★ Tribune libre	Page 20
★ Tract et courriers diffusés ou reçus en juillet-août	Page 21

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

« L'ost de France étant réuni à Crécy par Philippe VI, Edouard III d'Angleterre s'adresse à son cousin le Comte de Brassac-Gallard du Quercy, par ailleurs cousin du Prince de Béarn et Comte de Foix, Gaston Phébus, en ces termes : « sachez mon cousin, que l'armée de France sera battue (Crécy : 26 août 1346) et je vous conjure de joindre mes armes contre maints avantages ! ».

Et, bien que sachant cela, le Comte Brassac-Gallard restât fidèle au roi de France.

« **In via nulla invia !** » hurlait le Comte sous le déluge des flèches galoises !

« **Sur ma voie aucun biais !** ». Ni détour, ni faux-fuyant, ni félonie ! (devise de la maison Galard).

Cette devise plaît bien au SICTAME-CGC car malgré l'incoercible répugnance que j'éprouve à l'endroit de certains mercenaires du syndicalisme ; comment ne pas se réjouir devant les mises au point de Jean-Luc Cazettes :

- **Sur les retraites** : « Est-ce que les scandales financiers qui deviennent récurrents, comme la baisse régulière de la Bourse, ont eu un effet révélateur permettant de ne pas confondre **l'essentiel : nos régimes par répartition, et l'accessoire, les produits d'épargne par capitalisation ?** » (La lettre confédérale n° 1066 du 03 juillet 2002),
- **Sur la vie syndicale** : « **Une organisation syndicale c'est d'abord et avant tout des adhérents, des sympathisants et des militants dans les entreprises.** ... j'ai parfois l'impression, en écoutant ou en lisant la prose de certains membres de notre CFE-CGC, qu'il est des vérités qu'il faut sans arrêt rabâcher et repasser pour que chacun s'en persuade. ... La CFE-CGC a changé au cours de ces derniers mois. Elle est de plus en plus tournée vers les sections d'entreprise, le terrain, la « France d'en bas » pour reprendre une expression à la mode. Elle entend ne plus privilégier le côté notables installés, préoccupés essentiellement de la gestion de leurs organismes, mais donner la priorité à l'action syndicale proprement dite. Et cette action commence dans les entreprises. **C'est donc essentiellement par vous et avec vous que nous entendons mener toutes les luttes qui nous attendent, et c'est avec vous que nous gagnerons et que nous pourrons faire triompher nos valeurs, nos aspirations, nos revendications.** ... retrouvons-nous au mois de septembre pour les semaines passionnantes qui nous attendent » (Encadrement magazine n° 102 mai/juin/juillet 2002).

Cela nous plaît parce que cela est notre combat de tous les jours dans nos entreprises où nous sommes d'ailleurs récompensés par un flux important d'adhésions qui ne peut laisser ni ENERMINE, ni la CFE-CGC indifférentes et nous espérons que grâce à notre travail professionnel et notre militantisme nous ferons un score acceptable aux élections URC et en décembre aux prud'homales.

Encore faudra-t-il mobiliser les électeurs et pour mobiliser, il faudra être fort et pour être fort, il faudra être bien dans sa tête et pour cela nous attendons que J.L.Cazettes rencontre le SICTAME-CGC. Don't forget ! A moins que tout cela ne soit devenu qu'un vaste pandemonium ! (voir le DAZIBAO n°22 Le Petit Quenelle illustré page 13 qui édite dans ses colonnes « Les dix commandements du carriériste » et dont le commandement 9 est le suivant : « tu ne trahiras pas par plaisir ou pour des enjeux secondaires, mais seulement sous l'emprise de nécessités vitales : gain d'un coefficient, accès au restaurant de direction, obtention d'une place de parking »). !!! . No comment !!!.

Dernière heure : Un rendez-vous a été convenu avec J. L. Cazettes pour le 12 septembre.

LE REGNE DES STOCK-OPTIONS MENACE !

Par Christian CASSIER

«Les PDG garantissent contre tous les risques leurs retraites et leur sécurité d'emploi, alors que les salariés sont plus vulnérables que jamais».

Pour motiver les patrons, payons-les toujours plus ! C'était, voici peu, le mot d'ordre dans les entreprises américaines. Les distributions de stock-options, cette possibilité donnée aux salariés d'acheter dans l'avenir des titres à un prix fixé à l'avance (et de les revendre dans la foulée en empochant la différence), allaient bon train.

Aujourd'hui, une crainte inverse prend le dessus : celle de voir les dirigeants faire passer leur intérêt propre - leur enrichissement personnel - avant celui, à long terme, de l'entreprise. Evoquant les distributions aussi généreuses que régulières de stock-options, un gestionnaire de fonds dans une firme d'investissement américaine résume ainsi le retournement d'opinion : *«Ce qui a commencé comme un moyen de bonne gestion s'avère, dans de nombreux cas, un nouvel instrument permettant le siphonnage par les hauts cadres dirigeants des entreprises de la richesse appartenant aux actionnaires.»*

En 2002, L'AFL-CIO, principal syndicat américain, est en pointe dans le combat contre les attributions excessives de stock-options. *«On peut se demander si une telle utilisation des biens de l'entreprise incite les dirigeants à construire sa performance à long terme»*, explique Brandon Rees, économiste au sein du syndicat. *«Ou si elle ne les conduit pas plutôt à manipuler les comptes pour soutenir le cours de Bourse et donner ainsi plus de valeur à leurs stock-options. Les abus dans les rémunérations peuvent conduire à des problèmes plus larges dans les entreprises.»*

Aujourd'hui, les stock-options représentent la majeure partie de la rétribution des dirigeants américains. *«Le PDG type reçoit un million de dollars par an en salaire, un ou deux millions supplémentaires en prime et dix millions en stock-options»*, explique le même Brandon Rees.

L'AFL-CIO appelle employés et actionnaires à la rébellion, d'autant plus activement qu'il constate que *«la majorité des PDG ont reçu des augmentations»* en 2001, une année pendant laquelle ils n'ont guère brillé. D'un côté, la baisse des résultats, l'augmentation des licenciements et la glissade boursière ; de l'autre, les *«rémunérations monstrueuses»* des grands patrons.

Petits arrangements : Pour l'AFL-CIO, réviser les rétributions des dirigeants est devenu encore plus nécessaire dans le contexte actuel de suspicion au sein du monde des affaires. Le syndicat déplore que les montants soient décidés par des comités de rémunération contrôlés par les conseils d'administration, comités où les dirigeants tendent à s'augmenter les uns les autres et incite les actionnaires à exiger d'avoir leur mot à dire.

Autre sujet d'actualité, les différences de traitement entre les dirigeants et les autres employés, notamment en matière de retraite et de primes de départ. *«Les PDG garantissent contre tous les risques leurs retraites et leur sécurité d'emploi, alors que les salariés sont plus vulnérables que jamais.»*

Aussi, dans notre hexagone, pourquoi ne pas penser pour une Direction qu'il puisse exister une autre méthode pour détourner le problème...

Les actionnaires se méfieraient-ils ? Alors n'hésitons pas : Etablissons une passerelle et récupérons ici ce qui ne peut l'être ailleurs. Et puis, ponctionnons çà et là, sur la prévoyance, la retraite, les conditions d'expatriation..... Les économies ainsi réalisées sur le dos du personnel (moindres rémunérations, des moindres contreparties et donc moindres cotisations sociales) devraient permettre de continuer tranquillement le petit jeu du toujours plus pour certains sans risquer l'opprobre des actionnaires.... Les syndicats ? Il est facile de les diviser, et puis nul besoin de tous, il suffit d'un ou deux ! Quelques miettes ou faveurs habilement distribuées devraient suffire à convaincre certains de ces si précieux collaborateurs, leur faire accroire qu'ils sont devenus rois et leur faire oublier les devoirs qu'ils ont envers leurs mandants et le personnel.

PASSERELLES – ATTENTION DANGER ! (suite)

Par Bernard BUTORI

Faute de vouloir mettre en place ce statut commun de l'Amont de haut niveau où nul n'aurait l'impression de faire les frais de la fusion sociale, la Direction a imaginé de proposer au personnel d'Elf EP de changer d'employeur pour devenir salarié de TotalFinaElf SA, en optant donc pour un contrat TFE SA avec tous les changements protocolaires et réglementaires qui en découlent. Ce système de changement d'employeur dénommé « passerelles » a longuement été expliqué dans les publications du SICTAME-CGC, ainsi que ses imperfections et ses dangers. C'est bien parce qu'il n'est pas satisfaisant, qu'aucune organisation syndicale, y compris parmi les plus conciliantes, ne s'est risqué à l'avaliser et ce système n'a donc fait l'objet d'aucun accord signé. Il s'agit en fait, d'un ensemble de dispositions proposées par la Direction à ceux qui voudraient passer de l'employeur Elf EP à l'employeur TFE SA. Ne s'agissant pas d'un accord, ces dispositions sont ouvertes à la négociation individuelle et la Direction n'a pas manqué d'envoyer des messages en ce sens pour inciter un plus grand nombre à franchir la passerelle. La méthode en dit long sur un état d'esprit qui tend à substituer l'arrangement individuel à la négociation collective et à privilégier le secret de transactions individuelles à la transparence et à la clarté de règles communes et si possible protocolaires.

Un certain nombre de salariés Elf EP ont déjà pris les passerelles, estimant probablement que cette décision répondait à leur intérêt. Nous respectons leur choix, en espérant seulement qu'il ait été véritablement volontaire et qu'ils n'aient pas à le regretter, puisqu'un tel choix est sans appel et sans retour en arrière possible. Sachant cependant que certains d'entre eux nous ont dit : « ne pas avoir le choix » et que la « chasse aux volontaires » reste ouverte en ce mois de septembre, tant est vif le désir de la Direction de voir passer un maximum de salariés Elf EP vers TFE SA, et si nombreux sont ceux (hiérarchies, gestionnaires de carrière...) qui ont tendance à prendre un tel désir pour un ordre, **il nous paraît bon de rappeler quelques éléments de base :**

- La passerelle consiste à passer de l'employeur Elf EP à l'employeur TFE SA. Le contrat de travail Elf EP est annulé et remplacé par un contrat TFE SA. Le personnel Elf EP qui passe chez TFE SA se voit appliquer les dispositions réglementaires et protocolaires de TFE SA en lieu et place de celles d'Elf EP
- Le changement d'employeur est basé sur le strict volontariat
- Le fait de rester Elf EP n'affectera en rien le déroulement de carrière
- La Direction n'a aucunement la volonté de mettre à mal Elf EP et son contrat social.

Sur les 3 derniers points ci-dessus, on se référera utilement aux courriers de la Direction joints à la proposition de changement d'employeur ainsi qu'au compte rendu de la réunion avec le Directeur DGEP (Christophe de Margerie) au cours de laquelle ont été réaffirmés tous les engagements de la Direction en ce domaine. Ceux qui n'auraient pas confiance en la Direction par rapport à de tels engagements auraient-ils plus de raison d'être confiants en de supposés engagements de certaines hiérarchies et gestionnaires promettant monts et merveilles au-delà des passerelles ?

- La prise de passerelle s'accompagne le plus souvent (sauf à rediscuter votre cas ?) **d'une baisse immédiate de salaire** et du versement d'une indemnité correspondant au paiement anticipé de certains éléments salariaux. Ce paiement ne compense que partiellement les pertes salariales à venir et ce, d'autant moins qu'il est plus lourdement fiscalisé. Pour mieux apprécier ce point, soumettez votre cas au « simulateur de pertes » en contactant l'un de nos responsables syndicaux (par exemple : B. Ferrier – C. Cassier, I. Soudron, C. Tibi, etc.). Les pertes sont d'autant plus importantes que la carrière restant à courir est longue : chiffrées assez souvent en centaines de milliers de francs, elles peuvent en certains cas dépasser le million de francs. C'est cher payé le privilège d'avoir un contrat de travail TFE SA !
- La prise de passerelle, rapportée à la **classification CCNIP proposée**, relève du « toboggan » (sauf encore à rediscuter votre cas ?). Il y a volonté apparente de déclassification. Serait-ce lié au fait que les salariés Elf EP sont mieux payés que leurs collègues TFE SA et que pour tenter de les ramener à niveau, il faut non seulement abaisser leur salaire mais aussi les positionner 1, 2, 3 voire plusieurs coefficients en dessous de celui que la simple translation salariale donnerait ? Dans ces conditions, quels sont les espoirs d'évolution de salaire et de carrière pour les personnels ainsi déclassés ? Que valent ces courbes présentées par la Direction qui affirment que les rémunérations de TFE SA, d'abord inférieures à celles d'Elf EP, les surpassent au-delà d'un certain âge surtout pour les cadres ? Pourquoi, dans ces conditions, pour les cadres Elf EP, ayant passé ce certain âge, la prise de passerelle ne s'accompagne-t-elle pas d'une augmentation de salaire pour les mettre au niveau supposé de leurs collègues TFE SA ?

- La « méthode HAY » probablement « mise en veilleuse » durant la période des passerelles va très vite revenir sur le devant de la scène. Nous enregistrons, dès à présent, des doléances concernant les classements de postes déjà effectués, certains estimant que leur poste est classé 2 ou 3 niveaux en dessous de ce qu'il devrait être, ou bien en dessous du niveau d'un poste qu'ils ont occupé 5 ou 10 ans plus tôt, et la tendance semble être forte de passer de « niveau de poste » à « niveau de personne » puis à « niveau de rémunération ». Le risque d'enfermement des personnes dans un certain niveau de poste et donc de freinage ou de blocage des rémunérations (vous êtes déjà trop payé pour le niveau de poste que vous avez ! ?) nous semble très fort, a fortiori dans un système de gestion individualisé sans pratiquement aucun garde-fou. Ce qui est dénoncé par nos collègues CFE-CGC d'Air France (voir tract repris plus loin – page 17 pourrait-il survenir chez TFE SA ? Se pourrait-il que la méthode Hay ne soit, entre les mains de DRHC, qu'un outil de restriction ou de contention des salaires ou, pire, un instrument de pouvoir de DRHC sur les Directions Techniques ? Sous couvert d'un habillage mathématique ou scientifique qui se veut objectif, cette méthode est loin de nous convaincre et présente, selon nous, de nombreux effets pervers : notamment un risque de sclérose du corps social, des freins supplémentaires à la mobilité géographique et fonctionnelle, des atteintes à l'initiative et à l'esprit d'équipe.
- Le fait de changer d'employeur modifie aussi l'environnement protocolaire et réglementaire. Là aussi, la comparaison n'est pas forcément à l'avantage de l'univers TFE SA. A chacun donc de bien mesurer ce qu'il risque de perdre en changeant d'employeur (horaires variables, temps partiel, l'ensemble des dispositions diverses (voir nos différents tracts comparant les statuts), non paiement des dimanches et jours fériés travaillés, systèmes différents de récupération, etc.). Il y a dégradation des termes de l'échange. Pour réaliser la fusion sociale, la Direction demande au personnel d'Elf EP de passer au statut TFE SA, en acceptant des baisses de salaire, des pertes à venir, des dispositions protocolaires et réglementaires moins attractives et de passer d'un univers plus placé sous la transparence, l'esprit d'équipe et la négociation collective à un univers plus marqué par une certaine opacité, l'individualisme et une négociation collective réduite à peau de chagrin. Tout ceci ne nous semble ni équitable ni souhaitable. La fusion sociale doit se faire au bénéfice du personnel et non à son détriment. Il est vrai que sur certains points, le personnel TFE SA a pu tirer profit de la fusion. Nous nous félicitons de ces quelques avancées, mais regrettons le peu de chemin parcouru.

Nous réaffirmons que la recherche d'un statut commun de haut niveau applicable à tous est possible et doit passer par la voie d'une véritable négociation. Nous continuerons à défendre les contrats sociaux des deux populations Elf EP et TFE SA et nous nous efforcerons de les rapprocher sans qu'aucune population n'ait à faire les frais de ce rapprochement.

Pour cela, nous avons besoin de l'appui de l'ensemble du personnel. Que vous soyez personnel Elf EP, TFE SA ou Elf EP venant de passer TFE SA, vous pouvez contribuer à ces avancées en vous syndiquant si vous ne l'êtes déjà, et en vous signalant auprès des responsables syndicaux si vous souhaitez exercer une fonction de représentation sociale ou syndicale. Les mandats sont nombreux, notamment chez TFE SA où tout est à construire. A ce jour, les Instances Représentatives du Personnel (CE, DP, CHSCT...) chez TFE SA sont à créer. Où que vous soyez, TFE SA ou Elf EP, sachez que vous pourrez compter sur le SICTAME-CGC. N'hésitez pas à nous contacter ou à nous rendre visite. Vous serez les bienvenus !

Nous croyons en TotalFinaElf et en son devenir. Nous croyons en l'avenir de l'Exploration-Production et des activités Amont dans le Groupe. **Nous croyons aussi que l'acte de foi en TotalFinaElf et en son devenir n'est pas réductible à un changement d'employeur d'Elf EP à TFE SA, surtout lorsqu'un tel changement porte atteinte aux intérêts des salariés.** Pour nous, **il y a bien d'autres manières de marquer sa confiance dans le Groupe et le devenir de ses activités. Faire croire le contraire serait abuser le personnel, une fois de plus, et certainement une fois de trop !**

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES ET PRERETRAITES

La santé avant tout

Par Jean-Claude BREGAIL

Le rapport médical présenté au CE par les Médecins de la Médecine du travail de EAEPF/Lacq est destiné au Médecin Inspecteur et à l'Ingénieur des Mines. Ce rapport fait état de l'étude épidémiologique Lacq qui s'est particulièrement intéressée à l'effectif soumis à un risque de maladies professionnelles avec notamment, la prise en compte des nouvelles dispositions.

Sur ce dernier point, les maladies professionnelles peuvent être induites par des expositions à :

- l'amiante : cette année, il est enregistré 7 cas : essentiellement chez EAEPF. Les prévisions entrevoient un pic de déclarations sur les années 2015/2020 qui iront en augmentation constante,
- au benzène : ce produit englobe les hydrocarbures et les composés aromatiques produits dans les décennies passées,
- au bruit : qui est la cause de certaines formes de surdité.

Globalement, ces risques chimiques font l'objet d'un soin particulier avec la mise en place de procédures et d'exams spécifiques et des dispositions particulières pour les CMR (cancérogènes, mutagènes réprotoxiques).

Dans ce droit fil, l'URSSM du Sud-Ouest (66, allée Jean-Jaurès-BP7130- 31071 Toulouse Cedex 7) lance une campagne de dépistage post-professionnel en faveur :

- des anciens mineurs de fonds (Mines de Charbon ou de Fer), soumis au risque de silicose, sidérose, broncho-pneumopathie obstructive du mineur,
- des anciens salariés des mines d'Anglade (09) et de l'usine de synthèse de Carmaux (81) ayant été en contact avec l'amiante.

De plus, les personnes ayant cessé leur activité et ayant été exposées à certains agents cancérogènes (amiante, amine aromatique, arsenic, benzène, chrome, rayonnements ionisants) peuvent demander à bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle sur production d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur ou le mandataire liquidateur et le Médecin du Travail.

Et vous les pétroliers ? Que revendiquez-vous en matière de suivi post-professionnel ?

1.2 PARIS

Déclaration des membres du CHSCT d'Elf EP du 11 juillet 2002

Par Christian CASSIER

Suite à la réunion du mercredi 10 Juillet 2002 entre Monsieur Christophe de Margerie, Directeur Général Exploration Production et les 5 organisations syndicales d'ELF EP, les membres élus du CHSCT ont pris acte des déclarations faites par Monsieur De Margerie lors de cette entrevue, à savoir :

- Réaffirmation du caractère volontaire à emprunter les passerelles et au changement d'employeur proposé.
- Pas de remise en cause du statut régissant les employés d'ELF EP qui ne souhaitent pas changer d'employeur.
- Le fait de rester ELF EP n'aura aucune incidence sur la carrière des intéressés ; tout ceci est d'ailleurs conforme à la lettre de Christophe de Margerie du 03 Avril 2002 envoyée à chacun.
- Les pressions éventuelles exercées sur le personnel, à titre individuel ou collectif, doivent être immédiatement signalées au Directeur Général de l'EP pour éviter tout dérapage et tout contentieux.

Nous espérons ainsi que les diverses hiérarchies intermédiaires et messagers de la Direction sauront respecter ces principes et ces directives.

En conclusion, les membres du CHSCT se félicitent de la réaffirmation par la Direction des engagements pris à maintes reprises sur le sujet. Ils veilleront tout particulièrement à la bonne exécution de ces principes et à leur respect dans les faits.

Nota : Un vote des 4 membres présents a eu lieu à l'issue de cette déclaration : 3 votes pour (2 SICTAME-CGC, 1 FO) - 1 abstention (CFTC). La représentante syndicale CFDT, qui ne participait pas au vote, se désolidarise de cette déclaration.

1.3 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Marche de l'Usine

A - Le Gisement

La Direction se félicite du niveau soutenu de la production depuis le début de l'année et du bon comportement des gisements. Les interventions lourdes sur les puits et les travaux effectués au niveau des compresseurs de gaz brut permettent de contrer la baisse de production et la chute de potentiel sur le gisement de « Lacq profond ». La pression de ce gisement diminue de près de 3 bars/an ce qui correspond à une perte de potentiel de 800 000 M³/an. Globalement, le gisement produit 5,5 millions de M³/j. Sur Meillon également, les actions menées se terminent favorablement avec une production régulière de 15 millions de M³/an.

Ces interventions permettront de faire vivre le gisement jusqu'en 2012 voire 2014...

B - Induslacq

- L'unité de traitement des eaux biodégradables (STEB) :
 - Biochimie : le fonctionnement se fait sous la responsabilité de SOBEGI / CECA. EAEPF assure, en principe, l'operating depuis le 1^{er} juillet 2002 (si la convention est signée).
 - Physico-chimie : le transfert d'operating par EAEPF s'effectuera en septembre 2002.
- L'incinérateur (SMTB) : la prise d'opération par EAEPF s'effectuera de manière quasi définitive en septembre 2002.

La STEB (Biochimie et Physico-chimie) : c'est une installation privée dont la SOBEGI est propriétaire et exploitant, et où EAEPF interviendra en tant qu'opérateur dans le cadre d'une convention d'operating avec la SOBEGI.

Le SMTB (Syndicat Mixte de Traitement des Boues) : les partenaires sont les collectivités locales qui délivrent à la SOBEGI une délégation de service public pour l'exploitation, laquelle SOBEGI fait appel à EAEPF pour participer à l'operating.

C - Le pipe d'azote

Le coût de ce projet structurant pour le lotissement « Induslacq » s'élève à 6 M€; il s'inscrit dans le cadre de l'évolution de la plate-forme et dans celui de la convention de prospection chimie. Pour EAEPF, si nous consommons 600 M³/j le tarif passe de 90 à 36 cts €/le m³; l'amortissement du pipe se faisant dans le temps.

D - L'éthylène : Doit arrêter en 2005 mais, ce qui est inquiétant, ce sont d'ores et déjà les pertes en volume et en prix, et sans doute une mise en conformité nécessaire des unités, suite aux nouvelles dispositions SEVESO, qui ne va rien arranger.

E- La retraite

La Direction a décidé d'externaliser les sommes qui correspondent à l'IMR (Indemnités de Mise à la Retraite) à savoir 9,1 M€auprès de Natio Vie sans informer le CE « puisque c'est une directive Groupe » (sic !), ce qui permettrait une optimisation fiscale (économies plus que confortables de 1/3 de la somme ?).

Schéma général de l'usine de Lacq : le plan à 10 ans

Ce schéma est reproduit avec l'aimable autorisation de M. le Directeur Général d'EAEPF.

Production	Traitement	Débouchés		
GAZ : (7,3 MSfm3/J) Lacq Meillon	ATOFINA Lacq Sulfate de nitrosyle Acide sulfurique Cyclododécane Divers Thiochimie H2S - Méthyl Mercaptan	Mont (Lactame)	ATOFINA	
		ATOFINA		
		SOBEGI	ATOFINA LUBRIZOL	
		EAEPF Désulfuration Dégazolinage Ethylène GPL (Gaz Phase Liquide) Naphta Condensats Stabilisation Brut + Condensats	Marché Soufre	
LACAL - GSO				
Mont (EVA)	ATOFINA			
SOBEGAL				
Gonfreville	ATOFINA			
Donges	TotalFinaElf			
HUILE : (4.139 bbl/j) Vic-Bilh Pécorade Lagrange			Mont (EVA)	ATOFINA
			SOBEGAL	
		Gonfreville	ATOFINA	
		Donges	TotalFinaElf	

NB1: Mont : Production de Lactame et d'EVA

NB2: LACAL: pipe qui joint Lacq (France) à Calaora (Espagne)

2 UN SECRETAIRE DE CCE TROP ENCOMBRANT ? Par Bernard BUTORI

Mais pourquoi la Direction en a-t-elle après le secrétaire du CCE d'Elf EP ?

Depuis quelques semaines, la Direction d'Elf EP s'est donné comme objectif de « mettre à la retraite d'office » le secrétaire du CCE d'Elf EP, Bertrand de Reviers. Comme il s'agit d'un salarié protégé, la Direction doit procéder comme s'il s'agissait d'un licenciement. Elle a donc convoqué celui-ci à un entretien préalable par lettre recommandée et accusé de réception pour le 14/06/02.

Lors du CCE du 11 juin 2002, le représentant syndical de FO, Yves Poilblan qui venait d'apprendre cette convocation s'est offusqué de la méthode. Un débat s'en est ouvert et, après une suspension de séance, les élus unanimes ont adopté la résolution suivante :

“ Le CCE découvre que Monsieur de Reviers serait susceptible d'être mis à la retraite à l'initiative de son employeur, et que Monsieur Chappaz vient de lui envoyer un courrier en ce sens, le convoquant à un entretien préalable pour ce vendredi 14 juin 2002.

Cette procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur intervient dans le cadre d'un climat très particulier, où la continuité de l'action du secrétaire du CCE s'avère particulièrement nécessaire, compte tenu de la multiplicité des restructurations annoncées et pressenties, des procédures en cours et de l'indispensable liaison entre tous les représentants du personnel, particulièrement mis à l'épreuve par le nombre, la fréquence, ainsi que par la diversité des réunions organisées à l'initiative de la Direction.

Il apparaît que cette procédure a pour but de contribuer à la mise en difficulté des institutions représentatives du personnel au sein d'Elf EP. Nous attirons l'attention de la Direction sur les lourdes conséquences qui découleraient inéluctablement de la mise à l'écart d'un représentant du personnel particulièrement indispensable au bon fonctionnement de ce CCE.

La poursuite d'une telle action s'inscrirait parfaitement dans le cadre d'un processus destiné à entraver le bon fonctionnement du CCE. ”

Le secrétaire dénombre 6 votants, puis soumet la motion aux voix.

Cette motion est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Lors du **Bureau Central** qu'il a tenu le **19 juin 2002**, le syndicat SICTAME-CGC, dont Bertrand de Reviers est adhérent, a tenu à lui marquer son entier soutien et a adopté à l'unanimité la motion suivante :

« Le Bureau Central du SICTAME-CGC en sa réunion statutaire du 19 juin a été informé de l'entretien du 14 juin 2002, auquel la Direction d'Elf EP a convoqué B. de Reviers pour l'informer de son intention de le mettre à la retraite. Le Bureau Central rappelle que B. de Reviers, adhérent du SICTAME-CGC, est aussi élu DP, CE, CCE d'Elf EP dont il est le secrétaire, et qu'il est aussi membre du CHSCT, et Délégué Syndical SICTAME-CGC.

Il n'a d'ailleurs aucune intention de partir à la retraite et souhaite mener à bien toutes les actions pour lesquelles il a été mandaté, notamment celles visant les actions en cours devant les tribunaux. Le Bureau Central considère que cette intention de la Direction de mettre B. de Reviers à la retraite vise manifestement à l'écarter de toutes les procédures judiciaires en cours et à perturber le bon fonctionnement du CCE d'ELF EP. En conséquence, il dénonce une façon de faire de la Direction qui relève de la manœuvre. Le Bureau Central renouvelle totalement sa confiance et son complet soutien à Bertrand de Reviers ».

La Direction, poursuivant son projet, a inscrit à l'ordre du jour du **CE de Paris du 30 juillet** la question de la mise à la retraite de Bertrand de Reviers. La Direction n'a pas véritablement présenté de dossier et devant l'inconsistance des éléments fournis et la manœuvre évidente de la Direction de vouloir se débarrasser d'un secrétaire de CCE trop encombrant, les élus ont voté la motion suivante :

« Les élus du CE constatent qu'une lettre recommandée avec accusé de réception a été adressée le 17 juillet 2002 à M. Bertrand de Reviers pour le convoquer au CE Paris ELF EP du 30 juillet pour débattre de sa mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Les élus constatent par ailleurs que l'ordre du jour de ce CE n'a été discuté et arrêté que le 22 juillet 2002. Il y a donc manifestement violation par la direction des règles d'établissement de l'ordre du jour. En conséquence, les élus du CE mandatent M. Christian Cassier afin de diligenter une procédure d'entrave au bon fonctionnement du CE et à cet effet de choisir tel avocat qu'il souhaitera afin d'introduire la procédure et la mener jusqu'à son terme à l'encontre du ou des responsables du délit d'entrave que le CE estime constitué ».

L'élu de la CFTC (Dominique Henri) a voté contre. Visiblement la CFTC (ou ce qu'il en reste) roule de plus en plus pour la Direction.

Lors de ce CE ont aussi été votées les motions suivantes :

« En plus du constat d'entrave, précédemment formulé, concernant le projet de mise à la retraite de Bertrand de Reviers à l'initiative de l'employeur, les élus estiment qu'étant insuffisamment informés, car n'ayant pas reçu l'ensemble des documents indispensables à la claire compréhension du dossier et de sa gestion, ils ne peuvent rendre un avis et demandent le renvoi à une date ultérieure après communication préalable de l'ensemble des éléments nécessaires et d'un dossier complet.

*En outre, d'ores et déjà, si la direction d'ELF EP croyait devoir ne pas communiquer avant une prochaine réunion du CE les éléments du dossier de M. Bertrand de Reviers et s'il n'était pas procédé à une réelle information/consultation du CE sur ce point, le CE mandate M. Christian Cassier pour diligenter une procédure d'entrave au bon fonctionnement du CE et à cet effet choisir un avocat afin d'introduire la procédure et la mener jusqu'à son terme à l'encontre du ou des responsables de cette entrave. Ils demandent par ailleurs à la secrétaire adjointe du CE de procéder immédiatement à la rédaction du procès-verbal et à **le transmettre directement et sans délai à l'inspection du travail** puisque le secrétaire n'est malheureusement pas en état de le faire. Ils s'associent aux motions précédemment votées par les élus du CCE lors des séances de travail du 29 avril 2002 et du 11 juin 2002 et demandent qu'elles soient annexées au PV de ce présent CE ».*

Si la Direction poursuit dans ses intentions d'écarter Bertrand de Reviers, elle devra saisir l'Inspection du Travail qui donnera, son accord ou non, à cette demande.

La morale de cette histoire, c'est que la Direction ne sait plus comment gérer le social. Elle pense pouvoir régler les conflits sociaux larvés en mettant d'office à la retraite le secrétaire du CCE lequel a été mandaté pour mener les multiples actions en justice découlant des passages en force de la Direction. Elle fait fausse route. En poursuivant ainsi, elle ne fera qu'exaspérer les tensions et détériorer un peu plus le climat social !

3 REUNION PROTOCOLE PREELECTORAL DU 19 JUILLET 2002

Par Bernard FERRIER

Etaient présents : Pour la Direction : F.Carcaud Macaire, P.Le Cloarec , P.Fabiani – Pour le SICTAME-CGC : B.Butori, C.Cassier, B.Ferrier – Pour FO : R. Laguna, C. Maghue, JY.Sousleys – Pour la CGT : S. Mazeas , M.F. Guillaune, J.M. Seigle – Pour la CFDT : R. Jacquot, R. Deboaisne, G. Eschylle – Pour la CFTC : J.Alessandri, Mme Moisant

En introduction, la Direction a rappelé l'historique des faits et sa vision propre de la situation. Celle-ci peut se résumer ainsi : en l'absence d'unanimité de signatures sur le protocole UES amont et l'action en justice en cours mené par la CFDT pour faire reconnaître une UES, la Direction considère que la solution la plus raisonnable est d'attendre le délibéré du jugement. En fonction du jugement qui arrivera selon elle, début octobre au plus tard, elle organisera des élections professionnelles en conformité avec le rendu judiciaire.

Le juge doit choisir entre quatre possibilités :

- Confirmer l'actuelle UES aval et ne pas reconnaître l'UES amont laissant indépendantes les sociétés Elf EP et TFE SA,
- Ordonner une UES Amont entre TFE SA et Elf EP,
- Ajouter TFE SA à l'actuelle UES aval, Elf EP restant une société indépendante,
- Ordonner une grande UES Pétrole regroupant l'actuelle UES aval, TFE SA et Elf EP.

Ces 4 cas possibles étant tellement différents au niveau de la structuration et de l'organisation des procédures électorales, la Direction ne souhaite pas aborder autre chose que des travaux techniques en groupe de travail. Les sujets traités dans ces groupes devront être indépendants de la solution retenue par le juge mais dont il est indispensable d'avoir une réponse pour la bonne organisation des élections. Deux de ces sujets étaient à l'ordre du jour de la présente réunion :

- La réduction du délai de vote par correspondance des expatriés,
- Le découpage des effectifs par collègue et le nombre de collègues.

A l'issue de cette introduction un tour de table, permet à chaque syndicat d'exprimer sa position :

- SICTAME-CGC :
En conformité avec les courriers émis par les inspections du travail de Pau et de Nanterre, les élections DP et CE doivent être lancées au plus tôt aux bornes des établissements palois et parisiens d'Elf EP et de TFE SA. Le délibéré des procédures en cours précisera la composition du futur CCE. B. Butori précise qu'en parallèle des processus, l'un électoral et l'autre juridique, des négociations peuvent reprendre sur les instances de représentation du personnel et la mise en place éventuelle d'une UES Amont
- CFTC : n'envisage des élections que dans la configuration du protocole de l'UES Amont,
- CFDT : R. Jacquot précise que « La position de la Direction est raisonnable et raisonnée. Il affirme que la délégation CFDT quittera la salle immédiatement si la discussion dévie de l'ordre du jour qui avait été accepté par tous »
- FO : demande à la Direction de s'en tenir à la position du mois d'avril, c'est à dire des élections séparées entre Elf EEP et TFE SA.
- CGT : affirme qu'on ne fera pas l'économie d'une UES amont. Cependant, il reste à résoudre deux problèmes : 1) la typologie de l'UES ; 2) la représentation du personnel aujourd'hui chez TFE SA. Cette représentation étant inexistante aujourd'hui, des mesures d'urgence s'imposent.

Débat sur la détermination des collègues électoraux :

Aujourd'hui les règles d'affectation des salariés dans les collèges OETAM (collège 1 & 2) sont différentes chez TFE SA et chez Elf EP. La logique CCNIP est d'affecter les OETAM en fonction de leur coefficient hiérarchique : collège 1 pour les salariés de coefficient inférieur à 215, collège 2 pour les autres OETAM. Chez Elf EP l'affectation se fait par famille de métiers, (le CRAN) M pour ouvrier, A pour administration, K pour ETAM technique et E pour agent de maîtrise. Cette notion n'existe pas chez TFE SA. Plusieurs représentants syndicaux de la CCNIP ont par ailleurs affirmé que ce mode de rattachement salarié à passer du 2^{ème} collège au 1^{er} collège serait perçu comme un déclassement. La Direction s'est empressée de s'engouffrer dans cette brèche pour refuser catégoriquement toute tentative d'application du système Elf EP chez TFE SA.

Ndlr : Ce qui est surprenant ce n'est pas la tentative de normalisation, devenue aujourd'hui coutumière, mais la prise en compte par la Direction de ce contenu affectif ! Lorsque nous négocions les équivalences entre groupes d'emploi et coefficients CCNIP, la Direction n'était pas très sensible à l'époque, au déclassement qu'elle voulait faire subir aux agents d'Elf EP.

Le SICTAME-CGC a proposé de conserver les règles électorales en vigueur dans chacune des sociétés Cette proposition n'a pas retenu l'agrément de la CFDT et de la CFTC. L'argument invoqué étant l'hétérogénéité de la représentation entre les sociétés. Cet argument reste à démontrer car nous pensons que la notion de métier assure une meilleure homogénéité de représentation.

La Direction nous a ensuite présenté des transparents dénombrant les collèges électoraux et le nombre de sièges associés en imaginant 2 possibilités :

- **Fusion des collèges OETAM**

		1 ^{er} Collège OETAM	2 ^{ème} Collège Cadre & ingénieurs	TOTAL
PARIS	TFE	741	2082	2823
	ELF EP	484	705	1189
		1225	2787	4012
	Sièges	3	8	11
PAU	TFE	72	211	283
	ELF-EP	1523	1313	2836
		1595	1524	3119
	Sièges	5	5	10

- **Règle d'affectation uniformisée selon le coefficient hiérarchique :**
règle proposée collège 1 pour les GE inférieur à 7 ou coefficient inférieur à 215

		1 ^{er} Collège	2 ^{ème} Collège	3 ^{ème} Collège	TOTAL
PARIS	TFE	79	662	2082	2823
	ELF EP	64	420	705	1189
		143	1082	2787	4012
	Sièges	1	3	7	11
PAU	TFE	4	68	211	283
	ELF-EP	142	1381	1313	2836
		146	1449	1524	3119
	Sièges	1	4	5	10

Les effectifs des collèges OETAM, calculés avec les définitions en vigueur, ont également été fournis mais n'ont pas donné lieu à un calcul du nombre de siège.

		1 ^{er} Collège	2 ^{ème} Collège	3 ^{ème} Collège	TOTAL
PARIS	TFE	79	662	2082	2823
	ELF EP	323	161	705	1189
		402	823	2787	4012
PAU	TFE	4	68	211	283
	ELF-EP	540	983	1313	2836
		544	1051	1524	3119

Ndlr : L'absence de calcul du nombre de sièges, démontre-t il que cette possibilité avait été exclue par la Direction ? Par ailleurs, la Direction a reconnu que des élections séparées chez TFE SA et Elf EP porteraient le nombre d'élus à 28 ; 11 pour TFE & 17 pour Elf EP. La mise en place de l'UES « coûte » des élus CE à la représentation du personnel. On comprend mieux pourquoi la Direction n'organise pas dès aujourd'hui des élections d'établissement.

Débat sur le planning :

La Direction affirme avoir exploré des possibilités pour réduire les délais (information par téléphone, vote électronique, etc...). Ces possibilités ne sont pas aujourd'hui légales. La Direction propose donc de mettre en place des moyens moins sophistiqués et des procédures complémentaires :

- Pour les rotationnels, envoi des documents en filiale et à leur domicile
- Pour les expatriés, envoi des documents par porteurs spéciaux, réunions d'informations sur place, etc...

La Direction affirme pouvoir organiser un tour de scrutin en 3 semaines.

Ndlr : Ce délai nous paraît technocratique et irréaliste car il ne tient aucun compte des aléas et des retards permanents qui composent la vie quotidienne, notamment dans les pays en voie de développement. Nous ne pourrions accepter des procédures électorales bâclées. L'obtention du quorum au premier tour impose des délais plus raisonnables soucieux des réalités quotidiennes. Si elle veut réduire le cycle de scrutin que l'expérience a aujourd'hui déterminé à six semaines, la Direction doit mettre en place des procédures de contrôle et de suivi, accompagnées le cas échéant de procédures d'anomalies afin de garantir une participation à la hauteur des enjeux.

4 ELECTIONS DE REPRESENTATIVITE DU 11 DECEMBRE 2002

Par Bernard SERAISSOL

Tous les militants connaissent l'importance de ces élections qui déterminent la représentativité de la CFE-CGC, c'est à dire de sa présence institutionnelle.

Ce sont les unions territoriales qui coordonnent sur le terrain les actions à mener avec l'aide des délégués syndicaux au fur et à mesure que l'échéance se rapproche. Aujourd'hui, si certaines régions sont bien avancées comme l'UD64, d'autres encore sont très en retard. 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.

A l'UD64, lors de la réunion du 20 août, les listes de candidats ont été arrêtées pour quelques sections, mais il reste encore à les compléter pour certains collèges (Activités Diverses, Commerce, Agriculture) et le temps presse. **Les candidats manquent essentiellement sur Oloron et Bayonne.** Ainsi, si vous connaissez des personnes salariées dans ces sections, âgées de plus de 21 ans, il est vital pour la représentativité de la CFE-CGC de les convaincre d'être candidates afin de recueillir des voix. Cela peut être des parents, des relations, 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 soit auprès de votre section syndicale d'entreprise, de votre délégué syndical, de l'UD64 ou encore des Unions Locales de la CFE-CGC de Bayonne et d'Oloron.

Rappel des métiers de la section "Activités diverses" : *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, Ophthalmologiste, Opticien, Orthopédiste, Peintre, Pédicure, Pharmacien, Plâtrier, Plombier, Poissonnier, Presse et Médias, Pressing, Sport, Station Service, Syndic de copropriété, Transport, Vétérinaire*

Abstention et vote par correspondance : Aux élections des CE, le taux de participation est de l'ordre de 66% en moyenne (stable depuis 92) et il peut être comparé sans honte à celui des élections politiques. Par contre, pour les prud'homales la participation a été seulement de 34% en 97 !!! C'est vrai qu'il n'est pas toujours facile de s'absenter du lieu de travail, voire d'obtenir cette autorisation de certains employeurs. Mais **cette année les électeurs ont la possibilité de voter par correspondance** comme vous pourrez le constater sur votre carte d'électeur aux prud'hommes. **C'est ce mode de vote qu'il faut privilégier** à chaque fois que possible, et surtout s'y prendre à temps.

C'est à nous tous de rappeler, autour de nous dans et hors de votre entreprise, que si en France tous les salariés bénéficient des avantages concrets négociés et signés par des organisations syndicales, c'est bien parce qu'elles existent. (Dans certains pays de l'Europe du Nord seuls les adhérents à un syndicat bénéficient de certains avantages tels que l'assurance chômage ou les accords salariaux)

Dans les semaines qui arrivent, les responsables des Unions Départementales viendront dans nos établissements afin qu'ils expliquent et fassent comprendre aux adhérents et sympathisants les **enjeux de ces élections de représentativité du 11 décembre !**

5 VITE LU

Par Christian CASSIER

NOUS REPRENONS CI-APRES QUELQUES LECTURES GLANEES AU COURS DE L'ETE :

a) *Sur les évolutions économiques actuelles*

Lettre confédérale N° 1067 du 19 Juillet 2002 - BOURSE : La chute ! Par Michel LAMY

« Moins 28 % depuis le début de l'année. La Bourse s'effondre sur fond de dégonflement de bulle financière et de comptes trafiqués. Nous avons suffisamment décrit ce qui allait se passer, suffisamment stigmatisé la folie des comportements en bourse depuis quelques années pour ne pas nous en étonner. Il fallait beaucoup d'inconscience et d'aveuglement pour croire que l'univers était entré pour toujours dans une sorte d'état terminal d'abondance avec une croissance extraordinaire alimentée par une fumeuse "Nouvelle économie". Aujourd'hui il faut bien sortir du rêve et revenir sur terre. Et l'atterrissage est douloureux pour beaucoup, notamment pour les salariés qui attendaient la fortune de leur portefeuille boursier ou des stock-options vantées par leurs directions d'entreprise. Et en plus, ils s'aperçoivent qu'on les a trompés sur la santé de leur société. Mais demain ? Ou bien la chute s'amortit et la Bourse reprend une progression mais à un rythme tranquille, conforme à celui de l'économie et tout ira le moins mal possible. Ou elle va rebondir fortement et une nouvelle chute s'ensuivra. Ou elle va continuer à plonger et, là, nul ne sait ce qui pourrait se passer car s'enclencheraient sans doute des mouvements de panique. C'est le sort du capitalisme financier qui est actuellement en suspens. **Et quand je pense que certains voudraient que nos retraites en dépendent...** »

Lettre confédérale N°1067 du 19 Juillet 2002 - EDITO : Scandales ou participation ?

Par Jean-Luc CAZETTES

« La Bourse plonge, Michel Lamy s'en fait l'écho par ailleurs. L'euro repart et dépasse maintenant le dollar. Les déficits publics sont croissants. Franchement, nous aurions pu partir en vacances l'esprit plus détendu. Parce que ces (mauvaises) nouvelles nous promettent malheureusement une rentrée difficile, avec son cortège de faillites, de dépôts de bilan, de restructurations et, bien entendu, de suppressions d'emploi.

Et pourtant nos fondamentaux se portent bien. L'économie réelle fonctionne, elle contribue largement au retour de la croissance. Celles de nos grandes entreprises qui produisent des biens et des services utiles pour les consommateurs ont des carnets de commande satisfaisants, elles investissent, elles se développent. En revanche l'économie virtuelle, l'économie spéculative, qui fonctionne essentiellement à coup d'effet d'annonce connaît, après les rêves mégalomaniaques de ses dirigeants, un atterrissage brutal. Faut-il encore rappeler qu'une entreprise ne peut se créer et se développer que lorsqu'elle répond à un vrai besoin ? Mais les bulles spéculatives à partir de marchés qui n'existent pas, de clients potentiels et de bénéfices projetés, se sont heurtées de plein fouet à la réalité des faits. Comme le disait Goethe, "on peut mentir tout le temps à quelqu'un, on peut mentir une fois à tout le monde, mais on ne peut pas mentir tout le temps à tout le monde".

Finalement cette crise, si tout le monde en tire les conséquences, en matière de transparence, de réalité économique et de contrôle, peut nous être salutaire et permettre le retour d'une croissance solide et durable.

Mais, en attendant, ce sont encore les salariés qui vont payer le prix des comportements irresponsables de certains dirigeants. Et l'encadrement le sait parfaitement qui, enquête après enquête, se plaint de ne pas être associé à la démarche stratégique des entreprises, quand il n'en est pas totalement tenu à l'écart. Les scandales (Enron, Andersen, World Com...) ou les erreurs (Vivendi, Moulinex...) ont montré les limites du rôle, des pouvoirs et de la composition des conseils d'administration actuels, que ce soit aveuglement, complicité ou légèreté. Il est urgent de mettre en œuvre notre revendication de la présence de représentants de l'encadrement dans les conseils de surveillance ou d'administration des entreprises. Ce sera l'une de nos actions fortes à la rentrée. L'encadrement ne peut être tenu à l'écart de la nouvelle gouvernance d'entreprise.

Tensions sur les rémunérations, défaut d'information ou non partage des stratégies d'entreprises, surcharges de travail, inquiétudes sur l'emploi, voici les clignotants d'une rentrée sociale qui s'annonce délicate. En attendant, je vous souhaite à tous d'excellentes vacances pour faire le plein de forces avant ces futures épreuves ».

b) Sur la constitution d'UES.... La Cour de Cassation rappelle utilement qu'il n'est pas possible de faire tout et n'importe quoi en ce domaine

Arrêt n° 1495 du 7 mai 2002 Cour de Cassation – Chambre sociale Cassation

Demandeur(s) à la cassation : Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO et autres
 Défendeur(s) à la cassation : Société Aden sud-est et autres.

Sur le moyen unique pris en première branche :

Vu l'article L. 431-1 du Code du travail ;

Attendu que le 28 avril 2000, la société Compagnie générale des eaux (CGE), quarante-six sociétés filiales de la CGE, la société Vivendi pour le compte de dix-huit établissements régionaux et partie de son établissement "Siège", et les organisations syndicales UNSA, CFDT, CFTC et CFE-CGC ont signé un accord reconnaissant une unité économique et sociale "Générale des eaux" répondant à la réorganisation des activités Eau du groupe Vivendi ; que les organisations syndicales CGT et CGT-FO n'en ayant pas été signataires, elles ont été attirées devant le tribunal d'instance en reconnaissance de l'existence de cette unité économique et sociale ;

Attendu que pour reconnaître l'existence de l'unité économique et sociale, dénommée "Générale des eaux" entre d'une part, quarante-six sociétés, filiales de la Compagnie générale des eaux et d'autre part dix-huit établissements régionaux et une partie de l'établissement "Siège" de la société Vivendi, le tribunal d'instance énonce que si c'est en principe au niveau des entreprises que doit s'apprécier l'existence d'une unité économique et sociale, il n'en est pas nécessairement ainsi lorsque l'unité alléguée est limitée à un secteur de production de ces entreprises ; qu'une société et un établissement dépendant d'une autre société peuvent alors former une unité économique et sociale ; que force est d'admettre au vu des éléments produits que toutes les sociétés demandresses et les établissements visés en demande de la société Vivendi exercent des activités complémentaires ou identiques ;

Attendu cependant qu'il ne peut y avoir d'unité économique et sociale reconnue par convention ou par décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels ; d'où il suit, qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 27 novembre 2000, entre les parties, par le tribunal d'instance de Paris 8ème ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Puteaux.

c) Sur le mode de management des entreprises : nous reprenons, avec son accord, l'édito que Gilles Renault, Vice-Président de l'AVAS, a publié dans le numéro d'Avascope de juillet 2002

Capital, Morale et ...crocodiles

Alors que la toute puissance du Capitalisme semble avérée depuis la chute du « mur de Berlin » en décembre 1989, l'Impérialisme - son stade ultime – qui pourrait bien apparaître désormais masqué sous le nom pudique et anodin de « Mondialisation » subit des craquements. Ne révélerait-il pas sous nos yeux ébahis sa vraie nature ?

Deux symboles de cette domination ont récemment été mis à mal, voire détruits :

Les twin Towers s'écroulant dans un déluge de fer, de feu et de sang sous les coups de délinquants fanatisés.

Wall Street chancelant aujourd'hui sous les inepties de délinquants en chemises de soie.

Les périodes d'instabilité économique, si cruelles pour les salariés, ont cela de bien qu'elles permettent une régulation du système par l'apparition de catastrophes dues aux dysfonctionnements.

L'Impérialisme apparaît alors dans toute son *amoralité*. Reconnaissons que l'actualité économique actuelle nous gâte :

- ❖ Enron société gérée par des voyous sans *foi ni loi*.
- ❖ Arthur Andersen liée étroitement à la bande précédente sans plus de moralité.
- ❖ Tyco un conglomérat dirigé par des manipulateurs, fraudeurs....
- ❖ El Paso, World Com ... la liste est longue....et certainement pas close.

Le capital n'ayant pas de frontières, la France non plus n'est pas épargnée par ces errements du Capitalisme :

- ❖ Les aventures de Vivendi et de son illustre Président (J.6M pour les intimes) défraient la chronique et laissent plus à penser au « *dictateur* » de Chaplin qu'à un réel success-story à la française.
- ❖ Les évolutions d'Alcatel, de France Télécom... dont les stratégies sont bien confuses... et l'avenir bien incertain.
- ❖ Rhodia et son président (*un génie de la finance*) font davantage penser aux films « *pour quelques stock-options de plus* » voire à « *touchez pas au grisbi* » qu'à un réel stratège industriel.

Confronté à cette avalanche de scandales, que chacun pourra compléter à sa guise, le *Sage* cherche désespérément à comprendre comment tout ceci est possible, alors que les organes de régulation, de contrôle et de prévention économiques, politiques voire financiers existent. Il s'interroge :

- ❖ Que font les CIA, FBI et consort pour empêcher des attentats dont la presse nous dit aujourd'hui qu'ils étaient connus.
- ❖ Que font les SEC, COB, CMF, Auditeurs, Commissaires aux comptes, Conseils d'Administration et leurs administrateurs tous plus distingués les uns que les autres.

Aussi triste que cela puisse paraître, la réponse unique est qu'ils ne font pas leur travail : **ils ne remplissent pas les missions pour lesquelles ils ont été nommés.**

Abandonnons les problèmes strictement politiques, (fanatisme et capitalisme délinquant) pour nous arrêter aux problèmes plus spécifiquement économiques et financiers. La mondialisation et l'un de ses corollaires, la mise en œuvre de fonds de pension, nous semblent inéluctables bien que fondamentalement perverses dans son mode de fonctionnement actuel.

Rappelons que les fonds de pension en effet ne sont pas là uniquement pour soulager le taux des prélèvements obligatoires et garantir l'avenir des systèmes de retraites par répartition, ils sont là avant tout pour permettre à tous les salariés d'obtenir des compléments de retraites, permettant aux bénéficiaires de finir leur vie si possible dans de meilleures conditions que celles de leur début. Pour atteindre ce but encore faut-il que nos entreprises soient gérées « *en bons pères de famille* » et non par des bandits de grands chemins ou des joueurs de casinos.

Plus efficaces que tous les « *comités Théodule* » de la planète, deux actions fortes doivent impérativement être développées tant auprès du législateur qu'auprès de l'actionnaire :

Le Législateur

Pour obtenir la transparence tant souhaitée de nos entreprises, il faudrait légiférer dans le domaine de l'organisation juridique de l'entreprise (*Le pouvoir politique étant confisqué par le capital, on a du mal à voir comment cela serait possible : utopie quand tu nous tiens*). On peut cependant citer les pistes suivantes :

- ❖ Obligation de créer un conseil de surveillance avec Directoire à partir d'un certain chiffre d'affaire ;
- ❖ Responsabilité pénale conjointe et solidaire de l'ensemble des dirigeants ;
- ❖ Plafonnement des pouvoirs remis aux PDG lors des Assemblées Générales ;

De nombreuses autres idées existent mais ces trois propositions nous semblent prépondérantes.

L'actionnaire

Il est le vecteur essentiel de tout espoir de transformation profonde et radicale des mentalités, s'il le souhaite vraiment. Il doit imposer une contestation permanente pour tenter d'établir une réelle démocratie. Il est inconcevable aujourd'hui qu'un Président de Société détienne plus de pouvoir que n'importe quel élu du peuple, et qu'il puisse en disposer à sa guise sans rendre compte de son mandat à qui que ce soit.

Nous constatons tous que les Assemblées Générales sont des parodies de démocratie, même si une évolution existe, où la suffisance et le mépris des uns le disputent à l'ignorance et à l'avidité des autres.

Pour inciter les actionnaires de toute nature à s'impliquer, il faudrait lier le paiement du dividende à l'exercice du droit de vote. Libre alors aux actionnaires de se regrouper dans des associations aptes à défendre leurs intérêts.

Les Comités « *Ethique et Développement durable* » devraient être saisis systématiquement par tous : individus, syndicats, associations chaque fois que des dysfonctionnements sont constatés. Rappelons à ce sujet que l'association AVAS a déposé deux requêtes auprès du Comité d'éthique. Nous sommes toujours dans l'attente des réponses. Si l'on en croit la presse récente, il semblerait même que le refus de répondre aux questions posées devienne une stratégie de communication : *Transparence quand tu nous tiens*

Malheureusement pour que les choses évoluent, seule l'aide des fonds de pension peut permettre de faire avancer les choses, car les actionnaires individuels, en tout cas ceux que l'on rencontre dans les assemblées générales, semblent plus soucieux de leurs dividendes et des petits fours que de l'éthique et de la morale...

d) Concernant les procès en cours sur l'opposition des 4 autres syndicats à la signature par la CFTC des accords retraite – prévoyance chez Elf EP et GSO, les recours ont bien été exercés dans les délais !

Un syndicat a 15 jours pour exercer son droit d'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise Cass / Soc - 10 juillet 2002

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de cette convention ou de cet accord dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa signature .

La Cour de Cassation le 10 juillet 2002, estime irrecevable le recours formé à l'encontre de l'accord au-delà du délai légal d'opposition.

e) Concernant la méthode Hay : toute ressemblance avec une pratique pouvant se généraliser chez TotalFinaElf ne serait qu'une pure coïncidence !....

Nous reproduisons ci-après un tract diffusé par la **CFE-CGC d'Air France**.

MÉTHODE HAY : LA BI-SCALE DES PERSONNELS AU SOL !

La définition des politiques de cotation des postes a fait couler beaucoup d'encre et depuis les années 70, les modèles mathématiques se sont succédés à un rythme effréné. On y parle de simulation par chaîne de Markov, de vecteur effectif initial ou final, de modèle Polca, de méthodes Hay, Hay-Metra, Elliott, Patterson, Urwick ou des profils mais pas beaucoup d'hommes et de femmes d'entreprise ! Air France a choisi la méthode du cabinet américain HAY et dans la majorité des cas, cela se traduit par des baisses de niveau sans que les salariés occupant ces postes en soient eux-mêmes avertis.

On déqualifie dans le secret !

Pour la CFE-CGC, **une harmonisation enfin établie entre les différentes cotations de postes de l'entreprise est essentielle** mais choisir une méthode pour déqualifier en nombre des postes (et non pour harmoniser) revient à créer une double échelle des salaires cachée (bi-scale), échappant aux instances représentatives. La sous-évaluation du critère d'encadrement de personnels dans cette méthode a accentué les cotations à la baisse.

Les victimes : les nouveaux embauchés, l'encadrement et les salariés nouvellement promus

L'application de cette méthode à Air France est très contestable : elle est appliquée à la fois par des ARH qui maîtrisent leur métier et par des jeunes personnes en contrat CDD ne connaissant pas l'entreprise, ni même le transport aérien ! Nous ne parlerons pas de certaines hiérarchies cotant rétroactivement des postes qu'elles avaient déqualifiés un an avant pour des raisons budgétaires...

Aujourd'hui, des salariés qui ont postulé sur un poste dont la cotation était connue dans YPRO au moment des sélections, sont choisis et mutés sur leur nouveau poste mais après déqualification d'un ou deux niveaux, la méthode Hay étant passée entre temps !

La CFE-CGC demande que les élus aient communication des statistiques liées aux nouvelles cotations de postes en précisant les postes décotés et le nombre de salariés concernés par CDR.

QUELLE EST CETTE MÉTHODE " INFERNALE " ?

Le cabinet HAY, créé en 1943 aux USA, conseille les entreprises en gestion, développement des ressources humaines et organisation. Cette méthode se veut analytique et quantifie ses critères avec des points : la cotation d'un poste se traduit par un nombre de points auquel est associé un revenu de base.

DESCRIPTION DU POSTE

Elle est basée sur 5 rubriques : l'identification (nom, titre, lien hiérarchique), la raison d'être du poste, la dimension (chiffres d'affaires, valeur ajoutée, nombre de collaborateurs, masse salariale), la nature et l'étendue (ce qui est fait dans le poste et dans ceux qui lui sont rattachés), les finalités principales du poste.

LES CRITÈRES

Il y a 3 critères principaux :

- Le critère de compétence (" know-how ") composé de 3 sous-critères : le niveau de connaissances (disciplines scientifiques, techniques spécialisées, etc.) coté sur 8 degrés d'évaluation, l'étendue de la compétence de direction (plus ou moins grande nécessité d'intégrer différentes sortes d'activités) cotée sur 5 à 9 degrés (selon la taille de l'entreprise) et les relations humaines (plus ou moins grande nécessité de motiver autrui) cotées sur 3 degrés.
- Le critère d'initiative créative (" problem solving ") composée de 2 sous-critères : le cadre de réflexion (degré d'initiative et de réflexion initiale) coté sur 8 ou 9 degrés et l'exigence des problèmes à résoudre cotée sur 5 degrés.
- Le critère de finalité (" accountability ") composé de 3 sous-critères : la liberté d'action cotée sur 8 degrés, l'ampleur évaluée en francs du champ d'action du poste, cotée sur 4 degrés et l'impact du poste sur les résultats finaux coté sur 4 degrés.

LE CALCUL DES POINTS

Pour bien saisir la " simplicité " de la méthode Hay, citons l'un des modes de calcul du nombre de points pour un critère (la compétence) : " *La combinaison de la cotation des 3 sous-critères aboutit, dans chaque cas, à 3 nombres de points possibles, un nombre dit " faible ", un nombre dit " moyen ", un nombre dit " fort ". Le nombre " fort " d'un niveau donné est égal au nombre " faible " du niveau immédiatement supérieur. Sous réserve de cette règle, l'écart entre les nombres de points croît uniformément de 15% (arrondis) entre les points faibles, moyens et forts successifs et entre les degrés du critère " relations humaines " ; il croît d'environ 30% entre les degrés des 2 autres critères. Le nombre le plus faible est de 50 points. Le nombre le plus élevé de 1840 points pour 5 degrés pour " l'étendue de la compétence de direction ", 5780 points avec 9 degrés pour ce sous-critère "* (voir plus loin l'exemple).

Tout cela se traduit par un tableau à plusieurs entrées pour chacun des 3 critères.

Par exemple, le critère compétence sera présenté sous forme d'un tableau de synthèse avec les trois sous-critères : connaissance, compétence de direction et relations humaines.

Étendue de la compétence de direction

COMPÉTENCE Profondeur de la connaissance	I			II			III			IV			V		
	minimale			homogène			Hétérogène			large			complète		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
A Élémentaire	50	57	66	66	76	87									
	57	66	76	76	87	100									
	66	76	87	87	100	115									
B Professionnelle élémentaire	66	76	87	87	100	115	115	132	152						
	76	87	100	100	115	132	132	152	175						
	87	100	115	115	132	152	152	175	200						
A Professionnelle	87	100	115	115	132	152	152	175	200	200	230	264			
	100	115	132	132	152	175	175	200	230	230	264	304			
	115	132	152	152	175	200	200	230	264	264	304	350			

Les sous-colonnes 1,2,3 correspondent à la compétence en matière de relations humaines avec 1=normale, 2=importante et 3=indispensable.

La profondeur de la connaissance est sur 8 degrés (les 3 premiers sont affichés en vertical dans cet exemple) et l'étendue de la compétence de direction sur 8 degrés dans ce cas d'entreprise (les 5 premiers sont affichés en horizontal). Nous tenons à votre disposition les 3 tableaux complets.

Dans cet exemple, la compétence est de 76 points pour une étendue de la compétence de direction minimale, une connaissance professionnelle élémentaire et des relations humaines importantes.

Les chiffres des 3 tableaux donnent la note correspondante du poste évalué, convertie en %. Il reste à fixer la référence salariale pour tous les postes et seule la Direction en a le secret !

Le cabinet Hay précise que ces cotations doivent impérativement s'inscrire dans une politique globale comportant : l'élaboration des objectifs, la mesure des performances, le programme de développement et la politique de rémunération. Il propose une fourchette de salaire allant de 20% au dessous de l'évaluation de base de chaque poste à 20% au dessus. La procédure prévoit l'établissement des descriptifs de postes après interview des intéressés (*cela n'a pas été le cas de certains CDR d' Air France*) et de la hiérarchie, le fonctionnement de " comités d'évaluation ", la formation de tous les cadres participant à la méthode et un exposé de la méthode aux représentants des cadres (*cela n'a pas été le cas à Air France*).

LA NOTION D' ENCADREMENT SOUS - ÉVALUÉE

Pour la CFE-CGC, il apparaît que cette méthode basée sur un fonctionnement d'entreprise anglo-saxon *ne valorise pas assez le concept d'encadrement* puisqu'elle se limite à des notions de relations humaines (normales, importantes, indispensables) dont la majoration en terme de points reste mineure (+15% de croissance entre chaque pas) par rapport aux autres critères (+30% de croissance). Les "emplois repères" n'ont pas été définis avec les partenaires sociaux comme pour la Convention Collective.

" Hay s'efforce de prouver que tous les cadres en place sont en fait très bien payés, et beaucoup mieux payés qu'ils ne le pensent, de façon à les placer dans la gamme supérieure du +20% de la valeur du poste, ce qui aura l'avantage d'éviter toute réclamation des titulaires tout en cotant à la baisse les postes..." (tract CFE-CGC Métallurgie).

Ndlr : Des ressemblances avec Air France ? Exigez les tableaux de la cotation de votre poste ! A revoir la méthode HAY ? Et pour ceux qui auront pris la passerelle, ne vont-ils pas se trouver en butée de rémunération de leur poste ?

6 TRIBUNE LIBRE

Par un auteur inconnu

Voici un casse-tête de la même veine historique que l'éditorial de ce numéro de Juillet/Août, et parce qu'il faut bien se changer les idées pendant les vacances...

"La mort du Pertuisanier"

Énoncé :

Pendant la première guerre mondiale, un obus déterre le squelette d'un pertuisanier qui a été inhumé avec sa pertuisane (italien partigiana : sorte de hallebarde à fer long, la pertuisane est une arme du XVI^{ème} siècle d'après le 'Petit Larousse').

D'abord, on multiplie la longueur en pieds de cette pertuisane par la moitié de l'âge du capitaine qui commandait à la bataille où le pertuisanier fut tué.

Ensuite, on multiplie par la demi-différence, en années, entre l'année de la Grande Guerre pendant laquelle est tombé l'obus et l'année de la bataille où le pertuisanier fut tué.

Enfin, on multiplie par le quantième du dernier jour du mois pendant lequel est tombé l'obus.

On trouve : 451 066.

On demande : le nom de l'oncle du capitaine qui commandait à la bataille pendant laquelle le pertuisanier fut tué.

Ne vous laissez pas impressionner par le côté farfelu de l'énoncé, c'est un problème qui a une solution historico / mathématique. D'ailleurs pour vous aider, je vous propose la mise en équation suivante. Après, pour trouver la solution, c'est 'fastoche' !

Aide : Mise en équation

Appelons, l = la longueur en pieds de la pertuisane ; A = l'âge du capitaine (cette variable fait toujours sourire, allez savoir pourquoi ?), D : la différence en années, et q : le quantième du dernier jour du mois.

Le problème posé se traduit donc par : $l * A/2 * D/2 * q = 451\ 066$.

Maintenant à vous de jouer, c'est presque gagné !

Solution (à placer sous le texte, en caractères plus petits et à l'envers)

Revenons à notre équation : $l * A/2 * D/2 * q = 451\ 066$. Il s'agit là d'un produit de 4 termes.

Or, 451 066 se décompose en facteurs premiers et l'on a ainsi : $2 * 7 * 11 * 29 * 101 = 451\ 066$.

Comme il y a 5 facteurs (dans la décomposition), c'est que l'un des termes de l'équation posée est le produit de deux facteurs premiers (n'est-il pas ?).

Bon, vous suivez, parce que là, on va vraiment y voir plus clair !

Il est donc aisé d'identifier q . En effet, comme q représente le quantième du dernier jour du mois, ce ne peut être que : 28, 29, 30 ou 31. Seul 29 (qui est dans la décomposition) peut donc être retenu donc $q = 29$. Il correspond à une année bissextile et l'obus est donc tombé en février 1916 (seule année bissextile de la Grande Guerre).

Revenons à la pertuisane ; c'est une arme du XVI^{ème} siècle (comme dit dans l'énoncé), D doit en conséquence être de l'ordre de 400 (400 années entre le 16^{ème} et 20^{ème} siècle). Donc $D/2$ est de l'ordre de 200. En considérant le dernier facteur, on peut même se risquer à dire que $D/2$ est égal à $2 * 101 = 202$, c'est à dire que $D = 404$. Par conséquent, la bataille où fut tué le pertuisanier s'est déroulée en $1916 - 404 = 1512$.

Il reste alors les deux nombres : 7 et 11, dont l'un est la moitié de l'âge du capitaine et l'autre est la longueur en pieds de la pertuisane. Il est peu vraisemblable que le capitaine ait eu : $2 * 7 = 14$ ans à la bataille, par contre 7 pieds est une longueur très admissible pour la pertuisane et donc $l = 7$

La seule bataille, en 1512, qui ait été commandée, côté français, par un capitaine de 22 ans ($A = 2 * 11 = 22$) est celle de Ravenne (Italie).

Le Capitaine, neveu de Louis XII, s'appelait Gaston de Foix (il y fut d'ailleurs tué).

La réponse est donc : Louis XII, roi de France (après Ravenne en 1512 et Novare en 1513, les français sont chassés d'Italie).

Bravissimo à ceux qui ont trouvé car cela ne se devinait pas, à première vue.

TRACT ET COURRIERS DIFFUSES OU RECUS EN JUILLET-AOUT

TOTAL FINA ELF

CFDT (Amont), CGT, FO, SICTAME-CGC

Elf Exploration Production

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR ET PRESSIONS ?

RENCONTRE AVEC LA DIRECTION GENERALE EXPLORATION-PRODUCTION

Christophe de Margerie, directeur de la DGEP, assisté de René Chappaz et Patrice Le Cloarec, a reçu les Organisations Syndicales d'Elf Exploration-Production, le 10 juillet 2002.

Cette rencontre, initiée par la Direction, avait pour objet de permettre une réponse de vive voix aux inquiétudes et interrogations des salariés, portées entre autres par la lettre-résolution adoptée par l'AG du 27 juin et adressée au Directeur DGEP.

En effet, afin d'obtenir son acceptation pour changer d'employeur et prendre un contrat TotalFinaElf SA, certains responsables hiérarchiques, ressources humaines, métiers ou gestionnaires de carrière ont exercé des pressions psychologiques sur le personnel Elf EP. De telles pratiques sont contraires à tous les engagements de la Direction et sont condamnables par la loi française, leur persistance engagerait la responsabilité personnelle du Directeur de la DGEP.

Lors de cette rencontre, Christophe de Margerie a confirmé et renouvelé les engagements du Président Thierry Desmarest et de la Direction, tels qu'ils ont d'ailleurs été rappelés dans différents courriers :

- **le changement d'employeur et donc de statut se fait sur la base du volontariat,**
- **le fait de rester salarié Elf EP n'aura aucune incidence professionnelle (carrière, rémunérations, affectations, expatriations, ...)**

Christophe de Margerie a convenu que l'exercice de pressions, par des responsables, sur des salariés en vue de les faire changer d'employeur («prendre la passerelle») serait contraire aux engagements de la Direction et pourrait tomber sous le coup de la loi. Il a demandé que lui soit rapportée toute pression qui pourrait mettre ainsi en jeu la responsabilité de la Direction, afin d'éviter tout contentieux. Il a en outre précisé que personne n'avait été chargé de « dégommer ELF EP ».

Il a confirmé, également qu'Elf EP continuera d'exister et qu'il y aura continuité du contrat social et des négociations, comme dans les autres entités, et ce, sans discrimination et **sans aucune intention de mettre à mal le statut d'Elf EP**. Les salariés sont, par ailleurs, libres de se rendre ou pas aux réunions de démultiplication. **Ils ont également la possibilité de se faire accompagner de représentants syndicaux, y compris pour les entretiens personnels.**

De tels entretiens sur le changement éventuel d'employeur doivent être une initiative des salariés qui le souhaitent, et non pas une volonté des hiérarchies ou des gestionnaires de carrière. Dans ces derniers cas, la pression psychologique apparaîtrait inévitablement.

Les organisations syndicales resteront attentives à toute dérive contraire aux engagements de la Direction.

N'hésitez pas à solliciter vos organisations syndicales et à les informer de toute situation qui ne respecterait pas les engagements de la Direction.

25 juillet 2002

Lettre du 30 juillet de M. R. Chappaz (DRHCI EP) adressée aux Organisations Syndicales au sujet de la diffusion du tract du 25 juillet et de leur rencontre avec M. Ch. De Margerie (DGEP)

TOTAL FINA ELF

Exploration & Production
Ressources Humaines et Communication Interne

Messieurs les Représentants
des organisations syndicales
Elf Exploration Production
CFDT, CGT, CGT-FO
SICTAME CGC (liste jointe)

Réf. : SB/32-02
Objet : changement d'employeur

Le 30 juillet 2002

Messieurs,

Vous avez été reçus le 10 juillet dernier par M. C. de MARGERIE dans le cadre de la procédure de changement d'employeur des salariés Elf EP vers TOTAL FINA ELF S.A.

Par un tract du 25 juillet dernier vous avez communiqué sur les termes de cette rencontre. Nous comprenons parfaitement votre souhait de rendre publics vos entretiens avec la Direction.

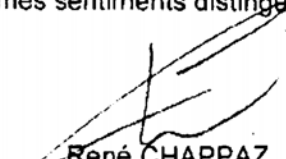
Néanmoins, certains termes de ce tract ne reprennent pas exactement les propos échangés ce jour.

La Direction souhaite, et C. de MARGERIE vous l'a clairement exposé, qu'un grand nombre de salariés Elf EP optent pour un contrat TOTAL FINA ELF S.A. Les hiérarchies, les Gestionnaires de Carrière continueront donc à exprimer ce souhait auprès des salariés concernés.

Une telle incitation ne saurait être assimilée à la « pression » dénoncée par vos organisations, ce que nous tenions à vous rappeler.

Je tenais donc à rétablir sur ce point, le contenu de nos échanges.

Veillez agréer, Messieurs, l'assurance de mes sentiments distingués.


René CHAPPAZ
Directeur des Ressources Humaines

P.J : liste des destinataires

Adresse postale : 2, place de La Coupole - La Defense 6 - 92070 Paris La Defense Cedex
Tel. + 33 (0) 1 47 44 45 46

TOTAL FINA ELF S.A.
Société Anonyme au capital de 7 050 977 980 euros
Siège social : 2, place de La Coupole - La Defense 6 - 92400 Courbevoie - France
542 051 180 RCS Nanterre

Lettre du 21 août des Organisations Syndicales adressée à M. Ch. de Margerie (DGEP) en réponse au courrier du 30 juillet de M. R. Chappaz (DRHCI)

Les Organisations Syndicales
CFDT, CGT, FO et SICTAME-CGC
d'Elf Exploration-Production

Monsieur Christophe De Margerie
Directeur Général de la DGEP
Tour Coupole

Lettre recommandée avec A. R.
Paris, le 21 août 2002

Monsieur le Directeur,

Vous trouverez ci-joint l'étonnante lettre en date du 30 juillet que Monsieur René Chappaz vient de nous faire parvenir en rapport avec un tract que nous avons diffusé auprès du Personnel suite à notre rencontre du 10 juillet dernier.

Les termes de cette missive ne nous paraissent en aucune façon refléter ni l'esprit ni la lettre des propos que nous avons échangés lors de cette rencontre que vous avez initiée.

Nous vous rappelons vos propres engagements, que vous avez confirmés lors de cette réunion du 1er juillet : **le changement d'employeur est sur la base du seul volontariat**. C'est donc au salarié, s'il le souhaite, de faire la démarche vers sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière pour obtenir des renseignements, des éclaircissements.

Alors même que les salariés concernés ont tous reçus des courriers personnels et plusieurs informations distillées lors de nombreuses séances dites de démultiplication par les hiérarchies, séances organisées dans le cadre des services ou lors de convocations personnelles, les poursuites des « sollicitations » de la part des hiérarchies et des gestionnaires de carrière « incitant » les salariés d'Elf EP à changer d'employeur, s'apparenteront pour nous à des pressions psychologiques relevant du harcèlement.

Nous demandons donc à la Direction de respecter à la lettre ses propres engagements. Nous n'accepterons pas le double langage ou que certains forcent la main des salariés par tous les moyens, y compris par des sollicitations/pressions exercées par des personnes en position hiérarchique ou pouvant avoir un poids sur le déroulement de carrière des intéressés.

Nous considérons que tout dérapage vous engagerait personnellement en tant que premier responsable de la DGEP, et engagerait Monsieur Chappaz en tant que PDG d'Elf EP.

Nous vous remercions par avance de faire le nécessaire pour que soient respectés vos engagements tels que réitérés le 10 juillet et de les diffuser le plus efficacement possible auprès du personnel Elf EP comme nous vous en avons fait la demande.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de nos sentiments les plus respectueux.

CFDT
R. JACQUOT

CGT
P. BIONDI

FO
Y. POILBLAN

SICTAME-CGC
B. BUTORI

Copies : Thierry Desmarest - Président Directeur Général du groupe TotalFina Elf
Jean-Jacques Guilbaud - DRH du groupe TotalFina Elf
René Chappaz - DRH de la DGEP- PDG d'Elf EP
Inspections du travail de Nanterre (Mlle Peggy Legrand) et de Pau (Mme Dijou)

Pièces jointes : tract intersyndical CFDT, CGT, FO, SICTAME-CGC du 25 juillet 2002
lettre de Monsieur R. Chappaz adressée aux auteurs du tract ci-dessus référencé.