

# LES CAHIERS DU SICTAME

Février 2002

* L'Editorial	Page 2
* L'événement du mois : la Convention de la CFE-CGC du 21 février 2002	Page 3
* La vie des sections	
* Retraités	Page 6
* Lacq	Page 7
* Négociation des statuts	
* Retraites	Page 8
* L'impossible rendez-vous avec la Direction et le courrier envoyé par le Sictame-CGC	Page 13
* Plan Epargne Groupe Elf Aquitaine	Page 15
* Commission de suivi du plan social du 7 février 2002	Page 15
* Parunion infos n° 1 – janvier 2002	Page 18
* Comité Directeur Enermine du 20 février 2002	Page 18
* Conseil Fédéral Enermine du 20 février 2002	Page 20
* Le pot d'adieu de Christian Carreras (FO)	Page 21
* Informations confédérales	Page 22

## L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Que de rendez-vous importants en ce début d'année !

Celui, familial du Jour de l'An, réussi (chez vous aussi, je l'espère sincèrement),

Celui de la signature des protocoles PEG, Retraites et Prévoyance, **raté**,

Celui des vœux des diverses Directions, plus ou moins réussi ; c'est plus chic au siège et la pitance y est meilleure que dans le sud-ouest (question de moyens ou d'image ?),

Celui prévu avec le DRH le 1<sup>er</sup> février, **raté**,

Celui de notre Bureau Central SICTAME-CGC à l'hippodrome de Pau, réussi,

Celui du nouvel an chinois, (c'est l'année du cheval), réussi,

Celui du passage des palombes dans les Pyrénées, réussi (hélas pour les palombes),

Celui du tue-cochon (pèle-porc) en Béarn, réussi (hélas pour le cochon),

Celui de la Saint Valentin, réussi,

Celui de Carnaval, réussi (hélas pour monsieur carnaval)

Celui du contrat salarial, réussi et mieux abondé en Sud-Ouest avec 200 € de mieux !

Celui de notre rencontre avec Solange Morgenstern de la CFE-CGC, réussi,

Celui de la convention CFE-CGC à l'Empire à Paris et la rencontre avec Michel Lamy, réussi,

Celui du « Grand Palindrome », réussi pour tous ceux qui y ont pensé.

En effet, le mercredi 20 février à 20 heures 02 minutes, nous avons vécu un événement rarissime car cet aléa de notre calendrier s'est affiché dans un magnifique alignement de chiffres dont l'organisation symétrique, régulière et palindromique a constitué une magnifique œuvre d'art hyper esthétique et éphémère : **2 0 0 2 2 0 0 2 2 0 2**

Un palindrome de cette importance ne se reproduira pas avant le 21/12/2112 à 21H12 et le précédent a eu lieu le 11/11/1111 à 11H11.

(NB : le propre du palindrome est qu'il peut être lu indifféremment de droite à gauche et de gauche à droite).

Et, corne cul, qu'en sera-t-il, du rendez-vous du 5 mars 2002 sur PEG, Retraite, Prévoyance ? Si réussi, et bien tant mieux, si raté, dommage que nous n'ayons pas eu d'écoute pour de nouvelles ouvertures !

**ERRATUM** : dans l'article « Le non événement du mois » page 3 des Cahiers de janvier 2002, deux noms ont été inversés, et il fallait donc lire : « deux représentants de CDF Energie : l'un Robert Picard de la CFE-CGC et l'autre Jean-Marie Laumesfeld du syndicat autonome ». Avec nos excuses pour cette erreur.

## L'ÉVÉNEMENT DU MOIS :

### LA CONVENTION DE LA CFE-CGC DU 21 FÉVRIER 2002

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

Avec Bertrand de Revières, Michel de Lepinau, Jean-Aymon Massie et quelque 1500 autres, nous avons assisté le 21 février 2002, au théâtre de l'Empire à Paris, à la rentrée sociale de la CFE-CGC sur le thème « L'encadrement au cœur de la société ».

Commencée à 17h00, la convention s'est terminée plus tard en soirée et nous avons personnellement été interpellés par la fraîcheur des clips qui ont été présentés avant les débats de la table ronde animée par Nicolas Angel (journaliste de télévision) et composée de :

- Monsieur Jacques Barrot, ancien Ministre,
- Monsieur Michel Suchod remplaçant Jean-Pierre Chevènement, ancien Ministre,
- Madame Marie Reynier, Directrice de l'École Nationale des Arts et Métiers,
- Monsieur Jean-Frédéric de Leusse, Directeur Général de la Fédération Française du Crédit Agricole,
- Monsieur Jean-Luc Cazettes, Président de la CFE-CGC.
- (Monsieur Jean Le Garrec, Président de la Commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale : empêché).

Les thèmes abordés étaient ceux :

- de la responsabilité civile des cadres (responsabilité, pouvoir, moyens de défense, sécurité juridique) : il y a un vrai vide dans le corpus juridique vis à vis de ces problèmes émergents aujourd'hui et qui sont liés à l'accroissement des affaires 'calamiteuses',
- du contrat d'engagement social : le Président de la CFE-CGC tape fort en déclarant qu'il est un emploi fictif de TFE et qu'il est grand temps de légiférer pour régulariser ce genre de situation que l'on trouve surtout chez les syndicalistes et les élus,
- de l'avancement du jugement de Strasbourg : après le Conseil Constitutionnel, le Conseil de l'Europe par son Comité Européen des Droits Sociaux juge recevables les critiques formulées par la CFE-CGC contre un point du régime des 35 H pour les cadres travaillant au « forfait jours ». Si les experts ne considèrent pas que travailler 13 heures par jour soit déraisonnable, ils estiment qu'une durée hebdomadaire de 78 heures l'est manifestement (6 jours à 13 heures !). Et maintenant ?

Le Conseil de l'Europe peut émettre des 'recommandations', mais pas réellement imposer une modification de la législation; alors le débat est franco-français.

Patronat, syndicats et l'état vont devoir négocier une solution.

Mais Bravo à la CFE-CGC qui a porté une bonne réclamation et qui montre par là combien elle défend avec professionnalisme ses adhérents cadres. Et bravo aussi à Jean Luc Cazettes qui a su innover en portant conjointement deux actions devant les juridictions européennes, l'une devant la Cour européenne des droits de l'homme (résultat d'ici 3 ans) et l'autre devant le Comité européen des droits sociaux chargé de vérifier l'application de la charte sociale européenne (avis donné).

Puis, le buffet d'înatoire, fut propice aux discussions animées et aux rencontres intéressantes. Nous avons, à cette occasion, dialogué avec Michel Lamy sur l'épargne salariale et ses propos nous ont fait du bien. Additionnés à ceux recueillis sur la Retraite auprès de Solange Morgenstern, cela nous a fait au SICTAME-CGC, encore plus de bien !

## Ci-après , le discours prononcé par Jean-Luc CAZETTES en clôture de la convention :

« Nous voici parvenus au terme de cette Convention.

*Je tiens tout d'abord à remercier tous les participants à cette table ronde qui ont dû, pour certains, jongler avec un emploi du temps dont vous vous doutez bien qu'en cette période il est particulièrement chargé. Je les remercie de s'être exprimés en toute liberté, sans langue de bois, sur des sujets précis qui nous concernent tous.*

*Mais ce n'est qu'un début, nous avons encore bien d'autres revendications, bien d'autres interpellations, bien d'autres propositions sur le rôle et la place de l'encadrement dans nos entreprises et nos administrations comme dans la Société.*

*Tout au long de l'année, et particulièrement en cette période de débat, d'un débat que l'on souhaite être intense, nous allons décliner ce que vous nous dites en permanence sur les difficultés que vous rencontrez, sur votre souci de pouvoir mieux exercer les responsabilités qui sont les vôtres, sur vos attentes, vos espoirs et vos souhaits.*

*Et que cela soit bien clair nous n'entendons pas comme certains nous limiter à des considérations pseudo philosophiques ou sociologiques. Que nous soyons cadres, agents de maîtrise, techniciens ou VRP, nous sommes des gens de terrain, pragmatiques et concrets. C'est pourquoi chacune de nos analyses se traduira par des propositions concrètes débouchant sur des **droits nouveaux** pour l'encadrement.*

*Le droit à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Nous ne sommes pas uniquement des machines à produire ou des machines à consommer, nous avons une vie en dehors de l'entreprise et nous tenons à la protéger.*

*Cette conciliation doit déboucher sur un véritable **droit au repos**. Droit menacé aujourd'hui par les téléphones ou les ordinateurs portables conçus trop souvent comme un lien supplémentaire avec l'entreprise ou l'administration le samedi ou le dimanche.*

*Nous devons, nous qui sommes les principaux contributeurs à l'impôt sur le revenu plaider pour une fiscalité équitable qui ne pèse pas toujours sur les mêmes et nous ferons connaître, dans le jours prochains, nos revendications à ceux qui souhaitent exercer les responsabilités suprêmes.*

*Bien d'autres domaines seront abordés, qu'il s'agisse de l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle, ou, à l'autre bout, de la gestion des quinquagénaires, cette génération qui tend, à son tour à être marginalisée dans nos entreprises, sans développement de carrière, sans formation et que l'on pousse dehors par tous les moyens.*

*Nous publierons aussi les réponses qui auront été faites, par les candidats, à nos propositions, pour que vous puissiez vous décider en toute connaissance de cause.*

*Mais bien évidemment nous allons aussi, sur tous les grands problèmes qui sont devant nous, faire part de nos propositions.*

*De réintroduire l'éthique au rang de **première exigence** tant dans l'entreprise que dans la Nation. Concilier éthique et économie c'est contraindre l'entreprise à assumer ses responsabilités d'entreprise propriétaire. La détention de la majorité du capital entraîne la responsabilité sociale et financière pleine et entière et donc assumée.*

*C'est renforcer le contrôle de sa responsabilité vis à vis des salariés, en France comme dans les pays où elle délocalise. C'est assurer ses responsabilités vis à vis de l'environnement. Quels que soient les rêves, je dirai les cauchemars de certains, nous ne sommes plus dans une économie de Far West. Notre Terre est petite et ses ressources ne sont pas illimitées. Nous n'héritons pas la terre de nos ancêtres, nous l'empruntons à nos petits enfants.*

*C'est tout le sens de notre engagement dans une économie et des entreprises **socialement responsables**, des entreprises qui s'inscrivent dans une perspective de développement durable.*

*Mais il nous faut aussi défendre, consolider, développer notre **modèle social** français et européen.*

*C'est notre système de santé, au centre de beaucoup de turbulences aujourd'hui, qui fait l'objet de critiques injustifiées dans un but purement mercantile. Un système de santé qui, comme le déclare l'organisation mondiale de la santé elle-même, nous place au premier rang de tous les pays pour la qualité des soins et au 12<sup>e</sup> rang pour les dépenses de santé par habitant. C'est le meilleur rapport qualité prix de tous les pays développés. Alors arrêtons la sinistrose et la critique idéologique ou intéressée.*

*Ce sont nos retraites dont il ne se passe pas une journée sans qu'elles ne soient l'objet d'attaques, de calomnies, de catastrophisme, là encore avec des arrières pensées mercantiles évidentes. Que l'on cesse de culpabiliser tant les politiques que les partenaires sociaux sur l'imprévoyance ou le refus des réformes. **Sur ces 10 dernières années la France a plus réformé ses régimes de retraite que tous ses voisins.***

*Avec la réforme du régime général en 1993, avec les réformes conduites courageusement par les partenaires sociaux en 1994 et 1996. De qui se moque-t-on ? Ou alors faut-il voir dans cette pression à une remise en cause systématique, l'appropriation patronale de cette maxime bien connue : « ce qui est acquis est à moi et le reste est à négocier » ?*

*Il est évident qu'il demeure des problèmes de financement à moyen terme. Problèmes liés également au coût global du travail qui joue de plus en plus contre l'emploi et ce à tous les niveaux et pas seulement comme on le dit trop souvent pour les seuls bas salaires. Alors pourquoi ne pas faire table rase de ces exonérations ponctuelles dont l'inefficacité est de plus en plus flagrante et qui n'entraînent que des effets d'aubaine pour quelques uns ? Pourquoi ne pas se pencher sur le remplacement d'une partie des cotisations sociales sur les salaires par une cotisation sociale sur la consommation, ce que certains baptisent à tort une TVA sociale ?*

*Lorsque j'ai proposé cela il y a une dizaine d'années ce fut un tir de barrage unanime. Mais je constate avec intérêt que l'idée a fait son chemin et que je la retrouve de plus en plus sous des plumes diverses et variées.*

*Transférer vers la consommation des cotisations qui frappent aujourd'hui les salaires, c'est réduire le coût du travail, c'est rendre l'homme plus compétitif par rapport à la machine, c'est faire participer à notre protection sociale les produits importés et réduire l'attrait des délocalisations. C'est aider toutes nos industries confrontées à la concurrence internationale.*

*Je m'arrêterai là dans cette énumération mais vous savez bien que nous avons des idées, des propositions, une capacité de réflexion et nous les développerons, tout au long de cette année.*

*Puisque, il faut bien le rappeler, 2002 se terminera par les élections prud'homales, nos présidentielles à nous. Des élections qui, malgré nous, ont été transformées dans leur objet puisque plus personne ne se rappelle qu'elles ont pour objet d'élire des juges prud'hommes et qu'on en a fait, sans le dire et sans s'en donner les moyens, une élection de représentativité. Eh bien nous nous adapterons, que personne n'en doute, et nous ferons très largement appel à vous tous.*

*Mais tout cela ne doit pas occulter notre premier objet social.*

***Nous sommes une organisation syndicale**, n'en déplaise à certains, même si nous avons une spécificité. Et une organisation syndicale qui revendique, qui conteste, y compris dans nos entreprises ou nos administrations. Toute la première partie de la soirée l'a clairement mis en lumière.*

*Alors sachez bien que toute l'équipe confédérale est à votre disposition, pour vous aider, pour vous soutenir dans vos luttes sur le terrain car nous entendons bien continuer à être présents partout avec vous.*

*Parce que nous défendons l'entreprise dans toutes ses composantes mais que nous n'entendons pas que l'intérêt de l'entreprise se confonde avec le seul intérêt de l'actionnaire, et en cela nous nous opposerons toujours à un certain patronat.*

*C'est vrai que certains n'ont toujours pas compris et surtout pas admis qu'un cadre, un technicien, un agent de maîtrise avait un droit de critique et de proposition. Qu'au delà des responsabilités qu'ils exercent il faut leur garantir l'autonomie dans leurs missions.*

*D'aucuns rêvent d'un monde où ces catégories n'auraient pas le droit de s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts. Un monde à l'américaine, en fait où nous n'aurions pas le droit de nous syndiquer à la façon du TAFT-HARTLEY act.*

*Et bien non. **Nous sommes là**. Nous avons conquis de haute lutte il y a 50 ans le droit d'exister et nous ne sommes pas prêts à l'abandonner. Simplement je préviens, cela ne va pas faciliter les négociations à venir. Car comment voulez-vous négocier avec quelqu'un qui vous dit tout de go : je veux votre mort !*

*La CFE-CGC gêne par son existence même et par son positionnement original. Dans un monde où la bonne conscience conduit à un raisonnement strictement binaire, droite ou gauche, bon ou mauvais, complaisant ou contestataire et où on n'aime rien tant qu'enfermer les gens dans des petites boîtes avec une étiquette indélébile, nous dérangeons.*

*Nous dérangeons par notre indépendance, nous dérangeons par notre pragmatisme, nous dérangeons par notre souci de refuser justement d'être catalogués une bonne fois pour toute et quelles que soient les circonstances.*

*Alors, je vous le dis simplement, mais fermement. Nous allons continuer à gêner, à déranger, à refuser le conformisme de la pensée unique, quitte à demeurer incompris de ceux qui demeurent prisonniers des idéologies dépassées ou de leur paresse intellectuelle.*

***La CFE-CGC est vivante**, vous le savez bien, vous en avez eu aujourd'hui une nouvelle preuve.*

*Et la CFE-CGC continuera à se battre et à agir pour vous et avec vous. »*

# 1 LA VIE DES SECTIONS

## 1.1 RETRAITES ET PRERETRAITES

### Honneur à Jean Guicheney lors du Bureau Central du 7 février 2002 à Pau

Par Jean-Claude BREGAIL

Le 25 octobre 2001, Jean a pris la décision irréfragable\* de « passer la main », après quatre mandats passés comme Vice-Président de la section des retraités.

Nous l'avons apprécié au travers de ses interventions bien senties aux cours de nos divers Bureaux Centraux où il siégeait pour faire entendre la voix des anciens.

Et il y a joué pleinement son rôle, même si parfois il a fallu essayer quelques colères de l'impétrant sur des sujets sensibles: la gratuité pour la vaccination grippale, l'augmentation des cotisations des retraités, le cahier des retraités fondu dans les Cahiers du SICTAME, et l'emploi à profusion de ces sigles nouveaux de plus en plus nombreux et toujours aussi incompréhensibles, etc.

C'est une Vice-Présidence difficile à assumer car il n'est pas simple de convaincre les « actifs » que les « soi-disant inactifs » ont des besoins, des revendications propres, des idées et du bon sens avec en prime maintenant le dynamisme de leur jeunesse relative et du temps à donner. Mais tu n'as pas failli et c'est tout à ton honneur !

Jean, après l'enquête indiscrete diligentée par la pétulante Céline, nous savons maintenant que tu te consacres à ton jardin, floral, médicinal ou potager (enfin un jardin de curé comme disent les Anglais) et par mon entremise, le SICTAME-CGC, te prie d'accepter ces modestes cadeaux, et te dit tout simplement merci pour ton engagement militant et ton dévouement syndical.

Et comme tu es un homme d'action, Jean, je sais qu'il y aura une suite à cette Vice-Présidence, aussi écoute bien ce dicton, d'un auteur inconnu du XVIIème siècle :

« Horloge à entretenir,  
Jeune femme à son gré servir,  
Vieille maison à réparer,  
C'est toujours à recommencer. »

Alors, mon cher Jean, recommence ce que tu veux, mais surtout reste fidèle longtemps, le plus longtemps possible au SICTAME-CGC qui a besoin de sa population de retraités et, dans l'immédiat je compte sur toi pour parrainer au mieux, ton piaffant successeur : Xavier.

Jean, accepte nos fraternelles amitiés et nous te souhaitons beaucoup de satisfactions dans ton jardin ou dans le nouveau commencement que tu auras choisi !

\* irréfragable : Qu'on ne peut contredire, récuser.

### Demande à tous les retraités de la SSM (Sécurité Sociale Minière)

Afin de d'améliorer la défense de leurs droits, le SICTAME-CGC demande à tous les retraités de la Sécurité Sociale Minière de se manifester auprès de Jean-Claude Bregail en lui adressant un courrier indiquant qu'ils sont pensionnés de la SSM.

### Réunion de la section Retraités et inactifs

Chaque jeudi, les adhérents de cette section sont invités à débattre de l'actualité de 14h00 à 15h00 au local F16 de Pau. Les contributions aux cahiers du SICTAME sont également les bienvenues.

## 1.2 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

### Les élections arrivent : il faut être candidat

Lorsque l'on est militant, adhérent voire sympathisant du syndicat, c'est un devoir et c'est en même temps faire preuve de courage que de se présenter aux élections CE/DP, car une élection n'est jamais gagnée d'avance, mais le jeu en vaut la chandelle !.

Je vous demande donc, à tous, mes chers collègues de faire acte de candidature pour représenter le SICTAME-CGC aux prochaines élections du 21 mars 2002 chez EAEPF.

A ceux qui ont le courage de se présenter, faites-le savoir autour de vous et suscitez les votes sur votre nom. C'est par là que passe le rayonnement du SICTAME-CGC.

### Le CE ordinaire du 28 février 2002

La Direction d'EAEPF, dans les informations générales nous informe, pêle-mêle, que le Groupe, suite à la faillite d'ENRON était prêt à racheter des parts sur Dolphin au Qatar, que la raffinerie de Feyzin va faire peau neuve pour mieux s'intégrer dans le paysage urbain et que l'augmentation de capital a globalement été bien accueillie par les agents d'EAEPF. On note 638 souscripteurs (sur un effectif de 1270 agents) qui ont investi au total 3,3 millions d'€

Et nous attendons le 07 mars 2002, pour commémorer **le cinquantenaire de Lacq** avec les « représentants ou patrons des grands groupes européens, voire mondiaux », les élus locaux, les représentants de l'état, des collectivités territoriales, locales et les syndicalistes. Un pince fesses est organisé ensuite à la salle des fêtes de Lacq, avec projection de vidéo, témoignages d'anciens et de nouveaux : tenue correcte et langue anglaise sont de rigueur ; Yes my dear !

Roger Corvett, responsable de CHEMPARC sera aux commandes pour faire visiter INDUSLACQ et la plate-forme mourennoise de la SOBEGI. Tiens au fait, pour les anciens, Monsieur Reulet (jeune retraité), ancien de Lacq et de la SOBEGI seconde Robert Corvett.

Hélas pour nous, il n'y a pas de projet du Groupe dans la musette, ça aurait peut-être créé une dynamique ? Mais JB.Lartigue, patron de la chimie du groupe sera présent.

Croisons quand même les doigts pour fixer ces investisseurs sur le bassin de Lacq, d'autant plus que celui, classé Zone FEDER 2, est éligible aux aides de l'Europe.

**Bayonne** : déraillement d'un train de soufre sur la voie de desserte de la Base ; la circulation routière a été bloquée pendant quatre heures ... à Boussens c'était un tracteur, etc...

Pour les nostalgiques, la grande pyramide de soufre solide disparaît chaque jour un peu plus, ce ne sera bientôt qu'un souvenir.

La Direction embauche des CDD : 2 ans à Bayonne et demande l'avis au CE. Voici la déclaration du SICTAME-CGC : « Un des soucis de la Direction est, au niveau des effectifs, de veiller à l'équilibre 'besoins / ressources' et dans cette optique elle fait donc appel ici à du personnel en CDD longue durée.

Un des soucis du SICTAME-CGC est, bien sûr compte tenu du contexte « économique-industriel » du moment de veiller au maintien et au développement de l'emploi.

Vous donnant acte qu'à Bayonne, vous n'avez pas fait appel ni à la sous-traitance, ni à l'intérim et conscient qu'il faut assurer la continuité du travail sur le site dans des conditions acceptables, le SICTAME-CGC n'est pas opposé à l'embauche de ces CDD, mais nous vous demandons de faire en sorte que ces personnels puissent devenir des CDI du groupe. »

Quant au bateau le Béarn, il a reçu les agréments nécessaires pour voguer jusqu'en 2005. Bon vent. Oui mais il a des fuites d'huile...chargée avec un peu d'H<sub>2</sub>S, cela a incommodé un marin qui avait oublié de mettre son masque.

**La méthode HAY** : à ce jour, 120 agents ont été évalués.

**Groupe d'études** : un groupe conjoint Elf EP / EAEPF travaille sur l'étude « Injection de Gaz acide dans le gisement ».

**Plan de mise à la retraite** : il n'y a pas de plan chez EAEPF, il y aura révision du Protocole Carrières longues, mais il y a quand même des études pour voir comment traiter l'équilibre 'ressources / besoins'.

**SEVESO II** : pour permettre au Service Expéditions de mettre à jour ses procédures SEVESO ; un agent parti en dispense d'activité il y a peu de temps est rappelé au boulot pour 40 jours. On va finir par manquer de spécialistes, le savoir fout le camp !

### **Dernière minute : CRETACE 4000**

**Crétacé 4000** : la consultation publique s'est achevée le 10 janvier 2002. Le 17 janvier 2002, le Comité Hygiène et Sécurité du Département a donné un avis favorable à l'injection dans le Crétacé 4000. Le Dossier est passé le 24 janvier 2002 devant le Conseil supérieur des installations classées à la DRIRE.

Le Gouvernement, le 12 février 2002, a suivi l'avis du Conseil supérieur des installations classées qui s'est prononcé en faveur de la poursuite de l'injection des effluents à -4000 mètres dans les profondeurs de Lacq (Crétacé 4000).

«Le préfet des Pyrénées Atlantiques est autorisé à poursuivre l'instruction des dossiers ....» Monsieur le Préfet compte mettre en place un comité local afin d'assurer le suivi des injections et l'information du public.

Madame Martine Lignières-Cassou (députée des Pyrénées Atlantiques) a déclaré à cette occasion « ... Les industriels et notamment le Groupe TotalFinaElf, n'ont plus aujourd'hui le moindre prétexte pour ne pas investir de façon significative sur le bassin industriel. .. ».

## **2 NEGOCIATION DES STATUTS**

En ce mois de février, les négociations se sont poursuivies à un rythme soutenu, notamment sur les structures de rémunération, les « avantages divers » ainsi que sur l'évolution des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et les protocoles liés concernant le droit syndical et le budget des comités. Ces négociations ne sont pas abouties et doivent se poursuivre en mars. On peut se reporter utilement à l'intervention du SICTAME-CGC en Conseil Fédéral Enermine du 20 février (voir chapitre 6 des présents cahiers) où il est fait un point des négociations en cours sur les statuts et IRP.

Sur les thèmes prévoyance et retraites, les projets proposés ne diffèrent guère de ceux qui n'ont pas recueilli de signatures le 9 janvier (cf. cahiers de janvier).

Pour alimenter l'information et la réflexion de tous, nous reproduisons ci-après un questionnaire de Hugues Delahaye auprès de la Confédération sur le thème de la retraite, ainsi qu'un courrier sur les négociations en cours adressé par le SICTAME-CGC au DRHC du Groupe et un courrier sur le PEG Elf Aquitaine adressé à la Direction par le Président de ce PEG : Philippe Vonthron.

### **2.1 RETRAITES : pour une meilleure information du lectorat**

#### **1) Questionnement de Hugues Delahaye auprès de la Confédération par courriel du 7 janvier 2002**

Bonjour, et pour commencer tous mes meilleurs voeux, syndicaux et autres, pour cette nouvelle année.

Pour ne pas vous faire perdre trop de temps, je vais essayer d'être direct...

Dans le cadre du rapprochement TOTALFINA - ELF, il y a actuellement diverses négociations "d'harmonisation", notamment celle des systèmes de retraites.

Si quelques doutes subsistent côté complémentaires en ce qui concerne les règles choisies, le plus gros problème se situe au niveau de la future supplémentaire.

En quelques mots :

Systemes origines initiaux :

- côté TOTALFINA : Pas de retraites au sens propre du terme, mais un CER facultatif (cadre du PEG...)
- coté ELF : l'IPREA, Institution de Retraite, système obligatoire en point et par capitalisation, 1.5 % TA et 6 % TB visant + 10 points de taux de remplacement (objectif en 95 qui se devrait d'être actualisé aujourd'hui, surtout sur TA, mais bref...)

Systeme proposé : Amalgame avec l'épargne salariale au travers du montage suivant :

- un système collectif obligatoire, 1.5% sur le salaire, avec 2 options :
  - . soit un fond en Euro, dit sécurisé...
  - . soit un fond en Unité de Compte, avec gestion Profilée à Horizon (à la mode...), et dit à rendement potentiel...
- plus un PPESV facultatif, dont la gestion Profilée à Horizon n'est plus très claire du fait d'une incohérence entre un horizon "Retraite" et un déblocage à 10 ans...

Ajoutons à cela une approche globale avec les abondements du reste du PEG...

Il s'agit clairement dans les 2 cas de "bêtes" contrats d'Assurance Vie sur des fonds en UC à gestion profilée à horizon, où la prise de risque est clairement reportée sur l'individu, et dont l'esprit retraite est clairement absent (à savoir sécurisation d'un revenu de remplacement suite à cessation d'activité...). Sans parler des cas de déblocages anticipés dans tous les cas...

Il s'agit clairement d'Epargne Salariale et non de Retraite, visant à permettre à ceux qui ont les moyens de prendre des risques (et qui le souhaitent...) de tenter d'optimiser leur gestion patrimoniale, mais en sacrifiant les petits salaires qui eux n'ont pas droit à l'erreur...

MON PROBLEME est le suivant :

- Jean (Conan) m'a récemment dit vous avoir exposé le dossier et eu validation de la confédération sur ce projet...
- hors au vu de certains de vos éditos récents, il me semble que le dit projet est l'exemple type des évolutions "pro-assurancielles" et "anti-sociales" dénoncées haut et fort...

**Je ne comprends donc pas d'où vient votre validation de ce projet**, a fortiori en ce qui concerne TFE, qui n'est pas la moindre des sociétés, et dont le choix en ce qui concerne ces systèmes sera probablement un signal fort pour le marché...

En conséquence, si vous pouviez m'éclairer sur l'origine de votre validation, je vous en serais fort reconnaissant...

Si par contre vous n'avez plus le dossier en tête, ou que vous pensez manquer d'éléments, n'hésitez surtout pas à me contacter.

En vous remerciant par avance pour votre réponse, et au plaisir de se rencontrer.

## 2) Réponse de Jean-Luc Cazettes par courriel du 23 janvier 2002

*(NDLR : Afin de mieux éclairer notre lectorat, nous reprenons l'intégralité de cette réponse, en indiquant, en caractères italiques, les extraits publiés dans le « Bulletin de la Coordination Syndicale CFE-CGC de TotalFinaElf » de février 2002 par le Coordonnateur qui a fait une lecture sélective de cette réponse, oubliant notamment la partie rappelant que les décisions doivent être prises entre les militants de l'entreprise).*

« Cher collègue

Je vous prie de m'excuser de répondre si tard à votre courrier, mais cette période de fin et début d'année est particulièrement prenante. *J'avoue que, s'il est toujours possible de faire mieux, ou d'espérer faire mieux dans une négociation, rien ne me choque particulièrement sur les principes de ce qui est proposé.* D'abord parce que l'harmonisation des éléments statutaires entre deux grosses entreprises qui ont des cultures différentes est toujours une épreuve redoutable. J'ai le souvenir de l'harmonisation ANTAR ELF qui n'avait pas été de soi. Dans ce cadre, personne ne retrouve exactement l'architecture de ce dont il disposait, et chacun est bien évidemment persuadé que ce qu'il avait, et qu'il avait souvent durement négocié, était nec plus ultra.

*Ensuite parce qu'en ce qui concerne les retraites il y a deux problèmes. Le premier est que nous restions indéfectiblement attachés aux régimes par répartition, tant dans le taux de cotisation, qui doit être au maximum, qu'aux risques de multiplication des exonérations de cotisations. Le deuxième est que le supplémentaire bénéficie de toutes les garanties. Ce supplémentaire ne peut exister qu'en capitalisation, car la répartition ne peut s'exercer que si elle est obligatoire avec un socle totalement interprofessionnel. Il n'est que de voir les mésaventures du CREF pour les fonctionnaires. Il est hors de question également que ce supplémentaire soit investi en actions de l'entreprise, l'affaire ENRON nous montre bien, après MAXWELL, les dégâts qui peuvent être occasionnés.*

C'est sur ces bases, qu'en son temps, j'avais négocié, presque jusqu'au bout, le remplacement de la CREA par l'IPREA. *Il ne m'apparaît pas, et il n'apparaît pas aux services de la Confédération, que le projet présenté contrevienne à ces impératifs.* Pour le reste, si je suis intéressé à titre privé, en tant que membre du personnel du groupe, il ne m'appartient pas, en tant que Président Confédéral, de prendre position sur des négociations internes à une entreprise, sauf à vérifier qu'elles ne mettent pas en cause la politique confédérale, ce qui a été fait, ou sauf à ce que, pour une raison ou pour une autre, l'intérêt supérieur de la CFE-CGC puisse être en jeu.

C'est donc entre les militants de l'entreprise, et en tenant compte de l'opinion du plus grand nombre des membres de l'encadrement que nous représentons, que les décisions doivent être prises.

Espérant avoir répondu à vos interrogations, et renouvelant mon souci que le fonctionnement de la CFE-CGC dans le groupe redevienne harmonieux sans être en permanence l'objet de conflit entre les ex ceci et les ex cela, ou de conflits personnels entre les militants, je vous adresse toutes mes amitiés syndicales »

### 3) Nouveau questionnement de Hugues Delahaye auprès de la Confédération par courriel du 7 février 2002

Bonjour,

au vu de vos 2 réponses, je me permets de vous transmettre quelques données plus techniques et tenter de recentrer ma question.

Mais en préambule 3 choses :

1 - j'ai ajouté Michel Lamy en destinataire, ayant appris récemment de Jean (Conan) que la validation émanait tant des services de Solange que de ceux de Michel. Cela peut donc également l'intéresser, et c'est pour son information que je reprends nos échanges respectifs.

2 - au vu de récents échanges de mail, il me semble **important de préciser que mon propos n'est absolument pas d'entretenir une quelconque polémique et que je me situe clairement sur les aspects techniques du dossier qui m'intéresse.** Je ne peux bien évidemment pas m'affranchir du contexte, j'ai tout aussi évidemment un avis sur cette autre question, mais il me semble important de ne pas tout mélanger...

3 - enfin pour vous simplifier la vie, voici le "plan" de mon mail...

A - Quelques précisions suite à vos réponses (plutôt pour Jean-Luc)

B - Un mémento technique, succinct et factuel, des systèmes initiaux et proposés (plutôt pour Solange et Michel)

C - Quelques extraits, choisis évidemment, d'écrits confédéraux (pour mémoire...)

D - Quelques définitions (pour mémoire également)

E - Mon sentiment sur la chose

F - Nos mails antérieurs (pour Michel)

Ceci étant dit, entrons donc dans le vif du sujet :

### **A - Quelques précisions suite à vos réponses**

Il est évident que ce dossier n'est pas votre priorité et que vous avez bien d'autres "chats à fouetter"... C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai longuement hésité à vous relancer, mais le dossier étant symptomatique de la situation globale, j'ose quand même.

1 - Je sais comme tout le monde qu'une fusion/harmonisation n'est pas une partie de plaisir, que les choses ne peuvent rester en l'état et qu'elles doivent évoluer, qu'il faut savoir faire une croix sur le passé, etc...

2 - Je sais que ce que l'on a n'est pas forcément le nec plus ultra, mais globalement je ne connais pas grand monde, tant en interne qu'en externe, pour cracher dessus... Quoiqu'on en pense, c'est simplement l'occasion de repenser la chose pour vérifier son adéquation avec les objectifs à atteindre, eux aussi pouvant d'ailleurs être revus...

3 - Dans notre contexte d'une IP Retraite par capitalisation ou d'Epargne Salariale pure, pourquoi me parles-tu de répartition ou de fond de pension mono-support à la ENRON ???

4 - Etant donc clairement dans le cadre d'une retraite supplémentaire par capitalisation, une des problématiques est bien sûr la sécurisation des fonds (car chez nous TFE sens large il n'est plus possible de prononcer le mot garantie... c'est dire où en est la "capacité" de dialogue des forces en présences...) la sécurisation donc, ce du fait de la prise de risque inhérente au système ; mais si cette problématique économique est bien évidente, il n'en faut pas pour autant en oublier une autre, certes plus sociale donc moins "dans le vent" mais quand même assez évidente aussi, à savoir les objectifs retraites... Je n'ai rien contre l'Epargne Salariale, bien au contraire, simplement ça n'est pas de la retraite et ne pourra jamais être de la retraite puisque construit pour atteindre des objectifs différents. Appelons les choses par leurs noms.

5 - Enfin je n'ai jamais demandé une quelconque prise de position confédérale sur une négociation à un niveau qui effectivement ne la concerne pas et n'est même pas de son ressort, jamais d'ailleurs demandé un arbitrage quelconque sur quoi que ce soit. Ne pas réussir à régler un conflit n'est à mon sens qu'un constat d'échec pour les parties en présence, et je déplore donc comme toi que "finalement " tu sois de nouveau contraint de jouer les Sur.Gé...

Bref, revenons à l'objet de ma demande, qui n'est donc pas de trancher quoi que ce soit, mais simplement d'avoir une explication quant à l'origine technique, ou politique, de la validation de ce projet qui pour moi, en terme de retraite, n'est qu'une énorme insanité... Simplement parce qu'il me semble légitime d'essayer de comprendre... Simplement parce que personne n'est à l'abri d'une erreur, moi comme vous, et que si c'est vous elle sera largement excusable car je ne doute pas un instant que vos moyens aient été largement inférieurs aux miens, tant en infos qu'en temps, et que si c'est moi ça simplifierait singulièrement la situation...

### **B - Un memento technique, succinct et factuel, des systèmes initiaux et proposés**

*NDLR : ce memento figure dans les cahiers de janvier 2002 pages 20 à 23, mais avec un petit plus pour le PEC suite aux évolutions apparues dans le dernier projet :*

*Financement : 90 € maxi/m, soit 1080 €/an (7084 F/an)*

*Abondement 50 %, soit 45 € maxi/m, soit 540 €/an (3542 F/an)*

### **C - Quelques extraits, choisis évidemment, d'écrits confédéraux (pour mémoire...)**

- LC (Lettre Conféd.) n°1054 du 25/01/02, p.2, fin du billet Retraite de Solange : "...une prise de risque individuelle qui n'est pas tout à fait du ressort de nos préoccupations syndicales et solidaires..."

- Communiqué commun du 29/01/02, p.2 - chap.1- al.2 : "...[l'épargne salariale] ne doit pas concurrencer les dispositifs existants en matière de retraites ou de salaires. ... [l'épargne salariale doit proposer] les meilleures conditions de gestion tout en respectant les exigences de transparence et la liberté de choix dans la gestion individuelle de l'épargne."

- idem, p.3 - 1er al. : "...s'engager fortement dans le contrôle de leur gestion..."

## **D - Quelques définitions (pour mémoire également) - sources Editions Lamy**

- retraite au sens social : "état social dans lequel se situe le salarié après qu'il a cessé toute activité professionnelle du fait de son âge"

- régime de retraite au sens social : "ensemble des systèmes permettant le versement d'un revenu de substitution, en principe postérieurement à la cessation de l'activité professionnelle en raison de l'âge."

- régime de retraite supplémentaire au sens fiscal : "Régime de retraite assurant aux salariés des prestations allant au delà de celles garanties par les régimes de base et complémentaires. Encore faut-il que le régime soit constitutif d'une garantie sociale au titre de laquelle le salarié acquiert un droit progressif tout au long de sa carrière et l'employeur se constitue une charge certaine dans son principe qu'il faut assurer. Il convient de distinguer cette opération de celle consistant en la gestion de fonds collectifs." ...

"pour ouvrir droit à la déductibilité prévue par l'article 83 CGI, 4 conditions :

- . constitution d'une véritable pension de retraite, c'est à dire d'un revenu conservant un lien avec les services passés;
- . pension doit être stipulée payable au plus tôt à l'âge normal de départ à la retraite, c'est à dire âge du bénéfice d'une pension du régime de base ;
- . pension peut-être stipulée réversible ;
- . prestation ne peut jamais prendre la forme d'un capital, même s'il résulte d'une option."

## **E - Mon sentiment sur la chose**

Structurellement, personne n'est dupe, et tout le monde sait qu'il ne s'agit pas d'un projet retraite mais uniquement d'épargne salariale, de façon moins évidente pour certains en ce qui concerne la partie RECOSUP. C'est un cas flagrant de transfert de la retraite dans l'épargne salariale !

Les principaux inconvénients sont :

- défiscalisation de la partie RECOSUP de moins en moins évidente...
- exposition individuelle au risque, car en compte individuel... Inéquité flagrante...
- montant de la rente fonction de la date de conversion du capital, donc de la valorisation de ce dernier à ladite date... Inéquité flagrante car à cotisations et contexte de valorisation globalement identiques, retraites différentes...
- principe de gestion pilotée à horizon non optimisé du fait de la gestion en comptes individualisés :
  - . référence = âge, et non l'évènement...
  - (NDLR : ce point a évolué dans le bon sens postérieurement à ce courrier)
  - . exposition actions que sur une partie de la phase de constitution...
 Il s'agit d'une méthode qui ne peut s'exprimer pleinement que dans un système mutualisé avec une gestion en masse, permettant d'optimiser sur toute la durée "acquisition / service", avec dilution du risque sur le volume et dans le temps, et équité de service...
- forte probabilité d'un usage anticipé, volontaire ou non, et donc de la perte de l'aspect retraite...
- transfert du potentiel de la niche fiscale "protection sociale" vers celle de "l'Epargne Salariale", qui se retrouve saturée, a fortiori avec augmentation de capital. Minoration évidente du potentiel d'abondement...
- aucun objectif en terme de taux de remplacement, base d'un régime de retraite...

- allocation d'actifs et benchmark clairement du ressort de l'assureur, juste info a posteriori. Quid des notions de gestion, et même de contrôle puisque ce n'est plus que du constat...

Le projet ne tient pas la route parce que ne répondant pas aux objectifs affichés, contenant quelques incohérences flagrantes et surtout des problèmes juridiques de fond. Ce n'est pas parce que l'on travaille longtemps que l'on travaille bien, a fortiori lorsque sur 1 an il y a 6 mois de mise à plat de l'existant, 1 mois de trêve, et les 5 mois de pseudo négociation n'ayant consisté qu'en un matraquage du projet de la direction, pure épargne salariale, les seules évolutions allant dans le même sens, comme l'ajout du PEC !!!

Je n'irais pas plus avant estimant avoir déjà largement abusé de votre temps... Et si l'un de vous a quelques minutes à gaspiller pour m'éclairer, je l'en remercie par avance.

Quoiqu'il en soit, je remercie ceux et celles qui auront eu la patience de me lire jusque là, et c'est promis il n'y aura pas de troisième mail sur le sujet, sauf peut-être pour remerciements.

De toutes façons, et comme toujours, ceux qui veulent signer signeront, et pas les autres. Chacun a ses raisons d'être preneur ou non, et cela se respecte. L'uniformisation ne sera simplement pas celle escomptée par certains ; est-ce si grave que cela ?...

#### **4) Le SICTAME-CGC rencontre Solange Morgenstern, Secrétaire Nationale de la CFE-CGC en charge du pôle protection sociale**

Pour y voir encore plus clair, une délégation du SICTAME-CGC composée de Hugues Delahaye, Bernard Butori et Jean-Claude Brégail a été reçue le 15 février 2002 par Madame Solange Morgenstern accompagnée de Madame Danielle Karniewicz.

Le Président du SICTAME-CGC a envoyé la lettre de remerciement suivante à Solange Morgenstern :

« Madame,

Nous vous remercions d'avoir reçu ce jour la délégation du SICTAME-CGC qui avait d'ailleurs souhaité cette rencontre. Nous souhaitons en effet débattre avec vous des systèmes de retraites proposés aux salariés de la Branche Pétrole du Groupe TFE, suite au rapprochement de TotalFina et Elf et sommes satisfaits, Madame, de votre écoute et des échanges constructifs qui se sont instaurés.

Recevez, Madame, mes respectueuses salutations. Et merci aussi à Danielle »

Soulignons que cet entretien a permis de mieux expliquer la problématique et les limites des systèmes proposés. Il a été l'occasion d'échanges de vue très fournis entre les interlocuteurs maîtrisant parfaitement le sujet. A signaler une anecdote : à peine installés dans le bureau de Solange, nous avons dû évacuer les lieux à cause d'un exercice d'incendie. La réunion s'est tenue dans le bistrot d'en face et surtout que personne ne se laisse aller à dire « que le SICTAME-CGC a mis le feu à la Confédé ! ».

## **2.2 L'IMPOSSIBLE RENDEZ-VOUS AVEC LA DIRECTION ET LE COURRIER ENVOYE PAR LE SICTAME-CGC**

Dans les Cahiers de janvier, nous indiquions avoir demandé un rendez-vous au DRHC, M. Jean-Jacques Guilbaud, afin de pouvoir échanger avec lui notamment sur les négociations en cours. Le rendez-vous fixé au 1<sup>er</sup> février a été annulé et le DRHC, fort occupé, n'a pu recevoir le SICTAME-CGC tout au long de ce mois de février. Compte tenu de la tournure inquiétante que prennent certaines négociations et des remontées du « terrain » tout aussi inquiétantes, le SICTAME-CGC a envoyé la lettre ci-après au DRHC.

**Lettre adressée le 11/02/2002 par J.C. Brégail au DRHC M. J.J. Guilbaud au sujet des négociations en cours**

Monsieur le Directeur,

Dès le mois de mai 2000, lors du processus d'information sur le projet d'organisation du secteur pétrolier du nouveau groupe, et face à la formule de détachement du personnel Elf EP chez TFE SA, le SICTAME-CGC a été la première organisation syndicale à demander que soient étudiées les possibilités de convergence des statuts afin de parvenir, à terme, à une seule catégorie de personnel au sein de TFE SA regroupant les personnels de l'Amont pétrolier

Cette négociation que nous attendions aux bornes de TFE SA et d'Elf EP s'est trouvée inclure aussi certaines sociétés de l'Aval pétrolier et sur certains sujets d'autres composantes de l'Amont pétrolier telles que EAEPF et GSO.

Dans la déclaration du SICTAME-CGC en CCE d'Elf EP du 22 septembre 2000, nous nous interrogeons (l'avenir nous dira si c'était à tort ou à raison) sur la confiance à accorder aux promesses de la Direction :

« *Que valent les promesses ? ... Engagent-elles ceux qui les donnent et leurs mandants, ou uniquement ceux qui les reçoivent ?*

*Ces questions ne sont pas de pure forme, surtout quand on sait que ce fameux 'Groupe de concertation', dont nous avons déjà parlé ici, vient d'arrêter un programme et un calendrier pour traiter :*

- *des structures juridiques,*
- *des Instances Représentatives du Personnel et*
- *des statuts.*

*Alors, combien de temps va tenir la promesse 'vous gardez vos structures, vos IRP et vos statuts' ? A quelle vitesse va s'organiser le 'siphonnage' ou la mort programmée d'Elf EP...*

*Il est nécessaire que l'ensemble des partenaires sociaux concernés s'entendent, et non pas seulement quelques-uns d'entre eux. Nous ne voulons pas nous trouver enfermés dans des négociations où il n'y aurait rien à négocier et où la signature de 2 ou 3 organisations syndicales serait considérée suffisante pour engager l'ensemble du personnel.*

*Avant d'entamer toute négociation, il importe donc de bien définir le cadre et les conditions de ces négociations. A ce sujet, nous dénonçons le simulacre de ce groupe de concertation, auquel nous déniions toute autorité pour décider en lieu et place des partenaires sociaux des différentes entreprises. Si la Direction confirme son intention apparente d'en faire une instance permanente de négociation, avec des délégations forcément incomplètes et incapables de représenter correctement l'ensemble des parties intéressées, nous allons tous, Direction et Représentants du Personnel, au devant de graves déconvenues, car ce système sera un sujet permanent de malentendus, tensions, discordes et conflits. Nous l'avons maintes fois déjà dit, y compris dans cette instance, mais n'avons pas encore été entendus. »*

Les déclarations de la Direction, que ce soit lors des récents CE/CCE qui ont reçu l'information sur les projets Prévoyance et Retraites, ou lors des récentes réunions de négociation nous font craindre à présent le pire.

En effet, en CCE d'Elf EP, la Direction a déclaré que ces projets d'accords s'appliqueraient à Elf EP, même en l'absence de signature chez Elf-EP, à partir du moment où il y aurait des signatures dans les autres sociétés du groupe ! Et vous-même, en réunion de négociation, avez déclaré que vous considéreriez ces accords valables à partir du moment où il y aurait, au moins, une signature par société concernée.

Comme nous voilà loin du consensus souhaité par tous, et du changement volontaire de statut !

Une telle façon de procéder serait, pour nous, tout à fait inacceptable, et nous vous demandons instamment et solennellement de rechercher les voies et moyens d'un véritable consensus et de renoncer à toute tentative de 'passage en force' qui ne pourrait qu'avoir des conséquences désastreuses sur le climat social de l'entreprise et la confiance que le personnel et ses représentants peuvent avoir en leur direction.

Pour qu'un accord puisse se substituer valablement à des accords préexistants, il doit recueillir au moins les signatures des syndicats ayant signé ces accords antérieurs. Nous vous demandons expressément de respecter cette règle.

Une autre partie des négociations porte sur les rémunérations avec harmonisation d'un statut CCNIP (dit 'socle commun') intéressant TFE SA et l'Aval, et de 'passerelles' permettant au personnel volontaire d'Elf EP de passer du Statut du mineur à ce statut CCNIP.

La Direction a toujours affirmé que ces changements de statut se feraient sur la base du volontariat, uniquement sur la base du volontariat et vous nous avez confirmé fermement ce point à plusieurs reprises. Or, là aussi, nous avons des craintes sérieuses sur les pressions psychologiques (harcèlement notamment) ou de tous ordres (comme celle du chantage à la nouvelle affectation liée à la prise du statut TFE, déjà rapportée par certains salariés), quand nous voyons le travail de 'communication intense' auquel se prépare la Direction des Ressources Humaines et de la Communication afin probablement de convaincre le plus grand nombre d'emprunter les passerelles et d'opter pour le statut TFE SA.

Nous souhaitons à ce niveau une information honnête, objective et impartiale, afin que chacun puisse faire son choix en toute liberté et en dehors de toute pression et toute manipulation. Nous vous demandons que ces assurances de changement de statut, uniquement basé sur le volontariat, et si souvent réaffirmées par la Direction, par vous-même et par Monsieur le Président Directeur Général, se retrouvent véritablement sur le terrain et que toutes instructions soient publiquement données à tous les niveaux pour qu'aucune hiérarchie intermédiaire ne se livre à de quelconques pressions et que le personnel concerné sache que ce terme de volontariat n'est pas un vain mot.

Aujourd'hui, Monsieur le Directeur - nous regrettons d'avoir à le dire - il nous semble que les risques sont grands de passer à côté de la réussite de la fusion sociale des deux cultures. Tout espoir n'est pas, pour autant, perdu, et nous sommes prêts à nous en entretenir avec vous. Nous souhaitons cette réussite de la fusion sociale et espérons que nous pourrions parvenir ensemble à des accords respectueux de tous et de nature à renforcer la cohésion sociale de l'entreprise et la confiance du personnel en la direction de son entreprise.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, nos respectueuses salutations.

### **2.3 PLAN EPARGNE GROUPE ELF AQUITAINE (PEG)**

Alors que le nouveau Plan Epargne Groupe n'est pas encore signé, la Direction s'est opposée aux versements volontaires sur le PEG Elf Aquitaine, ce qui a conduit le Président du PEG (Philippe Vonthron) à demandé à la Direction de respecter les accords signés. Nous reproduisons ci-après son mail du 29 janvier formulant cette demande :

« Monsieur,

Il apparaît que les versements volontaires des salariés actifs ou inactifs ne sont plus acceptés par la Direction depuis le 1er janvier.

Ceci est contraire aux termes de l'accord cadre portant règlement du PEG Elf Aquitaine signé le 16 mai 1988. Celui-ci prévoit en effet que le PEG est alimenté "... par les versements volontaires des salariés adhérents".

L'accord cadre sur le PEG Elf Aquitaine du 16 mai 1988 est toujours en vigueur puisqu'il n'a pas été dénoncé. Même si les dispositions propres à l'abondement n'ont pas été reconduites à leur échéance du 31 décembre 2001, ceci ne porte ni sur la possibilité d'effectuer des versements volontaires en 2002 pour chaque salarié qui le désire, ni sur la prise en charge des commissions de souscription et des commissions de gestion administrative et financière des FCP, qui ne constituent pas un abondement mais une contribution du Groupe (seul l'abondement, ou versement complémentaire, a fait l'objet d'avenants annuels ou pluriannuels ; les autres articles comme l'article 4.1 sont donc renouvelés par tacite reconduction).

En conséquence, en ma qualité de Président du Conseil de Surveillance du PEG Elf Aquitaine, garant du bon fonctionnement du dispositif d'Epargne Salariale, je vous demande de respecter les termes de l'accord cadre du 16 mai 1988 et de rétablir immédiatement cette possibilité de versement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée. »

## **3 COMMISSION DE SUIVI DU PLAN SOCIAL DU 7 FEVRIER 2002**

**Par Bernard FERRIER**

La Direction a présenté ses tableaux agrémentés de quelques modifications de détail. Ceux-ci ne font apparaître aucune véritable surprise puisqu'ils décrivent un processus prévisible et déjà présenté dans ses grandes lignes lors de la dernière réunion. Le véritable enjeu de ce suivi aurait été la présentation des mesures prises ou à prendre sur les métiers et les organisations. En ce domaine, nous regrettons une fois de plus qu'il n'ait pas été tenu compte des requêtes répétées du SICTAME-CGC, requêtes exprimées notamment dans cette commission mais aussi dans les commissions formation et emploi et au Comité Central d'Entreprise d'Elf EP.

## >> *L'impact des départs sur les entités opérationnelles*

Nos requêtes sont fondées sur le constat de la déconnexion entre le projet d'organisation (livre IV) et le plan social (livre III). La nature même des mesures de départ qui sont fondées soit sur l'âge soit sur la démission volontaire n'ont aucune corrélation directe avec la réduction du nombre des doublons. Il n'y a donc aucune raison pour que les réductions de postes souhaitées par la Direction se superposent avec les départs qui sont induits par des mesures aveugles aux besoins exprimés par le projet d'organisation. Une adaptation est donc indispensable entre la situation du corps professionnel de l'entreprise modifiée par les départs et les besoins exprimés. Si l'impact de ces mesures sur l'organisation et les mesures d'adaptation n'était pas déterministe au moment de l'information aux élus, il l'est aujourd'hui car le processus d'adhésion est clos.

**Question n°1:** nous attendons que soit présenté à cette commission l'impact du plan social sur les entités opérationnelles, c'est-à-dire sur les départements en distinguant les établissements. C'était le format même de l'information qui a été faite aux élus. Ce format nous paraît être le format pertinent d'une bonne compréhension.

*Réponse de la Direction: l'informatique de gestion de personnel n'ayant pas encore atteint une intégration suffisante entre les deux mondes fusionnés, la Direction se déclare dans l'impossibilité de répondre.*

**NDLR :** Les organigrammes qui nous ont bien été présentés au moment de l'information prouvent cependant que cette opération n'est pas impossible, elle est seulement plus longue à réaliser sans moyens informatiques. Cette difficulté devrait sans doute s'estomper avec l'avancement des travaux d'harmonisation des progiciels de gestion de personnel. Promesse a donc été faite par la Direction, de nous fournir ces données en septembre 2002 et septembre 2003.

L'impact sur les organisations étant connu et présenté, les adaptations à mettre en place vont s'appuyer sur trois axes principaux: 1) Les mutations en tant que troisième mesure du plan social, 2) les embauches compensatrices prévues au titre des divers protocoles et obligations légales, 3) les passerelles professionnelles. Seuls les deux premiers points relèvent clairement et pleinement de la compétence de ladite commission.

## >> *Les mutations*

Le plan social prévoyait une troisième mesure qui représentait la variable principale d'ajustement aux deux précédentes: il s'agit des mutations géographiques. Là aussi le processus d'adhésion étant clos, nous avons souhaité connaître l'impact de cette troisième mesure pour plusieurs raisons, la première étant la juste indemnisation des agents concernés puisque les mesures étaient sensiblement meilleures que celles qui sont prévues par les dispositions réglementaires en vigueur, la seconde étant la compréhension de l'impact sur le personnel et sur la mise en place des passerelles professionnelles. Nous avons proposé que pour un département n'ayant pas atteint la cible prévue par le plan social, et ce jusqu'à mi 2003, toute mutation pût être considérée comme relevant du plan social. La Direction a refusé ces critères dans la mesure où certaines mutations ont un caractère de promotion ou bien d'autres s'effectuent par rotation successive de postes. Dans un souci de concertation en juillet 2001, nous avons demandé à la Direction de nous fournir ses propres critères en vue d'un débat. Force est de constater qu'aujourd'hui, nous n'avons pas avancé car la Direction n'a rien proposé. Des propos inquiétants proférés par le Chef d'établissement de Pau laissant entendre, en réunion des DP notamment, que « le régime des mutations Plan Social était un vrai bordel qui s'arrêterait à l'été 2001 », font redoubler notre vigilance en matière de droits reconnus par le plan social aux salariés.

**Question n°2 :** Le SICTAME-CGC demande à la Direction de définir les critères qui permettent de considérer une mutation comme une mutation du plan social puis de fournir d'autre part la liste nominative par département des mutations effectuées ou à effectuer.

*Réponse de la Direction: Par l'absence de réponse à la question, la Direction montre qu'elle ne s'est pas réellement préoccupée de la question et se désintéresse donc de la juste indemnisation des agents concernés.*

## >> *Les embauches*

Le dernier point est le suivi des embauches compensatrices. La Direction a aujourd'hui complètement admis que le terme « embauche » employé dans les protocoles, désigne uniquement des **recrutements en CDI faits à l'extérieur du groupe**. Le suivi du plan social et l'application des protocoles PRC et ARTT s'appliquant sur des périmètres différents ou dans des conditions très différentes entre Elf-EP et l'UES de TotalFina, le travail de suivi est très complexe. Ceci n'est pas le fruit du hasard, mais le résultat d'un travail à la hussarde et précipité. On peut en juger par les quelques exemples suivants:

- Plan social: Périmètre la Branche Pétrole hors les Raffineries.
- Mutations prévues par le plan social: La DGEP pour Elf-EP, la branche Pétrole pour les autres entités concernées.
- Protocole PRC: La DGEP pour Elf-EP,
- Protocole ARTT d'Elf-EP: Périmètre Elf-EP, embauches compensatrices de la mise en place des 35 H faites dans TFE SA sur deux périodes 2001-2003 à hauteur de 250 et 2003-2005 à hauteur de 100.
- Protocole ARTT UES Total Fina: Périmètre Branche Pétrole, embauches faites dans la branche Pétrole fait au titre des départs naturels, des projets nouveaux et de la mise en place des 35 H.

La Direction produit des chiffres globaux dénombrant par année les effectifs embauchés. Le périmètre ou l'engagement protocolaire associé n'y sont pas clairement explicités. Nous considérons que ce niveau de globalisation est impropre à la compréhension et à la mise en évidence de l'application des protocoles. Il ne s'agit nullement de méfiance mais simplement de disposer d'information claire et compréhensive et non d'une vérité révélée qui s'apparenterait à un credo. Des cas particuliers erronés (contrôleur de forage, techniciens EAEPF,...) portant sur la variation des périmètres ont déjà été remarqués par les OS. Ces erreurs sont inéluctables et ne prouvent en aucun cas une volonté de tromperie. Elles mettent simplement en lumière la nécessité d'une deuxième lecture afin d'améliorer la fiabilité des informations. Nous devons avoir les moyens de cette deuxième lecture et avoir l'évidence que les protocoles signés sont appliqués.

**Question n°3 :** Le SICTAME-CGC souhaite donc que la Direction communique plus clairement sur la nature des embauches réalisées. Nous proposons qu'il nous soit fourni au choix selon le type d'approche :

- Approche analytique: pour chacun des périmètres possibles (DGEP, UES TotalFina, Branche Pétrole) la ventilation cumulée par nature des embauches effectuées et à effectuer (natures possibles: ARTT, PRC, Plan social, besoin nouveaux, érosion naturelle, autres, ...),
- Approche détaillée: la liste nominative des nouveaux embauchés accompagnée de la date d'embauche, du lieu et de l'entité de première affectation.

**Question n°4 :** Le SICTAME-CGC rappelle par ailleurs que la cible du plan social est exprimée en postes équivalent temps plein. Les tableaux présentés représentent des effectifs et ne prennent pas en compte le nombre important de salariés travaillant à temps partiel notamment chez Elf-EP. Nous réitérons la demande d'utiliser les mêmes unités de mesures.

**Question n°5 :** Le SICTAME-CGC a rappelé l'obligation d'embauche lorsque les effets des mesures d'un plan social dépassaient ce qui était prévu. Comme cela est le cas, le Sictame-CGC a demandé à être informé sur les intentions de la Direction. Celle-ci affirme qu'elle n'a point d'obligation en la matière comme si en quelque sorte on pouvait laisser les postes ouverts et à pourvoir. L'aspect strictement juridique convient d'être approfondi. Le SICTAME-CGC s'interroge cependant sur la pertinence d'un projet d'organisation où il n'est pas nécessaire de pourvoir les postes qui ont été définis. Cette éventualité évoque inmanquablement l'administration ou les organisations obsolètes. En sommes nous déjà là ?

**Prochaine réunion le 10 septembre 2002 à 14h00**

## 4 PARUNION INFOS N°1 JANVIER 2002

Par Chantal KADOUCH

Depuis février 2002, suite à une suggestion que j'ai faite lors du dernier Conseil d'Administration, la revue d'information du Groupe PARUNION, dont fait partie notre Caisse AGIRC - l'URC - est disponible sur le site [www.parunion.com](http://www.parunion.com).

Il convient de savoir que seuls les allocataires (en langage courant les retraités) reçoivent cette revue alors que les cotisants (en langage courant les actifs, AFC, PRC, etc...) peuvent y trouver de nombreuses informations les concernant.

N'hésitez donc pas à aller, nombreux et régulièrement, visiter ce site.

## 5 COMITE DIRECTEUR ENERMINE DU 20 FEVRIER 2002

Par Jean-Claude BREGAIL

Bien, ce Comité Directeur de début d'année a déroulé les points essentiels pour l'année qui va s'écouler :

### 1 - Les Finances d'ENERMINE

Le trésorier C. KAJFASZ a présenté les comptes de la Fédération en insistant sur le fait que l'équilibre financier était au fil des années de plus en plus difficile à maintenir. Les recettes étant depuis quelques temps supérieures aux dépenses, il est devenu habituel de réajuster en utilisant les produits financiers (on tape un peu dans les réserves).

Quelles en sont les raisons ?

- Toutes les substances n'ont pas encore payé les cotisations de 2001 ; à ce propos, j'ai fait remarquer que le SICTAME-CGC qui avait fait l'objet de remarques désobligeantes en cours d'année passée s'est acquitté de sa dette en temps voulu et sans rendre de timbres (323 déclarés). Martial Fabre a salué le propos en disant que 'c'était une bonne nouvelle'. En revanche, tel autre syndicat a un reliquat de timbres 2001, non payé en février 2002.
- Le montant de la redevance payée par le SPIP pour dédommager ENERMINE du temps que passe sa secrétaire à assurer le secrétariat du SPIP n'a pas évolué depuis des années.
- Mais la principale raison est sans doute la chute du nombre d'adhérents déclarés à ENERMINE. Le budget avait été bâti avec un effectif de 2.200 adhérents/cotisants. Or l'année va se terminer avec un effectif de 2.100 adhérents. Il faut faire des adhérents pour donner de l'air aux finances d'ENERMINE.

**Et si cette bouffée d'oxygène venait du SICTAME-CGC** qui a, par son travail et son professionnalisme, réussi à faire des adhérents tout au long de l'année, malgré toutes les difficultés placées par les uns et les autres en travers de sa route ?

Les effectifs du SPIP, depuis des années se maintiennent à 490 cotisants, ceux du SICTAM/CEA à 353, ceux des Charbonnages sont en perte de vitesse et nous, nous progressons.

Alors qui sait si nous n'atteindrons pas un effectif d'environ 388 adhérents en 2002, soit une progression de 20 % de cotisants SICTAME-CGC. Cela fait réfléchir, car du coup le SICTAME-CGC deviendra par le nombre des cotisants, la deuxième composante d'ENERMINE. Si cela se réalise, cela méritera bien quelque considération.

### 2 - Les points essentiels qui seront abordés au Conseil confédéral du 22/02/02

- **Rôle et place de l'encadrement** : c'est pour le moment au stade de la réflexion et cela débouchera sur l'élaboration d'une plate-forme stratégique ( lignes de force) pour les élections prud'homales du 11 décembre 2002.
- **La manifestation à l'Empire à Paris** : la CFE-CGC organise sa rentrée sociale au théâtre de l'Empire le 21 février 2002 à partir de 17h00. Le point d'orgue en sera une table ronde sur « l'encadrement au cœur de la société » et qui abordera les thèmes :
  - de la responsabilité pénale et civile des cadres,
  - le contrat d'engagement social,
  - la fiscalité.

Ces thèmes sont importants au regard de l'actualité où l'on constate que les affaires calamiteuses se développent et que la responsabilité des cadres est de plus en plus engagée alors qu'ils n'ont fait qu'obéir à l'employeur.

- **Campagne des élections de représentativité nationale du 11 décembre 2002**

Il s'agit en fait de commencer à mettre en musique les points essentiels de la campagne : Enquête sur la Vie professionnelle et la Vie personnelle, Nouvelle Bande dessinée sur l'Épargne salariale, aboutissement de l'avis donné à Strasbourg par le Conseil des droits européens concernant la saisine CFE-CGC sur la mauvaise protection du temps de repos des cadres qui ont choisi le temps de travail au 'forfait' dans la loi Aubry II sur les 35H, participation au Téléthon, etc. Déploiement du logiciel APOLLON qui permettra aux UD de connaître le degré d'implantation de la CFE-CGC dans les entreprises, tour de France des Unions par J.L. Cazettes et J.L. Walter, etc... reste plus que le vote par correspondance.

- Démarche intersyndicale sur **l'épargne salariale** : il s'agit de mettre en place un Comité intersyndical chargé d'étudier et 'd'estampiller' les 27 ou 28 offres d'épargne salariale qui sont proposées en France. Un catalogue sera créé et les offres jugées et classées en fonction de certains critères dominants en la matière (plusieurs fonds diversifiés, conseil de surveillance paritaire, reporting, etc). Cela aidera surtout les patrons de PME qui sont aujourd'hui, face aux offreurs d'épargne salariale, sans aucune référence pouvant les aider à faire un choix.
- Affaires européennes : nous avons parlé du **conflit des médecins** et appris que la CFE-CGC soutenait la manifestation d'ALLIANCE (affiliée à la CFE-CGC) le 10 mars 2002 à Paris.

### 3 – ENERMINE Contact

Il est fait appel aux bonnes volontés pour produire des articles et faire vivre la revue. Au SICTAME-CGC, nous sommes satisfaits ; notre dernière contribution a été éditée ; nous préparons la prochaine.

### 4 – Questions diverses

J'avais envoyé, le 11 février 2002, un courrier au Président lui demandant de me dire si c'était lui qui avait désigné l'Administrateur salarié d'EEP, adhérent du SICTAME-CGC, comme membre du Groupe Administrateurs salariés CFE-CGC ; et si oui je m'étonnais qu'il ne m'en ait pas parlé.

Deux courriers me furent remis en séance :

- sa réponse du 18 février 2002, très claire et non polémique, actant les faits,
- et un autre courrier adressé à Michel Lamy lui demandant de suspendre la nomination de l'administrateur en question en attendant une désignation officielle de son syndicat d'appartenance.

Personnellement je n'ai vu que du positif dans ces courriers et pour moi l'affaire était classée.

Donc, en séance, le Président d'ENERMINE m'a demandé, cordialement, de lire mon courrier, et de son côté il a répondu en commentant ses 2 lettres et pour moi (comme pour lui sans doute), l'affaire était classée.

C'était sans compter sur la hargne de l'invité d'ENERMINE Jean Conan, adhérent au SICTAME-CGC, qui est intervenu sur le sujet au motif qu'encore une fois le SICTAME-CGC mettait le 'souk' un peu partout :

- que lui avait pensé que mettre B.Lonjon dans ce groupe c'était bon,
- que l'en-tête du papier à lettre était incorrect car il 'fait croire que seul le SICTAME-CGC est le syndicat CGC de TFE',
- que maintenant il allait voir avec Lamy si B.Lonjon pouvait revenir dans ce groupe d'administrateurs (qu'il n'a d'ailleurs pas quitté) au motif qu'il n'est pas Administrateur d'une Société de premier plan !

Du coup le Comité Directeur s'est agité, les uns disant blanc, les autres disant noir jusqu'à ce que je réussisse à faire le point suivant : « Je rappelle au Comité que ce courrier a été motivé par le fait qu'un adhérent du SICTAME-CGC a été désigné par le Président d'ENERMINE pour être membre d'un groupe de rencontre confédéral et qu'il eut été courtois d'en parler avant au Président du SICTAME-CGC ».

Le Comité s'agite, chaque substance ayant un Administrateur sous la main à placer ...

Le Président rappelle qu'il a fait dans l'urgence (une expression très prisée par le coordinateur CFE-CGC de TFE), comme l'année dernière la désignation de C.Kadouch à l'URRPIMMEC ; j'ai dû le détromper en lui précisant que c'était une demande du SICTAME-CGC et que j'étais moi-même porteur de cette demande.

Alors merci à ARNOLD qui a stoppé l'agitation en déclarant que si pareille chose était survenue aux Charbonnages, la substance aurait 'gueulé', et merci au Président d'ENERMINE qui a déclaré 'mea-culpa'.

Là dessus, le Comité Directeur s'est transporté au restaurant pour prendre des forces en vue de la tenue du Conseil fédéral de l'après-midi.

## 6 CONSEIL FEDERAL ENERMINE DU 20 FEVRIER 2002

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

### Intervention du SICTAME-CGC

#### ENERMINE / Substance Prospection et Production Pétrolière :

« Ce que le SICTAME-CGC vit et ressent chez TotalFinaElf . »

Environnement économique acceptable avec un baril oscillant autour de 20 \$. Résultat net du Groupe TotalFinaElf toujours voisin d'1GF par semaine. Le Groupe a racheté de l'ordre de 40 GF de ses propres actions.

- Une **augmentation de capital** réservée aux salariés vient de se clore. Cette augmentation de capital très ambitieuse, porte sur 6 millions d'actions. En cas de succès, elle accroîtra de près d'un tiers (soit 1 % de plus) le nombre d'actions détenues par le personnel. Les actions sont proposées avec une décote de 20 %.
- **Négociations salariales :**
  - Chez **EAEPF**: +1,5 % avec clause de revoyure en 2002 afin de garantir +0.24% de gain en fin d'année (Contrat salarial), primes non prorataées de 800€ plus 200€ (au titre de la sécurité SEVESO) et, augmentation de 1,9 % des 'ICL' Indemnités Chauffage/Logement (indexées exceptionnellement sur la valeur du point). Le SICTAME-CGC a signé ce nouveau contrat salarial pour 2002.
  - Chez **Elf EP et GSO** (négociation commune avec UES TFE, EAF, TFE Lubs), +1,8 % sur le réel et prime de 800 € (prorataée au temps de présence et de travail pour les salariés en activité au 31/12/2001). Le SICTAME-CGC n'a pas signé cet accord, en raison d'une part que la prime est prorataée et versée uniquement pour les actifs au 31/12/01 et d'autre part que l'augmentation chez Elf EP a été appliquée sur la valeur du point, ce qui donne moins de 1,8 % sur les réels.
- **Négociations sur les statuts :**
  - Poursuite des négociations sur les rapprochements statutaires :
    - ◇ **Prévoyance** : en dépit d'avancées notables, il reste un point dur qui pour nous est le maintien de la couverture décès, de façon mutualisée jusqu'à l'âge de 65 ans (actifs et inactifs confondus)
    - ◇ **Retraites** : le mariage des cultures n'est pas encore effectif. La direction propose un produit d'épargne long terme dans le cadre du PPESV qui correspond à la culture TOTAL du CER (Compte Epargne Retraite), ainsi qu'un produit d'assurance vie qui ne correspond pas à la culture Elf de l'IPREA ( Institution de Prévoyance de Retraite Elf Aquitaine) qui est une Institution de Prévoyance Retraite à cotisations et prestations définies (acquisition de points avec valeur d'achat et valeur de service).
  - Un autre volet des négociations concerne :
    - ◇ Les **IRP ( Instances Représentatives du Personnel)**, avec création d'une **UES Amont** (entre la société de tête TFE SA et Elf EP) et d'une **UES Aval** entre (TRD, EAF et TFE Lubs),
    - ◇ Le **droit syndical** lié à ces deux UES ( Unité Economique et Sociale) ;
    - ◇ Le **financement des Comités d'Entreprises** liés à ces structures (Comités d'établissement 'CE' et 'Comité Central d'Entreprise 'CCE').
  - Une autre partie des négociations concerne la **structure des rémunérations** avec définition d'un **socle et de passerelles**, que pourrait emprunter 'volontairement' le personnel d'Elf-EP pour aller vers le statut du socle dit statut TFE ( mais sans retour).
  - Enfin un dernier volet concerne les « **Avantages divers** ».

L'objectif est d'essayer de conclure d'ici fin mars avec des élections IRP d'ici fin juin. A cet effet, les mandats des actuels CE et DP des sociétés concernées par les 2 UES ont été prorogés jusqu'à fin juin 2002. L'ambiance générale reste morose et beaucoup n'ont encore qu'une envie : c'est de partir pour autant qu'on leur en donne la possibilité.

Cela est révélateur d'un climat social pas très sain.

## **7 LE POT D'ADIEU DE CHRISTIAN CARRERAS (FO) Par Bernard BUTORI**

Christian Carreras est l'un des leaders syndicaux les plus charismatiques et les plus connus de notre entreprise. Alors qu'il cesse ses activités professionnelles et ses activités syndicales (au sein de l'entreprise mais pas au sein de la Confédération FO), il a pris le soin d'organiser le 13 février à Pau, un fort sympathique pot d'adieu auquel il a invité nombre de ses amis, dont plusieurs militants du SICTAME-CGC. Nous en étions, et nous avons eu soin d'honorer notre collègue et ami par un petit discours et en lui remettant aussi quelques cadeaux symboliques de la part du SICTAME-CGC :

- La fameuse BD « La Débauche » avec une dédicace reproduite ci-après (que les esprits coquins ne s'enflamment pas trop vite, il faut entendre « débauche » par opposition à « embauche »)
- La lampe du SICTAME-CGC (pour y voir plus clair dans les situations obscures)
- Le stylo du SICTAME-CGC (qui ne permet la signature que des accords acceptables).

Lors de ce pot, nous avons eu le plaisir de rencontrer beaucoup d'anciens et un invité de marque en la personne de Jacques Casanova, qui fut en son temps Directeur des Affaires Sociales du Groupe Elf Aquitaine.

Quelque temps plus tard, nous avons reçu un mot de remerciement de Christian Carreras que nous reproduisons ci-après. Nous lui souhaitons « bonne route » et lui disons « à bientôt ».

### **1) La dédicace du SITAME-CGC sur la BD offerte**

« Cher Christian,

Au nom des nombreux amis que tu comptes au SICTAME-CGC, et en notre nom propre, nous tenons en ce jour de fête où tu nous a conviés, à te manifester notre sympathie, notre estime et notre amitié.

Nous tenons à saluer en toi l'un des grands leaders syndicaux de notre entreprise qui a su porter haut et loin les valeurs d'un véritable syndicalisme. Nous n'en dirons pas plus sur tout le bien que nous pensons de toi, qui as su défendre avec conviction et efficacité le personnel et son entreprise, afin de ne pas offenser ta modestie.

Toi qui as su si longtemps défendre l'embauche, te voilà parvenu à l'heure de la débauche. Nous te la souhaitons longue et heureuse en espérant que tu pourras y satisfaire tous les désirs que tu n'as pu assouvir jusqu'à présent, faute de temps..

Avec toute notre amitié et notre affection et tous nos vœux.

Pour le SICTAME-CGC : B. Butori/B. Clergeat/B. Ferrier/B. Seraissol »

### **2) Le mot de remerciement de Christian Carreras**

« Mes chers amis,

Sous la plume de Bernard, vous avez avec beaucoup de délicatesse, dédicacé le livre que vous m'avez offert à l'occasion de mon départ et dont le titre est tout un programme ( d'actualité ) pour moi.

Extrêmement sollicité lors de la soirée du 13 février, il ne m'a pas été possible, hélas , de vous consacrer tout le temps que j'aurais souhaité à cette occasion.

Aussi, je veux par ces quelques lignes, vous exprimer toute ma gratitude pour votre attention et vous dire , sans fausse modestie , que je ne crois pas mériter tous vos éloges que je sais sincères, ce qui me touche venant de vous.

Au cours de toutes ces années que nous avons partagées, je me suis efforcé d'être fidèle aux valeurs auxquelles je crois, en étant sincère, ouvert et attentif aux autres

Votre présence le 13 à laquelle j'ai été très sensible , conscient des impératifs de la vie sociale que nous connaissons actuellement, a représenté pour moi un grand bonheur, car vous faites partie de ceux pour lesquels j'éprouve respect et fraternité.

Les épreuves difficiles que nous avons affrontées , dans la vie sociale de notre société ont forgé entre nous, je le crois , des liens à l'épreuve du temps.

Au moment où je m'éloigne un tant soit peu de cette vie à laquelle j'ai tant consacré, j'ai la conviction que nous partageons les mêmes valeurs au service d'un humanisme éclairé.

A vous tous qui pour moi, incarnez dans notre Groupe , l'honneur de votre Confédération , je souhaite bonne route et ne doute pas que la vie nous donnera le plaisir de confondre encore nos chemins, nous avons tant de choses à partager.

A bientôt.

Fraternellement à tous.

Christian Carreras »

## **8 INFORMATIONS CONFEDERALES**

### **8.1 EPARGNE SALARIALE**

*Dans les Cahiers de janvier (page 27), nous vous informions du communiqué commun interconfédéral sur « l'épargne salariale au services des salariés – principes d'une démarche intersyndicale ». Nous reproduisons, ci-après, une information, reçue de Michel Lamy, secrétaire national à l'économie de la CFE-CGC, sur la création et le rôle du comité intersyndical de l'épargne salariale que la CFE-CGC vient de créer avec la CFDT, la CFTC et la CGT.*

#### **Comité intersyndical de l'épargne salariale**

18 février 2002

La C.F.E.-CGC vient de créer avec la CFDT, la CFTC et la CGT le Comité Intersyndical de l' Epargne Salariale. Seul FO ne s'est pas joint à ce Comité.

Cette création se situe dans un contexte particulier créé par la loi Fabius. D'une part le PPESV axé sur le long terme voit l'épargne bloquée durant 10 ans, ce qui est extrêmement long et exige des précautions. D'autre part, la création de plans interentreprises dans les PME-PMI va poser le problème de leur négociation par des salariés pas toujours aguerris avec ces types de problèmes. Et bien entendu tout ceci déclenche l'appétit de certains gestionnaires financiers qui n'ont pas forcément tous pour souci premier les intérêts de ceux qui leur confient leur épargne.

Le Comité s'est fixé notamment pour but d'agir auprès des forces politiques du pays pour faire en sorte qu'il n'y ait pas substitution d'avantages divers au salaire et que la retraite par répartition soit consolidée. L'épargne salariale doit demeurer « un plus » et uniquement « un plus ».

Dans ces conditions, il devenait urgent que les organisations syndicales s'unissent pour sélectionner en commun des gestionnaires dont les offres épargne salariale répondent à des critères déterminés. Urgent également que ces fonds se trouvent sous le contrôle d'un conseil de surveillance comprenant une majorité de salariés. Au bout deux objectifs essentiels : sécuriser l'épargne des salariés et peser afin que, de plus en plus, les emplois faits de cette épargne s'inscrivent dans le cadre d'une croissance durable respectueuse des normes sociales et environnementales tout en assurant un bon rendement.

Le Comité Intersyndical de l' Epargne Salariale a donc adressé un cahier des charges à l'ensemble des sociétés de gestion, leur demandant de faire une offre répondant à ce cahier des charges.

Les offres seront analysées, discutées, précisées et le Comité donnera un label à celles qui répondront de façon satisfaisante à ce cahier des charges.

Les produits de gestion ainsi labellisés feront l'objet d'un suivi, le Comité pouvant même diligenter des audits dans les sociétés de gestion pour vérifier si la pratique correspond aux engagements de l'offreur.

Le cahier des charges comprend un certain nombre d'exigences importantes:

- 1) Information sur la société de gestion et sur ses responsables, sur les garanties qu'elle peut offrir, sur ses normes déontologiques et de contrôle des risques.
- 2) Son expérience en matière de gestion socialement responsable, les moyens mis au service du conseil de surveillance, les processus de gestion, etc...

Le cahier des charges exige également que l'offre comprenne tout un ensemble de données précises:

- la description détaillée de l'offre et des dispositifs de sécurisation, une variété de possibilités au sein desquelles les salariés pourront choisir,
- les modalités de gestion et de reporting à l'égard du conseil de surveillance et du comité intersyndical, la traçabilité des opérations,
- les frais d'entrée et de gestion qui doivent être les plus réduits possibles,
- les modalités pratiques de gestion administrative et de tenue des comptes,
- les prestations offertes aux salariés, notamment en matière d'information,
- etc .....

S'il s'agit évidemment d'éviter des déconvenues aux salariés quant à la gestion de leur épargne salariale, s'il s'agit de leur offrir des choix et une souplesse d'utilisation des produits, s'il s'agit d'orienter l'épargne hors des emplois nuisant aux intérêts de tous, il s'agit aussi au fil du temps de peser sur le monde de demain. Cela ne se fera pas en un jour, soyons-en conscients, mais le seul fait que quatre organisations syndicales prennent ensemble ce problème à bras le corps est un pas important.

Le label qui sera ainsi donné à certains produits et qui pourra tout aussi bien être retiré n'entraîne pas d'obligation pour les salariés. Entreprise par entreprise, lors de négociations, il sera toujours possible à ceux qui le souhaiteront de choisir d'autres produits non labellisés. Néanmoins il conviendra qu'ils se posent alors la question de savoir pourquoi ces produits n'auront pas demandé ou obtenu le label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

Et si tout le monde joue le jeu, nous pourrons peser sur l'avenir des investissements financiers. C'est l'affaire de tous. Le Comité est là pour aider à ce processus.

Michel Lamy

## 8.2 LES 35 HEURES

*Suite au recours engagé par la CFE-CGC auprès du Conseil de l'Europe sur l'injuste traitement des cadres dans la loi sur les 35 heures, un premier avis a été rendu. Nous reproduisons ci-après un communiqué de l'AFP sur ce sujet.*

PARIS, 14 fév (AFP) - Le Conseil de l'Europe critique le régime des 35 heures institué en France pour les cadres, a annoncé à l'AFP Jean-Luc Cazettes, le président de la CFE-CGC, qui parle d'un avis "positif" tout en soulignant qu'il ne s'agit pas d'une "décision définitive" et en refusant toute récupération politique.

M. Cazettes, s'exprimant en marge du premier salon national des Comités d'entreprise organisé par la CGT, a ainsi confirmé une information publiée jeudi par Les Echos.

Parlant d'"un coup de plus porté à la loi Aubry", le quotidien révélait que le Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe, saisi par la CFE-CGC, avait rendu un avis soulignant, selon le journal, que "les cadres ne sont pas assez protégés contre les employeurs qui veulent compenser les jours de congés supplémentaires par un allongement des journées de travail".

Le président de la CFE-CGC a commenté en termes prudents l'avis ainsi formulé soulignant qu'il ne s'agissait pas d'une "décision définitive", que le point évoqué était "certes important mais ponctuel".

"Ce n'est pas une décision définitive ce n'est qu'un avis du comité", a souligné M. Cazettes, selon lequel "il faut désormais que le comité des ministres suive cet avis".

"Par ailleurs cet avis n'est pas la poutre maîtresse des lois Aubry", a estimé le responsable des cadres qui parle d'un point "certes important mais ponctuel, celui de redéfinir l'amplitude de la durée maximale du travail pour les cadres Français".

"On nous a donné raison sur ce point, c'est positif parce que pour l'instant le cadre pouvait travailler 78 heures par semaine sans aucun recours et c'est ce qui a été jugé négatif par le comité", a encore souligné M. Cazettes.

"J'espère", a-t-il poursuivi, que "l'Etat, une fois que le comité des ministres aura pris sa décision va reprendre le dossier pour aménager la loi".

"Je ne triompherais que lorsque j'aurais une victoire complète", a dit le président de la CFE-CGC qui parle "pour l'instant d'une demi victoire" car il n'a "pas l'habitude de vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué".

Enfin, M. Cazettes a émis la crainte que cet avis soit "noyé dans le débat politique", concluant: "Je fais pour l'instant profil bas parce que je ne veux pas être récupéré dans cette affaire-là".