

# LES CAHIERS DU SICTAME

## Avril - Mai 2002

★ L'Editorial	Page 2
★ Le personnel exprime son exaspération en Assemblée Générale des actionnaires le 7 mai 2002	Page 3
★ Dernière heure	
Passerelles – Attention, danger !	Page 4
Déclaration en CCE sur les passerelles	Page 6
Passerelles = changement de statut = changement de CE	Page 7
★ La page du nouvel adhérent	Page 8
★ La vie des sections	
Retraités et préretraités	Page 8
Paris	Page 10
Pau	Page 12
GSO	Page 13
Lacq	Page 14
★ Négociation des statuts	Page 14
★ Rencontre d'une délégation CFE-CGC avec le Président Thierry Desmarest le 3 mai 2002	Page 16
★ Assemblées générales du personnel des 11 et 12 avril 2002	Page 20
★ L'Assemblée Générale des actionnaires du 7 mai 2002	Page 20
★ Conseil d'Administration de la CREA du 24 avril 2002	Page 21
★ Commission paritaire CREA du 22 mai 2002	Page 22
★ Commission paritaire IPREA du 12 avril 2002	Page 23
★ Société TotalFinaElf Stockage Gaz France : mandatement	Page 26
★ CCE extraordinaire d'Elf EP du 29 avril 2002	Page 27
★ Comité Enermine du 10 avril 2002	Page 28
★ Mise en place d'un groupement d'intérêt public (GIP) – Réunion du 11 avril 2002	Page 29
★ Prud'homales 2002 : lancement de la campagne	Page 30
★ Commission Formation Emploi du CE de Pau du 12 avril 2002	Page 31
★ Comité de Groupe du 14 mai 2002	Page 33
★ Tracts et courriers diffusés en avril-mai	Page 36

## L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL  
Sur un texte de Jean-Aymon MASSIE

*Avril et mai, avec notamment la préparation de l'Assemblée Générale des actionnaires, sont traditionnellement dans notre entreprise des mois où l'attention revient sur l'actionnariat salarié. Dans un de ses textes destiné aux adhérents de l'AVAS (Association Volontaire des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés de TotalFinaElf), le Président de cette association, Jean-Aymon Massie, livrait ses réflexions sous le titre de «**Vers un nouveau dialogue social**».*

*Avec son autorisation, il m'a semblé pertinent de me livrer à un remix de ses interrogations et réflexions d'expert que je vous livre ci-après.*

Les entreprises des pays industrialisés s'orientent vers un nouveau dialogue social facilité par le développement de l'actionnariat salarié, et tout particulièrement les entreprises de l'Euroland quelles que soient leur taille et leur rayonnement.

**Pourquoi un nouveau dialogue social ?** Parce qu'il résulte de la convergence de différents facteurs : d'une part le développement de l'actionnariat salarié, la mutation des entreprises et la vague de fusions – acquisitions, d'autre part les mécanismes de régulation qui tentent de s'implanter avec la panoplie de principes de bonne gouvernance, de développement durable et de charte éthique, destinés à réglementer la globalisation des marchés, et d'éviter que ceux-ci ne deviennent une véritable jungle.

« Le spectre de l'horreur économique » décrit par Viviane Forrester, la pression de l'Europe sociale, la prééminence d'un nouveau cadre juridique et fiscal européen sur le cadre national, impuissant à canaliser des conflits sociaux (Marks & Spencer, Moulinex, Danone, ... ), obligent les entreprises à s'adapter rapidement et organiser un nouveau dialogue social, afin de rester compétitives et d'assurer leur pérennité.

L'année 2002 sera fort probablement celle du changement, pas seulement dans les relations internationales mais également dans le mode de fonctionnement des entreprises sous ses différents aspects : la décentralisation des structures de décision, la responsabilité et le contrôle du management, les contrôles internes, des normes comptables plus strictes et des auditeurs indépendants, les relations avec les actionnaires et surtout un nouveau dialogue social. La sélection des entreprises entre celles qui disparaîtront et celles qui resteront en vie, se fera également sur ces critères.

**Que revêt ce nouveau dialogue social ?** L'écoute permanente des personnels, la concertation avec les partenaires sociaux et les organisations représentatives comme les associations d'actionnaires salariés, l'information interne régulière et la liberté d'expression des salariés actionnaires, sont dorénavant fondamentales d'un nouveau dialogue social. Ce nouveau dialogue social cherchera à développer la motivation et la performance, à encourager la responsabilité et l'initiative individuelle, à faire respecter à tous les niveaux les contrôles internes et les principes éthiques, au lieu d'entretenir les confrontations dans un schéma suranné de luttes de classes.

Aujourd'hui les jeunes embauchés dans l'entreprise (lorsqu'il y en a !) ont une perspective de carrière de cinq ans ou guère plus. Ils n'adhèrent plus à une culture d'entreprise, mais à un abondement ! Il est vrai que la pérennité de l'entreprise s'inscrit, elle aussi, dans une perspective de moyen terme. Les Groupes d'aujourd'hui existeront-ils toujours demain avec leur propre culture d'entreprise ? A l'exemple de Fina et Elf, que reste-t-il, après la fusion, de chaque culture d'entreprise ? Le vainqueur impose sa loi, sans tenir compte des cultures différentes : 'VAE VICTIS'. Cela interpelle et appelle un nouveau dialogue social.

**Est-ce possible chez TotalFinaElf ?** OUI, les partenaires sociaux le souhaitent, les personnels l'attendent, mais la Direction est, seule, maîtresse du jeu !

**Est-ce nécessaire chez TotalFinaElf ?** OUI car la réussite de la fusion au plan des hommes passe par-là. Attention, notre Groupe est très convoité par ses concurrents, alors il doit être fort et c'est pour cela, que tous les salariés actionnaires ou pas doivent se mobiliser en vue de rétablir la primauté du facteur humain sur les considérations économiques et financières.

Mais, la voie est tracée depuis 1996, lors des travaux du groupe de travail du Commissariat au Plan, animé par le journaliste Jacques Barraux (Evaluation de la performance des entreprises françaises), les propositions de l'ancien DRH du Groupe Elf Aquitaine, Jean-Luc Vergne, dans le cadre « d'Entreprise et Progrès », avaient préparé cette évolution du dialogue social et recommandé de « rétablir la primauté du facteur humain sur le facteur économique et financier ». Mais le Groupe EA et son DRH, c'est devenu du très court terme en 1999, alors les idées ont pu passer aux oubliettes.

Sans vouloir lui faire injure, ni offense, que la DRH du groupe qui impose aujourd'hui sa culture réfléchisse au nouveau dialogue social afin de réussir la fusion et d'assurer le développement durable de ce magnifique groupe.

Nous sommes prêts, au SICTAME-CGC, à l'aider à aller en ce sens pour autant qu'elle veuille bien ne pas nous bouder !

## **LE PERSONNEL EXPRIME SON EXASPERATION EN ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES LE 7 MAI 2002**

*Dans la continuité des mouvements sociaux qui agitent le secteur Amont depuis plusieurs mois, face à la politique du passage en force et du fait accompli pratiquée par la Direction, les salariés actionnaires se sont rendus en nombre à l'AG des actionnaires du 7 mai pour exprimer leur inquiétude et leur exaspération. Vous trouverez plus loin le tract intersyndical distribué aux actionnaires, ainsi que diverses informations relatives à cette AG des actionnaires.*

*Après l'exposé du Président, Bernard Butori a ouvert la série des interventions et questions orales. Vous trouverez ci-après l'intervention qu'il a faite au nom de l'intersyndicale qui accompagne le personnel Amont dans sa défense de l'entreprise et de son contrat social.*

**« Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Actionnaires,**

Le Personnel de l'Amont pétrolier est en colère et inquiet. Il est venu nombreux l'exprimer haut et fort.

**Il est venu vous dire aujourd'hui son inquiétude sur le devenir des activités amont.**

Les départs massifs de personnel qualifié (un tiers des effectifs France sur trois ans) entraînent :

- des pertes de savoir-faire et de technicité qu'il sera probablement difficile de rattraper
- une très forte dégradation des conditions de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces départs, couplés à un niveau d'embauches très insuffisant, mettent en péril notre capacité à mener à bien les actions de recherche et les projets de développement futurs de l'Exploration- Production nécessaires au Groupe pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.

Sachant qu'il faut plusieurs années pour former les spécialistes dont nous avons besoin, le Personnel demande un courant d'embauches revu en nette hausse pour répondre à ces enjeux.

**Il est venu vous dire qu'il en a assez** de se voir agressé et atteint dans son contrat social, son statut, ses conditions et son environnement de travail.

**Il est venu vous dire qu'il demande à être respecté**, qu'il ne peut accepter les pratiques de passage en force d'une Direction du Personnel qui ne respecte ni ses engagements ni les textes signés.

**Il est venu vous dire son désir de travailler** dans un environnement enfin apaisé, où la solidarité et l'esprit d'équipe l'emporteraient sur l'individualisme effréné de quelques-uns.

**Il est venu vous dire son exigence de ne pas être le laissé pour compte de la fusion.**

Il refuse l'homogénéisation par le bas que cherche à imposer la Direction et réclame le statut commun de haut niveau applicable au plus grand nombre qui pourra, seul, relancer la dynamique des équipes et assurer la motivation nécessaire à la réalisation de nos grands projets industriels.

En effet, **économique et social vont de pair** :

Tout retard ou régression dans l'un des 2 domaines compromet les progrès dans l'autre. L'excellence économique de nos activités ne saurait souffrir une régression de notre contrat social, régression qui entraînerait, à terme, une dégradation de nos résultats économiques.

Pour rester les meilleurs économiquement, il faut être les meilleurs socialement ; il n'y a pas de honte ou de complexe à avoir en ce domaine.

**Il est venu vous dire son refus d'être sacrifié** sur l'autel de la rentabilité immédiate et du toujours plus pour les actionnaires infidèles et la technostructure des dirigeants.

En effet, les milliards dépensés à racheter et détruire des actions profitent d'abord à ceux qui vendent leurs actions ou à ceux qui reçoivent des stock-options et non pas aux actionnaires fidèles qui, comme le personnel, sont intéressés par le long terme.

Cet argent serait mieux utilisé à l'intérieur de l'entreprise. Et il y a de quoi faire : recherche et développement, construction d'un socle social de haut niveau, re-motivation des équipes, industrialisation ou ré-industrialisation de nos régions, notamment celle de Pau-Lacq-Orthez.

**Les salariés, également actionnaires, sont profondément attachés à notre entreprise** autant que vous et veulent assurer son devenir et sa croissance durable et rentable sur le long terme.

On ne peut faire et développer une entreprise sans les hommes, encore moins contre eux.

**Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Actionnaires**, entendez-nous et réagissez pour l'avenir du premier groupe industriel français, fruit de plusieurs décennies de travail, de savoir-faire, d'exploration et de production difficiles aux quatre coins de la planète, de prouesses techniques et humaines.

**Respectez et mobilisez cette formidable ressource humaine qui fait la richesse de notre groupe. Vous le mettez à l'abri de tout prédateur et vous le ferez progresser d'une manière encore plus significative et décisive ! »**

## **DERNIERE HEURE**

### **PASSERELLES, ATTENTION, DANGER ! Par Bernard BUTORI**

**Oublieuse de ses engagements et en contradiction avec ses propres déclarations, la Direction poursuit son œuvre de démantèlement d'Elf EP et des statuts liés.** Après s'être attaquée, selon les méthodes que l'on connaît, aux aspects Prévoyance et Retraites du statut collectif de la partie Amont d'Elf, voilà qu'elle incite, selon des méthodes tout aussi contestables, le personnel d'Elf EP à prendre un contrat de travail TFE SA. **Nous sommes favorables à une société unique porteuse des actifs et du personnel de l'Amont mais pas par la voie empruntée par la Direction.** Le SICTAME-CGC a été le premier à formuler cette demande, et nous avons indiqué comment y parvenir, avec notamment la négociation préalable d'un statut commun acceptable par tous. Malheureusement, la Direction n'a pas respecté ses engagements et a complètement biseauté et dévoyé le jeu de la négociation.

Ce sont les façons de faire de la Direction qui ont conduit aux embrouillaminis dont sont saisis plusieurs tribunaux sur les aspects prévoyance, retraite et IRP (Instances représentatives du Personnel). Et pourtant, avec un peu plus de respect des partenaires, une meilleure prise en compte des cultures respectives et quelques ajustements vers le haut, le consensus était à portée de main. Si la Direction le veut, il n'est pas encore trop tard pour redresser la situation. Encore faudrait-il qu'elle ait la volonté de négocier un statut acceptable aux bornes des sociétés rapprochées que sont TFE SA et Elf EP.

**L'autre façon pour la Direction d'évacuer la question de la négociation d'un statut commun aux personnels des 2 sociétés TFE SA et Elf EP est tout simplement de proposer au personnel Elf EP de changer d'employeur et de passer chez TFE SA ; c'est ce qu'ils appellent les passerelles.** En empruntant la passerelle un salarié Elf EP devient un salarié de TFE SA ; il renonce ainsi à son statut Elf EP et se voit appliquer le statut TFE SA. Cette façon de faire libère la société absorbante, TFE SA, de son obligation de respecter les droits individuels et collectifs du personnel de l'entreprise absorbée Elf EP. Elle la libère aussi de l'obligation de négocier. L'analyse du système proposé des passerelles montre que c'est une opération tout à l'avantage de TFE SA, alors que, pour l'employé, l'appât d'un gain immédiat cache en fait une baisse des rémunérations et la disparition ultérieure de nombreux éléments.

Le système proposé est donc plutôt du type gagnant (société) – perdant (salarié) et c'est bien pourquoi aucune Organisation syndicale n'a voulu cautionner le système proposé. Le dernier tract du SICTAME-CGC 'Chroniques de la négociation Rémunérations n° 4', que vous trouverez dans ces Cahiers, fait bien apparaître la baisse de classification pour ceux qui emprunteront les passerelles. Pour simuler les situations de part et d'autre de la passerelle et apprécier les écarts, vous pouvez aussi vous adresser aux responsables des sections syndicales du SICTAME-CGC qui disposent d'un logiciel baptisé, non sans raison, «Simulateur de pertes ». Vous trouverez, ci-après, la déclaration fort éloquent, faite en CCE par Bernard Ferrier, sur cette question des passerelles.

**Ceci étant, l'analyse ne doit pas être uniquement financière, car il s'agit d'un changement d'employeur et donc de statut :** le salarié Elf EP qui passera chez TFE SA perdra ainsi le bénéfice de tous les protocoles et dispositions Elf EP auxquels il est habitué (par exemple : horaires variables, temps partiel, régime des missions étranger, mutuelle, commissions paritaires, CE, etc. ) pour se voir appliquer ceux existant chez TFE SA. Michel Lompré, Secrétaire du CE de Pau, donne ci-après un éclairage sur les aspects CE. De plus, le contrat TFE SA présente une clause de mobilité fonctionnelle et géographique plus sévère, avec une possibilité de licenciement en cas de refus de mobilité que ne vient tempérer aucune commission paritaire. L'univers TFE SA apparaît globalement moins transparent et plus arbitraire et incertain que ne peut l'être celui d'Elf EP. A soupeser donc avant décision par les candidats à la passerelle !

**Le passage chez TFE SA se fait uniquement sur la base du volontariat :** c'est ce qu'affirme la Direction au plus haut niveau (Président et DRHC Groupe), c'est ce qu'ont écrit le Directeur DGEP et le Président d'Elf EP dans les courriers qui accompagnent les dossiers que vous avez reçus sur les passerelles, courriers qui précisent de plus que « le fait de rester salarié d'Elf EP, y compris pour les expatriés, n'aura aucune incidence professionnelle », c'est ce qui apparaît sur l'Intranet (DRH Pratique/Passerelles) où aux deux questions sur le volontariat sont apportées des réponses très claires :

« 1. Le passage sous contrat TotalFinaElf est-il obligatoire ? Réponse : Non, le principe du volontariat est clairement indiqué dans le dispositif « passerelles »

2. Ma carrière sera-t-elle affectée si je reste sous contrat Elf EP ? Réponse : Non, l'accord passerelle (NDLR : en fait, « le dispositif passerelle », car il n'y a pas eu d'accord signé) spécifie bien que le fait de rester salarié d'Elf EP n'aura pas d'incidence professionnelle ».

Alors, dans ces conditions, pourquoi ces multiples réunions de démultiplication (qui en rappellent d'autres) ? Pourquoi toutes ces pressions apparentes ou occultes sur le personnel ? Pourquoi toute cette argumentation fallacieuse et trompeuse qui n'a visiblement d'autre but que d'effrayer ou d'appâter le chaland afin de lui arracher la signature d'un... contrat de travail chez TFE SA. Déjà en CE Paris d'Elf EP du 30 avril dernier, comme en témoigne le procès-verbal de cette réunion, le Secrétaire du CHSCT, prévenu par des salariés choqués de certains agissements sournois mais réels présentait l'amplification des pressions et expliquait l'avis négatif rendu sur l'aspect « conditions de travail » et la mise en garde adressée à la Direction en vue de prévenir des actes assimilables au harcèlement moral. Ces techniques qui rappellent certaines techniques douteuses de vente sont inadmissibles et contraires aux engagements de la Direction. Respectez le libre choix de chacun et le strict volontariat, comme promis ! Enfin, pour ceux qui, s'étant laissés vendre un contrat TFE SA, n'en seraient pas satisfaits à l'usage, il est bon de rappeler qu'ils n'auront aucun recours, que ce soit en publicité mensongère, manœuvre dolosive ou marchandise non conforme. Une telle décision est irréversible ; ceux qui pourraient être tentés ont jusqu'au 30 septembre pour mûrir leur décision.

**Conclusion :** pour ceux que les passerelles tenteraient, réfléchissez bien avant de vous engager. Pesez bien le pour et le contre, et appréciez correctement les situations. Ne vous laissez pas abuser ou impressionner. Si vous décidez de changer d'employeur, faites-le à l'issue d'une analyse objective où vous prenez en compte votre intérêt propre (et non celui d'un présentateur ou intermédiaire plus ou moins objectif qui cherche visiblement à améliorer sa prime de fin d'année). Ne le faites pas au nom d'un principe consistant à donner l'exemple (est-on sûr que ce soit le bon ?). Ne le faites pas sous la pression d'une manipulation psychologique, sous la menace de craintes infondées concernant les évolutions de carrière (c'est votre valeur qui fera la carrière, pas votre statut !) ou encore en succombant à ce qui pourrait bien s'avérer n'être qu'un miroir aux alouettes : espoir de gains financiers, de carrière accélérée. Interrogez vos collègues de TotalFina et comparez avant toute décision. Attention aux lendemains qui déchantent, l'histoire a tendance à se répéter.

Enfin réfléchissez : une forte adhésion du personnel au dispositif passerelles donnerait raison à la Direction d'avoir imaginé un dispositif spoliant les salariés ; en revanche, une faible adhésion laisse la porte ouverte à des négociations et améliorations ultérieures et complémentaires. Il nous paraît plus sage de jouer la carte collective plutôt que la carte individuelle et le court terme, et pour ceux qui croiraient y gagner, rappelons le proverbe chinois : « le poisson voit l'appât et non l'hameçon ».

La négociation d'un statut commun aux personnels des 2 sociétés Elf EP et TFE SA reste un objectif réaliste qui dépend essentiellement de la volonté de la Direction d'engager une véritable négociation avec les partenaires adéquats. Forcer le personnel à emprunter les passerelles contre son gré ne fera que déplacer, différer et accroître les problèmes !

## **DECLARATION EN CCE SUR LES PASSERELLES Par Bernard FERRIER**

### **Proposition indélégante ou adhésion à une secte ?**

Depuis peu, nous recevons par dizaines nos adhérents qui ont quelques difficultés à prendre position face au toboggan, pudiquement appelé passerelle par la Direction. Nous ne sommes pas vraiment surpris. Ces derniers temps, la Direction chambarde notre statut social en laissant, aux salariés d'Elf EP, l'impression confuse et amère d'être grugés. Le scénario est toujours le même. Nous explorons ensemble les arcanes du double format A4. Couleur, flèches explicatives, tout y est : pour appâter le chaland, foie d'économie ! Les vraies économies sont ailleurs. Combien vais-je réellement perdre ? Quel est le montant des sommes retenues au titre de l'actualisation ? L'estimation calculée sur des durées tronquées, des barèmes fictifs, tient-elle compte de l'inflation ? Quel serait le montant des sommes réellement dues ? En clair, quelle économie la Direction fait-elle en proposant sa passerelle ? Comment évaluer les pertes de garantie comme l'ancienneté pour les cadres ou les progressions minimales garanties à tous ?

Notre simulateur tente une estimation de ces pertes. Prenons un exemple moyen. Premièrement, mon interlocuteur découvre avec surprise que la perte n'est pas de 4,2 % comme annoncée, mais de 6,5 %. La Direction a jugé utile de ne pas comptabiliser dans le salaire deux éléments dans lesquels elle taille hardiment, notamment les indemnités complémentaires de scolarité et les indemnités kilométriques de trajet. Pour le reste, les chiffres parlent d'eux-mêmes : 33 500 € versés au titre d'indemnité de changement d'employeur, 19 400 € reçus réellement après fiscalité et charges sociales. Le coût de l'actualisation à 3 % se monte à 5 300 € un peu moins du tiers de la somme réellement utilisable. En l'absence d'inflation et d'évolution de carrière, la Direction aurait dû verser 70 000 € bruts au titre de l'ancienneté et du maintien des indemnités supprimées. La passerelle lui rapporte donc 35 800 € sans compter la part patronale des charges sociales qu'elle aurait dû payer en sus. Le gain fait sur le dos des salariés est de plus de 50 %. Il faudrait comptabiliser les éléments collatéraux : points de retraites perdus, incertitudes sur la mutuelle, règles de gestion TFE SA socialement très en retrait, etc. Pour mon interlocuteur, c'est la stupeur ! Il constate que tous les ingrédients du commerce délictueux, à savoir informations fallacieuses, contrat non fourni et coûts dissimulés, sont malheureusement dans la proposition du premier employeur de France.

Mon attention est alors attirée par une différence sur l'évaluation de l'indemnisation des IKT. Mon interlocuteur est en 17 ; il devrait me sembler t-il, être indemnisé sur une base 9CV et plus. Pour en avoir le cœur net, je décide d'aller consulter le réglementaire sur Pers'Info. Un service très pratique où chaque salarié dispose d'un comparatif entre les règles de gestion (protoculaires ou réglementaires) applicables dans les sociétés de l'amont !

Mes amis, quelle surprise, tout a disparu ! Encore un bug de l'informatique ! Dans le doute, je m'informe auprès de personnes souvent bien informées. J'y apprend que Monsieur René Chappaz, lui-même, a décidé de ne plus distribuer cette information. Il est vrai que le moment est particulièrement bien choisi, puisque les salariés n'ont plus besoin de savoir ou de comprendre. Les portes du paradis CCNIP leur étant enfin grandes ouvertes, à quoi bon s'attarder sur des détails de deuxième voire de troisième importance ! Si l'information s'avérait exacte, avouons qu'en matière de dissimulation et de désinformation, nous atteignons ici des sommets. A moins que la Direction considère que notre appartenance au nouveau groupe s'apparente davantage à un acte de foi qu'à un acte économique. Je crains cependant que les idoles de la Direction nommées ROCE, stocks options, bonus, part variable, etc., ne soient pour les salariés qu'un paradis artificiel, truffé des vieux démons du patronat français : individualisme exacerbé, pingrerie en matière sociale, discrimination, non-transparence, harcèlement, sous effectifs chroniques, sous-traitance galopante, précarité,...

A défaut de recevoir des indulgences du « Petit Prince » ou de ses serviteurs zélés, ils pourront toujours invoquer les Saints Dicat d'entreprise. Mais avec le rôle volontairement ambigu des coordinateurs Groupe, pendant combien de temps encore pourront-ils en bénéficier ?

Entre « Proposition indécente » ou « Nous irons tous au paradis » la Direction aurait pu nous trouver un meilleur casting. Le scénario que l'on nous présente ne manquera pas de produire « Les raisins de la colère ».

## **PASSERELLES = CHANGEMENT DE STATUT = CHANGEMENT DE CE**

**Par Michel LOMPRES**

**Situation actuelle :** Les agents TFE-SA, affectés en France, dépendent du CE TotalFina Siège de Paris, tandis que les agents Elf EP dépendent du CE Elf EP de Paris ou de Pau.

Les expatriés Elf EP sont rattachés au CE ELF EP de leur choix, tandis que les expatriés TFE-SA dépendent du CE de TotalFina siège.

Pour ceux qui sont à Paris, c'est simple, il y a coexistence des CE Elf EP et TotalFina Siège, chaque salarié est rattaché au CE dépendant de son employeur.

Même chose pour ceux qui sont à Pau, sauf qu'en l'absence de CE TotalFina Siège sur Pau, les agents TFE-SA ont aussi accès aux activités de proximité organisées par le CE Elf EP de Pau, du moins tant que l'accord tripartite CE Pau / Direction / CE TotalFina Siège perdure.

**Passerelles :** Le changement de statut correspond à un changement d'employeur, et donc à un changement de CE de rattachement.

Tous ceux qui changeront de statut changeront aussi de CE de rattachement. Toutefois, et jusqu'à la fin de l'année 2002, ceux qui changeront de statut resteront rattachés à leur CE d'origine. Vous pouvez passer vos prochaines vacances tranquilles, vous ne risquez pas de vous voir refuser la location de cet été réservée depuis de longs mois. Pour le ski, ce sera différent.

Chacun devra réfléchir à sa situation personnelle s'il veut pouvoir bénéficier des voyages des 17 ans, séjours linguistiques et autres colonies via le CIE (Comité Inter Entreprise)

**Pour le plus long terme,** il y a trois scénarios principaux : l'accord tripartite CE Pau / Direction / CE TFE est dénoncé, ou bien un CE TFE-SA est créé sur le site de Pau, ou encore les CE TFE-SA et Elf EP sont fusionnés (en CE d'UES).

Scénarios 1 et 2 : un CE TFE-SA est créé sur le site de Pau ou encore l'accord tripartite est dénoncé, les salariés métropole TFE-SA dépendront alors exclusivement de l'un des CE TFE-SA, tandis que les salariés ELF EP, métropole et expatriés, dépendront, comme actuellement, du CE ELF EP de leur site de rattachement.

Scénario 3 : les CE fusionnent en CE d'UES. Il n'y aura alors plus de différence entre les salariés TFE-SA ou ELF EP. Ce qui ne veut pas dire que les prestations du CIE et des CE ELF EP seront maintenues à l'identique, parce que les dotations TFE étant environ de 50% inférieures à celles d'ELF EP, la fusion ne nous apportera qu'une dotation moyennée. Un point particulier devra être géré : les CE ELF EP participent actuellement au financement de la prévoyance pour les salariés, ce que ne fait pas le CE TotalFina Siège. Il faudra homogénéiser.

Ce qui nous mène au problème de l'UES, problème plus politique que social. Il est évident que pour des équipes qui travaillent de manière aussi intégrée qu'à l'EP, l'unicité des représentations du personnel et de la gestion des œuvres sociales soit préférable à une multiplication d'instances représentatives de l'EP. Une UES amont, regroupant les équipes de l'Exploration Production est souhaitable, et souhaitée par tous les syndicats de l'amont, mais pas aux conditions actuellement imposées par la Direction.

## LA PAGE DU NOUVEL ADHERENT

Par Bernard SERAISSOL

*Le SICTAME-CGC tient ses objectifs en terme d'augmentation du nombre d'adhérents depuis plus de six mois ! Aussi, le secrétaire du SICTAME-CGC a-t-il interviewé l'un des derniers adhérents, venu spontanément au local syndical F16 à PAU pour essayer de comprendre sa motivation.*

### **Pourquoi es-tu venu te syndiquer ?**

J'étais syndiqué depuis quelques années dans un autre syndicat. Sa politique ne me convenait pas parce que j'estime qu'il ne défend pas ses adhérents salariés. Aussi ai-je décidé de changer de syndicat.

### **Pourquoi as-tu choisi le SICTAME-CGC parmi tous les syndicats ?**

J'ai choisi le SICTAME-CGC parce ce que je connais d'autres collègues à qui je fais confiance et qui sont très professionnels. Par ailleurs les opinions politiques et valeurs véhiculées par d'autres syndicats ne me conviennent pas.

Je suis ETAM (Employé, Techniciens, Agents de Maîtrise) et je sais que le SICTAME-CGC défend tout le personnel et pas seulement les cadres. D'ailleurs, à titre personnel, je ne connais pas les Cadres du SICTAME-CGC mais seulement les ETAM.

### **Peux-tu nous en dire plus sur ta perception de la situation Salariés / Direction ?**

Je trouve que cela va mal. Le climat est morose, l'avenir semble bouché et je trouve que l'ambiance générale est très dégradée, surtout depuis 1999. On ne se sent pas écouté par la Direction qui veut imposer sa loi, ses directives sans négocier réellement.

Je travaille certes à Pau mais ce sentiment est partagé à Paris par mes collègues aussi bien « ex Total » que « ex Elf ».

### **Je comprends que tu travailles avec des collègues ex-Total. Peut-tu nous parler de leur ressenti ?**

Effectivement, j'ai des contacts avec des anciens de Total. Ceux-ci ressentent très bien qu'ils ont moins de droits que nous, que ce soit au niveau des congés que du statut. Ils me disent qu'il faudrait que les syndicats « Total » défendent mieux les salariés. Ils les trouvent moins efficaces que les syndicats « Elf ».

### **Comment ressens-tu le travail du SICTAME-CGC ?**

J'ai pu apprécier la qualité des informations reçues, car un collègue me passait les informations fournies aux adhérents. C'est du travail professionnel. Les délégués syndicaux et élus SICTAME-CGC **écoutent** les souhaits des adhérents et les défendent face à la Direction.

Et bien, je te remercie de ton point de vue et je te félicite d'être venu nous rejoindre. N'hésite pas à venir à nos réunions hebdomadaires du mardi de 13h00 à 14h00. Nous y faisons le tour de l'actualité sociale. Aussi, je te dis, à bientôt.

## **1. LA VIE DES SECTIONS**

### **1.1. RETRAITES ET PRERETRAITES**

#### **Nécrologie**

**Par André BARODY**

Notre ami Norbert JEZEQUEL nous a quittés le 17 avril dernier.

Né à Saint Pierre et Miquelon le 15/05/21, ce Breton de Saint-Nazaire était bien intégré dans notre Sud-Ouest. Il s'était marié le 20/09/47 avec Denise de Montsoué près de Saint-Sever où ils résidaient depuis son départ en retraite.

Sa carrière dans le Pétrole débute à Saint-Sever de 1946 à 1947 à la Sonde École organisée par l'I.F.P.

Après avoir travaillé de 1947 à 1948 sur des chantiers SNPA, il part d'abord à Madagascar, puis au Congo et au Gabon pour le BRGM jusqu'en 1957, année à laquelle il réintègre la métropole chez Elf Aquitaine. Affecté à Lacq au Département Exploitation des champs et stockages souterrains jusqu'à son départ en retraite en 1981.

A son épouse et à toute sa famille le SICTAME-CGC adresse toutes ses condoléances très sincères.

**Bilan des révisions des maladies professionnelles tableaux 30****Par Jean-Claude BREGAIL**

Au cours du CA du 31/01/02 de Saint Gaudens et au cours du Comité Technique du 5 mars 2002 de l'UR de Toulouse, Mme Causse a fait le point sur la campagne de surveillance post-professionnelle des anciens mineurs de la circonscription du Sud-Ouest.

Sur les pneumoconioses, la campagne dure depuis 5 ans (1997-2001) et la campagne d'amiante est effectuée tous les 2 ans pour les Mines d'Anglade et l'Usine de Synthèse de Carmaux.

Ces diverses campagnes se poursuivront dans les années à venir.

En ce qui concerne l'**Amiante**, il y a eu 1 prise en charge accordée chez Elf Aquitaine, des examens effectués et des résultats normaux.

En ce qui concerne le **Benzène**, il y a eu 1 prise en charge accordée chez Elf Aquitaine, des examens effectués et des résultats normaux.

**En ce qui concerne le dépistage des agents cancérogènes, il est rappelé que les personnes susceptibles d'être concernées, doivent en faire la demande à l'Union Régionale** (Union Régionale de Sociétés de Secours Minières du Sud-Ouest – 66 allée Jean-Jaurès – BP 7130 - 31071 Toulouse Cedex 7 )

**La retraite des Mines****Par Jean-Claude BREGAIL****A – Revalorisation de la Retraite**

A Metz, une délégation de députés des différents bassins miniers a été reçue par Madame Elisabeth Guigou, ministre de l'emploi et de la Solidarité.

La délégation a rappelé que l'accord de septembre 2001 n'était pas satisfaisant notamment en raison de l'inégalité qu'il crée entre les anciens et les nouveaux retraités des mines.

Elisabeth Guigou a fait savoir que cet accord correspondait aux revendications exprimées unanimement par l'ensemble des syndicats à l'exception du niveau de la revalorisation générale de toutes les pensions (1.5 % contre les 2 % demandés).

Sur ce point, madame la ministre a indiqué être favorable à un coup de pouce général supplémentaire, en faveur tout particulièrement des retraités les plus anciens.

**B – Extraits de l'interview de Christian Rollet – Directeur de la Caisse des Mines - par G. Arcega (l'Elan Social).**

E.S (Elan Social) : Le régime minier vit une restructuration d'envergure depuis plusieurs années. Où en est la situation aujourd'hui ? L'autonomie du régime est-elle assurée ?

C.R (Christian Rollet) : Actuellement, le régime compte 7 unions régionales (UR) et 15 sociétés de secours minières (SSM), le nombre des caisses du régime étant passé de 55 à 22. L'essentiel de la restructuration géographique des organismes locaux et régionaux est réalisé.

Il reste cependant un projet de rapprochement de la caisse nationale (CAN) avec la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC). Il s'agirait de donner un mandat de gestion à la CDC pour les risques vieillesse et invalidité et à intégrer la totalité du personnel aux effectifs de la CDC (en qualité de fonctionnaires, sauf quelques contractuels). La CAN et la CDC préparent activement ce projet de mariage, malgré la réticence des pouvoirs publics à publier les bans ...Soulignons que l'envergure de ce projet, d'un point de vue structurel, ne diminue en rien les attributions et les pouvoirs des administrateurs, la CDC ne se voyant confier que la gestion technique du régime.

E.S Les dernières exploitations minières fermeront probablement en 2005. Comment voyez vous le devenir du régime minier après cette échéance? Peut-on envisager la disparition des structures administratives et une suite pour le réseau de soins ?

C.R Le réseau d'offre de soins a déjà bien évolué, tout particulièrement dans le Nord, où des hôpitaux des SSM ont été regroupés au sein d'une association, l'AHNAC (Association Hospitalière Nord-Artois Clinique), au sein de laquelle siègent des administrateurs miniers, la mutualité, des élus locaux et, jusqu'à récemment encore, les houillères. Les personnels, quant à eux, ont le choix de rester au régime minier ou d'adhérer à la convention FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés à but non lucratif). En résumé, la majorité des établissements pour personnes âgées sont désormais ouverts à l'ensemble de la population. La question de l'accès de l'ensemble de la population aux médecins de premier niveau "gate keeper" fait, en revanche, l'objet de débats entre les tenants d'un médecin "exclusivement minier" et les tenants d'une ouverture. Pour tenir compte de la diminution du nombre d'affiliés, le statut des médecins du régime a été revu en 1999. Il prévoit une rémunération à la "capitation": celle-ci varie selon qu'ils comptent parmi leur patientèle plus de 1200 personnes (ils sont alors considérés comme à temps plein). L'ouverture, qu'elle soit unilatérale ou bilatérale, constitue un moyen d'éviter de voir les praticiens du régime choisir l'exercice libéral, à temps partiel. Il n'y a en effet aucune raison objective pour que ces médecins, qui travaillent en réseau depuis des dizaines d'années, ne puissent pas conserver une activité salariée exclusive dès lors que les malades de tous les régimes peuvent avoir recours à eux. Des conventions d'ouverture bilatérale ont d'ailleurs été signées entre des organismes miniers et des caisses d'assurance maladie.

E.S Après plus d'un an à la tête de la CAN, quel regard portez-vous sur le régime des mines ?

C.R Un des points forts du régime tient à la grande implication des administrateurs dans sa gestion. On peut considérer que le régime est, en grande partie, géré par les représentants des bénéficiaires. En contrepartie de cet investissement des administrateurs, la passion qui généralement anime les débats peut rendre difficile l'aboutissement d'un consensus.

A suivre ...

### **Lettre adressée au DRHC (JJ. Guilbaud) par X. Ricard le 11 avril 2002 au sujet des nouveaux dispositifs prévoyance – retraite et épargne salariale**

« Les AFC Adhérents au SICTAME-CGC que je représente, réclament des séances d'information à Paris et à Pau, comme cela a été organisé pour les salariés actifs.

Des contacts avec d'autres AFC (non adhérents CGC) me confirment que cette demande est largement partagée.

Ces modifications nous paraissent remettre en cause le statut individuel et collectif des agents et nous considérons que la Direction doit convoquer les AFC à des réunions d'information à Pau et à Paris.

Dans l'attente d'une réponse, par courrier : Attention Xavier Ricard c/o SICTAME-CGC Bureau F16 CSTJF Avenue Larribau 64018 Pau Cedex (fax 84760) ou au poste 8 5789 à Pau. »

***Nous vous rappelons que X. Ricard est présent au local syndical de Pau tous les jeudis et que vous pouvez le contacter à partir de 14h00 au 05 59 83 57 89.***

## **1.2. PARIS**

### **Commission Paritaire Conventiennelle de Conciliation ETAM expatriés et Paris du 4 avril 2001**

**Par Isabelle SOUDRON**

La CPC pour l'Etablissement de Paris a eu lieu le 4 avril 2002. C. Cassier et I. Soudron représentaient le SICTAME-CGC.

11 dossiers avaient été déposés auprès de la CPC.

- 3 dossiers étaient présentés par le SICTAME-CGC (2 dossiers concernaient des agents expatriés et 1 un agent de l'Etablissement de Paris). Les résultats sur ces dossiers sont les suivants :
  - 1 dossier (agent expatrié) a reçu un avis favorable
  - 1 dossier (agent expatrié) pour lequel la CPC a pris acte de l'engagement de la hiérarchie de réexaminer la situation de l'agent à la prochaine campagne 2003. La CPC demande au gestionnaire de carrière d'assurer particulièrement le suivi de l'évolution de la situation de cet agent en vue de la satisfaction de son souhait de passage au GE supérieur.
  - 1 dossier (agent de l'Etablissement de Paris) pour lequel la CPC a émis le souhait que la situation de cet agent (compte tenu de son retard de carrière) soit réexaminée à la prochaine campagne 2003.

Sur la totalité des 11 dossiers examinés, il y a eu 4 avis positifs, 2 « dos à dos », 1 avis négatif, 4 avis nuancés (recommandations particulières).

### **CE du 23 avril 2002 – Avis du CE sur le bilan social 2001**

Après avoir pris connaissance de la recommandation de la CFE ainsi libellée :

« Attendu que

La Société Elf EP se trouve dans une situation tout à fait particulière, elle est porteuse de personnel mais elle est vouée à une extinction à plus ou moins long terme n'a aucun avenir puisqu'elle ne peut plus recruter.

De plus elle n'a pas la liberté d'action en matière de rémunération, d'effectif, de formation, pas plus qu'en matière industrielle.

L'avis que donnera le CE n'a rigoureusement aucune portée.

Attendu d'autre part que l'Etablissement a correctement rempli son obligation légale de présenter un bilan social.

Attendu enfin qu'en matière d'emploi et globalement aux bornes de l'EP les embauches sont insuffisantes, qu'elles ne compensent pas même l'application de la RTT, et qu'il y a une tendance notoire au recours à la sous-traitance.

La CFE acte que l'Etablissement a rempli son obligation légale et c'est sans illusion sur son rôle qu'elle propose, compte tenu de la politique d'emploi menée chez Elf EP que le CE émette un avis négatif ».

le CE a repris cette déclaration à son compte et a émis un avis négatif sur le bilan social par 6 voix pour.

### **Avis du CHSCT sur le bilan 2001 en matière d'hygiène-sécurité et conditions de travail et du programme d'amélioration pour 2002**

Concernant les aspects d'hygiène et de sécurité et compte tenu des efforts faits sur les matériels et mesures liés à VIGIPIRATE, de ceux constatés pour mettre en place les équipes de sécurité d'étages, de l'autorisation donnée par la Direction quant à l'affichage du PV restreint de réunion, réclamé depuis longtemps par le CHSCT, qui constitue ainsi une avancée notable en matière d'information et de sensibilisation des salariés sur les aspects d'hygiène et de sécurité, les membres élus du CHSCT donnent un avis favorable sur ce premier point.

Sur les conditions de travail, les membres du CHSCT constatent la poursuite de la même dégradation qu'en 2000 ; en effet, rien n'a changé depuis le dernier avis sur le sujet donné par le CHSCT (PV de CE du 29/05/2001) : Savoir-faire continuant à disparaître, climat social en pleine détérioration, recours à la sous-traitance de plus en plus fréquents, réduction chronique des espaces de travail, durée du travail toujours aussi mal gérée et pas de perspective d'embauche. Les pressions pour changer de statut via le système des passerelles s'amplifient alors que le choix de ce changement, conformément aux engagements de la Direction, est axé uniquement sur le volontariat; le CHSCT ne manquera pas, en cas d'accroissement de ces pressions, de proposer des actions de prévention en vue de prévenir des actes assimilables au harcèlement moral et d'alerter le médecin du travail et l'inspecteur du travail sur la dégradation des conditions de travail.

Pour ces raisons, les membres du CHSCT émettent un avis négatif quant aux conditions de travail.

Le programme des améliorations pour l'année 2001/2002 sera particulièrement suivi, notamment au Centre Sportif; concernant la création d'un sanitaire pour handicapé et l'étude en cours concernant l'accès des handicapés à la piscine, le CHSCT demande à être associé à tous les projets sur le sujet et note, dès à présent, que l'accessibilité physique des handicapés aux installations sportives de la Tour Coupole sera effective à la fin de l'année.

Le CHSCT remercie Monsieur le Président, le service médical et le service sécurité pour leur coopération durant l'année écoulée; il y associe bien entendu le service social, Mme Le Cam et la sténotypiste.

### **CE du 28 mai – Déclaration au sujet de la prévoyance**

Compte tenu des actions en justice en cours contestant la validité des projets d'accord sur ce sujet, le CE ne peut donner un avis et demande le report de ce point à une réunion ultérieure du CE.

### 1.3. PAU

Par Bernard SERAISSOL

#### Commission Paritaire Conventionnelle de Conciliation ETAM du 2 avril 2002

Jean-Michel Ristorcelli devait défendre, comme l'an passé les dossiers ETAM de Pau ; il a appris que son départ en congés avant PRC devait s'effectuer dans les 24H00. Saluons donc sa contribution antérieure aussi bien que le compagnonnage qu'il a effectué auprès des nouveaux avocats qui se sont lancés courageusement et efficacement cette année.

2 dossiers paritaires ont été préparés avec l'aide du SICTAME-CGC :

- 1 dossier a pu être résolu favorablement avant l'examen en plénière et a donc été retiré
- 1 dossier a reçu un avis défavorable

La commission a examiné dans sa séance plénière 21 dossiers dont 11 ont reçu un avis positif, 4 n'ont pas fait l'objet d'un avis et 6 ont reçu un avis défavorable. *Pour mémoire, 14 dossiers avaient été retirés avant la tenue de la commission*

#### Commission Paritaire Conventionnelle de Conciliation Ingénieurs Paris, Pau et expatriés du 9 avril 2002

8 dossiers paritaires ont été préparés avec l'aide du SICTAME-CGC :

- 1 dossier a pu être résolu en faveur du salarié avant l'examen.
- 4 autres dossiers ont reçu un avis favorable
- 1 dossier est resté « sans avis » (dos à dos)
- 2 dossiers ont reçu un avis défavorable

Le taux de réussite est de 62.5 %.

La commission a examiné dans sa séance plénière, au total, 20 dossiers dont 10 ont reçu un avis favorable, 6 n'ont pas fait l'objet d'un avis et 4 ont reçu un avis défavorable.

**Dernière minute (fin mai) : la Direction nous informe qu'elle a suivi positivement les recommandations des 10 avis favorables de la commission.**

#### Avis sur le bilan social 2001 – Déclaration faite au CE du 23 avril 2002

Avec la réorganisation de l'EP, Elf EP est entrée dans un processus de perte de substance.

Ceci est dommageable pour Elf EP dont le personnel est détaché à TFE SA. En effet, une de nos revendications au démarrage du processus d'harmonisation était de laisser Elf EP continuer à vivre "normalement" le temps que ce processus aboutisse.

La Direction en a décidé autrement, en particulier en ne faisant plus d'embauches au sein d'Elf EP, mais également plus de contrat, de stages d'insertion, etc... Nous voyons ainsi que tout un pan de l'activité sociale nous échappe, et le bilan social 2001 d'Elf EP s'est réduit comme une peau de chagrin.

- Nous voyons fondre les effectifs (-33% sur l'effectif mensuel moyen en 2001 par rapport à 1999), le budget consacré à la formation et ceci aussi bien sur le critère pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation (-35% en 2 ans) que sur le montant (-41% en 2 ans).
- Nous constatons que l'UES Amont n'a pas été constituée. Seule une IRP au niveau de ce périmètre peut hériter de la politique sociale de l'EP et pouvoir donner un avis motivé sur son évolution.
- Nous notons aussi une large dégradation de la qualité du dialogue social.

En conséquence, le SICTAME-CGC émet un **avis négatif**.

#### Avis motivé du SICTAME-CGC sur l'aménagement GSR – Déclaration faite au CE du 24 mai 2002

Les aménagements présentés dans GSR concernent TG/CEG et ASI.

**Tout d'abord sur la première partie concernant TG/CEG**, nous constatons qu'il est proposé la suppression de CEG.

1) Nous notons que le personnel est traité correctement puisque les postes sont réaffectés sur VDG dans les départements de Géologie – Géophysique et Réservoir ainsi que dans le département Caractérisation et Opérations Puits de TG. Nous notons aussi que le personnel ne changera pas de localisation et que cela n'impacte pas les effectifs de l'objectif 2003 au niveau global de GSR.

2) Le rapprochement des spécialistes de TG et des opérationnels de VDG semble un élément positif qui devrait concourir à une efficacité équivalente voire supérieure des équipes de VDG qui travaillaient déjà beaucoup en collaboration avec les équipes de CEG.

3) Cependant nous faisons remarquer que :

- CEG avait une vocation d'entité spécialisée à la pointe de la technique dans le domaine de la caractérisation Réservoir de sa modélisation et simulation et était maître d'œuvre de plusieurs projets de recherche.
- VDG est une entité très clairement orientée prestations aux filiales et aux Projets Nouveaux. Nous craignons dès lors que les spécialistes de CEG, bien que transférés avec leurs projets, ne se retrouvent très rapidement affectés à des responsabilités de projet de prestation au détriment de la recherche.
- Le réservoir est un des pôles de la société où le sous-effectif et le besoin en recrutement ont été clairement soulignés. Aussi, compte tenu de la surcharge de travail actuelle des collaborateurs de VDG, cette dérive consistant à privilégier à tout prix les prestations au détriment du maintien d'un haut niveau technique semble inévitable et sera préjudiciable, aussi bien au maintien et à l'évolution de notre savoir-faire, qu'à la reconnaissance de notre technicité dans le monde des opérateurs pétroliers.
- Par ailleurs, CEG assurait de nombreuses prestations et de l'assistance rapprochée auprès des Groupes Projets dont un bon nombre se situent sur le siège de Pau. Nous redoutons que l'assimilation des spécialistes de CEG au sein de VDG ne fasse perdre la capacité à répondre rapidement et directement aux sollicitations de ces Groupes Projets.

Nous avons constaté que les propositions d'un statut commun pour le personnel se sont traduites non pas par un statut mariant les cultures issues des deux groupes mais par une proposition de passer, purement et simplement, à la CCNIP (culture ex Total). De la même manière, nous redoutons que la culture technique ex Total qui est de fait aujourd'hui la nouvelle culture commune ne se traduise par un engagement clair privilégiant systématiquement l'opérationnel au détriment du maintien d'un haut niveau technique par le biais d'une recherche qui en a les moyens. Nous le déplorons et mettons en garde la Direction de TFE contre une telle dérive.

**Deuxièmement, sur la seconde partie concernant l'aménagement de ASI**, les mesures adoptées se font sans perte d'effectifs et avec de simples regroupements d'entité. Nous estimons que les mesures proposées amélioreront l'efficacité.

**Enfin** nous espérons aussi que ces aménagement concernant CEG et ASI ne sont pas le résultat d'un effet pervers de la méthode Hay qui permettrait à quelques chefs de gonfler leurs effectifs afin d'augmenter leur niveau de poste.

Compte tenu de ces remarques, le SICTAME-CGC insiste sur les mises en garde et donne cet avis motivé.

#### 1.4. GSO

**Par Christian BRISSARD**

##### Elections CE & DP

Les élections se sont déroulées mi-avril. Comme à l'habitude nous ne présentons des candidats que dans le collège des Cadres (environ 40 électeurs sur un effectif société de 230 ).

Nous sommes revenus à une situation comparable à celle de 1998. Nous sommes en équilibre avec la CFDT. Chaque poste se joue en général de quelques voix. En 2000, nous avons obtenu 100 % des 4 postes. Cette fois-ci nous n'en avons que 2 (soit 50 %) : celui de DP titulaire (Mme Nash) et celui de suppléant au CE (L. Bat) ce qui correspond à la répartition inverse de celle de 98 où nous avons le titulaire en CE et le suppléant en DP.

### **Indemnités kilométriques**

Le barème fiscal nous a été imposé en 1999 mais pour compenser partiellement la perte, la Direction de GSO avait accordé une indemnité forfaitaire pour le surplus d'assurance. Nouvelle décision début 2002 : suppression de cette indemnité forfaitaire avec effet rétroactif sur l'année 2001 et remplacement par une indemnisation sur justificatifs du supplément d'assurances. Il semblerait que dans certains cas, la direction ne rembourse pas tout le montant du justificatif. C'est un comble, lorsqu'on décide une nouvelle règle du jeu, de ne pas l'appliquer et d'imposer l'effet rétroactif aux agents dont certains ne pourront adapter leur contrat d'assurances qu'en fin 2002 ou début 2003.

Les règles de bienséance nous semblent largement bafouées par un tel comportement.

### **Libéralisation du marché du gaz**

Dans le cadre des directives européennes, la commission Hourri a proposé la cession des réseaux de gazoducs aux concessionnaires qui les rachètent à l'Etat. Dans le même temps l'Etat verse une indemnisation aux concessionnaires pour fin anticipée de concession. Il en résulte une différentielle plus ou moins importante à verser par chaque concessionnaire.

Notons que dans le régime antérieur les canalisations étaient payées par les concessionnaires mais propriété de l'Etat (dans le contexte d'avant 1994 les concessionnaires avaient un capital en majorité détenu par l'Etat).

## **1.5. LACQ**

### **Fin de mandat au CE d'EAEPF le 2 avril 2002 - Déclaration de Jean-Claude Brégail**

Monsieur le Président,

C'est aujourd'hui le dernier Comité d'Etablissement EAEPF où je siége en tant qu' élu et si je m'autorise à tirer un bilan de cette mandature qui s'achève, je dois dire:

- que j'ai trouvé que les relations entre le CE et la Direction ont toujours été courtoises, mêmes si parfois elles ont été tendues,
- que je suis convaincu que nous avons fourni collectivement, dans cette instance, un travail intense, sérieux et d'un grand professionnalisme pour trouver les solutions les mieux adaptées aux problèmes qui nous ont été posés,
- que globalement le bilan est positif même si des progrès restent à faire et notamment en matière de confiance réciproque entre Direction et les partenaires sociaux !

Monsieur le Secrétaire du CE,

Permettez-moi, à titre personnel, de vous dire combien j'ai apprécié l'ouverture d'esprit dont vous avez fait preuve tout au long de votre mandat et le SICTAME-CGC a toujours été sensible, malgré nos différences de pensées structurelles, à la volonté constante que vous avez eue de faire travailler le CE pour le bien des agents et de fédérer les diverses tendances des composantes du CE pour montrer un front intersyndical uni face à la Direction.

Quant à moi, je reste dans cette instance importante certes, plus comme élu puisque je ne me suis pas présenté à la dernière élection CE, mais comme représentant syndical du SICTAME-CGC.

## **2. NEGOCIATION DES STATUTS**

**Tout d'abord un « billet d'humeur » édité le 4 avril qui résume la situation :**

### **LE JOUEUR...**

**Après 2 ans de “ cache-cache ” et de “ cours après moi que je t'attrape ”, Mr Guilbaud se lance dans un second “ contre la montre ” !**

“Cache-cache”, car les pseudo “ négociations ” proposées n'avaient en fait pour unique objet que d'amener les Organisations Syndicales à valider les projets de la direction.

“Cours après moi que je t’attrape”, car au travers de toutes ces négociations, Mr Guilbaud n’a cherché qu’à revenir sur les nombreuses promesses concernant le maintien des statuts, protocoles et autres accords ou règlements de Elf EP.

**Mais comme bien des joueurs, Mr Guilbaud n’aime pas perdre, et a la fâcheuse manie de vouloir imposer ses jeux et ses règles...**

C’est donc à la surprise générale qu’en décembre dernier, profitant des fêtes de fin d’année, il s’est lancé dans son premier “contre la montre” en assignant le CCE d’Elf EP au Tribunal des Référé afin d’obtenir à l’arraché un avis concernant ses projets. Un seul constat, ce fut un échec, puisqu’on y est en encore...

**Mais pourquoi une telle urgence ?** On vous dira que tout le monde en a marre et qu’il faut en finir. Certes, nous sommes tous d’accord... mais nous ne voulons pas tous en finir de la même manière, un bon nombre étant franchement las d’être pris pour des crétiens et de se faire tondre la laine sur le dos...

Alors **que personne ne s’y trompe**, il n’a jamais été vraiment question de rechercher une quelconque « harmonie », mais **uniquement une uniformisation administrative et informatique**, via **un nivellement à la base des conditions Elf EP**.

Soyons clair, la seule urgence de Mr Guilbaud est d’uniformiser au plus vite, et sa seule contrainte est... l’échéance paye ! Soit le 10 de chaque mois...

Mr Guilbaud se lance donc dans un **second “ contre la montre ”**, avec cette fois beaucoup plus de préparation qu’en décembre : **Chasse aux signatures**, et malgré un tableau pitoyable ne comptant que de rares prises de faible envergure, **campagne d’“ information ” tous azimuts**, et recueil du choix des salariés avec un **délai de réflexion minimal**, pour boucler tout cela avant le 8 ! Lamentable stratégie du “ pied du mur ” et du “ fait accompli ” !!

**CELA SUFFIT !!**

Non Mr Guilbaud nous ne sommes pas dans une cour de récréation où tout est permis tant que l’on sait s’affranchir de la vigilance de “ l’Autorité ”.

Non Mr Guilbaud, personne ne peut se permettre éternellement de mépriser tant les hommes que les règles, a fortiori quand ces dernières sont de droit.

*C’est pour cela que les 3 Organisations Syndicales  
SICTAME-CGC, CGT et FO  
ont entamé une procédure judiciaire en référé, et ce  
contre tous les signataires,  
pour mettre fin à cette mascarade dans les plus brefs délais !  
L’urgence des salariés que nous sommes est aujourd’hui  
d’attendre la fin de cette procédure avant de signer quoi que ce soit !*

Ne vous en déplaise Mr Guilbaud, mais **ce contre la montre** dans lequel vous vous êtes lancé la tête dans le guidon, nous **semble plutôt s’apparenter à une partie de “plus près du mur”**, bien connue dans les cours d’écoles maternelles, parfois primaires...

Au vu de votre confusion des genres, **nul doute que vous l’atteindrez avant nous...**

### **Ensuite, quelques constatations et enjeux :**

Dans sa logique de passage en force et de politique du fait accompli, la Direction a mis en œuvre les protocoles prévoyance et retraites dans les différentes sociétés citées dans ces protocoles, même s’ils n’ont recueilli aucune signature dans certaines sociétés (EAEPF) ou si la seule signature obtenue (CFTC) chez Elf EP et GSO a fait l’objet d’une opposition en bonne et due forme par les 4 autres syndicats. Pour parvenir à ses fins, la Direction a utilisé toutes sortes de moyens qui ne nous semblent ni éthiques, ni respectueux du personnel et sur la légalité desquels les tribunaux sont appelés à se prononcer. Ceci a été largement développé dans les Cahiers et de multiples tracts.

Face à ce coup de force, l’intersyndicale CGT, FO et SICTAME-CGC a, de plus, expliqué au personnel ce qu’il convenait de faire (voir tracts et lettres proposés en fin de cahiers).

Le problème soulevé par les façons de faire de la DRH et de certains syndicalistes qui se prêtent à son jeu n'est pas vraiment un problème technique : il ne s'agit plus de savoir si les nouvelles dispositions sont meilleures que les anciennes ; il s'agit en fait de savoir ce que vaut l'expression des salariés et qui a pouvoir de représenter et d'engager le personnel. Le problème est devenu éminemment politique, puisque de sa résolution dépend le type de relations sociales qui prévaudront dans cette entreprise.

Si la vision de la Direction l'emporte, le champ de la négociation va singulièrement se restreindre puisque les jeux se feront directement entre la Direction et ceux des Coordonnateurs qui voudront bien se prêter à ses volontés, et il en suffira d'un pour que les jeux se fassent. Une telle façon de faire ne pourra qu'accroître le mécontentement et les frustrations d'un personnel bafoué dans ses droits, discréditer les confédérations qui se prêteront à ces parodies de négociation et signatures, et conduire au développement de coordinations à la base et de syndicats autonomes.

Si notre vision l'emporte, la négociation retrouvera toute sa légitimité dans les entreprises. La représentativité du personnel ne sera pas confisquée par quelques-uns et la citoyenneté du personnel et de ses représentants dans l'entreprise pourra à nouveau pleinement s'exercer.

### **3. RENCONTRE D'UNE DELEGATION CFE-CGC AVEC LE PRESIDENT**

**THIERRY DESMAREST LE 3 MAI 2002**

**Par Bernard BUTORI**

Comme il l'avait fait début 2001, le Président Thierry Desmarest a rencontré une délégation de chaque organisation syndicale (5 personnes accompagnées du Coordonnateur).

Le Président était assisté de J.J. Guilbaud et de L. Storelli.

Pour la CFE-CGC étaient présents : D. Bœuf, P. Bot, B. Butori, J. Conan, D. Gully et D. Karniewicz.

La rencontre s'est tenue de 9 h 00 à 11 h 10.

Pour le SICTAME-CGC, c'était en fait une première, puisqu'il avait été tenu à l'écart de la précédente rencontre qui s'était déroulée dans le secret le plus complet ; ce que nous avons d'ailleurs largement dénoncé (cf. cahiers janvier et mars 2001)

En prévision de cette rencontre, le SICTAME-CGC a interrogé ses adhérents de façon à connaître les thèmes, interrogations et messages qu'ils souhaitaient voir aborder ou faire remonter ; mission dont j'ai ensuite été chargé. Vous trouverez ci-après le compte rendu que j'ai fait de cette rencontre.

Le Président a commencé par un exposé liminaire sur la situation d'environnement assez contrastée : prix du baril en baisse à 21 \$ puis remonté vers 25/26 \$. Bon niveau du \$. L'EP tire assez bien son épingle du jeu. En revanche les marges du raffinage et dans la pétrochimie sont au plus bas : d'où fonte énorme des résultats dans le RD et passage dans le rouge de la Pétrochimie.

Ensuite il y a eu un tour de table, en commençant par la Chimie (environ 45 minutes) où il a bien sûr été question d'AZF, de Grande Paroisse, de la stratégie de la Chimie, de recentrage des activités, de sous-traitance, etc., puis du RD (environ 20 minutes) avec des doléances sur la façon dont se passaient les réorganisations, un appel pour qu'on retrouve dans le domaine social une imagination au moins équivalente à celle dont l'entreprise sait faire preuve en matière fiscale et financière, et un échange sur l'apparition du syndicat SUD (Pour le Président, l'apparition de ce syndicat n'est pas la conséquence de difficultés dans le dialogue social, mais provient d'une organisation (NDLR : entendez la CFDT) qui était travaillée au corps par des éléments internes favorables dès le début à une section Sud. Ces gens là n'étaient pas favorables à une logique de recherche d'accords et sont à présent sortis du bois)

Sur l'Amont, Pierre Bot est d'abord intervenu (une dizaine de minutes), en rappelant les problèmes mis en évidence par le sondage Ipsos, les déséquilibres Pau Paris, l'organisation non adaptée, l'absence de nouvelles découvertes ces 2 dernières années : on vit sur nos découvertes précédentes et on fait du Gisement...

Je suis ensuite intervenu (une dizaine de minutes) mais n'ai pu aller jusqu'au bout de mon propos :

J'ai commencé par le volet économique, en rappelant que le rapprochement des groupes TotalFina et Elf Aquitaine avait un sens économique très fort et que les complémentarités dans l'Amont pétrolier sont tout à fait remarquables. J'ai poursuivi en disant en gros :

Nous nous sommes félicités de ce rapprochement, d'autant que vous l'avez opéré avec une optique de croissance se voulant durable et rentable. Depuis fin 1999, nos réserves sont ainsi passées de près de 10 à près de 11 milliards de barils, notre production de 2 à 2,2 millions de barils/jour. Les résultats financiers, dans un environnement certes favorable, se sont envolés et depuis 2 ans, le résultat net du groupe se maintient autour de 7,5 G€ posant d'ailleurs la question de l'utilisation des excédents financiers par rapport aux investissements.

Ces résultats sont remarquables, et il convient aussi de souligner le bon niveau de l'effort d'exploration et des investissements pétroliers.

Sur le plan économique, le tableau est donc plutôt rose et nous avons toutes les raisons d'être satisfaits. Il faut cependant préparer l'avenir et se mettre en position de poursuivre cette croissance durable et rentable en l'adossant aussi à un maîtrise du savoir faire et à un développement de la technicité qui a fait nos succès d'aujourd'hui et fera nos succès de demain.

Vous disposez d'une ressource humaine formidable. Or nous assistons à des départs massifs de personnel, sans qu'il ait été toujours mis en place des transmissions de savoir faire ou des actions de compagnonnage, notamment vers des jeunes dont le nombre d'embauches est considéré trop faible (Le Président est intervenu pour indiquer qu'ils avaient accru le nombre d'embauches). Nous risquons donc des pertes de savoir faire et de technicité qu'il sera probablement difficile de rattraper. Il nous semble qu'il faut renoncer à la simple mathématique de réduction des effectifs liée au rapprochement et embaucher à la hauteur des besoins. Il y a une dégradation des charges de travail qui porte atteinte à la qualité et à la motivation des équipes, et qui compromet gravement les équilibres vie professionnelle - vie personnelle (les 3 volets de l'enquête Ipsos ont mis en évidence la dégradation continue de ce dernier critère). Enfin, concernant la sous-traitance, soulignons qu'elle n'est pas une panacée : ses avantages doivent être mis en balance avec les coûts indirects et risques qu'elle induit.

L'économique et le social sont interdépendants. Il faut donc à notre groupe un projet social à la hauteur de son projet économique. Lorsqu'on est les meilleurs économiquement et qu'on veut le rester, on peut être et on doit être les meilleurs socialement. Il n'y a pas de honte ou de complexe à avoir en ce domaine. Ayez de l'ambition en matière sociale. Allez vers un statut commun de haut niveau, et si vous ne savez comment le construire, alors ouvrez les passerelles dans les deux sens et nul doute que le personnel saura indiquer la voie à suivre.

Avec une croissance forte et des excédents financiers colossaux, on pouvait imaginer que l'entreprise ferait les quelques efforts nécessaires pour assurer une fusion sociale sans heurts, et, en fait, il manque peu de choses pour y parvenir.

Au lieu de cela, le sentiment général est que l'entreprise chipote sur tous les points, faisant s'éterniser des négociations qui auraient pu aller beaucoup plus vite et mécontentant ainsi nombre de personnes. Comme ces négociations se sont déroulées à l'aveugle, sans qu'à aucun moment, n'aient été mis sur la table les coûts avant et après, beaucoup considèrent que l'entreprise fait des économies au passage et que finalement ce sont les salariés, et plus spécialement ceux de l'Amont d'Elf qui font les frais du rapprochement et supportent donc le coût de la fusion sociale.

Le malaise, on pourrait même dire 'le mal être' est grand chez le personnel, et peut-être encore plus chez les expatriés. Les tensions, les frustrations, les insatisfactions sont nombreuses et perceptibles, plus qu'elles ne l'étaient il y a un an. Il y a perte de confiance. Le nombre de personnes ne demandant qu'à partir, pourvu qu'on leur en donne la possibilité, n'a fait que s'accroître et témoigne donc d'une démotivation plus grande. Un 4<sup>ème</sup> volet de l'enquête Ipsos mettrait probablement tout cela en évidence. Une telle situation n'est pas bonne. Il faut redonner au personnel la confiance et des raisons d'espérer. Pour cela, il faut cesser de porter atteinte à son contrat social et cesser de jouer sur la situation de dépendance où se trouve le personnel vis à vis de son employeur et le considérer donc comme un partenaire qui mérite le respect, l'écoute et l'attention. Ce personnel doit avoir de véritables représentants en qui il se reconnaît, et ces représentants doivent être tout aussi respectés. Les pratiques observées récemment ne vont pas dans le bon sens.

Il est encore temps de redresser la barre. Il faut que cesse toute violence faite au personnel ou à ses représentants. Le personnel doit être sécurisé dans son travail, libéré des tracasseries et soucis inutiles pour pouvoir se consacrer plus sereinement à son travail.

Je rappellerai aussi les multiples discours que l'on entend en ce moment : pour remettre l'homme au centre de l'entreprise, pour redonner au facteur humain la primauté sur le facteur économique et financier, pour revaloriser le travail et le remettre à l'honneur.

Je voudrais dire un mot sur la culture d'entreprise. J'ai souligné les complémentarités de l'Amont pétrolier. Des complémentarités existent aussi au niveau des cultures mais n'ont pas été exploitées comme il se doit. Il serait dommage qu'une culture tue l'autre. En fait, notre groupe TotalFinaElf a tout à gagner à inventer une nouvelle culture syncrétique des cultures des groupes dont il est issu. Un tel objectif s'atteint plus facilement par l'adhésion du plus grand nombre à un système de valeurs susceptibles de guider les actions de chacun. Mais une telle adhésion ne peut être que libre et non imposé, sinon on est dans une secte et ce n'est pas ce qui est visé (sourire du Président). Ces valeurs diffèrent des objectifs tels que : atteindre tel niveau de rentabilité ou tel niveau de production. Elles recouvrent par exemple des concepts tels que: respect des personnes et des opinions, honnêteté morale et intellectuelle, équité, technicité et professionnalisme, créativité et innovation, esprit d'équipe et solidarité, respect de la représentation collective, etc.

Nous avons noté avec satisfaction la mise en place d'un 'Code de conduite' qui contient certains de ces éléments. C'est un bon début, et nous pensons qu'il faut aller au delà, en précisant mieux les valeurs puis en aidant à leur diffusion et à leur mise en pratique. On pourrait utilement s'inspirer de ce que l'Institut Elf avait su réaliser en ce domaine.

En prévision de notre rencontre de ce jour, nous avons interrogé nos adhérents pour connaître les thèmes, interrogations et messages qu'ils souhaitaient nous voir aborder ou faire remonter. Les réponses, nombreuses, ont alimenté mes propos. Si vous le voulez bien, je vais vous livrer à présent quelques extraits, parmi les plus significatifs, afin que ces messages vous remontent le moins filtrés possible :

- Comment une société de l'importance de TFE peut-elle motiver les troupes du secteur Amont, le plus profitable, en avançant des projets qui ne soient pas « gagnant-gagnant » ?
- Comment justifier de pénaliser (car qu'on se retourne dans tous les sens, les ex-Elf y laissent des plumes) 2/3 de l'effectif et mécontenter l'autre tiers qui va récupérer des bouts de chandelle ?
- Solidarité certes, mais les résultats de la société permettraient de financer cette solidarité et non de la faire supporter aux collaborateurs.
- Parmi les arguments en faveur du développement durable dont on parle tant, commençons dans notre politique sociale.
- Des effectifs qui se plument à l'intérieur sont une garantie de se faire avaler par l'extérieur. Les entreprises socialement solides sont plus difficiles à digérer. L'action et le cours de l'action très bien, mais des équipes solides et motivées font davantage peur.
- Comment la Direction évalue-t-elle le préjudice certain lié au stigmatisme salarié ex-Elf-EP ?
- Demander une charte engageant TotalFinaElf dans une politique de non discrimination vis-à-vis des collaborateurs/trices quels que soient leur société d'appartenance et/ou statut
- Alors que les a priori lors de la fusion étaient positifs, je ne comprends pas cette sorte d'acharnement à la démotivation :
  - déconsidération systématique des environnements, méthodes et procédures ex-Elf,
  - 'harmonisations' toujours limitées, voire à la baisse,
  - déresponsabilisation des collaborateurs, etc.
- Que faire pour lutter contre une démotivation perceptible (je suis dans un service majoritairement ex-Total et je la sens monter depuis quelque temps)
- Le personnel ex-TotalFina est fortement déçu, le personnel ex-Elf est quant à lui déprimé. Il en résulte des tensions préjudiciables au bon fonctionnement des équipes intégrées.
- Comment manager si le management se base sur une absence totale de dialogue, de discussions, de transparence ?

A ce stade, le Président m'a interrompu par un 'Il faut peut-être arrêter', sans qu'il soit vraiment clair si cette interruption était due au peu de temps qui nous restait ou s'il en avait suffisamment entendu. Il a alors répondu qu'il lui semblait qu'il y avait une tempête dans un verre d'eau, même si pour certains le verre d'eau pouvait paraître grand. Il nous a dit avoir fait le tour des filiales et nous a assuré qu'il n'y avait pas de malaise chez les Expatriés. La Direction n'a pas fait d'économies dans le rapprochement. On a un peu de surcoût, et en moyenne les collaborateurs ont un 'plus'.

On a pu obtenir des conditions plus favorables. Je ne suis pas d'accord quand vous dites qu'on prend toutes les procédures Total et rien d'Elf. Globalement, on est arrivés à faire l'enveloppe des complémentarités géographiques et des compétences. Nous avons une bonne maîtrise des techniques. Je suis d'accord pour jouer sur les complémentarités des cultures : côté Elf, un goût plus marqué de la prise de risque ; côté Total, un sens plus développé de la mesure de la récompense par rapport au risque pris ; il y a là une bonne complémentarité d'autant que la taille accrue du groupe permet de prendre plus de risque sur un projet individuel.

Ceci dit, il faut rester lucide face à l'étendue des problèmes : dans certains secteurs, qu'on ait du mal à bien partager les valeurs, c'est possible. Face à des problèmes qui ne sont pas dramatiques, on en est à vouloir perturber l'AG. On est hors de proportion. Vous parliez de violence, cela s'applique à tous. Chaque actionnaire salarié peut se rendre à l'AG. S'il y a une manœuvre d'obstruction, j'expliquerai aux actionnaires comment sont payés les gens, traitées les équipes, organisés les départs en préretraite....

Après cela, il y a eu un échange sur la représentation des salariés actionnaires. Le Président s'est déclaré favorable à cette représentation. Suite à la dernière augmentation de capital, la part détenue par le personnel est passée de 2,8 à 3,2%. Cette participation devrait rester supérieure à 3% en fin d'année, et le dispositif résultant de la loi Fabius s'applique. Soulignant les portages d'actionnariat différents, le Président a dit qu'on aurait intérêt à avoir un objectif d'uniformisation pour permettre de fonctionner efficacement et de passer au vote de représentation résultant de la loi Fabius. Comme il soulignait qu'il y avait divergence sur le pouvoir de vote, j'en ai profité pour indiquer qu'il pouvait y avoir 2 solutions :

- soit existence de 2 fonds (l'un avec exercice individuel du droit de vote et l'autre avec exercice collectif), les salariés versant dans le fonds de leur choix en fonction de l'exercice qu'ils comptaient faire de leur droit de vote
- soit un seul fonds, avec un système privilégiant (si la loi le permet) le vote individuel puis pour ceux qui n'exerceraient pas ce droit de vote, un vote collectif par le Conseil de surveillance. A la question du Président demandant si cela était possible, personne n'a su répondre.

Quelques autres points ont été abordés. Le DRH a notamment indiqué que sur la représentation des UES, il n'avait pu obtenir toutes les signatures. Il n'avait pu aussi obtenir toutes les signatures concernant des élections aux bornes des différentes sociétés. On est en train de rechercher une voie qui ne pourra être que judiciaire, et un syndicat (NDLR : la CFDT FCE Chimie Energie) a fait une demande pour que soit reconnue l'UES Amont, l'audience est le 13 mai.

Vous trouverez après ce que j'aurais voulu dire si le Président m'avait laissé aller au bout de mon propos :

(suite des extraits de réponses de nos adhérents, parmi les plus significatifs :)

- Que l'on se remette au boulot. Que les passerelles soient dans les 2 sens, que les réorganisations internes cessent l'espace de 2 ou 3 ans. Que les managers qui n'hésitent pas à faire passer leurs ambitions personnelles avant celles du nouveau groupe, quitte à détruire des gens et des organisations qui ont fait leur preuve, soient sanctionnés, remerciés. Que soient reconnues les forces de l'ex-Elf : peut-être pas des super managers, mais une base solide, compétente et motivée (à l'époque ?)
- Il est illusoire de vouloir être un opérateur majeur sans technologie de pointe et cela passe par du personnel qualifié (embauches), des budgets recherche adaptés (que serait l'Angola sans la recherche) et on s'éloigne de tout cela.
- On observe un personnel désabusé, démotivé, inquiet. On ne compte plus les brimades et les vexations, en particulier sur la gestion du personnel.
- La Direction devrait arrêter de tout imposer et commencer un réel dialogue. Elle devrait faire des syndicats des partenaires constructifs. Ils ne demandent que cela.

J'aurais poursuivi en indiquant que, parmi tous les messages, celui qui remonte le plus fortement est le suivant : Les activités Amont sont le cœur des activités du groupe. Il s'y forme l'essentiel de ses ressources et de sa puissance. Y laisser se développer un climat d'insatisfaction et de démotivation chroniques, du fait d'une politique de ressources humaines et de relations sociales inadaptée et irrespectueuse du personnel et de son contrat social, porte atteinte à la motivation et au degré d'engagement des équipes et compromet la technicité et le devenir de ces activités Amont.

J'ai quand même pu placer un petit mot sur le salaire affectif, mais j'aurais aimé pouvoir être plus précis en soulignant combien il est urgent de recréer les conditions de la motivation et du plaisir à travailler. L'argent, les primes et les options d'actions ne sont pas tout et ne sauraient exonérer l'entreprise d'accorder l'attention qu'il faut à tous ces éléments qui constituent le salaire affectif et recouvrent des aspects tels que la considération des personnes, les conditions matérielles et psychologiques du travail, la charge et la qualité du travail. J'ai quand même pu dire que c'est curieusement dans ce domaine que les attentes du personnel étaient les plus fortes et que l'entreprise y répondait le plus mal.

Enfin, j'aurais aimé vouloir conclure en disant que le social doit aujourd'hui faire l'objet de toutes les attentions, car sur le long terme c'est lui qui conditionnera le succès économique de l'entreprise et son devenir. On ne peut pas faire et développer une entreprise sans les hommes, encore moins contre eux. Mobilisez cette formidable ressource humaine dont vous disposez et vous mettez le groupe à l'abri de tout prédateur et vous le ferez progresser d'une façon encore plus significative et décisive. Allez en ce sens, et nous serons vos alliés objectifs.

Enfin ! Pour une première participation à ce genre de réunion, ce n'était pas trop mal. J'ai essayé de faire remonter vos messages et interrogations et, par la présente, j'essaie de retranscrire les réponses ou éléments apportés par le Président. Il est évident que nous avons des divergences d'appréciation sur un certain nombre de points. Je ne suis pas sûr que le Président ait vraiment pris la mesure du malaise actuel de l'Amont, et de la nécessité d'y apporter des réponses adaptés. Mais peut-être n'avons-nous pas la même perception de ce malaise ou de son importance ?

#### **4. ASSEMBLEES GENERALES DU PERSONNEL DES 11 ET 12 AVRIL 2002**

Des assemblées générales du personnel se sont tenues à Paris et à Pau les 11 et 12 avril (voir en annexe le tract diffusé sur Paris, un tract similaire a été diffusé sur Pau). Ces assemblées ont réuni autant de participants que celles du mois de mars (soit plus d'un millier). C'est dire si la mobilisation reste forte. La pétition lancée en mars (cf. voir page 28 des Cahiers de mars) et réclamant la construction dans le domaine social d'un statut commun de haut niveau ainsi que le respect de la parole donnée a recueilli plus de 1500 signatures, ce qui constitue un record historique. Cependant, la Direction reste sourde aux demandes du personnel et aveugle face aux risques qu'elle fait courir aux activités amont. C'est pourquoi le personnel a décidé en assemblée générale de continuer à se mobiliser et d'aller faire entendre sa voix à l'Assemblée Générale des actionnaires de TotalFinaElf du 7 mai (voir dans les cahiers les informations en page 3 ci-dessus, et en annexe).

#### **5. L'ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES DU 7 MAI 2002**

##### **L'Assemblée Générale vue par l'AFP (communiqué AFP du 7 mai)**

Au moins 200 salariés d'Elf ont contesté mardi lors de l'Assemblée générale des actionnaires de TotalFinaElf la politique sociale du pétrolier français, réclamant une harmonisation par le haut des statuts des salariés d'Elf et TotalFina dans l'Exploration Production, a constaté l'AFP.

Plusieurs représentants syndicaux CFE-CGC et CGT d'Elf ont interpellé le PDG Thierry Desmarest lors de la séance des questions et exprimé leur refus que "les salariés soient les laissés pour compte de la fusion" intervenue il y deux ans. FO était aussi représenté.

Le patron du premier groupe industriel français a été hué à plusieurs reprises sur fond de cornes de brume et de sifflets par ce groupe de salariés actionnaires. Ces derniers, qui assuraient être de 300 à 400, ont toutefois applaudi lorsque le PDG a fait référence au capital humain de la société.

Beaucoup arboraient sur des t-shirt des slogans comme "TotalFinaElf, totalement antisocial", "Desmarest, les salariés sont à l'arrêt". Les appels au calme du PDG ne les ont pas empêchés de déplier des banderoles dans le public et au pied de la scène du Palais des Congrès où se déroulait l'AG.

"Le personnel et également actionnaire ici présent (...) vous alerte des risques encourus face à la politique dangereuse à moyen terme que mène la direction en matière d'emploi, de savoir-faire et de relations sociales", ont expliqué les salariés dans une lettre aux actionnaires.

"Le statut proposé aux salariés Elf Exploration Production reprend essentiellement celui en vigueur chez Total depuis le début des années 1980 et qui a conduit à un écart de 20% sur les salaires moyens entre Total et Elf", a ajouté la CGT dans un communiqué séparé.

Le Groupe TotalFinaElf est scindé en trois divisions: Exploration-Production (ou amont), Raffinage-Distribution (aval) et Chimie.

Le PDG a répondu que les salariés d'Elf pouvaient toujours "s'ils le souhaitent, garder leur statut d'origine conçu pour des mineurs de charbon et donc pas vraiment adapté à une entreprise internationale".

Ces syndicats dénoncent aussi "la disparition de 1.300 postes", sur trois ans "soit un tiers des effectifs" environ d'Elf EP.

La CFDT, dont le coordinateur a la charge des négociations sociales au niveau du groupe, ne s'est pas associée à ce mouvement. Un de ses représentants est intervenu pour signaler seulement que le syndicat veillerait au respect des engagements de la direction en termes d'emplois après la fermeture d'AZF.

M. Desmarest a répondu en rendant hommage aux salariés de l'usine AZF où une explosion a entraîné la mort de 30 personnes le 21 septembre 2001: "Ils ont eu un comportement remarquable alors même qu'ils ont été agressés de manière très injuste par les médias. Et malheureusement il n'y a pas qu'eux", a-t-il dit.

#### **Journée de grève et d'action le 7 mai à l'Assemblée Générale des Actionnaires TFE :**

Pour permettre aux salariés actionnaires du Sud-Ouest des sociétés Elf-EP, EAEPF et GSO de participer à l'AG des actionnaires, un voyage a été organisé jusqu'à Paris. Pour financer ce déplacement, un appel à la solidarité financière des personnels de ces 3 sociétés a été lancé, tant en France qu'à l'étranger. Tous ceux, métropolitains ou expatriés, qui n'ont pas pu se joindre à cette manifestation, peuvent encore y participer financièrement en alimentant le compte de la caisse de grève. Toute contribution sera la bienvenue.

**En pratique, les chèques sont à libeller à l'ordre suivant : "Caisse de grève Elf-EP" et à renvoyer à l'adresse suivante : SICTAME-CGC Bureau F16, CSTJF Elf-EP avenue Larribau 64018 PAU**

## **6. CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CREA DU 24 AVRIL 2002**

**Par Chantal KADOUCH**

Tous les administrateurs CGC sont présents : Jean-Claude Brégail, Chantal Kadouch, Jean Ledauphin.

### **Rapport d'activité 2001**

- Revalorisation des prestations à effet du 1<sup>er</sup> avril 2001 : suite à l'augmentation des valeurs de points AGIRC et ARRCO le taux de revalorisation des allocations CREA s'est élevé à 2.076 % pour la tranche allant jusqu'à 239 € et de 0.576 % pour la fraction des allocations supérieure à 239 € par trimestre (1568.03 francs), pour la première fois depuis 1995.

- Contrôle de permanence des droits des allocataires : Il a porté sur 1314 bénéficiaires soit environ 8 % des allocataires : 51 résidant à l'étranger, 48 bénéficiaires de la pension de réversion âgés de 60 ans au plus,

1215 allocataires âgés de plus de 80 ans. Contrôle totalement satisfaisant

A ce sujet, des administrateurs élus signalent le problème de preuve rencontré par les ressortissants du régime minier qui n'ont pas d'attestation de carte vitale, une nouvelle rédaction devra être trouvée.

- Opération "précalculs" : 3711 dossiers ont été traités.

A fin avril 2002, il reste 50 dossiers à traiter sur 13 303 dossiers dénombrés à l'origine.

## Activité de la Caisse

Au 31/12/2001, 10721 bénéficiaires (10822 au 31/03/02).

Montant des prestations versées au cours de l'année 2001 : 68,90 millions d'euros

Répartition par sociétés :

EAF/AZ/TFE Lubrifiants	41,1 %
EAP/Elf EP/EAEPPF	57,4 %
Autres sociétés	1,5 %

## Revalorisation des allocations en 2002

Nouvelle revalorisation suite à l'augmentation des points AGIRC et ARRCO de 1.6 % sur la première tranche de 239 € et 0.1% environ au dessus. Ceci porte la revalorisation des allocations depuis le 1/1/95 à 11.97%.

Suite à une demande des administrateurs élus, ceci pourrait faire l'objet d'une information aux actifs, via l'intranet par exemple, pour leur permettre d'avoir une idée réévaluée de leurs pré-calculs.

## Coefficient d'équivalence de la rémunération nette (article 4.2 du règlement) (plus connu sous le nom d'écèlement")

la valeur de ce coefficient est déterminée en référence au résultat du rapport entre une rémunération nette de charges sociales et une rémunération brute égale à 2 plafonds de sécurité sociale.

Il s'élève à 85.03 % contre 84.81 % en 2001 et 84.74 % en 2000.

## Provisionnement externe des engagements financiers

Le versement d'une prime unique globale de 793 millions d'euros correspondant à l'engagement des sociétés concernées au titre des allocataires avait été effectuée le 28/12/2000.

Une nouvelle prime de 417 millions d'euros a été payée à fin 2001 soit 117 millions d'euros correspondant aux engagements pour les nouveaux retraités et 300 M€ au titre des futurs retraités Elf EP et EAEPPF.

## Commission paritaire

De multiples questions sont posées du fait des mutations intra-groupe pétrole ou hors pétrole, des regroupements d'entités qui fusionnent et changent de nature juridique, etc.

Cette commission est convoquée le 22/5/02 pour traiter de l'ensemble de ces problèmes : seuil des 15 ans d'ancienneté, du périmètre, des sociétés.

Prochain conseil mercredi 27 novembre 2002.

## 7. COMMISSION PARITAIRE CREA DU 22 MAI 2002

**Par Lucien DUBARRY**

Représentant de la CGC : Lucien DUBARRY

La commission paritaire de la CREA a examiné le point suivant :

- Acquisition des 15 ans d'ancienneté minimum CREA pour les salariés des sociétés affiliées à la CREA impactés par le rapprochement TOTALFINAELF.

Dans le but de proposer au CA du 27 juin de la CREA des solutions à ce problème.

Plusieurs cas se présentent :

- 1) Fusion de EAF dans TRD au 1/4/2002 création de TFE France, TOTALGAZ et dans une certaine mesure TFE Lubrifiants.
- 2) Rapprochement de ELF EP et TFE SA dans le cadre du processus « passerelle » avec décision personnelle des agents.

- 3) Passage d'un contrat de travail d'une des sociétés adhérentes à la CREA à un contrat de travail d'une des sociétés du groupe TFE.

Le but recherché est qu'il n'y ait pas rupture dans le déroulement de carrière pour valider les droits à CREA au 31/12/1994.

Proposition :

- 4) TFE France **est subrogé** aux droits de EAF pour les personnes qui n'auraient pas acquis les 15 ans d'ancienneté au 31/3/2002 chez EAF (500 personnes)
- 5) Pour les salariés de ELF EP, EAEPF... qui n'auraient pas atteint les 15 ans d'ancienneté à la date du choix du processus « passerelle » et prendraient un contrat de travail TFE sa, TFE France, TOTALGAZ, les sociétés TFE sa, TFE France et TOTALGAZ **se substitueront** aux sociétés d'origine pour l'acquisition des 15 ans d'ancienneté.
- 6) Tout salarié inscrit aux effectifs au 15/2/2000 (résolution de la DG4 de Bruxelles) qui a changé de statut (passage des sociétés adhérentes à la CREA vers une société du groupe TFE) se verra reconnaître au titre de l'article 3 du règlement intérieur les services accomplis dans les sociétés TFE sa, TFE France, TOTALGAZ depuis la date du changement de statut (**substitution**)
- 7) EAF garantit les droits des salariés ex-EAZ qui n'avaient pas les 15 ans d'ancienneté à la date de la sortie du groupe de EAZ.

Le transfert des contrats de travail vers une société non affiliée (ATOFINA) entraîne la perte des droits à CREA si les 15 ans ne sont pas atteints à la date du transfert (négociation individuelle)

## 8. COMMISSION PARITAIRE IPREA DU 12 AVRIL 2002

*Vu l'importance de ces questions, vous trouverez ci-après des éléments de compte rendu par les trois participants CFE-CGC de la réunion qui s'est tenue le 12 avril.*

Etaient présents pour la Direction : Chantal Belliard, Line Bobillo, Gérard Debayle, Bruno Durel, Jean-Pierre Lambert, Renaud Noël, Sylvie Rapin, Josiane Tavernier, Pascal Vrillon

Etaient présents pour les Organisations Syndicales : Jean-Claude Brégail, Lucien Dubarry et Philippe Rivault pour la CFE-CGC, Gilbert Dastarac pour CFDT, Dominique Henri et D. Pigassou pour la CFTC, Jean Péré pour la CGT et Paul Lavoue pour CGT-FO.

**Ordre du jour:** «Mise en œuvre de l'accord du 15 mars 2002 relatif à l'harmonisation des dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite – Dispositions pour la gestion des droits IPREA constitués par les participants ».

**Par Jean-Claude BREGAIL**

La Direction fournit un document intitulé : «Accord relatif à l'harmonisation des dispositifs de Retraite Supplémentaire et d'Epargne à vocation retraite » daté du 15 mars 2002 et signé par :

- pour TOTALFINAELF : Jean-Jacques Guilbaud.
- pour la Confédération Française Démocratique du Travail - CFDT : le coordinateur Guy Praxelle.
- pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC : le coordinateur Denis Roualet
- pour TotalFinaElf – Total Raffinage Distribution SA : Daniel Bœuf (CFE-CGC).
- pour Elf Antar France SA : Roger Plantier (CFDT), François Jourde (CFTC), Alain Chesné (CFE-CGC).
- pour Elf Exploration Production SA : Jean Alessandri (CFTC).
- pour TotalFinaElf Lubrifiants SA : Daniel Pigassou ( CFTC), Pierre Monsacré (CFE-CGC).
- pour CDF Energie SA : Daniel Dakessian (CFTC), Robert Picard ( CFE-CGC).
- pour EAEPF : aucun signataire.
- pour Gaz du Sud Ouest SA : Didier Haut ( CFTC).
- pour Totalgaz SN : Didier Druart (CFDT), Jean-Pierre Letonnelier (CFE-CGC), Patrice Guinard (CGT-FO).
- Pour TotalSolvants SA : Jean-Luc Soudet (CGT-FO)

D'entrée de séance, **la Direction** (Pascal Vrillon) dit très clairement :

- qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, les cotisations à l'IPREA cessent. Qu'il n'y aura plus de retenue sur salaire pour l'IPREA,

- que l'institution continuera à fonctionner pour gérer la situation des agents ayant des droits, car les points acquis sont acquis.
- que RECOSUP se substitue donc à l'IPREA à partir du 1<sup>er</sup> avril 2002.

**Lucien Dubarry déclare** « qu'il a mal » en tant que père fondateur de l'IPREA. Aujourd'hui on nous propose un produit de remplacement qui est de l'Assurance vie !

**Jean Péré** : à l'époque la CGT n'avait pas signé, mais aujourd'hui : Y'a-t-il eu information en CA que les sociétés adhérentes quittaient l'IPREA ? S'il n'y a pas d'annonce de départ et si les cotisations cessent y aura-t-il des pénalités ? l'IPREA est une institution d'ordre public avec des statuts parus au JO, y-a-t-il eu annonce de dissolution de l'IPREA ? A l'IPREA il y a des sociétés adhérentes qui cotisent et si elles ne sont plus adhérentes, il faut le faire selon le droit . 'vous ne respectez pas la parole donnée ! Vous ne respectez pas le droit !

**La direction** répond sur certains points et note les autres : l'Institution demeure pour gérer ce qu'il y a gérer, Elf Impex et Elf Aquitaine ne cotisent plus depuis le début de l'année mais les autres sociétés sont toujours adhérentes et en ce qui concerne Antargaz+Sobegal ces sociétés cesseront de cotiser au 31 mars 2002.

**RECOSUP, qui est un accord collectif, démarre donc le 1<sup>er</sup> avril 2002.**

**JC.Brégail** : quand même deux précisions :

- 1- les agents ont reçu un bulletin d'adhésion à RECOSUP, mais j'ai l'impression qu'il ne sert à rien puisque vous affirmez que tous les agents passent obligatoirement à RECOSUP le 1<sup>er</sup> avril 2002 suite à la mise en place de l'accord daté du 15 mars 2002. Il est donc inutile de le renvoyer ?
- 2- Vous parlez d'accord signé, mais comment appliquer cet accord chez EAEPF alors qu'il n'a recueilli aucune signature dans cette société et que de plus les signatures existantes sont contestées par toutes les OS et qu'une action en justice est en cours ?

**La direction** : - Oui, l'accord collectif est signé au niveau Groupe par des coordinateurs qui sont habilités à signer à ce niveau et donc il s'applique à tout le monde.

Les agents doivent quand même renvoyer le bulletin d'adhésion ( d'ailleurs une grande quantité a déjà été renvoyée) car il permet à l'agent de faire connaître à RECOSUP les choix qu'il désire ( options, désignation du bénéficiaire en cas de décès) et éventuellement de recueillir des données administratives complémentaires sur les agents.

- Oui cet accord s'applique à toutes les sociétés du Groupe car encore une fois c'est un accord collectif, qui s'applique au niveau Groupe et qui a été signé par des coordinateurs du Groupe dûment mandatés.(NDLR : qu'attendent les sociétés de la Chimie pour en demander l'application ?).

**La Direction affirme que l'accord RECOSUP, signé par les coordinateurs, rend le dispositif obligatoire.**

**Gilbert Dastarac** : dit être d'accord avec les dires de la CFE-CGC et insiste sur le fait que les cotisations IPREA doivent continuer, que les droits acquis IPREA ne sont pas à reconvertir en RECOSUP et que les accords ne s'appliquent pas à EAEPF.

**Philippe Rivault** : s'étonne du fonctionnement de l'IPREA qui n'aura plus de cotisation mais qui aura toujours 6 % de frais de fonctionnement et se demande si on ne devrait pas modifier les statuts pour tenir compte de cette situation.

**Les membres des OS participant à cette commission demandent que l'IPREA perdure et font le souhait qu'elle puisse resservir dans un avenir proche.**

**La direction** est ferme : **depuis le 1<sup>er</sup> avril 2002, tous les agents** des sociétés adhérentes à l'IPREA **sont placés d'office** (suite à la signature des accords du 15 mars 2002) **dans RECOSUP.**

Attendons le délibéré du Tribunal !

Par Lucien DUBARRY

La commission paritaire de l'IPREA s'est réunie pour prendre acte des conséquences de la signature des accords relatifs à l'harmonisation des dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation de retraite, dispositifs applicables à toutes les filiales françaises du groupe TOTALFINAELF à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002

Compte tenu de ces accords, la Direction a considéré qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, tous les agents des sociétés parties à l'accord groupe TFE du 15 mars 2002 cotiseront obligatoirement à RECOSUP, que les agents aient renvoyé ou NON le bulletin d'adhésion à RECOSUP.

En conséquence, **il ne sera plus prélevé de cotisation IPREA à compter d'avril 2002**. L'IPREA dès cet instant gèrera les placements, s'assurera que les actifs évoluent favorablement de façon à garantir le service des rentes actuelles et futures, servira les rentes aux allocataires actuels et à venir.

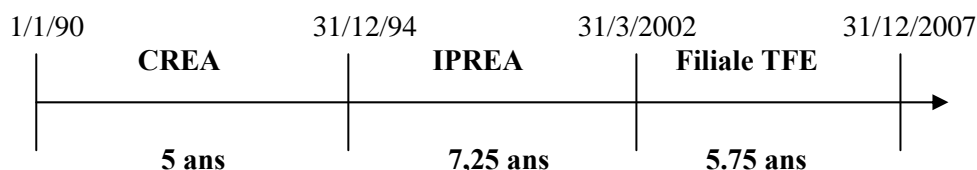
La question de l'avenir de l'institution a été posée, le conseil d'administration devrait dans les mois à venir se saisir du problème.

Au cours de la discussion il a été précisé :

a) que les agents qui n'auraient pas 15 ans d'ancienneté CREA + IPREA au 31/3/2002, l'ancienneté dans les sociétés du groupe TFE serait prise en compte pour reconnaître les droits à CREA.

Exemple :

1 agent entré chez EEP (société adhérente à la CREA et à l'IPREA) le 1<sup>er</sup> janvier 1990 choisissant une affectation dans une filiale de TFE (non adhérente à l'IPREA) en 2002 et restant dans cette société jusqu'en 2007 verrait ses droits à CREA retenus.



**La CREA est validée (pas de rupture dans le calcul de l'ancienneté CREA + IPREA + ancienneté dans filiale du groupe TFE)**

b) que les agents entrés chez EEP (société adhérente à la CREA et à l'IPREA), agents qui auraient quitté EEP avant la période des 15 ans et qui auraient pris un contrat de travail ELF ATOCHEM (société non adhérente à la CREA et l'IPREA) ne pourront pas valider leur droit à CREA

EXEMPLE :

Chez EEP du 1/1/1990 au 30/6/1998

Chez ELF ATOCHEM du 1/7/1998 au 30/6/2002

Chez une société du groupe TFE (non adhérente à l'IPREA car l'IPREA n'existe plus) à compter du 1/7/2002

Cet agent n'a pas 15 ans d'ancienneté dans l'ensemble CREA + IPREA ( 5 ans + 3.5 ans), le passage dans une société hors IPREA du groupe ELF AQUITAINE entraîne rupture du calcul de l'ancienneté. La mutation dans une société du groupe TFE ne permet pas de « rattraper » les 6.5 ans d'ancienneté manquants.

**Non validation des droits à CREA**

**Les droits à l'IPREA résultant des cotisations versées sont sauvegardés.**

Les agents qui se trouvent dans ce cas spécifique devront rapidement se signaler.

**Les agents en AFC cotisent à RECOSUP à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002.**

## **Par Philippe RIVAULT**

Avec un peu de retard voici quelques infos sur cette réunion de la commission paritaire.

En fait il n'y a pas de discussions dans cette instance, cette réunion (environ 2 heures) était là pour acter l'accord d'harmonisation et constater que nous sommes dans une phase transitoire floue (cf. situation actuelle du statut des personnels de l'aval depuis le 1er avril, statuts dénoncés mais cela n'est pas encore officiellement définitif et pourtant..) :

les cotisations sociétés adhérentes ont cessé d'être versées mais l'institution IPREA continue de fonctionner (pour gérer l'actif et verser les pensions).

Le prochain CA de l'IPREA est prévu pour le 14/05/02.

Pour info, Elf aquitaine et Elf Impex avaient déjà arrêté de cotiser au 01/01/02 et au 31/03/02, Antargaz et Sobegal qui ont quitté le groupe ont elles aussi arrêté de cotiser.

Un certain nombre de questions techniques/pratiques en séance :

\*) Quid des droits CREA reconnus si 15 ans ancienneté CREA+IPREA....pour la population qui n'a pas encore atteint ces 15 ans au 31/03/02 et qui passe TotalFinaElf France (L. Dubarry) : a priori reconnaissance des droits si société du groupe TFE mais....

\*) Pour les AFC chez EP (L. Dubarry) : il n'y a pas de rupture du contrat de travail

\*) Pour les possibilités de transfert vers RECOSUP (D.Pigassou) : règles non-définies, études approfondies à mener

Selon la CGT, les choix d'Antargaz et Sogebal ne sont pas voulus par les OS, l'IPREA doit vivre et EAEPF pas concerné.

\*) Question sur la vraie fonction de la commission paritaire (PhR), le statut et le règlement ne permettent plus de fonctionner il doit y avoir un certain nombre de modifications à faire en paritaire (à réunir de nouveau prochainement) : exemple article R4 : le fonctionnement administratif payé sur la base d'un pourcentage des cotisations qui vient de passer à zéro, l'institution n'a donc plus de moyens pour assurer ses missions.

## **9. SOCIETE TOTALFINAELF STOCKAGE GAZ FRANCE : MANDATEMENT**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

La société TSGF (TotalFinaElf Stockage Gaz France – 40270 Lussagnet), va procéder à la mise en place de délégués du personnel au mois de Juin 2002. Pour ce faire la Direction de la Société a convoqué les OS pour mettre sur pied le protocole pré électoral. Cette société n'étant plus dans le périmètre EAEPF et étant située à Lussagnet, j'ai du être, à ma demande, mandaté par l'UD40 pour pouvoir négocier le dit protocole.

Cette société, anciennement "les ISTG à Lussagnet" n'est gréée qu'avec du personnel détaché et sous la Présidence de Christian Aldebert, elle est structurée autour d'un directeur général Claude Tallec et de 4 ouvriers, 23 employés, 24 agents de maîtrise et 12 ingénieurs. Les 4 ouvriers ne sont pas concernés par cette élection, ils ont un délégué mineur. Cette société mono-établissement a des sites éloignés: Pau et Paris (8 ingénieurs dans les sites éloignés).

Pour le reste un débat fort coruscant s'est instauré entre la direction et les OS sur le nombre de collèges et sur la possibilité de mettre en place une "Délégation unique de personnel", comme prévue par la loi de 1993, car l'entreprise qui a entre 50 et 200 agents relève de l'article L431-1-1 du code du travail. Une DUP est ouverte aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 500 salariés et oblige à assurer les fonctions supplétives de CE et CHSCT....Un petit problème pour les Cadres, il n'y a pas obligation d'avoir un collège cadre!

La Direction s'est opposée à la mise en place de la DUP et a affirmé qu'en contre partie, elle assurerait en DP les fonctions supplétives du CE en communiquant deux fois l'an les données de marche et de gestion de l'entreprise et qu'elle pourrait venir (elle n'a aucune obligation légale de le faire) devant le CE / EAEPF nous entretenir des données économiques, industrielles et commerciales de l'entreprise. Elle faisait aussi un blocage sur le nombre de sièges, en ne voulant pas plus de 3 titulaires et 3 remplaçants tout en conservant le poste délégué mineur. Alors, bien sûr, des disparités dans les collèges, 4 ouvriers pour 1 délégué mineur et 12 cadres sans collège cadre! Pour faire court, les 5 OS ont décidé de mettre en place un collège unique. Cela laisse le champ libre à la réflexion pour les élections prochaines qui auront lieu dans 2 ans.

Nous avons travaillé avec professionnalisme afin que cette société où nous avons de fortes attaches fonctionne à l'image de EAEPF et je crois que le protocole résultant est un bon protocole qui a été élaboré au cours de 3 réunions: les 6 et 29 mars à Lussagnet et le 3 avril à Lacq.

Bonne élection le 6 juin 2002, d'ici là, il faut trouver des candidats !

## **10. CCE EXTRAORDINAIRE D'ELF EP DU 29 AVRIL 2002 Par Bernard BUTORI**

Sur demande des élus, formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, une réunion extraordinaire du CCE d'Elf EP s'est tenue le 29 avril afin d'examiner les conséquences de la décision prise par la Direction de présenter certains projets d'accord à la signature.

Lors de ce CCE, les élus ont voté une motion par laquelle ils actent un certain nombre d'entraves aux droits du CCE, ils dénoncent les actes unilatéraux et arbitraires de la Direction tels que l'arrêt des prélèvements des cotisations IPREA, la mise en place de prélèvement des cotisations RECOSUP, l'absence de prise en compte des lettres recommandées des personnels exigeant le maintien du bénéfice des protocoles en cours chez Elf EP, les tromperies ou pressions envers le personnel, etc... (motion adoptée à l'unanimité des élus présents).

En fin de CCE, les élus présents ont donné unanimement mandat au Secrétaire pour poursuivre les actions en justice en cours et ester en justice en tant que de besoin sur des entraves au fonctionnement des IRP, le non respect des protocoles en vigueur au sein d'Elf EP et contester l'application par la Direction d'accords non valables.

Lors du CCE, le représentant syndical SICTAME-CGC a fait la déclaration suivante :

*“ Le vendredi 22 mars, la Direction a considéré avoir abouti à un accord sur des protocoles Prévoyance et Retraites dans l'ensemble des sociétés concernées. S'il est vrai qu'elle a obtenu des signatures de délégués syndicaux dans certaines sociétés, elle n'en a obtenu aucune chez EAEPF, et uniquement celle de la CFTC chez Elf EP et GSO. Cette signature de la CFTC a fait l'objet d'une action en opposition des quatre autres syndicats, normalement suspensive de l'application des protocoles. La Direction a fait comme si de rien n'était et a envoyé des courriers, préparés de longue date (ce qui en dit long sur la latitude laissée à la négociation) à l'ensemble du personnel, y compris chez Elf EP, EAEPF et GSO, où ces protocoles n'ont pas recueilli les conditions nécessaires pour s'y appliquer.*

*Dans ces sociétés, les anciens protocoles doivent donc continuer de s'appliquer. Plusieurs actions en justice ont été engagées pour contraindre la Direction à respecter ses engagements et la loi. Les protocoles Prévoyance et Retraites ne se situent pas au niveau Groupe, mais concernent uniquement certaines sociétés pétrolières de la branche Pétrole. Contre l'avis unanime des syndicats de ces sociétés, la Direction a proposé ces protocoles à la signature des Coordonnateurs. Les deux Coordonnateurs CFDT et CFTC ont signé ces accords. Ce faisant :*

- *la Direction ne respecte pas les dispositions du protocole Coordination, qui précise une compétence des Coordonnateurs au niveau du Groupe et prévoit le respect des prérogatives des syndicats dans leurs entreprises ;*
- *les Coordonnateurs CFDT et CFTC, en signant ce protocole qu'ils n'ont pas vocation à signer, sont tout aussi coupables que la Direction et ont failli à leur mission.*

*De plus, sans en informer les délégués syndicaux, la Direction envoyait les projets de protocoles aux Fédérations et Confédérations syndicales en leur demandant de préciser qui était mandaté pour signer ces protocoles. Répondant positivement à cette sollicitation, que l'on peut qualifier de “ manœuvrière ”, la Fédération Chimie Energie de la CFDT mandatait le Coordonnateur CFDT pour signer les accords au nom de toutes les sociétés concernées. Et, alors que les délégués syndicaux CFDT de l'U.E.S. TotalFina, d'Elf E.P., d'EAEPF et GSO ne signaient pas les protocoles, la Direction affirmait que, du fait de la signature du coordonnateur CFDT, la CFDT avait signé partout et que les accords s'appliquaient donc partout !*

*Cette façon de faire, qui s'apparente au jeu du bonneteau, est particulièrement grave : en effet, la Direction considère que, dès qu'il y a deux sociétés concernées par une négociation, elle peut solliciter la signature d'un coordonnateur pour conclure un accord applicable à ces deux sociétés. Avec une telle méthode, la Direction peut faire ce qu'elle veut car elle trouvera toujours un coordonnateur suffisamment complaisant pour s'affranchir des délégués syndicaux d'entreprise qui n'accepteraient pas de signer les accords proposés. Les négociations intéressant plus d'une entreprise ne sont plus alors que parodies, et les négociateurs que des figurants.*

*Cette façon de faire de la Direction et du Coordonnateur CFDT a créé une crise majeure de confiance entre Direction et Syndicats. Il s'agit là d'un hors-jeu inacceptable, dont les instances judiciaires ont été saisies et nous espérons bien que ce hors-jeu sera condamné comme il se doit.*

*Cela a aussi créé une crise majeure dans les sections CFDT des quatre sociétés concernées. Alors même que les adhérents CFDT, consultés par leurs délégués, avaient rejeté, à une très large majorité, les protocoles Prévoyance et Retraites, voilà qu'ils se les voient imposer par la décision régaliennne d'un coordonnateur et d'une fédération CFDT.*

*Lorsqu'on se syndique, ce n'est certainement pas pour accepter que d'autres décident à votre place. Rien d'étonnant que, face à un tel déni de la démocratie syndicale, militants et adhérents CFDT désertent leur syndicat, la rage au cœur. Nous comprenons parfaitement leur colère et en sommes totalement solidaires. D'autant plus que ce même coordonnateur, dans des tracts CFDT à présent sous en-tête " Fédération Chimie Energie ", se permet de donner des leçons en affirmant agir dans l'intérêt du personnel, et en s'en prenant aux autres syndicats. Il faut toujours se méfier des gens qui se croient capables de décider de ce qui est bon pour les autres, surtout lorsqu'ils vont à l'encontre des processus démocratiques et ne participent pas à ces lieux d'échange que sont les Assemblées générales du Personnel !*

*Visiblement, la Direction tend à développer un syndicalisme de complaisance, voire de connivence, afin de pouvoir décider de tout, en vase clos avec quelques-uns, au-dessus de la tête des salariés et des délégués syndicaux non inféodés. Que la Direction poursuive en cette voie, et elle ne tardera pas à susciter l'émergence de syndicats autonomes, de coordinations à la base (il en existe déjà), ou d'un syndicalisme bien plus contestataire type SUD (certaines sections viennent de se créer paraît-il) en réaction à ce syndicalisme de complaisance et de connivence.*

*Nous ne pouvons accepter une telle politique sociale qui bafoue les lois et les valeurs les plus élémentaires du véritable syndicalisme.*

*Quant à la CFTC, en acceptant de signer les protocoles Prévoyance et Retraites, tout en sachant fort bien que la majorité du personnel de nos sociétés n'en veut pas, elle permet à la Direction de s'exonérer de la promesse faite de ne pas changer le statut du personnel, sauf volonté de ce dernier. L'action en opposition engagée dans les deux sociétés Elf EP et GSO par les quatre autres syndicats (SICTAME-CGC, CGT, FO et aussi la CFDT !) est normalement suspensive de l'application des protocoles. "*

Le représentant syndical SICTAME-CGC a poursuivi en demandant à la Direction de cesser d'appliquer des protocoles qui n'ont pas à s'appliquer et de respecter les textes fondateurs de l'IPREA.

## **11. COMITE ENERMINE DU 10 AVRIL 2002**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Nous étions en effectif réduit pour ce Comité, 8 excusés dont les 2 invités et 9 présents

**1-Les comptes** sont présentés par le trésorier adjoint et il faut encore et toujours faire attention aux effectifs, la croissance est bien évidemment souhaitée. Jetons un œil sur les prévisions de quelques adhérents :

Adhérents	Effectif Total Réalisation 2001	Effectif Total Prévisions 2002	Commentaires
CDF Energie	11	11	
SICTAM/CEA	353.25	400	En hausse
SICTAME/CGC	323	323	La prévision initiale 2002 de 323 devrait être revue à plus de 370 en cours d'année
SPIP	492	470	En baisse

**2-Ensuite, le Président nous a passé une "accroche" en 18 tableaux sur la Stratégie CFE-CGC pour gagner les élections en décembre 2002.**

Bon travail de la Confédé que nous aurons à notre disposition pour "animer nos réunions syndicales". La disquette, contenant la démo sous Power Point est à demander à ENERMINE. En première analyse, ce qui est frappant dans les simulations montrées, c'est que 10 % de participation supplémentaire représentent, induisent 1,5% de représentation supplémentaire pour la CFE-CGC. Quand on pense que plus de 66 % des inscrits ne votent pas, il y a de quoi gagner en incitant les gens à voter!

**VOTEZ, Faites VOTER CFE-CGC.**

### **3-Le Comité s'est terminé par les questions diverses**

- Pour le SICTAME-CGC, la liste des candidats à l'URC est bien arrivée à ENERMINE et le Président l'utilisera pour présenter les candidats ENERMINE à la Confédération CFE-CGC.

- Pour la CFE-CGC de TECHNICATOME, le tribunal de Palaiseau ayant statué à un dos à dos, le Président d'ENERMINE est mandaté pour recevoir à nouveau les 2 CFE-CGC dissidentes de l'entreprise pour essayer sous la férule d'ENERMINE de recoller les morceaux en convoquant une Assemblée générale constitutive.

## **12. MISE EN PLACE D'UN GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC (GIP) –**

**REUNION DU 11 AVRIL 2002**

**Par Jean-Claude BREGAIL**

Le Groupement d'Intérêt Public GIP va être prochainement constitué pour porter le projet " CHEMPARC" qui doit permettre de favoriser le développement de la chimie sur le Bassin de Lacq.

Afin d'étudier les modalités et les conditions selon lesquelles les OS pourraient être intégrées dans cette structure, ces dernières sont été convoquées, pour la deuxième fois, par Monsieur F.Latarche ( Directeur départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle), accompagné de Monsieur Jean-Paul Aygalent, responsable du projet et de Monsieur Alain Laffitte, du Cabinet B.D.P.H chargé de recueillir les avis des divers groupes pour les synthétiser et les intégrer si possible au projet.

Les OS, François Doumecq (CFE-CGC/UD64 et J.C.Brégail du SICTAME-CGC), Robert Marco (CFDT), Christian Carreras et Jean-Michel Grange ( FO), Serge Saint-Macary (CFTC) et Jean-yves Lalanne (CGT) se sont tous félicités de la mise en place du GIP qui, dans un contexte encore flou d'émergence de Pays, se substituera à l'Instance Multipartite.

Nous avons affirmé encore une fois avec force que nous voulions participer à l'instance, en être membre de droit, être représenté dans l'instance de l'exécutif mais qu'il ne nous appartenait pas d'être partie prenante de la décision qui doit être de la responsabilité des industriels ou de l'état.

### **Quelques explications:**

Il s'agit de mettre en place une structure de développement territorial axé sur deux piliers: Bassin de Lacq et Pôle immatériel de Pau. Cette structure est orientée sur le maintien et le développement d'activité de chimie, aussi bien lourde que fine de manière à asseoir la plate-forme aquitaine de la chimie. Pour mettre en œuvre ce but, il est proposé de mettre en place un GIP. Ce type de structure a pour avantage de permettre le regroupement de moyens aussi bien publics que privés pour la réalisation d'activités d'intérêt général, sous une forme de gestion relativement souple.

**Pour le moment, il faut définir le nombre de collèges, sans doute 4 :**

1-Le collège de l'Etat et des collectivités territoriales avec l'Etat, le Conseil Régional, le Conseil Général, le collectif des communautés de communes du Bassin de Lacq et le collectif des communautés de communes du Pôle immatériel de Pau.

2-Le collège de la Chimie, des PME prestataires de services et des CCI: le collectif des industriels relevant de la section sud de la Chambre syndicale "Union des industries chimiques d'Aquitaine", l'association "Lacq plus" dans sa représentation des entreprises prestataires de services industriels et le collectif des deux Chambres de Commerce et d'Industrie de Pau-Béarn et de Bayonne Pays-Basque.

3-Le collège des organismes du pôle Immatériel: le collectif des organismes de recherche (UPPA, IFP,GRL), le collectif des organismes de ressources et de transfert technologique (HELIOPARC) et des organismes référents pédagogiques de formation (GRETA, AFPA, Adour Compétitivité)

4-Le collège des syndicats de salariés : le collectif des 5 syndicats de salariés (CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO CGT, CGT).

**Il faut aussi définir les instances:** architecture à 3 niveaux avec AG, CA et Bureau exécutif ou architecture à 2 niveaux avec AG et CA ?

Il faut définir la représentativité des collèges dans les instances retenus: le collectif syndical aurait une seule voix. A charge aux 5 syndicats de trouver un modèle tournant pour être représenté!

Pour le moment le GIP serait basé dans les locaux de la Communauté des Communes du Bassin de Lacq à Mourenx et fonctionnerait avec du personnel détaché, d'où ? et Monsieur Robert Corvett, actuel directeur technique de Chemparc, chargé de prospecter les groupes chimiques dans le monde entier, serait l'un des deux ingénieurs à temps plein travaillant pour la structure.

A suivre.

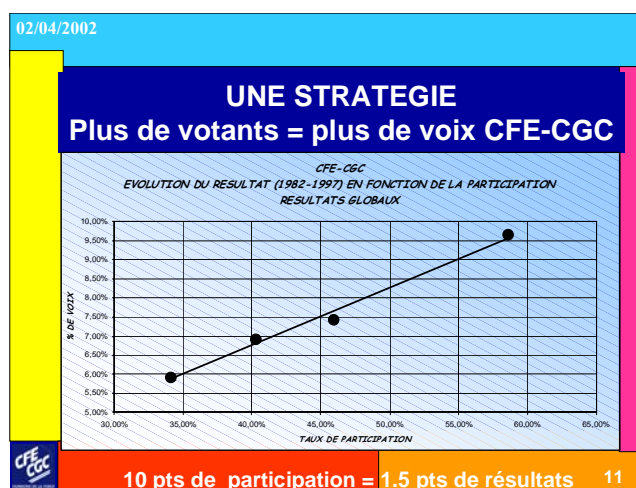
### 13. PRUD'HOMALES 2002 : LANCEMENT DE LA CAMPAGNE

Par Benoît CLERGEAT et Bernard SERAISSOL

Le 16 avril, nous participons à Biarritz à une réunion organisée par l'UD64 (Union Départementale des Pyrénées Atlantiques) et présidée par Jean-Louis Walter (Secrétaire Général de la CFE-CGC) et deux autres membres du Bureau Exécutif (Alain Caumartin - Secrétaire National – et Bernard Valette - Délégué National) afin de **lancer la campagne des élections Prud'homales** du 11 décembre 2002.

#### 1. Les élections de représentativité du 11 décembre 2002

L'enjeu de ces élections est la **représentativité** de la CFE-CGC et en conséquence des sections syndicales d'entreprise affiliées à la CFE-CGC. C'est aussi la capacité à signer des accords dans nos entreprises, notre présence dans les organismes paritaires qui sont en jeu. C'est la survie de notre organisation qui se joue là. Aussi, Jean-Louis Walter a-t-il déroulé un diaporama qui présentait les enjeux, les objectifs et la stratégie de la Confédération afin de ramener notre représentativité au niveau de notre valeur réelle ! C'est l'**abstentionnisme** qui est l'**ennemi numéro 1** de la CFE-CGC, ce qui se voit très bien dans les deux transparents ci-dessous présentant nos résultats d'abord dans la « *section encadrement* » puis « *toutes sections confondues* » !



Enfin, tous les efforts, toute l'**énergie** de la confédération doivent être **focalisés** de manière disciplinée vers cet objectif ! Ceux qui dériveront leur énergie et l'énergie de la Confédération vers d'autres sujets seront rappelés à l'ordre !

#### 2. L'Union Régionale Aquitaine

Jean-Louis Walter a expliqué les décisions prises dans l'UD64 et a rappelé que l'UD64 travaillait bien mais qu'il fallait améliorer la discipline et qu'il fallait aussi rajeunir et féminiser la structure.

Puis le point a été fait sur les principaux responsables des Prud'homales 2002 au niveau de l'UD64, avec Bernard Droneau, Alix Palduplin et Pierre Roehrig. Enfin de nouveaux outils ont été mis au point par la Confédération afin de concourir au succès des Prud'homales et sont disponibles auprès des responsables des UD.

### 3. Remarques prises lors du débat

Jean-Louis Walter nous a ré-expliqué, avec sa manière très directe, ce que Jean-Luc Cazettes nous avait dit à Bordeaux : la CFE-CGC prône et soutient un syndicalisme militant qui écoute et relaye les revendications, les aspirations et les souhaits de ses adhérents. C'est la seule manière d'augmenter l'audience de la CFE-CGC. La CFE-CGC dénonce un syndicalisme d'appareil et d'apparatchik. Jean-Louis Walter visait là essentiellement les responsables de certaines structures territoriales comme les Unions Régionales ou Union Départementales où la Confédération n'a pas hésité, dans certains cas, à "faire du ménage". Jean-Louis Walter nous a dit qu'il fallait "ouvrir les fenêtres" de nos structures et "aérer" en grand !!

Nous en avons profité pour passer quelques messages en témoignant de ce qui se passe dans notre groupe (signature d'un coordinateur CFDT et tentative de la part de la Direction de manipuler et utiliser les Fédérations ou Confédérations...).

Nous avons aussi expliqué que, chez nous, le syndicalisme de terrain et militant donnait des résultats tangibles et que nous faisons plus d'une adhésion nouvelle, par site et par semaine, depuis le début de l'année et plus de 50 adhésions nouvelles depuis septembre 2001 ! Il fallait voir la mine réjouie du Secrétaire Général et des responsables de la Confédération qui ont ajouté ! : « C'est effectivement en apportant des services que l'on fait des adhésions ! »

A la fin de la réunion nous avons présenté à Jean-Louis Walter et Bernard Valette le diaporama présenté à tous nos sympathisants. Ce diaporama rappelle les fonctions des Instances Représentatives du Personnel et le rôle des syndicats dans ces instances, il explique l'organisation du SICTAME-CGC, les valeurs clefs de la CFE-CGC et les services proposés aux adhérents. Il s'en fallait d'un cheveu pour que nos "confédéraux" prennent une carte du SICTAME-CGC !!.

## 14. COMMISSION FORMATION EMPLOI DU CE DE PAU DU 12 AVRIL 2002

Par Philippe COUSSON

### 1. Questions en suspens

- ❖ La Direction doit nous répondre sur l'origine (Elf ou Total) des salariés des promotions de reconversion de superviseurs forage/puits.
- ❖ La Direction nous doit le détail des 17 travailleurs handicapés entrés en 2001.
- ❖ La Direction nous doit une information sur les actions en faveur des handicapés en 2001.
- ❖ A la question sur l'existence de travailleurs handicapés de statut TFE à Pau, la Direction répond qu'il n'y en a pas.
- ❖ A la question sur le nombre de changements de statut EEP vers TFE, la Direction nous répond qu'il n'y en a pas eu, hors Direction Juridique pour laquelle elle n'exclut pas qu'il y ait eu des transferts à J2.
- ❖ La CFE réitère sa demande d'avoir transmission des états communiqués à la commission de suivi du Plan Social lors de sa réunion de février.

### 2. Bilan social 2001 de l'établissement de Pau

En remarque préliminaire, la CFE regrette l'absence pour traiter ce point d'un responsable formation, la formation étant un des chapitres du bilan.

#### 2.1 Emploi

En 2001, l'effectif total (CDI + Dispensés d'activité) est passé de 2541 à 2371 (995 cadres, 1376 etam/o), en baisse de 6.7%. Plus significative est l'évolution des effectifs CDI passant de 2067 à 1747, en baisse de 15.5%. Cette évolution traduit entre autre l'effet des départs en AFC mais aussi des mesures du plan social (PRC et départs volontaires).

L'âge moyen reste toujours stabilisé entre 44 et 45 ans.

Comme prévu l'an dernier après l'examen du bilan social 2000, et compte tenu des conditions de fonctionnement d'EEP imposées par la Direction du groupe, EEP continue de perdre sa substance, et ce inéluctablement : arrêt des embauches, plus de stagiaires, plus de contrats d'insertion, plus de contrats de travail temporaire. L'ensemble de ces éléments étant contractés par la société TFE SA, nous n'avons ainsi plus aucune visibilité sur tout un pan de l'activité sociale de l'établissement.

La Direction doit nous apporter des éclaircissements sur le nombre de travailleurs d'entreprises extérieures, celui-ci étant incohérent avec celui communiqué avec le bilan sous-traitance.

Pour ce qui concerne les mutations entre établissements, la CFE note toujours l'absence du détail des flux par établissement, comme demandé lors de l'examen des bilans 1999 et 2000. Les chiffres donnés (hors bilan) montrent la continuation du transfert de personnel EEP de Pau vers Paris (-78 en tenant compte des flux expatriation). La Direction modère ce constat en indiquant que des salariés TFE sont venus de Paris sur Pau. Néanmoins, la CFE ne dispose pas des chiffres TFE qui permettraient effectivement de vérifier qu'il n'y a pas de transfert d'équilibre globalement.

## 2.2 Rémunération

Une nouvelle fois, la CFE constate que sa demande des années précédentes afin que tous les graphiques faisant apparaître la catégorie Ingénieurs « Autres » (GE 12 à annexe) soient revus en scindant cette catégorie en deux (GE 12 à 19 et Annexes) n'a pas été prise en compte. La CFE ne peut que souligner le manque de transparence voulu par la Direction en ce domaine.

## 2.3 Conditions de travail

En matière de durée et aménagement du temps de travail, la CFE constate que la Direction n'a pas suivi sa demande d'ajouter un indicateur lié à l'ARTT sur les proportions respectives de choix par rapport aux différents régimes proposés.

Sur le temps partiel, on note une diminution sensible du nombre d'agents concernés (504 en 99, 400 en 2000, 321 en 2001). L'équivalence des 321 agents temps partiel est de 271 temps plein, soit une moyenne de 84 % (84 % en 2000).

La CFE s'interroge sur la disparition entre 2000 et 2001 des 22 salariés travaillant en 3x8 (agents détachés à EAEPF).

## 2.4 Formation

La CFE note une baisse importante du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue (3.81% contre 5.43% en 2000).

L'indicateur demandé l'an dernier faisant le rapport du nombre d'heures de stage (indicateur 514) sur le nombre de CDI actifs (issu de l'indicateur 111) n'a pas été pris en compte. Toutefois le calcul effectué en réunion montre une baisse de 43 à 38 heures de stage par actif, soit une baisse de 12%. L'explication invoquée par la Direction (effet de l'ARTT (35/38=8%)) n'est que partielle. De plus, l'évolution de cet indicateur entre OETAM (36h/actif en 99, 41 en 2000 et 42.5 en 2001) et cadres (52 en 99, 45 en 2000 et 32 en 2001), nous interroge fortement, en particulier pour la population cadres.

## 3. Examen des Etats mensuels de février

❖ **Intérim** : contrairement à l'accord donné par la Direction lors de la dernière réunion, la CFE constate l'absence dans l'état fourni du décompte relatif à l'infirmerie.

La CFE renouvelle sa demande du nombre de postes en attente de titulaires et si les futurs titulaires sont identifiés sur chacun de ces postes. La Direction qui devait nous répondre par écrit ne l'a pas fait.

❖ **Etat des détachés à l'établissement de Pau** : non communiqué.

## 4. Etats relatifs au suivi du Plan Social

Aux demandes suivantes de la CFE :

- ❖ avoir le détail par entité des écarts d'effectifs projetés à mi-2003 par rapport à la cible, au même niveau de présentation que celui fait dans le projet de réorganisation, seul niveau permettant un suivi significatif de la situation dans les entités ;
- ❖ nombre et répartition des mutations géographiques effectuées dans le cadre du plan social ;
- ❖ mesures envisagées pour faire "coller" les effectifs à la cible ;

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

## 5. Questions diverses

La CFE demande une actualisation du dernier bilan fait sur les demandes de salariés en AFC ayant demandé à retravailler à l'extérieur. La Direction nous donnera ce bilan ultérieurement.

## 15. COMITE DE GROUPE DU 14 MAI 2002

Par Philippe COUSSON

La Direction était représentée par T. Desmarest, J.J. Guilbaud, L. Storelli et G. Debayle.

Pour la CFE-CGC : P. Bot, J.P. Buteau, J.L. Cheminade, J. Conan, P. Cousson,, J.P. Defourneaux, D. Karniewicz, C. Loiselet, P. Monsacré.

### 1. Règlement intérieur

Le secrétaire du comité (C. Albanese (CGT)) présente un projet de règlement intérieur exclusivement consacré au processus d'établissement du compte-rendu des réunions du comité. Le Président propose de négocier les moyens nécessaires à ce processus afin d'aboutir à un avenant à l'accord instituant le comité de groupe. Il se déclare proche des positions exprimées par le secrétaire et pense qu'une telle négociation ne devrait pas poser de problème. Accord du comité sur cette proposition.

### 2. Exposé du Président

Cet exposé est accompagné d'un recueil de planches en couleur, consultable au local syndical.

- ❖ Evolution de l'environnement pétrolier : baisse du Brent et des marges de raffinage en Europe en 2001, maintien du dollar à un niveau élevé.
- ❖ Résultats 2001 :
  - Bonne performance
  - Europe dominante avec 60% du RO (résultat opérationnel), puis Afrique avec 18%, constat d'une bonne répartition géographique
  - Maintien d'un niveau élevé de rentabilité (ROCE à 20%, rentabilité des fonds propres à 24%)
- ❖ Concurrence :
  - En résultat net 98-2001, TFE est 4<sup>ième</sup> ex-æquo avec Chevron-Texaco
  - Position identique en matière d'investissements budgétés pour 2002, mais relativement à notre taille la part des investissements est sensiblement plus importante
- ❖ Amont :
  - Croissance la plus forte parmi les majors en termes de réserves et production
  - Exploration : 1.9 Gbep découverts en 2000/2001
  - Elgin-Franklin : plateau atteint à 220 Kbp/j
  - Girassol : plateau atteint à 200 Kbp/j
  - Sincor : production à 60% du plateau
  - South Pars : 1<sup>er</sup> train démarré, les autres trains démarreront d'ici 6 mois
  - Objectifs de forte croissance des productions confirmé (2.8 Mbep/j en 2005)
  - Très bonne répartition géographique des productions (Norvège en tête avec 16%, France <2%)
  - 70% des nouvelles productions (2002-2005) seront opérées par TFE
  - Bonne confiance dans la poursuite d'une croissance soutenue après 2005
  - Gaz/Electricité : stratégie de développement ciblée. La France compte des actifs de qualité à bonne rentabilité (dont GSO avec 9% de parts de marché, CFM avec 20%). Extension de capacité de transport prévue dans le sud-ouest.
- ❖ Aval :
  - Position de leader RM (Raffinage Marketing) en Europe. Part de marché réseau de 22% en France.
  - Politique des marques : TOTAL hors France ; TOTAL et ELF en France. Pour ELF : stations à haut débit, en concurrence des grandes surfaces ; passage aux couleurs de la F1 (jaune et bleu).
- ❖ Chimie :
  - Conjoncture difficile
  - Maintien du niveau d'investissements en 2000 et 2001 à 1.2 G€an
- ❖ Sécurité industrielle : la situation actuelle du groupe est dans la moyenne. Volonté affichée d'être dans les meilleurs. A titre d'exemple -15%/an du taux de fréquence d'accidents déclarés afin d'atteindre le niveau 2000 des autres majors. Les objectifs sont qualifiés d'ambitieux.

- ❖ Développement durable : l'inventaire des thèmes prioritaires est terminé. Il s'agit plus d'une volonté stratégique que d'engagements...
- ❖ Ressources humaines : le groupe compte 122025 salariés au 31/12/2001 (Europe 75% dont France 43%). La chimie représente 58%, l'aval 29% et l'amont + holding 12%.
- ❖ Perspectives :
  - Poursuite du programme ambitieux d'investissements en 2002 à 9.7 G€ avec une priorité à la croissance de l'amont
  - La stratégie est bonne et sera maintenue
  - Capacité du groupe démontrée à réaliser des objectifs ambitieux
  - Il faut maintenir nos points forts, dont la maîtrise des hautes technologies.

Suite à cet exposé, les différentes délégations se sont exprimées. Pour la CFE-CGC, le coordinateur (J. Conan) salue la qualité des documents présentés, ainsi que l'apparition de thèmes transverses qui sont l'objet même d'un comité groupe. Il signale 3 préoccupations majeures :

- ❖ La transition dans la politique de marques
- ❖ La visibilité stratégique de la chimie
- ❖ Des flottements dans l'organisation à l'EP (NDLR : il ne parle pas des problèmes liés à la fusion sociale ! Sans commentaires !). Sur ce point, le Président répond que l'organisation actuelle marche et que ça ne lui semble pas être une préoccupation prioritaire.

La CGT parle des problèmes de suppressions d'emploi depuis la fusion et des fermetures envisagées, en particulier dans la chimie.

La CFTC remarque que le rythme de renouvellement des réserves de l'amont ne compense pas les augmentations de production. L'effort d'exploration est maintenu, mais est peut-être insuffisant. Le Président confirme que la durée de vie des réserves baisse de 14 ans en 2000 à 12/13 ans. Le problème réside surtout dans les opportunités qui se présentent. L'exploration ne sera pas suffisante. Il faut également passer des accords avec des états hôtes sur des gisements déjà découverts. La CFTC exprime également son mécontentement sur le fonctionnement de la carte carburant, mais n'obtient pas de réponse du Président (peut-être n'a-t-il pas bien entendu ? ? ?).

La CGT (P. Terpollili) reprend la parole en affirmant que la Direction ignore le profond malaise du personnel de l'amont (ex-Elf mais aussi ex-Total). Il évoque le stress dans toutes les équipes, le manque de personnel, le risque d'externalisation dans tous les secteurs, ce qui n'est pas bon pour nos activités. En répondant, le Président se félicite des accords passés sur les statuts. La CGT exprime son désaccord et dénonce un passage en force, en particulier à EEP. Nous assistons alors à un dialogue de sourds, le Président contestant les propos de la CGT : il ne faut pas donner trop d'importance aux problèmes cités ; il n'y a pas de passage en force ; il y a des recrutements pour faire face aux besoins. Au final, il déclare qu'il faudra « trouver des formules pour dissiper le malaise chez certains » mais il pense que ce sentiment n'est pas partagé.

### **3. Résultats 2001 / budget 2002**

#### **3.1 Présentation rapport Syndex**

Le représentant de Syndex nous fait lecture de son rapport, résultat de sa mission auprès du GTES (groupe de travail économique et social du comité de groupe). A noter en particulier la logique d'utilisation du cash par la Direction : flux très important en direction des actionnaires (8 G€ en 2001 contre 3.5 en 2000) notamment par rachat d'actions TFE. Ce montant peut être comparé aux 6.5 G€ de frais de personnel pour l'ensemble du groupe en 2001.

#### **3.2 Compléments apportés par le Président sur le budget 2002**

Les hypothèses budgétaires sont une croissance mondiale d'environ 3%, une inflation à 2%, un Brent à 20\$, et l'euro à 0.95 \$ (à 0.90 \$ actuellement). 3 G€ de ventes d'action (essentiellement Sanofi-Synthelabo) sont prévues. Les résultats du premier trimestre (publiés dans une semaine) donnent une production à 2.4 Mbep/j (+7%), un volume raffiné à 2.4 Mbep/j (-4%), et une baisse du résultat net de 36% (baisse la plus modérée dans l'amont).

### 3.3 Rapport du GTES

P. Bot, rapporteur du GTES, fait son rapport dans lequel il demande :

- ❖ d'avoir une présentation plus détaillée des synergies pour le prochain comité de groupe
- ❖ un chapitre particulier dédié à l'activité Gaz/Electricité et trading.

Il mentionne les problèmes d'organisation dans l'EP (GSR en particulier), laquelle ne serait pas conforme aux objectifs de mettre l'accent sur la valorisation des gisements plutôt que sur l'exploration. Il serait ainsi favorable à une augmentation du poids de VDG (valorisation des gisements) par rapport à PN (projets nouveaux).

A ce moment, la CGT rappelle la manifestation en cours de salariés de la chimie, dont certains d'AZF, dont une délégation demande à être reçue par le Président. Celui-ci propose que J.J. Guilbaud reçoive cette délégation, mais ne trouve pas normal que le comité soit perturbé.

Un membre CFDT du comité, venant d'AZF prend alors la parole pour plaider en faveur des salariés d'AZF. Le président propose alors de recevoir « dans quelques jours » une délégation, dans le calme.

A 10h50, le Président suspend le comité et quitte la salle.

A 12h, JJ Guilbaud annonce que la séance d'aujourd'hui est terminée.

Malheureusement, votre serviteur n'aura ainsi pu délivrer les messages qu'il avait prévu **sur la stratégie affirmée ou inconsciente de la Direction du groupe ou de la DGEP en matière de gestion du savoir-faire et de démotivation du personnel.**

Mais ce n'est que partie remise...

## **TRACTS ET COURRIERS DIFFUSES EN AVRIL-MAI**

### **Lettre intersyndicale signée des DSC CGT, FO et SICTAME-CGC adressée le 19 avril au DRHC (J.J. Guilbaud) au sujet d'une convocation à une réunion sur les IRP Amont / Holding**

Par fax du 18 au soir, vous nous dites :

« Nous vous confirmons une réunion le vendredi 19 avril à 15h00 (salle 45J42) sur les IRP Amont/Holding »  
Ce message est adressé aux Coordonnateurs syndicaux et aux DSC d'Elf-EP.

Nous concernant, il ne s'agit pas d'une confirmation de réunion, mais d'une première information sur la programmation de cette réunion.

Si la réunion doit porter sur les IRP Amont/Holding ; les bons interlocuteurs sont effectivement les DSC d'Elf-EP et ceux de TFE SA, mais en aucun cas les Coordonnateurs.

S'il s'agit de discuter des protocoles préélectoraux d'Elf-EP, nous avons indiqué notre volonté de signer ces protocoles, sous réserve en particulier que le calendrier des opérations tienne compte de nos remarques afin de permettre un retour des votes des expatriés.

S'il s'agit de discuter de la constitution de l'UES Amont, nous avons affirmé notre volonté d'y parvenir et indiqué dans notre courrier du 29 mars adressé à notre PDG, dont vous avez eu copie, les points qui devaient être préalablement satisfaits pour que soient levés les obstacles à la mise en place de cette UES Amont.

Nous sommes d'accord pour participer à cette réunion, sous réserve que les participants soient :

- les seuls DSC d'Elf-EP, s'il s'agit de discuter des protocoles pré-électoraux d'Elf-EP,
- les seuls DSC d'Elf –EP et de TFE SA, s'il s'agit de discuter de l'UES Amont.

**Merci de nous confirmer, avant la tenue de la réunion, quel en est l'objet exact et les participants.**

### **Lettre signée des DSC des Organisations Syndicales CGT – FO et SICTAME-CGC adressée le 26/04/2002 à M. René Chappaz (Directeur des Ressources Humaines à Elf EP) au sujet des élections CE/DP chez Elf EP**

Monsieur le Directeur

Lors de la dernière réunion de négociation pré électorale du 19 avril concernant le renouvellement des Comités d'Etablissement et Délégués du Personnel sur les Etablissements Paris et Pau d'Elf EP, la CFDT et la CFTC ont fait savoir qu'elles ne signeraient pas les protocoles pré électoraux.

Nous avons, quant à nous, indiqué notre volonté de signer ces protocoles, tout en signalant qu'il convenait d'aménager le calendrier du 2<sup>ème</sup> tour afin de permettre le vote effectif des expatriés. Nous avons par ailleurs exprimé notre volonté de tout faire pour obtenir le quorum dès le 1<sup>er</sup> tour, et nous espérons que vous mettez tout en œuvre pour que cet objectif soit atteint.

Devant le refus de la CFDT et de la CFTC de signer tout protocole pré électoral, nous vous demandons de faire tout le nécessaire pour respecter les engagements pris (renouvellement des instances CE et DP d'ici le 30 juin, date de fin de prorogation de ces instances) et d'organiser au plus vite les élections CE/DP. Nous saisissons également l'Inspection du Travail pour qu'elle intervienne auprès de vous.

Un premier tour d'élections avant fin juin est encore possible mais nécessite une action rapide de votre part. Nous sommes à votre disposition pour examiner toutes les solutions permettant l'organisation rapide de ces élections.

**Lettre signée des DSC des Organisations Syndicales CGT – FO et SICTAME-CGC adressée le 06/05/2002 à M. Antonin Fotso (Chef de l’Etablissement de Paris) au sujet de l’enlèvement des tables syndicales (une lettre similaire a été adressée au DRHC JJ. Guilbaud)**

Monsieur le Chef d’Etablissement,

Ce jeudi 2 mai, les 2 tables que vous aviez mises à notre disposition au niveau –1 de la Tour Coupole, ont été enlevées, sans aucun préavis ni aucune explication, sur instruction, semble-t-il, de M. Jean-Jacques Guilbaud.

Ces tables avaient été pourtant placées suite à la demande que nous avons formulée auprès de l’Etablissement de Paris de la société Elf EP, conformément aux usages et règles en vigueur.

Nous sommes particulièrement surpris par une telle façon de faire. Nous vous demandons de bien vouloir nous donner, par retour de courrier, toutes les explications voulues concernant ce que nous espérons n’être qu’un malentendu ou un incident regrettable qui a cependant porté atteinte au libre exercice de nos activités syndicales au sein de l’Etablissement de Paris.

Dans l’attente de votre réponse, nous vous prions d’agréer, Monsieur le Chef d’Etablissement, l’expression de nos sentiments distingués.

## **Les Organisations Syndicales d'Elf EP CGT, FO, SICTAME-CGC**

2 avril 2002

### **HALTE A LA DESINFORMATION !**

#### **◆ La Direction triche et ne respecte pas sa signature :**

En faisant signer les protocoles Prévoyance et Retraite par les Coordonnateurs CFDT et CFTC, et ceci contre l'avis unanime de tous les Délégués Syndicaux des sociétés pétrolières concernés par ces protocoles, et en considérant que ces signatures liaient les sociétés concernés, la Direction triche et bafoue les dispositions légales (les Délégués Syndicaux sont ceux qui ont le pouvoir de contracter au niveau de leur entreprise) et protocolaires (les Coordonnateurs peuvent signer des accords au niveau Groupe - c'est le cas du PEGT - , mais leurs « attributions ne doivent pas interférer avec le déroulement du dialogue social dans chaque entreprise du Groupe ». En se prêtant au jeu de la Direction, les Coordonnateurs CFDT et CFTC usurent des prérogatives qu'ils n'ont pas et portent tort à l'ensemble du personnel. Ces signatures sont sans valeur.

Pour faire passer ses dispositifs Prévoyance et Retraite dans les sociétés concernés, sans tenir véritablement compte des attentes du Personnel, la Direction utilise tous les moyens, y compris les plus contestables tels que la tricherie et le passage en force. Elle essaie, à présent, d'abuser une partie du personnel, en l'obligeant à choisir des options liées notamment à la Retraite Supplémentaire et à la Prévoyance, alors que ces dispositions ne peuvent s'appliquer partout. Nous dénonçons et contestons ces façons de faire.

#### **◆ Les nouveaux dispositifs Prévoyance et Retraite ne peuvent s'appliquer chez Elf EP :**

Seule la CFTC, dont on sait ce qu'elle représente, a signé les protocoles Retraites et Prévoyance au niveau d'Elf EP, et la Direction voudrait appliquer aussitôt des dispositions rejetées par la quasi totalité du personnel.

Deux actions ont été engagées au niveau d'Elf EP :

- une action intentée par le CCE et les trois Syndicats CGT, FO et SICTAME-CGC contre des protocoles sur lesquels le CCE n'a pas reçu toute l'information voulue et n'a pas remis d'avis et contre la prise en compte par la Direction de la signature de Coordonnateurs qui n'ont légalement rien à voir avec ces protocoles.
- une action en opposition contre les protocoles signés par la CFTC. Cette action est engagée par les Syndicats CFDT, CGT, FO et SICTAME-CGC contre la Direction et la CFTC. Elle est recevable dans la mesure où ces 4 organisations syndicales représentent plus de 50% des inscrits et qu'elle s'est traduite par un courrier dans les 8 jours de la signature par CFTC.

Une démarche similaire intersyndicale a été faite sur EAEPF et GSO, où là aussi la Direction tente de passer en force.

**La démultiplication d'aujourd'hui n'a donc pas lieu d'être, pour les salariés d'Elf EP.**

## ◆ **Le personnel de TFE SA paie les largesses de la Direction :**

Les accords Prévoyance et Retraites ont été signés chez TFE SA par plusieurs syndicats : la CFE-CGC a signé les 3 accords, FO a signé les 2 accords Prévoyance et Retraite complémentaire, la CGT a signé le seul accord Retraite complémentaire.

Ces accords sont donc censés s'appliquer, en l'absence de toute démarche juridique de contestation ou d'opposition que seules les organisations syndicales de l'actuelle UES de TotalFina pourraient tenter.

Pour les personnels de TFE SA, la Prévoyance est en net progrès, mais c'est un progrès qu'ils financent largement.

Quant à la « Retraite supplémentaire », il ne s'agit, en aucun cas, d'un véritable système de retraite, mais d'un mélange d'assurance-vie à gestion individualisée et soumise aux aléas des marchés financiers, et d'une épargne salariale inspirée du CER qui réduit en fait de moitié le CER actuel. Ce qui est ajouté d'un côté est financé par ce qui est pris de l'autre.

De plus, il apparaît que la solidarité du PEGT avec la Chimie (de TotalFina) est surtout financée par les salariés du Pétrole, sans qu'il soit véritablement établi que la Direction apporte davantage au pot commun. La Direction se montre généreuse avec l'argent du personnel !

## ◆ **Un statut de haut niveau reste toujours à construire :**

Salarié d'Elf EP ou de TFE SA, chacun d'entre vous peut constater que la fusion sociale a minima que tente d'imposer la Direction ne passe pas. Et c'est tant mieux.

Vous êtes aujourd'hui invité(e) à cette démultiplication sur les modalités d'applications...  
...d'accords, dont nous contestons la légitimité côté Elf EP, et qui sont loin d'être satisfaisants côté TFE SA...

Nous vous invitons à exprimer, lors de cette réunion, votre mécontentement et votre souhait de voir se mettre en place une véritable harmonisation par le haut.

Le groupe TotalFinaElf doit accepter de payer le coût d'une fusion sociale réussie. Ce coût est de l'ordre de l'épaisseur du trait, comparé aux enjeux et aux résultats du groupe. Nous ne comprendrions pas que la Direction prenne le risque d'une catastrophe sociale, alors que tout doit être fait pour rapprocher, souder les équipes, puis les motiver pour répondre aux défis technologiques d'aujourd'hui et de demain. Il en va de l'avenir même du groupe.

**La nécessaire mobilisation pour un statut commun de haut niveau pour tous les salariés EEP et TFE SA est toujours d'actualité.**

**Tous ensemble pour contraindre la Direction  
à accepter une fusion sociale de haut niveau !**

# Les Organisations Syndicales d'ELF EP

## CGT, FO et SICTAME-CGC vous informent

Avril 2002

### BILAN SOCIAL DES PROJETS D'ACCORD\*

#### « PREVOYANCE » et « RETRAITE »

#### CONTEXTE GENERAL

La Prévoyance et la Retraite, dans le cadre de la Protection Sociale, ont pour objet **d'assurer un revenu de remplacement** pour le salarié et/ou ses proches, lorsque celui-ci n'a plus les moyens de travailler.

Il s'agit donc de mettre en place des **systèmes sécurisant au mieux cet objectif**, tant pour la couverture des risques décès, incapacités / invalidités, que pour la constitution de retraites complémentaires et supplémentaires.

La Direction, poursuivant un objectif de nivellement, a posé divers postulats de base qui ont été plus ou moins explicités, notamment lors de discussions et/ou dans les préambules de ses projets d'accords.

Si certains font référence à des préoccupations du domaine des gestions RH et administrative, tels que :

- 'harmoniser les dispositions existantes',
- 'créer les conditions d'une cohésion du Groupe',
- 'faciliter la mobilité, opportunité permettant d'envisager une carrière dans un ensemble élargi',...
- 'rester à coût constant', aux bornes du groupe',

d'autres voudraient répondre à des préoccupations plus sociales et retiennent des énoncés tels que :

- ...'pour le personnel de ses sociétés, ainsi que pour les anciens membres de ce personnel',
- .. 'rechercher un bon niveau de garantie',...
- ...'et l'équilibre à long terme',
- .. 'prendre en compte, dans un cadre adapté, les besoins (...) des anciens salariés',
- .. 'mutualiser les risques à travers une convention (...) collective unique';

enfin certains ne relèvent que du domaine économique :

- 'rester à coût constant',
- 'minimiser les montants provisionnés au bilan'...

**A noter, pour mémoire, en ce qui concerne les aspects économiques : (cf. rapport annuel en bref 2000)**

- Résultat net (part du Groupe) =	7 637 M€
- Résultat Opérationnel =	14 884 M€
- Résultat Opérationnel branche Amont =	10 113 M€ soit 68%
- Résultat Opérationnel branche Aval =	3 144 M€ soit 21%
- Effectifs Groupes =	123 300 salariés, dont 1/3 en France
- Effectifs branche Amont =	13 563 salariés, soit 11%
- Effectifs branche Aval =	35 750 salariés, soit 29%

On constate que l'ensemble pétrole (Amont + Aval) génère 89% des résultats avec 40% du personnel, et que plus particulièrement la branche Amont génère 68% des résultats avec 11% du personnel. C'est à cette dernière branche qu'appartient Elf EP.

\* «Projets d'accord », car, quoiqu'en dise la Direction, ces dispositifs ne peuvent s'appliquer chez Elf EP

## PREVOYANCE

Si globalement l'ensemble du projet est calqué sur le protocole en vigueur dans l'Amont de Elf Aquitaine, il présente malgré tout des régressions. Pour l'essentiel :

- Concernant la couverture décès des salariés retraités avant 65 ans, et ce jusqu'à leur 65<sup>ème</sup> anniversaire, individualisation de cette population. Plus précisément, ces salariés ne seraient plus mutualisés avec les actifs dans le même contrat, d'où une **majoration de la cotisation**, et qui plus est **sans participation patronale** pour ceux n'ayant plus de personne à charge.

Estimation du surcoût de cotisation pour un salaire de 250 kF : plus de 7 000 F par an... (15 000 F pour 500 kF)

- Concernant les rentes conjoints, un changement des règles de calculs induirait un transfert d'une partie de la rente viagère vers la rente temporaire, et donc une diminution de la rente à compter de l'arrêt du versement de cette dernière (soit vers 55 ans en général).

**Perte estimée à 6.000 F par an**, pour un salaire de référence de 200 kF.

- Concernant le postulat « à coût constant » : En l'absence du détail des masses salariales des tranches B et C, les chiffres fournis les globalisant, il n'a pu être calculé qu'un encadrement mini-maxi de la situation existante sur le périmètre concerné... d'où les estimations suivantes :
  - . part Direction actuelle : mini = 89 MF et maxi = 105 MF
  - . part Direction projetée : 100 MF
  - . part salariés actuelle : mini = **29,5 MF** et maxi = 30,3 MF
  - . part salariés projetée : **50 MF**

Il apparaît clairement que si le postulat « à coût constant » est probablement respecté en ce qui concerne l'enveloppe de la Direction, il en va tout autrement concernant celle des **salariés** qui semblerait, elle, augmenter de 20 MF sur le périmètre concerné, soit **plus de 60% !...**

Par ailleurs, même si la cotisation salariale prévoyance peut apparaître en légère diminution chez ELF EP, il ne faut pas oublier qu'une partie de cette cotisation y est actuellement prise en charge par les CE/CIE. Or, la mise en place d'une UES Amont englobant ELF EP conduirait certainement à la suppression de cette disposition spécifique à ELF EP et EAEPF, avec donc un **quasi doublement de la part réellement à charge du salarié**, sauf si la Direction formalise son engagement de maintenir ce financement et en précise les voies.

## RETRAITES complémentaires (ARRCO / AGIRC)

Essentiellement 2 dérapages :

- Dans certaines sociétés, les salariés verraient leurs cotisations augmentées. Il est alors clairement envisagé une compensation de ce surcoût. Chez ELF EP, inversement, les salariés verraient leurs cotisations diminuer, et donc de fait leurs droits à retraites diminuer également. Si certains considèrent qu'il s'agit là d'une économie de cotisation directement récupérée sur le salaire, le raisonnement ne peut en aucun cas s'appliquer à **la part patronale** qui, elle, est **définitivement perdue**.

**Estimation de la perte de rente pour un salaire de 180 kF : 5,30 F / mois, soit 63,7 F / an, par année restant à cotiser. Dans l'hypothèse d'un salarié à 15 ans de la retraite (cas moyen actuel chez ELF EP), sa rente mensuelle serait donc minorée de 79,5 F, soit 955,5 F de perte annuelle. D'où pour une moyenne de 30 ans de « vie retraite » (hypothèse retenue par la Direction), une perte cumulée de 28 665 F (hors revalorisation).**

Il est à noter, de plus, que **les salariés Elf EP seraient les seuls du périmètre concerné à ne pas avoir de compensation** sur cet aspect du dossier. **Discrimination ?...**

- Concernant le postulat « à coût constant » :
  - . part Direction actuelle : 547 MF
  - . part Direction projetée : 534 MF
  - . part salariés actuelle : 288 MF
  - . part salariés projetée : 302 MF

Pas d'estimation de perte individuelle, mais il apparaît une perte collective pour les salariés, car si le postulat « à coût constant » est probablement respecté sur l'enveloppe globale des cotisations versées, il y a **un transfert de charge de 13 à 14 MF de la partie patronale vers la partie salariale**.

## RETRAITES supplémentaires

Situation plus floue du fait de la confusion par la Direction entre système de retraite et système d'épargne salariale.

Il en résulte un projet essentiellement bâti sur de l'épargne salariale individualisée dont l'objectif est la recherche de rentabilité, associée de fait à une **prise de risque accrue**. S'il existe néanmoins un support sécurisé, à savoir un fonds Assurance Vie en Euros, celui-ci reste optionnel dans le cadre du système RECOSUP, lui même alimenté par une cotisation globale de **1.5%**, niveau notoirement insuffisant pour garantir quoi que ce soit.

Essentiellement 2 aspects litigieux :

- Aspect « Objectifs » :
  - . non respect de l'objectif « sécurisation maximum » (exposition boursière, individualisation...);
  - . non respect de l'objectif « revenu de remplacement » (déblocage possible à 5 ou 10 ans, plus les cas de sortie anticipée...);
- Aspect financier :
  - . pas d'objectif de taux de remplacement, mais simplement une espérance de rentabilité (à noter que cette espérance n'a jamais été probabilisée, et qu'il n'a toujours été question que de rentabilité moyenne...). Il en résulte une forte inconnue quant à son niveau de « retraite », celle-ci n'étant déterminable **qu'en fonction de l'état du marché** au moment de la liquidation...
  - . non équité du système : 2 salariés ayant cotisé (ou plutôt investi) de façon similaire, n'auront pas forcément des compléments retraites similaires, accessoirement fort différents selon la volatilité des marchés et leur contexte, et a fortiori en cas de sortie anticipée où ce complément serait nul...

Pas de possibilité de quantification absolue de la perte : celle-ci est fonction de la réalisation ou non des risques pris, et ne peut être constatée qu'a posteriori. Seule certitude : les **risques** sont **plus nombreux** et **plus probables**.

Globalement, cette négociation qualifiée de retraite à l'origine n'a jamais réellement abordé le sujet de **la retraite**, mais uniquement traité **d'épargne salariale**. C'est donc à juste titre que le projet à été requalifié d'« épargne salariale », la notion de « vocation retraite » étant particulièrement subjective, voire fallacieuse, car bien évidemment fonction des choix et obligations de chacun, au même titre que pour la gestion de son épargne personnelle... Le système proposé laisse donc tout un chacun libre de faire ce qu'il veut de son argent, ce qui est bien le propre de l'épargne, et **ne correspond en rien à un système de retraite, à finalité prédéfinie** et géré en conséquence...

### Analyse globale « RETRAITE SUPPLEMENTAIRE + EPARGNE SALARIALE » :

Si nous avons vu, ci-dessus, qu'il est impossible de quantifier dans l'absolu tant les pertes que les gains potentiels du système proposé, il est quand même possible de calculer le différentiel des sommes investies au départ. Toutefois, de par la construction du projet tel que voulu par la Direction, l'approche quantitative ne peut se faire que globalement sur l'enveloppe « retraite supplémentaire + épargne salariale », en **amalgamant** des systèmes tant collectifs et obligatoires qu'individuels et facultatifs... Cette comparaison ne vaut donc que dans l'hypothèse d'une utilisation maximale des systèmes individuels et facultatifs (pour mémoire : PEE, PEG, CER, PEC et PPESV).

D'où, sur la base d'un taux de cotisation IPREA de 1.5% sur TA et 6% sur TB/TC :

<u>Salaire brut annuel</u> :	PROPOSITION (PEG + PEC+ PPESV + RECOSUP)	Systèmes ACTUELS	
		ELF PEG + IPREA	TFE SA PEE + CER
<u>200 KF</u> Abondement maxi	15.780 F	25.100 F	15.840 F
Montant à verser	16.963 F	29.920 F	17.280 F
Taux moyen d'abondmt	93 %	84 %	92 %
<u>400 KF</u> Abondement maxi	19.700 F	33.100 F	19.680 F
Montant à verser	18.603 F	33.920 F	18.560 F
Taux moyen d'abondmt	106 %	98 %	106 %
<u>600 KF</u> Abondement maxi	23.620 F	41.100 F	22.500 F
Montant à verser	20.243 F	37.920 F	19.500 F
Taux moyen d'abondmt	117 %	108 %	115 %

Soit un différentiel (sur abondement uniquement) de :

<u>Salaire brut annuel</u> :	ELF EP PEG + IPREA	TFE SA PEE + CER
<u>200 KF</u>	-9.320 F	-60 F
<u>400 KF</u>	-13.400 F	-20 F
<u>600 KF</u>	-17.480 F	+1.120 F

On peut ainsi constater très nettement, sur l'enveloppe globale « Retraite supplémentaire + Epargne salariale » :

- apparemment une amélioration des taux d'abondement chez ELF EP...
- mais concrètement, de nouveau **un manque à gagner de 9 à 17 kF pour les salariés d'EEP...**
- quasiment **pas de changement pour les salariés de TF SA**, sauf pour les plus gros salaires qui gagnent un peu plus...

### EN CONCLUSION :

Si l'accord Prévoyance est effectivement plus favorable sur certains points pour les actifs et les retraités de moins de 65 ans AVEC personne à charge, il est flagrant que **GLOBALEMENT :**

- **L'ENSEMBLE EST NETTEMENT EN RETRAIT POUR LES SALARIES DE EEP,**
- **N'APPORTE PAS TANT QUE CELA AUX SALARIES DE TFE SA ;**
- **et que C'EST BIEN A LA DIRECTION QUE CELA PROFITE LE PLUS, du fait de quelques économies de bouts de chandelle, économies pour le moins mesquines en regard des sommes en jeu comparées aux résultats de la Branche Amont rapportés à ses effectifs.**

A partir de là, libre à chacun d'en penser ce qu'il veut et de s'interroger sur ses intérêts propres...

*Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous au syndicat de votre choix :*

**CGT : bureau 4E48 Tour Coupole à La Défense ou Bureau F17 CSTJF à Pau**

**FO : bureau 4B89 Tour Coupole à La Défense ou Bureau F13 CSTJF à Pau**

**SICTAME-CGC : bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense ou Bureau F16 CSTJF à Pau**

**Ou Téléphonez**

**CGT : au 05.59.83.57.88 à Pau ou au 01.47.44.34 30 à Paris**

**FO : au 05.59.83.68 83 à Pau ou au 01.47.44.61 58 à Paris**

**SICTAME-CGC : au 05.59.83.57.89 à Pau ou au 01.47.44.56.09 à Paris**

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du syndicat

(ou/et)

Souhaite me syndiquer

## **Les Organisations Syndicales d'Elf EP CGT, FO, SICTAME-CGC**

# **Elargissons la mobilisation !**

La Direction, avec la complicité d'une part de la CFTC, et d'autre part de la fédération Chimie-Energie CFDT qui a signé contre l'avis de ses propres adhérents ! tente de passer en force pour imposer des accords d'entreprises qui ne correspondent pas aux aspirations des salariés. Elle joue son va-tout en organisant des réunions de démultiplication et en contraignant le personnel à se déterminer au plus vite sur des bases ambiguës et incomplètes.

**Surtout ne signez rien pour l'instant !**

La validité juridique des protocoles Prévoyance, Retraites complémentaires et supplémentaires est largement contestée :

- Les organisations syndicales CDFT, CGT, FO et SICTAME-CGC se sont opposées chez EEP à la signature des accords par la seule CFTC très largement minoritaire dans l'entreprise.
- De plus, les organisations syndicales CGT, FO et SICTAME-CGC avec le CCE d'EEP ont intenté une procédure en référé pour dénoncer les conditions de mise à la signature et la validité de la signature du coordinateur CFDT du Groupe.

Les mêmes démarches sont en cours chez EAEPF (Lacq) et GSO.

Avec le socle commun, les salariés de TFE SA ne gagnent quasiment rien. Avec les passerelles, les salariés d'EEP ont tout à perdre, comme le démontrent toutes nos simulations.

**Il est encore temps de construire un socle commun de haut niveau pour les salariés de EEP et TFE SA, et de parvenir ainsi à une fusion sociale réussie nécessaire à la re-motivation des équipes.**

Les moyens existent :

- Plus de 14 milliards d'Euros dépensés en trois ans pour racheter des actions.
- Près de 19 milliards d'Euros de bénéfices nets en trois ans.

L'extension des acquis sociaux à tout le personnel de TFE SA ne coûterait que 50 millions d'Euros par an. L'épaisseur du trait du crayon !

**OUI, le Statut Commun de haut niveau pour tous est possible.  
Mobilisons-nous tous ensemble.**

**Nous appelons les salariés à débattre de la situation et à proposer des perspectives d'action  
lors d'une Assemblée Générale du personnel le :**

**Jeudi 11 avril de 14h à 16 heures  
Auditorium – Tour Coupole**

**Vous pouvez y assister sur votre temps de travail conformément au droit  
syndical.**

## Les Organisations Syndicales d'Elf EP CGT, FO, SICTAME-CGC

### POUR LE RESPECT DES SALARIES

### POUR UN STATUT COMMUN DE HAUT NIVEAU

### MOBILISONS NOUS LE 7 MAI !

Non seulement la Direction ne respecte pas ses salariés, mais certains tracts récents, notamment de la FCE CFDT, sont une insulte au personnel et à leurs représentants.

Comment une organisation nationale comme la fédération Chimie-Energie CFDT, peut-elle s'arroger le droit de penser en lieu et place des salariés d'Elf EP ou de TFE SA et de juger que ce qui est proposé par la Direction est bon ou pas pour ces salariés ?

Comment peut-elle remettre en cause et ignorer totalement la réflexion de ses propres adhérents chez TFE SA et Elf EP, au mépris de toute démocratie syndicale et au mépris de la démocratie tout court ?

Comment peut-elle substituer la signature du Coordonnateur CFDT à celles des Délégués Syndicaux Centraux alors que le Code du Travail ne l'y autorise pas ?

Comment une organisation ultra minoritaire, la CFTC Elf EP, peut-elle engager l'avenir de plus de 4200 salariés à partir de l'avis d'une dizaine seulement de ses adhérents ?

Comment osent-t-elles inonder de tracts les salariés en leur vantant des projets patronaux qui vont à l'encontre des intérêts collectifs et individuels, au moment même où le personnel se mobilise contre ces projets. Ces gesticulations écrites sont l'aveu de leur désarroi et ne trompent personne.

Les effets des protocoles Prévoyance, Retraite complémentaire et Retraite supplémentaire sur les acquis sociaux des salariés **doivent être appréciés entreprise par entreprise et non pas globalement** (ce qui permet à certains d'être positifs).

Pour les salariés d'Elf EP, il s'agit bien d'un recul social programmé.

Pour ceux de TFE SA, les timides avancées sociales seront financées en grande partie... par eux-mêmes, la Direction réalisant ainsi au passage une belle synergie.

**Il ne doit pas y avoir les « oubliés de la fusion » et les « sacrifiés de la fusion ». Tout le monde doit y trouver son compte.**

**Le Groupe a largement les moyens d'y parvenir.**

Les salariés de l'Amont et de la Holding du Groupe ont, à plusieurs reprises, exprimé leur exigence de voir se mettre en place un Statut commun de haut niveau.

Les **29 novembre 2001** et **22 mars 2002**, ils se sont engagés dans l'action avec détermination.

**Suite aux décisions prises en AG,  
le Personnel se mobilisera à nouveau  
A L'OCCASION DE L'ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES  
LE 7 MAI PROCHAIN**

Il poursuit son action pour obtenir un Statut commun de haut niveau applicable à tous. Les différences de traitement dans l'Amont doivent cesser, mais pas en demandant à certains, toujours les mêmes, de gagner moins comme le fait la Direction avec son système de Socle commun et de passerelles. Les systèmes qu'elle tente d'imposer ne font qu'accroître les divisions et disparités au lieu d'assurer la cohésion du personnel.

Il faut redonner une ambition industrielle au Groupe et qu'il abandonne sa mentalité de rentier. Rachat et destruction d'actions traduisent un manque profond d'imagination et ne sauraient se substituer à une politique industrielle à long terme. Il faut redonner au personnel confiance en l'avenir de l'Exploration Production, dans le maintien de son savoir faire et de ses sites techniques. Il faut mettre fin à l'hémorragie des effectifs et des compétences. Il en va du devenir des activités Amont dont le groupe tire l'essentiel de ses ressources. Il faut redonner au personnel la fierté et le plaisir de travailler dans les Activités pétrolières du Groupe et aux jeunes l'envie de les rejoindre.

La fusion sociale est loin d'être aboutie et, pourtant, chacun sait que sa réussite conditionne celle de la fusion industrielle dans la durée. La Direction ne peut plus continuer ainsi. Il est urgent qu'elle réagisse, qu'elle prenne enfin la mesure du profond mécontentement et de la démotivation du personnel, et qu'elle accepte de payer le prix de la fusion sociale sans en faire supporter le coût aux salariés !

Tous unis dans l'action, les salariés pourront faire entendre leur voix et imposer à la Direction Générale, au Président Desmarest et aux actionnaires d'autres choix respectueux du personnel, et plus soucieux du devenir à long terme du Groupe.

**L'heure est bien à la mobilisation générale.**

**Tous ensemble, le 7 mai, dans ... l'action !**

**NB : Pensez à demander votre carte d'admission, si vous souhaitez pouvoir accéder à l'Assemblée Générale des Actionnaires**

Sinon, n'oubliez pas de remettre votre pouvoir à l'une des OS signataires de ce tract.

Un tract similaire a été diffusé sur l'Etablissement de Pau

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

# **Tous ensemble le 7 mai à l'AG des Actionnaires !**

Lors des assemblées générales du personnel tenues à Paris et Pau, auxquelles ont participé tant des salariés Elf EP que des salariés TFE SA, nous avons décidé, tous ensemble, de nous mobiliser à l'occasion de l'assemblée générale des actionnaires qui se tiendra à Paris - Porte Maillot ce **mardi 7 mai** à 10 H. Nous appelons donc **l'ensemble des personnels Elf EP et TFE SA à se rendre à l'AG des actionnaires de TotalFinaElf.**

**Pour permettre à tous de se libérer,  
un appel pour un arrêt de travail de 7 heures sur la journée du 7 mai est lancé.**

*Nos camarades d'EAEPF et de GSO s'inscrivent également dans cette initiative et appellent à la mobilisation et à la montée sur Paris.*

**Les salariés du sud-ouest arriveront par un train spécialement affrété pour l'occasion.**

Nous invitons les salariés de la région parisienne à les rejoindre Porte Maillot.

**Le rendez-vous est fixé, entre 8 heures 30 et 9 heures, au Palais des congrès de la Porte Maillot,** où se rassembleront les salariés de Paris et du Sud-Ouest afin d'accueillir les actionnaires puis de les informer en assemblée générale.

**Il est important que la mobilisation soit la plus large possible si nous voulons peser sur les orientations néfastes de la Direction Générale en matière d'emploi, de statut et de respect des règles sociales.**

Afin d'aider au financement du train venant d'Aquitaine, nous invitons les salariés à participer à la **collecte** qui sera **organisée le mardi 30 avril, les jeudi 2 et vendredi 3 mai, à l'entrée du restaurant de la Tour Coupole entre midi et 14 heures.** L'équivalent d'une à deux heures de salaire nous paraît une bonne base mais chacun pourra donner ce qu'il souhaite.

**Rejoignez-nous dans l'action le 7 mai,  
participez massivement à la collecte  
(chèque à l'ordre de « Caisse de grève Elf EP »).**

# Les Organisations Syndicales de GSO

## CFDT - CGT – CGT FO – SICTAME CGC

### LE 7 MAI... MOBILISONS NOUS

### POUR LE RESPECT DES SALARIES

L'Assemblée Générale des actionnaires du Groupe revêt cette année une importance toute particulière. En effet elle intervient dans un contexte de blocage du dialogue social dû à l'intransigeance de la Direction Générale sur divers protocoles liés à l'harmonisation des règles sociales dans le Groupe.

Nous devons y faire entendre nos exigences.

#### **PREVOYANCE LOURDE ET RETRAITE SUPPLEMENTAIRE :**

Après l'assemblée générale du 5 avril et les 143 signatures de la pétition, les Organisations Syndicales et les membres élus du Comité d'Entreprise, ont donc entamé une action en référé afin de faire valoir leur droit d'opposition à l'application des accords « prévoyance lourde » et « retraite supplémentaire » signés par le seul syndicat CFTC de GSO. Le référé aura lieu courant mai et c'est à partir du jugement rendu que nous envisagerons les suites de cette action.

La Direction reste intransigente sur l'application de ces protocoles.

#### **L'INQUIETUDE GRANDIT...**

→ en raison de la séparation juridique des activités de transport et du négoce, incluse dans les directives européennes, et dont l'impact a commencé à être étudié par la Direction de GSO et de la branche gaz du Groupe.

Nous refusons que la libéralisation des marchés de l'énergie soit le prétexte à une remise en cause de notre niveau de vie et de notre avenir.

→ en raison des passerelles au rabais entre le statut du mineur et celui du pétrole qui sont proposés aux agents d'Elf EP

On nous dit qu'elles ne nous seront pas appliquées...mais on nous dit aussi qu'il faut avoir l'œil dessus...

Nous refusons ce bradage de notre statut !

→ en raison des projets de la Direction du Groupe concernant les activités sociales.

En effet, aujourd'hui les dotations aux Comités d'Entreprise de Elf EP, EAEPF et GSO sont de 3.61 % de la masse salariale alors qu'un des projets présenté à Elf EP propose de réduire la dotation à 2.5 %

→ en raison des discussions en cours sur le devenir de notre mutuelle : nous défendons les principes du caractère obligatoire, de gestion par les salariés, de solidarité et de famille de la mutuelle MEAP.

Sachez qu'en moyenne, si la mutuelle de Total (MIP) remplaçait la MEAP, une famille cotiserait environ le double pour des prestations équivalentes.

Les passages sollicités voire provoqués par la Direction de TFE de MEAP vers la MIP, entre autres de cadres, dégrade très rapidement la situation financière de notre Mutuelle,

→ en raison de la répartition des projets futurs dans le Transport de Gaz (Artère de Guyenne, Terminal de Fos, Terminal du Verdon)

**L'inquiétude grandit sur le devenir de notre société après 60 ans d'existence, de compétences et de professionnalisme que le Groupe TFE doit prendre en considération.**

Nous ne pouvons pas admettre ces projets qui dégradent nos conditions de travail et de vie alors que :

- Les résultats du Groupe depuis deux ans n'ont jamais été aussi élevés.
- Pour 2001, si on additionne les montants des rachats d'actions et la distribution des dividendes, le Groupe a consacré à ses actionnaires l'équivalent de 130 % de la masse salariale de la totalité du Groupe.

**L'HEURE EST BIEN A LA MOBILISATION GENERALE**

La Direction ne peut plus continuer ainsi. Il est urgent qu'elle prenne enfin la mesure du profond mécontentement et de la démotivation du personnel, et qu'elle accepte de payer le prix de la fusion sociale sans en faire supporter le coût aux salariés !

Les Organisations Syndicales CFDT, CGT, FO et SICTAME CGC de la branche ont décidé de faire du 7 mai une journée de mobilisation générale à l'occasion de l'Assemblée Générale des actionnaires du Groupe. Un train spécial emmènera les salariés de Pau à Paris.

L'enjeu est important de faire entendre notre voix et imposer à la Direction Générale d'autres choix respectueux du personnel et plus soucieux du devenir à long terme du Groupe et de notre entreprise.

**Les Organisations Syndicales CFDT, CGT, CGT FO et SICTAME CGC, demanderont une entrevue avec la Direction de GSO. Elles appellent le personnel à soutenir cette action :**

► **EN PARTICIPANT :**

<p><b>LE LUNDI 6 MAI A PARTIR DE 17 H 00 A BILLERE A UNE ASSEMBLEE GENERALE DU PERSONNEL</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ceci afin d'informer le personnel et faire le point sur tous les dossiers en cours en particulier sur la position à prendre concernant les dossiers prévoyance lourde et retraite supplémentaire dont la Direction a demandé le retour début mai. Un compte rendu de cette assemblée sera envoyé aux secteurs.

**EN PARTICIPANT A LA MANIFESTATION DE PARIS**

**Ceux qui souhaitent y participer peuvent s'inscrire auprès des Organisations Syndicales**

**Afin d'aider au financement du train spécial mis en place, nous invitons les Salariés à participer à la collecte dès le jeudi 2 mai, en envoyant leurs Participations aux délégués syndicaux. Les chèques doivent être à l'ordre de la « Caisse de grève Elf EP »**

Pau, le 2 mai 2002

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

# Actionnaires, ce que vous devez aussi savoir...

L'assemblée générale de ce jour va confirmer les excellents résultats financiers que le groupe TotalFinaElf a enregistrés en 2001, dans la continuation de ceux de 2000, avec un résultat net de 7,5 G€ (7,6 G€ en 2000 et 3,3 G€ en 1999). L'excellence de ces résultats tient pour partie au maintien d'une conjoncture économique favorable, mais aussi aux apports de chacun des 2 groupes TotalFina et Elf Aquitaine en termes d'activités, d'équipes et de savoir-faire. L'essentiel de ces résultats provient de l'Amont pétrolier. Dans ce secteur, plusieurs années s'écoulent entre les choix stratégiques effectués, les décisions d'investissement et les résultats obtenus. La qualité de ces résultats dépend aussi largement de la qualité des équipes et de leur degré de motivation.

**Le personnel, ici présent, et également actionnaire, s'inquiète du devenir de son entreprise et vous alerte des risques encourus, à moyen terme, face à la politique dangereuse que mène la Direction en matière d'emploi, de savoir-faire et de relations sociales.**

Depuis le rapprochement des activités pétrolières de TotalFina et Elf Aquitaine, la Direction n'a eu de cesse de favoriser le départ de plusieurs centaines de personnes, sans véritablement se soucier de l'adéquation des effectifs avec les charges de travail et les besoins, et sans s'assurer de la conservation du savoir-faire. Les embauches effectuées restent très insuffisantes et ce sont 1300 postes, soit un tiers des effectifs qui auront disparu du Centre d'Etudes France l'année prochaine. Il en résulte une forte dégradation des conditions de travail des équipes, des difficultés à faire face aux besoins, un recours accru à la sous-traitance et des pertes de savoir-faire.

Depuis le rapprochement des activités, la Direction n'a eu de cesse d'aligner vers le bas le statut social des personnels de l'Amont d'Elf, alors qu'un alignement vers le haut du statut des personnels de l'Amont de TotalFina, moins nombreux d'ailleurs, coûterait à peine une cinquantaine de millions d'euros, soit moins de 1% des résultats nets ou des quelques 6 milliards d'euros que le Groupe vous propose encore cette année de consacrer au rachat d'actions.

Cet alignement par le bas est catégoriquement refusé par les salariés. La démotivation progresse dangereusement. Or, un personnel satisfait de son contrat social et de son travail nous paraît plus porteur d'avenir que le rachat et la destruction de ses propres actions !

Pour parvenir à ses fins de remise en cause du contrat social du personnel, la Direction multiplie les passages en force et pratique la politique du fait accompli, au mépris de la parole donnée, des engagements pris, des protocoles existants, des dispositions du Code du travail et de la loi. De telles façons de faire choquent profondément un personnel qui se sent atteint dans sa dignité et dans ses droits. Ce personnel, particulièrement mécontent, est venu ici dire haut et fort qu'il demande à être respecté, comme il demande que soient respectés tous les éléments de son contrat social.

**La poursuite d'une telle politique ne peut que conduire à la dégradation de la capacité de nos équipes à découvrir, innover et s'investir et donc à assurer le développement sur le long terme de nos activités pétrolières.**

### AVEC NOUS, DEMANDEZ A LA DIRECTION DE TOTAL FINA ELF :

- de respecter l'ensemble de ses partenaires, y compris son personnel sans lequel l'entreprise ne pourrait être,
- de respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, y compris le droit social et le Code du travail applicables à l'intérieur de l'entreprise,
- de se donner les moyens humains permettant le maintien et le développement du savoir-faire et de la technicité, indispensables aux succès à venir,
- et de créer les conditions de la motivation du personnel avec un partage équilibré des résultats et fruits de la croissance entre tous ceux qui y contribuent !

**Lettre des Organisations syndicales CFDT – CGT – CGT/FO – SICTAME CGC de GSO adressée au Directeur Général de GSO au sujet de l'action du 7 mai**

Monsieur le Directeur général,

Nous vous informons que nous avons décidé d'appeler le personnel de GSO à s'inscrire dans l'action des salariés d'Elf EP.

Elle a pour but de vous réaffirmer notre exigence de la prise en compte de notre opposition à l'application des accords « prévoyance lourde » et « retraite supplémentaire » signés par le seul syndicat CFTC de l'entreprise.

De plus, nous vous demandons de clarifier vos positions et vous transmettons nos avis sur les points suivants :

La séparation juridique des activités de transport et du négoce, incluse dans les directives européennes, et dont l'impact a commencé à être étudié par la Direction de GSO et de la branche gaz du Groupe :

Nous n'accepterons pas que la libéralisation des marchés de l'énergie soit le prétexte à une remise en cause de notre niveau de vie et de notre avenir.

Les passerelles au rabais entre le statut du mineur et celui du pétrole qui sont proposées aux agents d'Elf E.P :

Vous nous avez affirmé dans un premier temps que nous ne serions pas concernés par ces modifications de statut. Il semble que progressivement vous modifiez ces affirmations...

Nous vous demandons de bien vouloir clarifier la situation. Pour notre part , nous refuserons le bradage de notre statut !

Les projets du groupe concernant les activités sociales :

En effet, aujourd'hui les dotations aux Comités d'Entreprise de Elf EP, EAEPF et GSO sont de 3.61 % de la masse salariale alors qu'un des projets présenté à Elf EP propose de réduire la dotation à 2.5 % .

Nous demandons votre engagement de maintenir la dotation au CE à son taux actuel.

Les discussions en cours sur le devenir de notre mutuelle :

Nous défendons les principes fondateurs de la MIEAP ( caractère obligatoire, de gestion par les salariés, de solidarité et de notion de famille).

Les interrogations sur la répartition des projets futurs dans le Transport de Gaz (Artère de Guyenne, Terminal de Fos, Terminal du Verdon).

Dans le cadre de ce mouvement, nous organisons une assemblée générale du personnel de l'entreprise, à Billère, le 6 mai à 17 H 00

Afin d'aborder avec vous l'ensemble de ces sujets, nous vous proposons de les mettre à l'ordre du jour de la réunion des Délégués du Personnel du 6 mai, à laquelle pourraient se joindre les Délégués Syndicaux.

Dans l'attente d'une réponse de votre accord pour la modification de l'ordre du jour, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur général, nos sincères salutations.

# **Les Organisations Syndicales d'Elf EP**

## **CFDT, CGT, FO, SICTAME-CGC**

### **PEGT, RETRAITE ET PREVOYANCE : QUE FAIRE ?**

La Direction, ne doutant de rien, a déjà adressé aux salariés d'Elf EP, des courriers avec fascicules et bulletins leur demandant d'exprimer leur **choix en matière de Prévoyance lourde, de dispositif de retraite supplémentaire et d'épargne et de PEGT.**

**Notre recommandation est la suivante:**

#### **NE SIGNEZ RIEN POUR L'INSTANT !**

En effet, nous connaissons le résultat des actions en justice visant à faire annuler l'application des accords Retraite et Prévoyance avant les dates limites de réponse fixées par la Direction pour la Prévoyance lourde et pour RECOSUP.

De plus, pour le PEGT, nul besoin de répondre. Nous vous déconseillons de faire un versement volontaire, dans la mesure où vous pourriez alimenter ce PEGT avec votre intéressement à venir qui devrait permettre, en exonération d'impôt et sans aucune difficulté, d'obtenir les 800 euros d'abondement maximum prévus par l'accord PEGT.

Pour le PPESV et le PEC, ne pas répondre avant le 8 avril interdit le versement d'avril mais pas les versements ultérieurs. En revanche, si vous répondez vous acquiescez en quelque sorte et vous adhérez au nouveau système, alors que nous demandons le maintien de l'IPREA et du système actuel de Prévoyance.

Il vaut mieux donc attendre et ne rien signer pour l'instant.

Si, toutefois, vous décidiez, malgré nos recommandations expresses, de retourner un ou plusieurs des bulletins de réponse, nous vous invitons, sur avis de nos conseillers juridiques, à faire précéder votre signature de la mention manuscrite suivante:

*"sous réserve de la validité juridique du protocole d'accord"*

**Nous vous tiendrons informés des développements à venir.**

# Les Organisations Syndicales d'Elf EP

## CGT, FO, SICTAME-CGC

### PREVOYANCE – RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

## QUE FAIRE ?

#### SUITE AUX DERNIERS DEVELOPPEMENTS

Le 17 mai, le Tribunal de Grande Instance de Nanterre a rendu son ordonnance suite à l'action en référé plaidée le 3 mai, par laquelle les CE/CCE, différents élus et les syndicats CGT, FO et SICTAME-CGC d'Elf EP contestaient la validité des accords prévoyance et retraite supplémentaire signés chez Elf EP par la seule CFTC.

Dans son ordonnance, rendue le 17 mai, le juge des référés :

- Déclare recevable la demande du CCE et des 3 OS malgré les contre-arguments de la Direction
- Dit qu'il n'y a pas lieu à référé (c'est-à-dire à juger sur l'évidence et dans l'urgence)
- Renvoie les parties sur le fond au 6 septembre.

**Les plaidoiries auront donc lieu le 6 septembre avec un jugement sur le fond rendu probablement un mois plus tard.**

#### Que faire, en attendant, des différents courriers que vous avez reçus ?

L'absence de réponse ne peut véritablement poser de problème que pour la prévoyance lourde. L'option par défaut est « tout capital » et ne convient pas à ceux qui souhaitent l'option « capital + rentes conjoint et éducation ». Ces derniers ont donc intérêt à renvoyer le formulaire en précisant le choix de l'option 2, mais en faisant précéder leur signature de la formule suivante :

**« Je n'accepte que sous réserve de la procédure en cours actuellement pendant devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre ».**

Sur les dispositifs relatifs à la retraite supplémentaire, nous recommandons à ceux qui voudraient exercer un choix (RECO SUP) ou adhérer à l'un des systèmes d'épargne volontaire (PPESV et PEC), de faire précéder leur signature de la même formule que ci-dessus dans l'encadré.

Quoi que vous fassiez, **nous vous invitons** si vous ne l'avez déjà fait, à remettre à l'OS de votre choix (CGT, FO, SICTAME-CGC) la lettre reprise au verso dûment complétée et signée pour que nous l'adressions au PDG d'Elf EP qui en a déjà reçu plusieurs centaines. Le juge du fond ne pourra rester insensible au nombre de lettres ainsi produites.

---

NB : vous trouverez ci-après la lettre précitée, ainsi qu'un autre modèle de lettre pour le cas où vous auriez déjà envoyé le formulaire prévoyance sans exprimer de réserve

NOM :  
Prénom :  
Adresse :

salarié Elf E.P., matricule :

Monsieur le Président Directeur Général d'ELF E.P :  
René Chappaz  
Bureau 19G61  
Tour Coupole  
2, place de la Coupole  
Cedex 45 – 92078 Paris La Défense.

Objet : Protocoles Retraite et Prévoyance

Recommandé avec Accusé de réception

Copie : Inspection du Travail

Monsieur le Président,

Il est arrivé pendant les périodes de vacances, des enveloppes diverses proposant des choix extérieurs à notre entreprise, choix pour lesquels vous nous laissez des délais inférieurs à une semaine. Délais qui ne tiennent compte ni des absences, ni des congés, ni des missions en cours. Ce chantage à la signature est inacceptable.

Je tiens à vous notifier fermement ce qui suit :

- Vous ne nous laissez pas le temps de réfléchir,
- Les protocoles relatifs à ces thèmes n'ont jamais été dénoncés,
- Nous avons actuellement un système de retraite et de prévoyance parfaitement construit et satisfaisant,

En conséquence, je vous prie de noter que :

**J'exige de continuer à bénéficier des protocoles en cours chez Elf E.P, et notamment des protocoles : Retraite complémentaire du 2 juin 1998, Prévoyance du 23 décembre 1999 et IPREA sur les retraites supplémentaires.**

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée

Fait à            le

Signature

NOM :  
Prénom :  
Adresse :  
salarié Elf E.P., matricule :

Monsieur le Président Directeur Général d'ELF E.P :  
René Chappaz  
Bureau 19G61  
Tour Coupole  
2, place de la Coupole  
Cedex 45 – 92078 Paris La Défense.

Objet : Protocoles Retraite et Prévoyance

Recommandé avec Accusé de réception

Copie : Inspection du Travail

Monsieur le Président,

Il est arrivé pendant les périodes de vacances d'avril, des enveloppes diverses proposant des choix extérieurs à notre entreprise, choix pour lesquels vous nous laissiez initialement des délais inférieurs à une semaine. Ayant constaté la forte indignation que cela a suscité parmi le personnel du fait que ces délais ne tenaient compte ni des absences, ni des congés, ni des missions en cours, vous les avez finalement reportés, notamment au 24 mai en ce qui concerne la prévoyance.

Dans le contexte actuel, certaines procédures judiciaires étant en cours, ce chantage à la signature n'en demeure pas moins inacceptable.

Je tiens à vous notifier fermement ce qui suit :

- Les protocoles relatifs à ces thèmes n'ont jamais été dénoncés,
- Nous avons actuellement un système de retraite et de prévoyance parfaitement construit et satisfaisant,
- Vous ne pouvez pas ignorer les procédures judiciaires en cours.

En conséquence, je vous prie de noter que :

**Si j'ai retourné ma fiche de renseignements concernant la Prévoyance, c'est pour ne pas me voir imposer un choix par défaut que je ne veux pas, mais que cela ne présuppose aucunement une quelconque acceptation du choix exprimé, celle-ci étant « sous réserve de la procédure en cours actuellement pendante devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre ».**

**Dans l'attente, j'exige de continuer à bénéficier des protocoles en cours chez Elf E.P, et notamment des protocoles : Retraite complémentaire du 2 juin 1998, Prévoyance du 23 décembre 1999 et IPREA sur les retraites supplémentaires.**

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée

Fait à                    le

Signature

# Le SICTAME-CGC vous informe

9 Avril 2002

## *Chroniques de la négociation « Rémunération » n°4 – Analyse des propositions de la Direction*

Alors que la négociation sur les Rémunérations vient de s'achever et que la Direction s'appête à proposer à **ceux qui le souhaitent de passer de l'employeur Elf EP chez l'employeur TFE SA**, l'objectif de ce document est de faire le point sur les propositions de la Direction et de présenter certaines des contre-propositions défendues par le SICTAME-CGC.

Face à l'étendue de toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles contribuant à générer les éléments de rémunération, le groupe de travail initial a été scindé en deux. Le premier, dénommé « **Rémunérations** », animé par Jean-Jacques Guilbaud, a conservé l'objectif initial de négocier un socle commun « Pétrole » bâti sur la CCNIP et de définir les modalités de passage du Statut du Mineur vers ce socle commun CCNIP. Ces modalités sont désignées sous le vocable de « passerelles ». Le second groupe, animé par François Carcaud-Macaire et dénommé « **Dispositifs Divers** » s'attache à harmoniser le reste des dispositions. Sous cette dénomination anodine se cachent des sujets d'importance tels que la mobilité France, l'indemnisation des missions, le temps partiel, le protocole de départ en retraite, les horaires flexibles, etc.

Dès les premières réunions la Direction nous a présenté ses grands principes directeurs :

- Bâtir les dispositifs dans le cadre de protocoles,
- Concevoir le changement de statut comme un acte volontaire,
- Garantir que le changement de statut ne soit pas l'occasion de perte de rémunérations, tant au moment du passage qu'ultérieurement en comparant la situation qu'aurait eu le salarié s'il était resté dans son statut d'origine.

**Nous apprécierons dans le présent document le respect de ces principes.**

**Un passage en force par la voie réglementaire serait un constat d'échec pour la Direction.**

### **Le Socle commun :**

Il s'agit ici de dispositifs complémentaires s'appliquant aux salariés régis par la Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole<sup>1</sup>. Ces dispositifs concernent les thèmes suivants :

- **Classification des emplois EP:** Il s'agit d'introduire les métiers de l'EP dans des grilles de classement CCNIP. Un travail important de vérification doit confirmer la pertinence du classement proposé. Nous nous interrogeons toujours sur la façon dont les salariés de l'EP Total, oubliés par la convention collective, ont pu être équitablement gérés ? Sans classification conventionnelle reconnue et négociée, leur position relève uniquement de l'arbitraire hiérarchique !
- **Ancienneté OETAM :** La Direction campe sur une majoration limitée à **20%**, à raison de **1% du mini du coefficient par année d'ancienneté**. Les salariés d'EAF étant à 18% et ceux d'Elf EP à 26%, le SICTAME-CGC a proposé une moyenne de 22%, avec une compensation pour les salariés d'Elf-EP. Cette proposition raisonnable a été rejetée.
- **Ancienneté cadre :** Refus catégorique de toute prise en compte pour raisons idéologiques de la Direction.

**Les pertes d'ancienneté, 6% pour les OETAM et 26% pour les cadres, doivent faire l'objet d'indemnisation.**

Plus généralement, nous ne souhaitons pas nous en remettre entièrement pour l'évolution de rémunération ou de carrière des salariés, cadres ou non cadres, au seul pouvoir régalién de la hiérarchie. Nous savons tous que la cooptation traîne son catalogue d'avatars et d'injustices : délit de faciès, prime de servilité, faveurs de courtoisie, etc.

**Nous revendiquons qu'un glissement ancienneté/technicité minimal soit garanti chaque année.**

- **Rythme de paiement :** La Direction propose 13 mois. La rémunération mensuelle serait donc le treizième de la rémunération annuelle à l'exception des mois de juin et décembre où il serait versé un demi-mois supplémentaire. Cette proposition est globalement neutre pour les salariés d'Elf-EP. Les OETAM des raffineries d'EAF (Elf Antar France) voient leur rémunération passer de 13,48 à 13,77 mois soit une augmentation annuelle de 2,15%. Lorsqu'elle craint un conflit, la Direction sait se montrer généreuse.

---

<sup>1</sup> Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole

- **Modalités de recours des salariés :** La Direction nous présente ici un ersatz de CPC (Commission Paritaire de Conciliation) qui examinerait uniquement les anomalies, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas eu d'évolution depuis 5 ans. Par ailleurs, le salarié devrait attendre 3 ans de résidence dans son mini de coefficient avant d'avoir le droit de solliciter un arbitrage. Les moyens et les informations mis à disposition de cette commission restent dans un flou complet. La Direction refuse de fournir des informations détaillées permettant de situer les positions individuelles par rapport aux situations collectives. Cela revient donc à refuser à cette commission d'avoir une vue objective pour traiter des cas particuliers. Elle ne pourrait donc travailler et émettre des avis que sur des données générales.

**L'ajout d'une classification des métiers de l'EP et quelques avantages reconduits du statut EAF ou des pratiques TRD constituent un socle commun bien maigre et peu ambitieux. Le projet de la Direction ressemble à s'y méprendre à la norme TOTAL.**

## **Les passerelles d'Elf EP vers TFE SA :**

- **Garantie d'évolution**

La Direction propose que tout salarié ayant opté pour un passage à la CCNIP « bénéficie » à l'issue d'une unique période de 5 ans, d'une progression de rémunération au moins équivalente à celle dont il aurait bénéficié dans le cadre des automatismes d'Elf EP. Le principe selon lequel nul ne perdra aujourd'hui et demain par rapport à ce qu'il aurait eu s'il était resté à son statut d'origine, est déjà très vite oublié et réduit à sa plus simple expression. **Le SICTAME-CGC revendique une garantie d'évolution sur la totalité de la carrière, révisée annuellement et concomitante aux OFA. Il demande que cette garantie s'apprécie en tenant compte des dispositions des protocoles « Grille de classement des ingénieurs » et « Aménagement de la structure de rémunération des OETAM » signés le 26 juillet 1998 ainsi que des mécanismes du statut du mineur, à savoir ancienneté et garantie concernant les durées maximales de séjour dans les échelons et les groupes d'emploi.**

- **Suppression des éléments familiaux**

Par leur nature individualisée et variable dans le temps, les éléments familiaux ont été la cible toute désignée pour opérer une diminution de rémunération. Baisser un élément statutaire collectif comme la prime de rendement, présentait un risque de rejet bien supérieur. Pour la Direction les rubriques appelées à disparaître sont donc l'allocation scolaire mensualisée, l'indemnité complémentaire de scolarité et la part représentant les enfants dans l'indemnité de chauffage et de logement. La proposition de la Direction consiste à calculer la somme de ces éléments jusqu'à la vingt-cinquième année de chaque enfant (la proposition initiale portait sur 20 ans). Cependant cette durée de calcul pourrait être tronquée si elle venait à dépasser la date prévisible de départ en retraite ou les 65 ans de l'agent si la date précédente n'est pas déterminée. Comme d'habitude la Direction ne renonce pas aux petits profits et n'applique aucune revalorisation alors que le statut Elf EP prévoit une actualisation annuelle pilotée par des indices INSEE de service ! La valeur prospective de l'allocation pour étudiant est basée sur la moyenne des barèmes entre la situation en famille et hors famille. Cette moyenne n'a aucune réalité. Seule la valeur moyenne des sommes réellement versées aujourd'hui pourrait être significative d'un comportement moyen.

**Le compte n'y est pas ! Une indemnisation sous la forme d'un solde de tout compte devrait couvrir les inévitables approximations dues à une situation réelle non conforme avec les calculs prospectifs et pour le renoncement aux avantages perdus notamment à la suite d'une modification ultérieure de la cellule familiale.**

- **Traitement du différentiel de la valeur du point entre Paris-Provence**

Il n'existe pas à la CCNIP de tel différentiel. Cependant, les salariés, Elf EP affectés à Pau au moment de leur choix de passage à la CCNIP, verront leur rémunération de base augmentée de 6,25 %, au moment d'une mutation ultérieure vers Paris ou vers une filiale étrangère. À l'inverse, un parisien muté à Pau conservera sa rémunération initiale.

**Cette mesure, empreinte de parisianisme, est discriminatoire** pour les salariés béarnais. Un salarié parisien venant à Pau sera payé 6.25 % de plus que son homologue palois. Dans le cas inverse, celui d'un palois muté à Paris, il sera payé au même salaire que son collègue parisien. Nous revendiquons l'égalité des salaires entre Pau et Paris pour les salariés CCNIP et par conséquent une augmentation de 6.25 % pour tous les provinciaux. **Notons également qu'au passage, la Direction fait l'économie du différentiel entre Pau et Paris de l'indemnité de logement (pour une famille de 3 enfants: 800 F par mois, 10 Kf par an et 150 Kf sur 15 ans).**

- **Suppression des Indemnités kilométriques trajet (IKT)**

Pour ceux qui passeraient chez TFE SA, les IKT seront supprimées et indemnisées par un cash correspondant au versement des IKT calculées sur une durée limitée à 5 ans et non pas jusqu'au départ en retraite. **Les IKT représentant un avantage acquis individuel devraient être conservées jusqu'en fin de carrière, la Direction ne devrait pas faire moins et respecter ainsi l'esprit de l'article 122-12 qui régit les fusions d'entreprises.**

- **Part ancienneté de la prime de productivité**

Cette prime est versée annuellement fin avril. Son montant, variable en fonction de la masse salariale et de l'ancienneté du corps social de l'entreprise, est d'environ 500F par année d'ancienneté groupe. Selon les calculs de la Direction, la prime est amenée à baisser en raison du vieillissement et de la baisse des effectifs. La prime 2002 est intégrée dans le salaire CCNIP et une indemnisation en cash viendra compenser l'augmentation différentielle de la prime sur une durée limitée à 10 ans.

- **Actualisation négative des sommes versées en cash et fiscalisation sur 4 ans**

Une actualisation négative de 3% (la proposition initiale était de 5%), sera appliquée pour partager, entre la Direction et le salarié, le butin résultant du placement potentiel des capitaux versés par avance. Dépossédés de leurs acquis, indemnisés sur la base de calculs approximatifs ou portant sur des durées tronquées, les salariés chargés de famille doivent de surcroît se transformer en spéculateurs pour conserver les sommes qui leur sont dues! Ce cash est de plus fiscalisé sur une durée de 4 ans au lieu de 25 ans, diminuant ainsi d'autant le revenu familial. Le mécanisme utilisé est celui d'un prêt fictif sur 4 ans. Au moment du passage, le montant total du cash sera versé. Ensuite pendant 4 ans, en fin d'année, une prime soumise à cotisation sociale et imposable sera versée puis immédiatement retenue au titre du remboursement du prêt. Ce prêt, à taux gratuit, est vu par l'URSAFF comme un avantage en nature. L'avantage en nature de ce prêt gratuit, sera calculé par l'URSAFF sur la base des intérêts d'un prêt au taux légal, soit 4,26 % pour 2002. Cet avantage sera cotisable et fiscalisable.

**Depuis le début de la négociation, le SICTAME-CGC a émis de vives réserves sur le principe du versement de sommes souvent importantes, lors du changement d'employeur (Elf EP vers TFE SA). En effet, ces sommes (que certains pourraient assimiler à tort à une prime au changement, avec les jalousies qu'une telle disposition susciterait) correspondent, en fait, au versement anticipé d'éléments salariaux présents chez Elf EP et supprimés de l'autre côté de la passerelle. C'est le contraire d'un cadeau, car le versement cash sera davantage fiscalisé, ne compense que partiellement les éléments supprimés, et s'accompagne d'une baisse de salaire. Nous avons demandé qu'en cas de baisse supérieure à 5 %, les intéressés puissent choisir entre le versement d'un cash et l'attribution de points d'harmonisation venant s'intégrer au salaire CCNIP.**

- **Classification** : voir le toboggan en page 4.

- **Période d'adhésion**

La Direction n'ouvrirait les passerelles que sur une période de temps très limitée, probablement entre avril et fin septembre 2002. Nous comprenons qu'un choix ne puisse être indéfiniment reporté. Cependant, en raison même de l'importance de la décision, il nous paraît normal que ces passerelles puissent être réouvertes ultérieurement, surtout si elles s'avèrent donner satisfaction aux premiers usagers, à moins que les désillusions ne soient déjà prévisibles ?..

**L'impétrant CCNIP sera appâté tel le chaland qui n'aura la prétendue bonne affaire qu'en signant vite !**

**Durant les négociations, le SICTAME-CGC a tenté de réduire les dégâts pour le personnel. Malheureusement, les mesures annoncées seront source de frustrations objectives pour les salariés d'Elf EP et de TFE SA. Les pertes de garanties et les pertes financières, subies lors du passage des passerelles, n'ont pas de contreparties suffisamment crédibles. Par ailleurs, le socle CCNIP commun proposé par la Direction est minimal et n'est pas à la hauteur des ambitions et des moyens du Groupe. L'acceptation par les salariés de nouveaux statuts sociaux harmonisés est une condition nécessaire pour instaurer un climat de travail propice à l'enthousiasme et à la relève des défis techniques et technologiques futurs. Que la Direction ose ouvrir les passerelles dans les deux sens et laisse les salariés de la DGEP s'exprimer sur le choix de leur statut. L'harmonisation désirée et tant attendue, pourrait alors se faire rapidement et trouver une issue socialement acceptée de tous. L'entreprise, elle aussi, tirerait profit de ce climat de travail restauré. Dans nos métiers de prestations intellectuelles, l'ardeur, le dévouement intelligent et l'enthousiasme ne se commandent pas, ils se suscitent !**

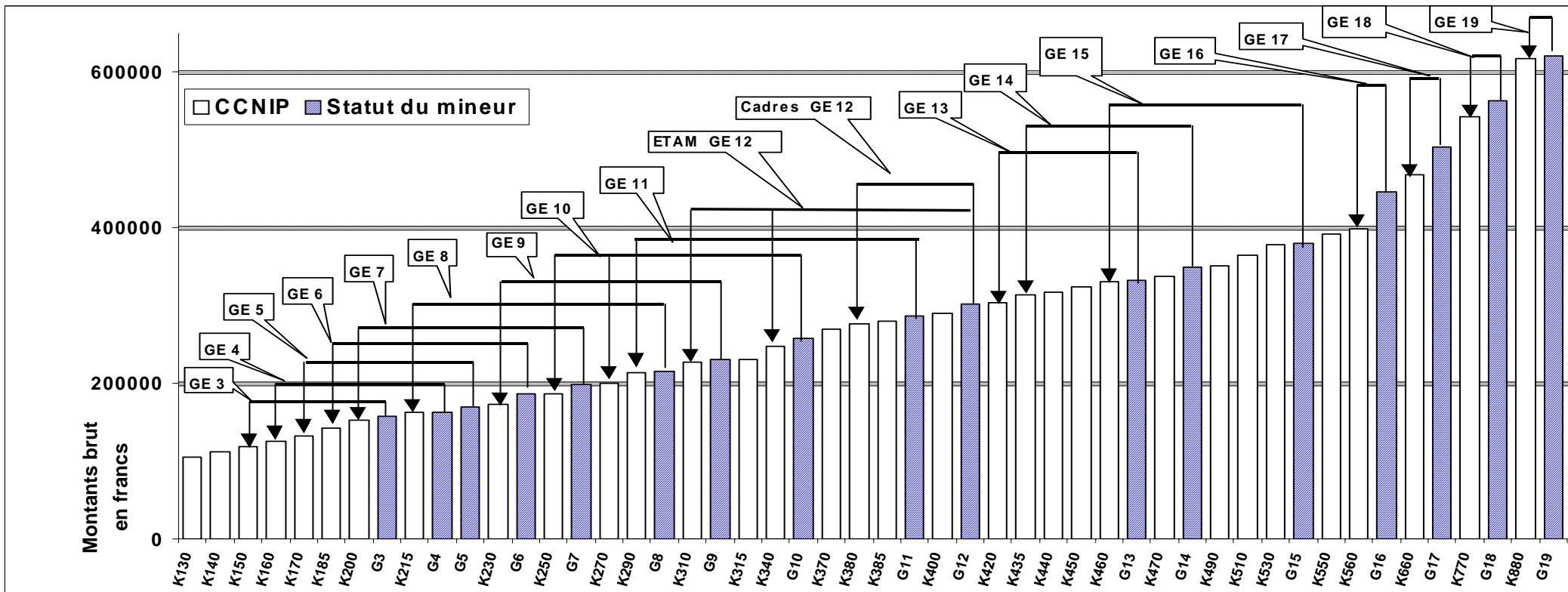
**La Direction ne doit pas gâcher une chance historique!**

À suivre ... Prochainement, le numéro 5 : Quelques exemples concrets et comment résister le cas échéant...

**Equivalence des classifications, proposée par la Direction en regard des salaires moyens constatés chez TFE SA et ELF EP au cours de l'année 2000** (données fournies par la Direction, salaire Elf EP ne tenant pas compte des primes de scolarité).

- Les propositions d'équivalence entre les coefficients CCNIP et les groupes d'emplois du Statut du Mineur sont contestables et ne tiennent pas suffisamment compte des équivalences de rémunération. Les salariés Elf EP sont systématiquement déclassés d'un à deux coefficients.
- Pour prendre le toboggan, repérez votre groupe d'emploi affiché sur l'étiquette puis suivez la flèche: exemple GE 15 vers K 460 (position III A1).
- Pour des raisons d'équité, nous revendiquons dans le cadre des passerelles que la majoration individuelle (écart entre le salaire réel et le salaire mini de votre coefficient) ne soit pas supérieure à 50% de la majoration individuelle moyenne du coefficient proposé. En clair, la majoration individuelle moyenne étant de l'ordre de 25%, votre rémunération ne doit pas dépasser 140% du mini de coefficient qui vous sera attribué. Dans le cas contraire, nous considérons que votre classement est incorrect. Sur nos remarques, la Direction a proposé un examen de la situation par la gestion des carrières si le salaire dépassait de 35% le salaire moyen du coefficient qui vous est attribué, soit environ 170% du mini du coefficient. Ce seuil est trop élevé. La Direction a également concédé que l'examen de requalification, fait par la gestion des carrières, puisse être demandé à l'initiative du salarié.

**N'hésitez pas à venir dans nos locaux SICTAME-CGC (Pau bureau F16, Paris bureau 04E41)  
pour faire évaluer par notre simulateur le coût d'un passage par le Toboggan**



**BULLETIN D'ADHESION**

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

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

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

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

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

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

SIGNATURE

Fait à ....., le.....