

LES CAHIERS DU SICTAME

AVRIL-MAI 2003

★ L'Editorial	Page 2
★ Billet d'humeur	Page 2
★ La vie des sections	
Retraités et préretraités	Page 3
Paris	Page 4
Pau	Page 5
Lacq	Page 7
★ Commission paritaire Etam des 22 et 23 avril 2003	Page 8
★ Commission paritaire Cadre du 25 avril 2003	Page 9
★ Intéressement-participation : montants perçus en 2003	Page 9
★ Négociation des nouveaux accords intéressement-participation du 28 avril 2003	Page 10
★ CCE de l'UES Amont du 8 avril 2003	Page 10
★ Changement de nom et de logo du Groupe	Page 13
★ Elections des Administrateurs salariés chez EAEPF des 10 avril et 22 mai 2003	Page 13
★ L'Histoire du rapprochement en quelques chiffres	Page 14
★ Election du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat France	Page 16
★ Conseil de Surveillance FCPE Actionnariat France du 5 mai 2003	Page 17
★ Assemblée Générale mixte de TotalFinaElf du 6 mai 2003	Page 18
★ Assemblée Générale d'Elf Aquitaine du 14 mai 2003	Page 23
★ Assemblée Générale de Sanofi-Synthélabo du 19 mai 2003	Page 24
★ Complémentaire santé	Page 26
★ Le dossier des retraites	Page 28
★ Courriers envoyés en avril-mai	Page 37
★ Tracts diffusés en avril-mai	Page 39

L'Éditorial

Par Jean-Claude BRÉGAIL

Quel bonheur parfois, d'avoir quelques instants, rien à faire, jouir du moment où l'esprit demeure libre, s'évade et va se perdre dans ses propres méandres.

Quel luxe, ces instants volés à cette société à grande vitesse qui écrase tout comme un rouleau compresseur.

Rouleau compresseur que cette Direction avec qui le SICTAME essaie de négocier des dispositions intergénérationnelles car dans notre société, l'âgisme et les stéréotypes liés à l'âge sont très répandus. Dans un environnement dominé par la rationalisation, un taux de chômage élevé chronique, par l'élargissement de l'écart entre les riches et les pauvres, la politique sociale de la Société tend à encourager la concurrence entre les générations. Pourtant, chaque étape de la vie, possède une tâche propre quant à la transmission ou à l'assimilation des leçons tirées du passé afin de concourir à un meilleur avenir, bref pour recréer les bases du bien commun intergénérationnel et il ne semble pas que les négociateurs de la Direction, pour certains, des personnes du mitan de la vie ne soient disposées à s'occuper de l'intergénérationnel. Les actifs qui ont servi loyalement l'entreprise deviennent des inactifs (retraités) que l'entreprise veut ignorer car non productifs et les négociateurs de la Direction, futurs inactifs, n'ont aucun état d'âme pour saquer les retraités!

(§ L'agitation pour accoucher de la 'Nouvelle Mutuelle Groupe' n'est en fait qu'une parodie cynique d'une négociation. En effet, tout est joué d'avance par une Direction qui par postulat* rejette tout ce qui est amené par les partenaires sociaux et qui d'autorité, in fine, ressert la mixture initiale qu'elle a concoctée dans l'arrière boutique d'un laboratoire patronal !)

Méthode Coué et forceps sont, depuis la fusion, les deux mamelles de la Direction pour nourrir le dialogue social !

Comment voulez-vous que le SICTAME fasse progresser ce dialogue social qui lui est si cher face à l'attitude ploutocratique de la Direction ? Il n'y a que défiance !

Aussi, que nous reste-t-il ? C'est peut-être un rouleau compresseur que le SICTAME a en face de lui, mais, vous savez, c'est comme le petit bonhomme tout seul, droit, devant un tank sur la place Tien An Men, il conteste, il propose, il défend, il essaie de bâtir, en un mot, il fait son boulot pour l'ensemble du personnel du Groupe TOTAL.

(* IF ' Idées des Partenaires Sociaux'
THEN 'Poubelle'
ELSE 'C'est tout bon, yabon Patron !)

BILLET D'HUMEUR

Par Robert BAUCOU

Rémunération et performance

Le Bilan Social 2002 de TOTAL FINA ELF SA contient quelques chiffres qui me semblent dignes d'intérêt : pages 10 et 11, REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES, on trouve l'évolution pour les années 2000, 2001 et 2002 du salaire annuel moyen des collaborateurs de l'entreprise. Ce salaire passe de 64 624 € en 2000 à 65 839 € en 2001 puis à 66 702 € en 2002 ; ce qui correspond aux augmentations successives de 1,9 % et de 1,3 %.

Sur cette même page, on trouve l'évolution sur la même période du montant global des 10 rémunérations les plus élevées et on relève : 3 421 134 € pour 2000, 3 693 382 € pour 2001 et 5 375 000 € pour 2002 ! soit respectivement 7,96 % et 45,5 % d'augmentation !!!

La règle dans notre Groupe (comme ailleurs) veut que les augmentations de rémunérations soient liées à la performance ; alors, quelles performances pouvez vous exhiber Messieurs les 10 plus grosses rémunérations de TFE SA (il n'y a pas, bien sûr, de femme parmi eux)?

-Est-ce l'évolution du cours de l'action pendant la période ?

-Est-ce l'évolution du bénéfice entre 2001 et 2002 ?

-Est-ce votre contribution personnelle à l'augmentation de la production opérée ? A l'augmentation des réserves d'hydrocarbures ?

Enfin, qu'est-ce qui justifie une augmentation de rémunération de 45,5 % en 2002 ?

Ne faut-il pas chercher dans cette faramineuse augmentation une forme de compensation aux moins-values des stock options que vous vous faites attribuer généreusement, moins-values résultant de l'évolution défavorable du cours de l'action ?

Salarié de base, je vois mal comment ces pratiques pourront concourir à mobiliser l'ensemble des salariés pour adhérer aux objectifs ambitieux de notre entreprise.

1 LA VIE DES SECTIONS

1.1 RETRAITES ET PRERETRAITES

Un petit retour en arrière

Par Jean-Claude BRÉGAIL

A Mourenx, ça gaze, à Gripp ça bulle.

La construction de l'Usine de Lacq démarre en 1956 et le plan d'urbanisme de cette époque prévoit la construction de logements dans les villages environnants, Lagor, Arthez, Artix, etc. Mais ces villages ne sont pas équipés pour supporter une extension de 3000 logements prévus pour abriter les employés du bassin de Lacq.

Il faut donc construire une « vraie ville » :

- qui doit assurer à ses habitants le maximum de confort que peut apporter la technique moderne,
- qui doit être un groupement d'habitations de 12.000 âmes, c'est à dire une vraie cité, pas un bourg, ni un gros village,
- et pour qu'une ville vive, il lui faut un cœur, pour que le cœur vive, il lui faut une certaine densité de population que l'on ne pouvait obtenir que par des immeubles. (Jean-Benjamin MANEVAL, architecte-urbaniste).

« L'architecte et les responsables du Service Foncier de la SNPA ont voulu faire un quartier dans les villes existantes :

- à Orthez, on s'est fait dire : on a une ville tranquille, vous allez nous amener la racaille,
- à Pau, on a une ville bourgeoise, vous allez nous faire un clan de communistes.[1] »

Finalement, au mois de mars 1957, revenant de Maslacq, on (les mêmes : architecte et responsables du foncier SNPA) s'arrête chez Campagne (restaurant réputé à l'époque) à Lagor et nous décidons de rentrer par Lahourcade par la petite route qui conduit au carrefour de la petite route de Mourenx.

C'était un mélange de touyas, de marécages, c'était inondé, c'était absolument 'dégueulasse' et Monsieur Maneval regarde le responsable du foncier et dit » c'est là qu'on va le faire ».

Ce qui fut fait.

Et les idées de Monsieur Maneval sont mises en chantier :

- des quartiers, des maisons individuelles, semi-individuelles, des tours, oui des tours pour cacher les cheminées des chaudières chargées de chauffer tous les logements collectifs,
- pour assurer l'harmonieux développement de la ville, la circulation automobile a été organisée en périphérie du centre, laissant aux piétons une circulation sans danger entre les équipements commerciaux, les groupes scolaires et leurs habitations,
- des bâtiments, des écoles, un centre commercial, une église, un parc des sports car il ne faut pas oublier que cette ville sera essentiellement composée de jeunes naturellement attirés par le sport.

Et Monsieur Maneval s'occupe aussi des loisirs des agents de Lacq en implantant à Gripp [2] dans les Hautes Pyrénées, en 1969, pour le Comité d'Entreprise de la SNPA (Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine), une vingtaine de maisons-bulles « 6 coques » qu'il a créées.

Elles répondaient à l'air du temps, la 'défixation' de l'habitat : ces bulles de 6 coques étaient démontables, d'un poids unitaire de 200 kg et d'un gabarit correspondant aux normes de transport routier et ferroviaire. Habitat de loisir, la maison devenait monobloc dès que les 6 coques en matière plastique étaient assemblées, elle reposait sur un socle en béton par lequel passaient les différents réseaux (eaux, EDF, etc.). Elles offraient 36m² habitables avec un espace salon au centre, des couchettes superposées dans 2 coques (les matelas épousaient les contours de la coque ou alvéole, un grand lit central et une coque pour les WC et l'autre pour la douche. Le pied quoi ! C'était du 'Pop Art' en moyenne montagne : c'était les maisons tout en plastique, insensibles aux chaleurs comme à la neige, pour les gens du pétrole, gens du progrès, capables de vivre dans des maisons futuristes, à nulles autres pareilles. ! Et certaines devaient pivoter sur leur axe pour varier les paysages vus et rechercher le soleil ; pour y être souvent allé, dans ces bulles, je n'ai pas vu cela, mais j'en ai toujours entendu parler.

Que de souvenirs ! J'entends encore la neige craquer sur le toit quand la gelée était trop forte ! Il y a 35 ans de cela, aujourd'hui, le site est désert, il paraît qu'il reste encore des bulles, mais comme cela n'intéresse personne et bien c'est tombé dans l'oubli, sans traumatiser la montagne alentour.

Domage quand même que ces bulles n'aient pas fait de petites bulles, car vraiment pour la montagne, c'était génial, alors pour la mer...Merci pour tout, Monsieur Maneval.

[1] Denis Peaucelle : Eléments pour une mémoire collective de Mourenx (1957-1965)

[2] C'est une maison-bulle. Pyrénées Magazine n°85.

1.2 PARIS

Par Christian CASSIER

CHSCT extraordinaire du 10 avril 2003 : déclaration des membres du CHSCT de l'UES Amont et élection du secrétaire

A l'occasion du CHSCT Extraordinaire du 10/042003 dont le sujet principal était le Syndrome Respiratoire Aigu Sévère (SRAS) et les mesures prises par la société face au phénomène, les membres du CHSCT du CE Siège de l'UES Amont TOTAL ont lu la déclaration suivante :

"Le CHSCT est l'organe de surveillance et d'intervention destiné à lutter contre tout danger dans l'entreprise;

Nous constatons que soit l'information n'existe pas, soit que cette information a été transmise de façon parfois empirique, mais à aucun moment les CHSCT tant de Paris que de Pau, qui ont pour mission de veiller à la conservation de la santé des salariés et à la prévention des risques, n'ont été informés.

Une simple information aurait l'avantage de permettre aux membres du CHSCT d'avoir une vision globale des problèmes touchant à la santé des salariés ou aux conditions de travail, en effet, cette information est nécessaire pour l'exercice de ses missions (Article L 236-3 alinéa 1 du Code Travail) : L'information doit être large et réelle.

Les membres du CHSCT demandent donc d'être informés sur tous les domaines de leur compétence."

Lors de ce CHSCT Extraordinaire, il a été procédé à l'élection du Secrétaire :

Christian Cassier (SICTAME), ancien Secrétaire du CHSCT ELF EP Etablissement de Paris, a été élu.

Deux adjointes le seconderont dans sa tâche : Marie-Claude Bonneau (Liste Indépendante), ancienne secrétaire du CHSCT TFE SA et Muriel Bataille (CFDT).

Commission voyages du CE Paris UES Amont du 15 mai 2003

Par Claude HUET

Ouverture de la réunion à 16h par le Président de la Commission : Christian Cassier.

Présentation du fonctionnement de la commission aux nouveaux membres.

Rappel de la définition des voyages « Liberté » (voir flash spécial CE Paris UES Amont du 1er mai 2003).

Bilan des voyages 2003

Pour le moment les 2 voyages effectués cette année se sont très bien passés (Thaïlande et Costa Rica).

Le voyage en Chine sera reporté en 2004 sauf événement important ou remplacé s'il y a lieu par un circuit au Mexique par le même prestataire.

Le groupe Tanzanie/Zanzibar est complet et partira le 16 juin.

Il reste quelques places sur l'Europe de l'Est, la Croatie et l'Andalousie. Une information de prolongation des inscriptions sera faite auprès du personnel.

Bilan des voyages 2002

Tous les circuits se sont bien déroulés, 277 personnes ont participé aux voyages groupes.

La formule voyages « liberté » a encore connu un franc succès avec 835 participants.

Après un long échange et de nombreuses propositions par les membres de la commission, les destinations suivantes pour 2004 sont retenues, leur étude étant répartie entre les membres de la commission.

Voyages groupes

Longs courriers :

Etudiés par

- Argentine : Claude Huet ; Australie : Gilbert Eschylle ; Louisiane : Isabelle Soudron ; Madagascar : Danielle Roméro ; La Chine report de 2003 sur 2004

Moyens courriers :

- Crête : Simone Jacquemin ; Italie : à définir ; Laponie : Claude Huet ; Norvège (croisière) : à définir (Gilles Clouard ?) ; Tunisie : Cécile Masson

Voyages “ Libertés ” subventionnés pour 2004

- Antilles Françaises ; Croatie ; Egypte ; Etats Unis ; France métropolitaine (1 voyage/an) ; République Dominicaine ; Russie ; Tanzanie ; Thaïlande ; Tunisie

Agences retenues pour les voyages “ Libertés ” : Voir liste au CE.

Questions diverses

- Remise en question d'une destination
Si une destination ne pouvait être étudiée par un membre de la commission ou si cette destination s'avérait politiquement interdite ou dangereuse ,il serait alors revue le choix de ce voyage par la commission".
- Possibilités de remise de prix.
Rappel des accords de partenariats passés avec le CE (non subventionné) voir plaquette 2003.
Consultation au CE d'un classeur « promotions voyages » (non subventionné).
- Les voyages seront étudiés sur une base à définir selon les destinations mais ne seront pas doublés.

Prochaine réunion prévue pour le 30 juin.

1.3 PAU

CE UES amont Pau du 24/04/03

Par Robert BAUCOU

Etaient présents pour le SICTAME : B. Séraissol - Ph. Cousson - B. Clergeat - C. Peter - B. Bronnimann - C. Tibi - R. Baucou

Point ajouté à l'ordre du jour : information consultation du CE sur le projet d'évolution de l'organisation de la DSER/DSIT(groupe) et de la DGEP/FEI/IT.

1. Revue et approbation du PV 01 : OK unanimité des élus
2. Revue des **questions en suspens** :
 - Administration UNIX : actuellement elle est assurée par 11 agents statutaires (9 à Pau, 2 à Paris) et 8 contrats de service (dixit le président) . Un appel d'offres a été lancé en mars 2003 pour n'avoir plus qu'un seul contrat. Le choix du fournisseur est prévu à l'été 2003 pour un démarrage des prestations début 2004.
Les élus demandent une information particulière sur cette sous-traitance avec implication de la CFE et une information générale pour avoir une vision d'ensemble de la sous-traitance (actuelle et future) chez FEI/IT. Ok de principe de la Direction.
 - Accident mortel sur Rig au Nigeria : pas d'enquête interne ; une expertise fait apparaître un défaut de construction et de soudure du montant qui aurait cédé et provoqué l'accident. Des avis divergents sont formulés sur l'état de ce rig. Le SICTAME pose la question : ce rig est-il désormais « blacklisté » ? Non d'après le président (?)
 - Effectif expatrié en Bolivie : 14 résidents + 2 rotationnels
 - Qu'est-ce qu'un AFRAMAX ? c'est un tanker dans la gamme 75 000 – 115 000 T

3. Présentation du **projet d'évolution de l'organisation de DSER/DSIT et de DGEP/FEI/IT** par Ph. CHALON et F. GERDIL-NEUILLET .

Avis donné par la motion suivante qui a recueilli l'unanimité des élus.

«Nous avons noté la volonté de la Direction de localiser les fonctions au plus près des compétences.

Le CE UES Amont de Pau du 24 Avril 2003, suite à l'information faite ce jour par le Directeur DSIT et le Chef de Division FEI-IT, donne un avis positif à la réorganisation de FEI-IT concernant le transfert de l'activité du service FEI-IT-PIT-TEL de Pau vers la DSIT à Pau ; cette nouvelle organisation paraît une opportunité intéressante à la fois pour le site de Pau et les salariés concernés, à condition toutefois que ces derniers ne soient pas contraints à terme à subir une mutation géographique non souhaitée et ne soient perturbés en aucune façon par leur changement de hiérarchie.»

4. **Compte rendu sur la marche de l'établissement :**

- Incendie du bâtiment C : 1500m2 environ. Ce n'est pas un acte de malveillance a conclu la police. Une commission d'enquête interne est constituée (incluant 2 membres CHSCT), elle doit rendre ses conclusions fin juin. Les anciennes activités hébergées dans le bâtiment C sont aujourd'hui assurées à 90%. Les élus et la Direction constatent que cet accident pourrait être une opportunité pour revoir l'ensemble de l'hébergement dans les locaux préfabriqués de plus de 20 ans d'âge !
- Au sujet de la réunion du CCE du 8/04/03, le SICTAME propose la résolution suivante en soutien à B. de REVIERS :

« Les élus du Comité d'Etablissement de Pau dénoncent l'acharnement de la Direction contre un élu du personnel, particulièrement apprécié pour sa compétence, son dévouement et son efficacité.

En effet, alors que, tant les salariés que les élus viennent de renouveler, sans équivoque, leur confiance à Bertrand de Reviere, en le reconduisant dans ses mandats et particulièrement celui du Secrétaire du Comité Central d'Entreprise, la société Totalfinaelf, se substituant à l'employeur de M. de Reviere et se prévalant d'une infirmation de décision par le Ministère du Travail, vient de lui notifier sa volonté d'éviction par le truchement d'une mise à la retraite, alors que les conditions légales ne sont pas réunies.

Les élus du Comité d'Etablissement de Pau tiennent à rappeler qu'ils constatent que cette décision a pour seul but d'éliminer un représentant du personnel particulièrement actif et engagé dans des dossiers difficiles et mandaté à cet effet. Cette décision ne s'explique donc que par une volonté de nuire à l'efficacité de l'action syndicale et de la représentation du personnel, à un moment particulièrement difficile à vivre, compte tenu de la volonté de la direction de passer outre à l'ensemble des avis de ces représentants, ce qui a eu pour effet de multiplier les contentieux et de tuer tout véritable dialogue social.»

Elle recueille l'adhésion de l'unanimité des élus.

En cours de revue de l'activité de l'établissement, le CE est interrompu par l'entrée dans la salle de salariés mécontents des relations sociales dans l'UES Amont et qui expriment ce mécontentement à la Direction qui, après avoir cherché à quitter la salle, reste présente et muette.

5. **Bilan Social Elf EP Pau 2002 :**

Le secrétaire lit la résolution suivante :

« Compte tenu de l'absence d'information concernant les effectifs de TFE affectés sur l'établissement de Pau et compte tenu de l'absence de travail préalable de la CFE sur ce bilan social

- Les élus de Pau demandent à la Direction les éléments du bilan social correspondant aux salariés TFE présents sur le site de Pau en 2002 , pour le CE de juin.
- Les élus se déclarent dans l'impossibilité de rendre un avis motivé et demandent à ce que la CFE puisse se réunir avec toutes les informations sur le personnel travaillant sur l'établissement de Pau. »

Elle recueille l'adhésion de l'unanimité des élus.

Le président considère que, ce point étant à l'ordre du jour, les élus refusant la présentation et ne donnant pas d'avis, l'avis est négatif et passe donc au point suivant...La Direction rappelle qu'il y a une obligation légale pour l'entreprise de recueillir un avis sur le bilan social avant fin avril.

Longs échanges sur le sujet pour savoir en particulier comment les salariés TFE SA de l'établissement de Pau sont pris en compte dans un Bilan Social d'établissement.

J'ai retenu que le Bilan Social est un exercice légalement obligatoire qui s'exerce aux bornes de l'entreprise et, pour les entreprises constituées de plusieurs établissements, aux bornes de chaque établissement, (la Direction ne semble pas retenir de seuil légal d'effectif au delà duquel un établissement doit être constitué). La loi ne dit rien pour le Bilan Social des UES .

Dans notre cas (UES Amont), la Direction nous annonce qu'il y a :

- une entreprise Elf EP avec 2 établissements (Paris et Pau) donc 2 « Bilans Sociaux » qui seront examinés par les CE UES amont de Paris et Pau respectivement.
- une entreprise TFE SA avec un seul établissement (Paris) donc 1 « Bilan Social » incluant l'effectif TFE SA localisé à Pau qui sera examiné par le CCE de l'UES amont.

Il n'y a donc pas de Bilan Social propre aux collaborateurs TFE SA de Pau, ils sont détachés de l'établissement de Paris (ce qui n'empêche pas leur rattachement au CE UES Amont de Pau).

Demande de suspension de séance des élus.

Elaboration de la résolution suivante :

«Les élus et les représentants syndicaux mandatent la Présidente de la CFE pour que soit constitué un document reprenant les items et indicateurs du bilan social d'établissement, document consolidant les informations concernant le personnel de l'UES Amont de l'établissement de Pau. Les données devront être fournies à fin mai pour examen par la CFE dans le courant du mois de juin.»

Elle recueille l'adhésion de l'unanimité des élus.

6. Présentation et avis sur **réalisations formation de l'UES Amont de l'établissement de Pau 2002** :

Le Secrétaire du CE demande le report de ce point à un CE ultérieur une fois que la CFE aura étudié le dossier et formulé un avis. Refus du Président qui s'en tient comme précédemment à : « c'est inscrit à l'ordre du jour...donc avis négatif, on passe au point suivant. ».

Les élus s'insurgent, face à ce refus d'une proposition raisonnable, et en particulier un élu du SICTAME qui ne supporte plus la mauvaise volonté de la Direction et quitte la salle. Une suspension de séance est demandée par la CGT, refus du Président. SICTAME (sauf le Secrétaire du CE) et CGT quittent la salle, suivis quelques minutes plus tard par les autres membres du CE.

Le sentiment des nouveaux dans ce type d'instances, dont je suis, est qu'on ne peut rien négocier avec cette Direction, ni même discuter de manière raisonnable, elle s'en tient à la lettre de ses obligations légales au mépris de l'esprit de la loi et des représentants des salariés.

1.4 LACQ

Par Jacques LAMOUR

Séance de signature du protocole PRC – EAEPF (T-3) : Déclaration du SICTAME

« Pour le SICTAME, il n'est pas question, aujourd'hui, plus qu'hier, lors des derniers CE consacrés aux avis sur les livres III et IV, de cautionner le plan social dit : « Plan pour la sauvegarde de l'Emploi », élaboré et mis en place par la direction d'EAEPF pour les années 2003/2006.

Par contre, aujourd'hui, il s'agit de se déterminer sur l'acceptation ou non, de la principale mesure sociale négociée, qui accompagne ce plan, à savoir, « le Protocole d'accord PRC, avec son avenant et son guide ».

Nous tenons à le dire, c'est en toute liberté, que le syndicat SICTAME a pris sa décision, car cette négociation chez EAEPF devrait faire école du côté de la DRHC du Groupe TFE qui n'a su, en son temps, que pourrir les négociations relatives au même sujet chez Elf-EP, en ne laissant, comme seule alternative, à une intersyndicale que d'ester au lieu de négocier.

De l'avis du SICTAME, la mise en place, entre les partenaires sociaux, d'une relation du type « gagnant / gagnant » a permis de mettre sur pied un protocole qui répond à la quasi totalité des exigences de ses mandants et par conséquent, le SICTAME signera ce protocole. »

N.B. Ce protocole a été signé par CFDT, CFTC et SICTAME.

Si la PRC était signée, le protocole carrières longues pour les postés était prorogé jusqu'en 2006. Du coup, les syndicats CGT et FO ont rajouté leur signature à celles des 3 autres.

Déclaration des élus et représentants syndicaux au CE EAEPF du 27 mai 2003

"Monsieur le Directeur,

La Direction d'AtoFina vient de prendre la décision de convoquer un Comité Central d'Entreprise extraordinaire les 27 et 28 mai et un Comité d'Etablissement extraordinaire à AtoFina Mont le 3 juin. Ces deux réunions ont pour but d'officialiser le transfert des unités PEVA de Mont vers Balan. Cette officialisation constitue pour les élus et représentants syndicaux du Comité d'Entreprise la confirmation de l'abandon du complexe par le Groupe Total, ainsi qu'une absurdité économique et industrielle.

Depuis de nombreuses années nous faisons la démonstration qu'il est possible de poursuivre cette activité bien au-delà de l'exploitation du gisement de gaz de Lacq. Malgré cela, la Direction du Groupe Total, la Direction de l'Usine de Lacq et celle de AtoFina Mont, persistent en évoquant des problèmes qui ne sont que mensonges. De l'éthane, Lacq en dispose suffisamment pour produire de l'éthylène nécessaire à la poursuite de l'activité sur Mont. Le Groupe et vous-même, Monsieur Guéritte, présentez comme étant des atouts le C4000, le traitement des eaux, l'incinérateur de boues. Dans le même temps, vous décidez l'arrêt de la filière éthylène. Vous présentez Chemparc comme une structure susceptible de dénicher des industriels intéressés par une implantation sur Induslacq et aucun effort n'est fait par le Groupe pour investir dans le Complexe. A ce jour, et au bout de trois ans d'activité, le résultat est loin d'être convaincant.

Votre position, Monsieur Guéritte et celle du Groupe font l'unanimité contre vous. Vous avez réussi par votre dédain à unir contre vous l'ensemble des forces du Béarn, on ne gère pas le déclin d'un gisement en France comme certains le font en Afrique !

Vous êtes responsable de la suppression de 800 emplois dont beaucoup vont se concrétiser par des licenciements. Vous êtes l'homme qui portera la responsabilité de priver nos enfants, les jeunes de cette région de la possibilité d'y travailler. 1^{er} groupe industriel français, vous participez à la dégradation sociale du pays.

M. Guéritte, nous exigeons que vous interveniez auprès de M. Desmarest, PDG du Groupe Total afin qu'il revienne sur cette décision. En espérant que vous deviendrez un directeur bâtisseur et non pas le directeur destructeur de l'emploi que vous symbolisez aujourd'hui."

Suite à cette déclaration, les élus et les représentants syndicaux ont quitté le Comité d'Entreprise.

2 COMMISSION PARITAIRE ETAM (PARIS, PAU ET EXPATRIES) DES 22 ET 23 AVRIL 2003 **Par Christian CASSIER**

La réunion a débuté à 9h30; le secrétariat était assuré par Olivier Tinel et la présidence par Pierre Perfetti (Délégation patronale)

Un texte d'harmonisation concernant les pratiques et usages sur PARIS et PAU sera proposé avant l'été.

38 dossiers de recours ont été déposés en 2003 auprès de la Commission :

- 13 d'entre eux ont fait l'objet d'un retrait préalable (9 sur Pau et 4 sur Paris), le salarié ayant obtenu satisfaction suite à concertation avec sa hiérarchie et son gestionnaire de carrière.
- 25 dossiers ont donc été traités durant ces deux journées,.

La Commission s'est déclarée non compétente sur 2 dossiers pour des raisons techniques (Positionnement dans un poste à fourchette non conforme à la demande).

Sur les 23 recevables, cette même commission a rendu les avis suivants :

- Avis favorable : 13
- Avis défavorable : 10

Le SICTAME présentait 9 dossiers (7 pour Paris, 2 pour Pau); Christian Cassier représentait Paris et Jean-Pierre Caldéroni Pau.

Pour Paris :

- 1 dossier n'a pas fait l'objet d'un vote, la commission se déclarant incompétente.
- 4 dossiers ont fait l'objet d'un avis favorable
- 2 dossiers ont reçu un avis défavorable

Pour Pau :

- 1 dossier a reçu un avis favorable
- 1 dossier a reçu un avis défavorable

A noter le bon climat régnant durant ces deux journées entre les membres de la représentation salariée et les représentants de la Direction. Les échanges ont été cordiaux et fructueux et ont permis à la Commission de prendre des décisions globalement équitables.

3 COMMISSION PARITAIRE CADRE (PARIS, PAU ET EXPATRIES) DU 25 AVRIL 2003**Par Benoît CLERGEAT**

La commission a examiné dans sa séance plénière du 25 avril 2003, au total, 11 dossiers :

- 4 ont reçu un avis favorable,
- 7 sont restés sans avis
- aucun n'a reçu d'avis défavorable.

Les résultats sont moins bons que l'an dernier où la commission était composée de deux délégations de 10 membres au lieu de 5 dans son nouveau "format".

Pour mémoire, l'année dernière en 2002 et avant la "passerelle", la commission avait examiné au total, 20 dossiers dont 10 avaient reçu un avis favorable, 6 n'avaient pas fait l'objet d'un avis et 4 avaient reçu un avis défavorable. La Direction avait suivi positivement les recommandations des 10 avis favorables de la commission.

Changement de la présidence de la Commission qui reste au SICTAME : Benoît Clergeat succède à Catherine Peter.

4 INTERESSEMENT-PARTICIPATION : MONTANTS PERÇUS EN 2003**Par Benoît CLERGEAT**

L'accord sur l'Intéressement/Participation en vigueur jusqu'à cette année prévoyait une information collective par le biais de réunions, chaque année, des Comités d'Entreprise concernés pour recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord. Force est de constater qu'à fin mai cette information collective des Comités d'Entreprise n'a pas eu lieu (en tout cas pas pour le CE de l'UES-Amont) alors que chaque salarié a déjà reçu une information individuelle concernant l'Intéressement/Participation qu'il touchera et qu'il doit renvoyer avant le 06 Juin !

Lors de la réunion de "re-négociation" de l'accord Intéressement/Participation du 28 avril 2003, nous avons appris que la DRHC avait réuni les cinq coordinateurs pour leur donner les informations relatives à l'Intéressement/Participation de l'exercice 2002 à percevoir cette année. Cet état de fait nous inspire deux remarques :

- Les coordinateurs n'ont pas vocation à remplacer une instance représentative du personnel tel qu'un Comité d'Entreprise.
- Une fois de plus, le SICTAME, premier syndicat de l'Amont, a été délibérément tenu à l'écart de cette réunion d'information, par la Direction !

Concernant l'Intéressement/Participation qui sera versé en 2003, l'application de l'accord en vigueur donne les résultats suivants :

Rentabilité des Capitaux Propres, conduit au plafond de distribution = 8% de MSB (masse salariale brute annuelle)

Masse Salariale Brute des bénéficiaires : 948 421 819,08 €

Enveloppe globale distribuée : 75 873 555,44 €

Participation : 8 866 555,44 €

Intéressement : 67 007 190,09 €

Répartition individuelle (salariés présents toute l'année) :

	Participation	Intéressement	Total	Rappel 2001
Minimum	386,45 €	3 691,96 €	4 078,42 €	3 787,60 €
Maximum	792,95 €	4 636,39 €	5 429,34 €	5 038,59 €
Moyenne	509,91 €	3 955,21 €	4 457,12 €	4 135,48 €

Effectifs concernés :

- Participation = 21 635 dont 2 037 remontés au plancher T1 et 1 198 ramenés au plafond 4T1
- Intéressement = 21 471 dont 2 037 remontés au plancher T1 et 1 198 ramenés au plafond 4T1

5 NEGOCIATION DES NOUVEAUX ACCORDS INTERESSEMENT-PARTICIPATION DU 28 AVRIL 2003

Par Benoît CLERGEAT

Rappel : Les premiers accords sur l'Intéressement et la Participation, négociés après la fusion entre nos deux groupes, ont été signés en juin 2000 aux bornes de la branche Pétrole, la branche Chimie en étant exclue, soit au total une dizaine de sociétés. Ces accords triennaux concernaient les exercices 2000, 2001 et 2002 pour des parts d'Intéressements et de Participation perçues en 2001, 2002 et 2003.

Il y a donc nécessité de "re-négocier" et re-signer ces deux accords triennaux pour les exercices 2003, 2004 et 2005 et ce, avant le 30 juin 2003.

La Direction a purement et simplement proposé de reconduire en l'état les précédents accords, en tenant uniquement compte des évolutions de la législation en la matière ! La Direction n'a accepté aucune des propositions d'améliorations de calcul de "l'enveloppe globale" de l'Intéressement/Participation, qui lui étaient faites par les Organisations Syndicales. Sa seule concession a été d'abaisser de 3 à 2 mois la durée minimale de présence d'un salarié dans l'entreprise pour avoir droit à l'Intéressement/Participation.

Rappelons que le seul indicateur pris en compte, pour le calcul de "l'enveloppe globale" qui inclut l'intéressement et la participation, est le "taux de rentabilité des capitaux propres".

- En dessous de 8 % de taux de rentabilité des capitaux propres : aucun Intéressement/Participation
- Entre 8 % et 10,5 % de taux de rentabilité des capitaux propres : Intéressement/Participation = 2 % de la MSB (masse salariale brute annuelle)
- Entre 10,5 % et 18 % de taux de rentabilité des capitaux propres : progression linéaire de l'Intéressement/Participation de 2 % à 8 % de la MSB
- Au-delà de 18 % de taux de rentabilité des capitaux propres : Intéressement/Participation plafonné à 8 % de la MSB.

Pour mémoire, durant les trois années d'application de l'accord en cours, le "taux de rentabilité des capitaux propres" a dépassé à chaque fois les 18 %, entraînant le versement d'un Intéressement/Participation bloqué à 8 % de la MSB !

Préalablement à la mise à la signature, dans l'ensemble des sociétés concernées par le périmètres de ces nouveaux accords, tous les Comités d'Entreprises de ces dites sociétés seront informés et consultés sur ces propositions d'accords.

6 CCE DE L'UES AMONT DU 8 AVRIL 2003

Déclaration du SICTAME lors de la réunion constitutive du nouveau CCE

"La mise en place du nouveau CCE de l'UES Amont est pour nous l'occasion de rappeler les attentes du personnel et de souligner quelques points qui nous paraissent très importants

Voilà plus de trois ans que s'est engagé le rapprochement entre TotalFina et Elf Aquitaine, avec les résultats que l'on connaît :

Après une explosion du Chiffre d'Affaires et du Résultat Opérationnel du groupe, suivie d'un relatif tassement, **les résultats économiques et financiers restent d'un excellent niveau**. L'Amont contribue d'ailleurs à plus de 80% de ce Résultat Opérationnel.

Les réserves et la production d'hydrocarbures ont augmenté, le rapprochement des 2 groupes aboutissant à une répartition mieux équilibrée entre les diverses zones géographiques et faisant de la Mer du Nord la principale zone de production.

Depuis le rapprochement, le Groupe a utilisé plus de 10 milliards d'euros pour racheter et détruire 12% de ses actions. Nous condamnons, sans appel, une telle politique qui appauvrit irrémédiablement le groupe aux seules fins de concentrer le capital dans les mains de ceux qui le détiennent, et qui prive le groupe de fonds dont il risque d'avoir grand besoin dans un proche avenir.

Même si le groupe présente une bonne répartition géographique de ses implantations et des risques, le voilà, à présent, particulièrement exposé au Moyen Orient et dans les pays du Golfe de Guinée. De plus, les risques d'une opération hostile de la part d'un major, en particulier Exxon-Mobil, sont bien réels, et le Groupe doit se préserver une capacité de réaction ou d'anticipation.

Pour améliorer la performance et les résultats du groupe et le protéger des agressions, rien de mieux qu'un personnel motivé, content et fier de travailler pour son entreprise. Cette évidence ne semble pas encore avoir été comprise par une partie de la Direction et nous le regrettons.

Déjà, il y a un an, faute d'être entendus en interne, des actionnaires salariés de l'Amont étaient venus à l'AG des actionnaires pour exprimer leur inquiétude et leur colère. C'est probablement pour cela, que leur est retiré, à présent, ce droit d'expression en AG et que leurs votes seront exercés par un Conseil de surveillance dont il faut espérer qu'il ne sera pas mis sous contrôle de la Direction.

En effet, depuis l'an passé, rien n'a véritablement changé et **la même inquiétude et la même colère perdurent**, sans que la Direction n'ait vraiment rien fait pour faire évoluer positivement les choses :

- le plan social, mis en œuvre il y a 3 ans, a eu pour principal effet de transférer près d'un millier d'emplois vers la sous-traitance avec, en corollaire, d'importantes pertes de savoir-faire et de technicité ;
- La dégradation des conditions de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle s'est poursuivie, comme en atteste encore le quatrième volet de l'enquête Ipsos ;
- Les attaques envers le contrat social du personnel se sont poursuivies ainsi qu'envers ceux qui défendent ce contrat. La Direction, s'employant à diviser les syndicats ou à jouer telle structure fédérale ou confédérale contre les Délégués syndicaux qui sont ses interlocuteurs normaux, est simplement parvenue à multiplier syndicats et interlocuteurs ;
- La Direction poursuit ses errements vis à vis de la loi. On se souvient du rôle ambigu qu'elle a délibérément fait jouer aux Coordonnateurs syndicaux groupe dans la signature des accords Retraite et Prévoyance. Elle persiste à vouloir leur faire jouer ce même rôle au niveau des 2 UES Amont et Aval (on l'a encore vu récemment avec la 'négociation salaires ' et l'accord concernant les personnels handicapés). Pour nous, la négociation annuelle obligatoire reste à faire aux bornes de l'UES Amont. Il serait temps que la première entreprise de France cesse de se considérer comme au dessus des lois et qu'elle donne l'exemple en matière de respect du droit social !
- C'est en raison des hors jeux de la Direction que l'UES Amont n'a pu être obtenue par la voie consensuelle. Le périmètre de celle-ci a été prononcé par voie de justice en octobre dernier, son contenu restant à négocier. La vocation d'une UES est d'améliorer la représentation du personnel et ses moyens ; la Direction utilise l'UES, en fait, pour faire des économies sur le dos du personnel et de ses représentants : l'exemple le plus récent concerne le calcul des dépenses sociales et dotations des CE, pour lequel la Direction ne respecte pas la loi et 'gratte' au moins de l'ordre de 2 millions d'euros. Nous demandons le recours à un tiers expert pour régler ce problème ou nous le porterons, s'il le faut, devant la juridiction compétente.

Non contente de ne pas respecter le droit social, la Direction pratique le mercantilisme social. Cela n'est pas acceptable, alors que nous visons l'excellence économique. N'oublions pas que l'économique et le social vont de pair : tout retard ou régression dans l'un de ces 2 domaines affecte l'autre et peut générer une spirale descendante. De fait, le mercantilisme social pratiqué par la Direction n'a d'autre effet que d'accroître les frustrations, le sentiment d'injustice et les mécontentements chez un personnel de plus en plus désabusé et démotivé.

Nous aurions pu mettre en place ce contrat social unique - acceptable par tous les personnels de l'Amont - qui aurait permis une symbiose totale des équipes et des conditions de travail. La Direction n'a pas voulu engager la négociation qui aurait permis cette convergence. Elle a préféré transformer Elf EP en groupe clos, avant d'en réduire le nombre d'actifs : AFC, PRC, puis par le biais de 'Passerelles', qu'un nombre conséquent de salariés ont empruntées, certains véritablement volontaires ou motivés par un gain immédiat, mais la plupart se sentant plus ou moins contraints psychologiquement de le faire. Le personnel de TotalFinaElf SA mesure aussi les écarts existants et le peu d'efforts qu'il faudrait à la Direction pour les combler : il y a un an, il avait été estimé que l'alignement vers le haut du statut des personnels de l'Amont coûterait à peine une cinquantaine de millions d'euros, à comparer aux 10 milliards d'euros dépensés en rachats d'actions. Les discussions en cours sur la Prévoyance Santé, les avenants proposés récemment montrent que nous sommes toujours dans une logique de régression et de mercantilisme social.

Non, la politique sociale suivie par la Direction n'est pas la bonne. La méthode Coué et le passage en force restent, malheureusement encore et toujours, les 2 mamelles de la DRH pour nourrir le dialogue social. Il faut que cela cesse et que des orientations plus conformes aux intérêts bien compris de l'entreprise et de son personnel soient prises.

Alors, dans ce contexte, que faire ?

Le premier objectif serait de rétablir la confiance et un climat social apaisé :

Pour cela, la Direction doit cesser d'attaquer le contrat social des personnels. Elle doit respecter ses engagements, sa signature, le personnel et ses représentants, ainsi que la loi ; bref, elle doit se conduire d'une manière responsable et citoyenne. Elle doit traiter avec les représentants idoines au niveau adéquat et cesser donc de recourir aux Coordonnateurs groupe ou d'essayer de doubler les Délégués syndicaux non complaisants par leurs fédérations ou confédérations. Elle doit cesser de vouloir décider de tout, en vase clos avec quelques uns, au-dessus de la tête des salariés et des délégués syndicaux non inféodés.

La Direction doit accepter le prix d'une fusion sociale réussie, qui pour nous reste en devenir.

Nous sommes prêts à l'éclairer et à négocier pour aller en ce sens. Malheureusement la fusion ressemble, jusqu'à présent, plus à une digestion qu'à une harmonieuse intégration des actifs et des compétences, comme l'illustre encore le changement prochain de nom du groupe.

La Direction doit s'engager vers une véritable écoute du personnel et la prise en compte de ses attentes, exprimées notamment par ses votes lors de l'élection de ses représentants.

La Direction doit pratiquer une véritable concertation et une négociation authentique en établissant avec les partenaires sociaux des relations du type 'adulte-adulte' et non 'parent-enfant'.

Dans ces négociations, la Direction doit avoir le souci d'aboutir à des résultats du type 'gagnant-gagnant' et non 'gagnant' (la Direction) – 'perdant' (le Personnel)

Rappelons aussi que la fonction Ressources Humaines et Communication doit être au service des fonctions techniques et ne pas créer d'entraves au bon exercice de celles-ci. L'Amont constitue le fer de lance du Groupe et c'est là que se forme l'essentiel de ses revenus et de sa puissance industrielle et technique. On ne peut y laisser se développer un climat d'insatisfaction et une démotivation chroniques, du fait d'une politique de ressources humaines et de communication irresponsable et irrespectueuse du personnel.

Le personnel doit être respecté dans toutes ses composantes : il convient de développer les actions de sensibilisation en ce domaine et de prévenir toutes les formes de harcèlement et d'irrespect.

La sécurité sous toutes ses formes reste un impératif : accroissement des charges de travail et de la soustraction ne doivent pas la compromettre.

Un bon quart des personnels de l'UES Amont travaillent en **expatriation** ; ils méritent bien une Commission au niveau de ce CCE et nous en réclamons, avec force, la création.

Si nous voulons préserver notre savoir-faire et notre technicité, il faut **cesser le recours abusif à la soustraction et embaucher** ceux des personnels qui occupent des fonctions pérennes.

Il faut enfin **cesser ces stériles rachats et destructions d'actions** et utiliser l'argent du groupe à des fins plus constructives.

Il faut aussi **respecter le personnel actionnaire** à l'égal des autres actionnaires et ne pas en faire des actionnaires de second rang, du simple fait qu'ils sont salariés. Ils doivent avoir leur représentant au Conseil d'administration.

Le personnel, en tant que tel, doit aussi avoir son représentant au Conseil d'administration. Il est regrettable que le Conseil d'administration n'ait pas agréé la 18^{ème} résolution qui sera proposée à la prochaine AG et qui vise à faire élire un administrateur par le personnel.

En conclusion, on ne peut faire une entreprise sans les hommes, encore moins contre eux.

La première des énergies, y compris dans une société découvreuse et productrice d'énergie, c'est l'énergie humaine. Sans elle, toutes les autres ne sont rien.

A vous de savoir **respecter et mobiliser cette formidable énergie humaine qui fait la richesse de notre groupe.** En faisant ainsi, le Groupe sera en ligne avec les principes de bonne gouvernance et de développement durable qu'il se targue de promouvoir et il donnera à ses activités une impulsion bien plus efficace et durable que celle résultant d'un simple changement de nom ou de logo".

7 CHANGEMENT DE NOM ET DE LOGO DU GROUPE Par Jean-Claude BRÉGAIL

Depuis l'AG des actionnaires du 6 mai 2003, le Groupe a changé son nom de TOTALFINAELF en TOTAL et a adopté un nouveau logo.

Ce changement affecte également les filiales dont le nom incluait celui de TOTALFINAELF.

A noter par ailleurs que la filiale d'Elf Aquitaine, Elf Aquitaine Exploration Production France est débaptisée pour devenir Total Exploration Production France.

8 ELECTIONS DES ADMINISTRATEURS SALARIES CHEZ EAEPF DES 10 AVRIL 2003 ET 22 MAI 2003 Par Jacques LAMOUR

Et toc, le syndicat SICTAME, étant seul signataire du protocole électoral concernant les administrateurs salariés, mais n'étant pas seul en piste, fait élire ses candidats cadres dès le premier tour.

Malheureusement, pas de quorum au premier tour, dans le collège des "autres salariés". Mais au deuxième tour, le 22 mai 2003, FO fait élire ses candidats, devançant CFDT et le SICTAME tandis que CGT avait décidé de ne pas participer à l'élection.

Elections des Administrateurs représentant les salariés d'EAEPF									
au Conseil d'Administration le 10 avril et le 22 mai 2003									
SICTAME									
EAEPF									
Collège Autres Salariés					Collège Cadres				
	2003 - 1er tour		2003 - 2ème tour			2003 - 1er tour		2003 - 2ème tour	
	T	R	T	R		T	R	T	R
Nombre d'inscrits	1130		1121	1121	Nombre d'inscrits	60	60		
Nombre de votants	544		476	476	Nombre de votants	38	38		
Bulletins blancs ou nuls	0		22	22	Bulletins blancs ou nuls	0	0		
Suffrages exprimés	0		454	454	Suffrages exprimés	38	38		
Pourcentage de votants	48,14%		42,46 %	42,46 %	Pourcentage de votants	63,33%	63,33%		
Quorum non atteint									
SICTAME	LABORDE	BORTELLE	LABORDE	BORTELLE	SICTAME	JOUANNOT	PICHERIT	Elu au 1er tour	
22			4,85 %	4,85 %	33	86,84%	86,84%		
C.F.D.T	MAFFRE	RAUZY	MAFFRE	RAUZY	C.F.D.T	GOSSELIN	GHERARDI		
149			32,82 %	32,82 %	5	13,16%	13,16%		
F.O	BROCCO	BERGERON	BROCCO	BERGERON	F.O	Pas de candidat			
283	Elu au 2 ^{ème} tour		62,33 %	62,33 %					
C.G.T	Pas de candidat				C.G.T	Pas de candidat			
C.F.T.C	Pas de candidat				C.F.T.C	Pas de candidat			

9 L'HISTOIRE DU RAPPROCHEMENT EN QUELQUES CHIFFRES Par Bernard BUTORI

Il n'est pas toujours facile de mesurer ni de comprendre l'apport des 3 sociétés qui ont contribué à former le Groupe TotalFinaElf puis ses évolutions jusqu'à ce jour. Pour vous y aider, vous trouverez dans le tableau synoptique, ci-après, quelques chiffres clés, tant financiers qu'opérationnels concernant Petrofina et Total en 1998 avant leur rapprochement, puis TotalFina et Elf Aquitaine en 1999 et enfin TotalFinaElf en 2000, 2001 et 2002.

On peut tirer de nombreux enseignements de ce tableau. Nous soulignerons en particulier :

- L'explosion du chiffre d'affaires et des résultats financiers après le rapprochement de TotalFina et d'Elf Aquitaine (115 G€ de CA TotalFinaElf en 2000, contre 78 G€ cumulés pour TotalFina et Elf Aquitaine en 1999 ; et 15 G€ de RESOP¹ contre 7 G€). Même s'il y a eu un tassement en 2001 et 2002, les résultats du premier trimestre 2003 (annoncés lors de l'AG des actionnaires du 6 mai) sont revenus sur la lancée de ceux de l'an 2000. Au 31 mars 2003, étaient déjà engrangés pour l'année en cours : 28,3 G€ de chiffre d'affaires et 3,9 G€ de RESOP ; si le rythme se maintient sur les 3 autres trimestres, l'année 2003 sera un excellent cru.
- La baisse de la capitalisation boursière, en dépit de ces excellents résultats financiers. Exprimée en euros, la capitalisation boursière était de 94 G€ à fin 2002, contre 117 G€ à fin 2000 et 96 G€ juste après l'OPE de TotalFina sur Elf. Exprimée en dollars, l'évolution de la capitalisation boursière est moins défavorable, compte tenu de la forte remontée de l'euro contre le dollar. Cette évolution défavorable de la capitalisation boursière est en partie liée à la détérioration générale des marchés boursiers mais s'explique aussi par l'important programme de rachat et destruction d'actions : en 3 ans, 10,5 G€ ont été dépensés dans le cadre de ce programme. Cet argent est sorti irrémédiablement des caisses de l'entreprise. Que ce programme ait, de plus, été partiellement financé par des ventes d'actions SANOFI aggrave la situation. En effet, on a liquidé des actifs mobiliers (les actions SANOFI) et donc appauvri le Groupe ; il est normal que la capitalisation boursière s'en ressente et tienne compte aussi de ces 10,5 G€ dépensés à racheter puis détruire ses propres actions.
- Le caractère pétrolier et européen du Groupe : plus de 80 % du chiffre d'affaires proviennent des activités pétrole et la part Europe représente 55 % du chiffre d'affaires.
- L'excellence des résultats opérationnels de l'Amont, marquée par une croissance continue des réserves et des productions, mais une baisse relative de la durée de vie des réserves du fait que la croissance des productions est plus forte que celle des réserves. Et si les 10,5 G€ dépensés en rachat d'actions avaient été utilisés pour acheter des réserves en terre, où en serions-nous ?
- L'Aval reste très européen, tant en termes de raffinage que de ventes de produits. L'une des raisons avancées pour revenir au nouveau nom de « TOTAL » est que la quasi totalité des stations-services du Groupe sont à la marque TOTAL. On ne peut que sourire d'un tel argument quand on voit la répartition initiale des stations services et qu'on se souvient des assurances données au départ de conserver les marques partout où elles étaient fortes. Certains industriels multiplient les marques pour élargir leurs parts de marché. Cela n'est pas le choix retenu par le Groupe : espérons que cette concentration sur Total ne se traduira pas par une baisse (ou « consolidation » en vocable édulcoré) de nos parts de marché.

Le Groupe se porte bien, son personnel un peu moins bien : on lui en demande toujours plus pour le même prix quand on ne lui en concède pas toujours moins. Lors de l'AG des actionnaires du 6 mai, le Président Desmarest a reconnu la contribution du personnel à l'excellence des résultats du Groupe. Encore faudrait-il que cette contribution ne s'alimente pas de la détérioration du contrat social de ces mêmes personnels. La faiblesse des augmentations salariales générales (surtout quand on les compare à celles des dirigeants), les atteintes portées au système de prévoyance santé ou aux moyens des Comités d'Entreprise et de leurs élus sont autant de scandales inacceptables auxquels il convient de mettre un terme rapidement. Il en va de la paix sociale dans ce Groupe et de son devenir économique.

¹ Il s'agit du Résultat Opérationnel, hors éléments non récurrents

Comparatif et évolution des Chiffres clés de PetroFina, Total, TotalFina, Elf Aquitaine et TotalFinaElf							
	PetroFina	Total	TotalFina	Elf Aquit.	TotalFinaElf		
	1998	1998	1999	1999	2000	2001	2002
Eléments Financiers							
Chiffre d'affaires annuel (G€)	18	24	42	36	115	105	103
- dont part pétrole (en %)	84	80	81	72	82	81	81
- dont part chimie (en %)	16	20	19	24	18	19	19
- dont part Europe (en %)	75	54	55	78	54	56	55
RESOP annuel (G€)	1	2	3	4	15	13	11
Nombre d'actions (millions)	23,5	246	350	277	740	706	687
Capitalisation (G€)	9	21	47	49	117	113	94
			96 après OPE s/Elf				
Eléments Opérationnels							
<u>Amont</u>							
Réserves d'hydrocarbures (Mtep)	120	700	860	575	1470	1500	1530
- dont part gaz (en %)	33	40	39	28	35	37	35
Production hydrocarbures (Mtep/an)	11	42	55	48	106	110	121
- dont production de brut (Mt/an)	7	28	36	37	73	73	79
Principale zone de production	Mer du Nord	Moyen-Orient	Mer du Nord	Afrique Ouest	Mer du Nord	Mer du Nord	Mer du Nord
<u>Aval</u>							
Capacité de raffinage (Mt/an)	41	45	80	46	128	129	135
- dont part Europe (en %)	66	92	80	96	88	89	87
Quantité raffinée (Mt/an)	35	43	78	31	121	123	117
Nombre de stations-service	6300	7800	14000	5300	17700	16900	16700
Vente de produits (Mt/an)	40	70	110	52	185	186	185
- dont part Europe (en %)	67	70	69	94	79	81	79
<u>Autres éléments</u>							
Nombre de pays d'implantation	44	100	plus de 100	90	120	120	120
Effectifs	14700	57000	70000	57400 (hors Santé)	123300	122000	121500

10 ELECTION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FCPE ACTIONNARIAT FRANCE

Par Bernard BUTORI

C'est le 29 avril que s'est effectué le dépouillement des votes par correspondance.

La liste AVAS-SICTAME arrive en seconde position, immédiatement après la liste CFE-CGC, et devant les 6 autres listes. C'est donc un très bon score, qui nous laisse des marges de progrès et confirme la représentativité tant de l'AVAS que du SICTAME au niveau du groupe. Dommage que la Direction n'en ait pas encore tiré les enseignements et continue d'ignorer tant l'AVAS que le SICTAME.

Depuis le rapprochement des 2 Groupes TotalFina et Elf Aquitaine, le Président Thierry Desmarest n'a jamais voulu rencontrer l'AVAS. Depuis janvier 2002, le DRH du Groupe Jean-Jacques Guilbaud refuse de recevoir le SICTAME, pourtant 1^{er} syndicat et aussi 1^{er} syndicat de l'encadrement dans l'Amont pétrolier du Groupe. En revanche, les salariés et anciens salariés actionnaires reconnaissent le travail accompli par l'AVAS et le SICTAME et, par leur vote, en confirment l'audience.

Bravo et merci à tous ceux qui ont accepté de figurer sur la liste, ainsi qu'à tous ceux qui ont aidé à ce brillant succès par leur vote ou leur soutien. Merci aussi à vous tous qui, nombreux, nous avez félicités de ces excellents résultats.

La liste AVAS-SICTAME a trois membres titulaires dans le Conseil (Bernard Butori, Jean-Pierre Doucet et Nicole Grillet) et trois membres suppléants (Eugène Déjardin, Benoît Clergeat et Mario Gulla). Le mandat est de 4 ans. Si en cours de mandat, l'un des élus ne remplit plus les conditions : être salarié et détenir au moins 50 parts, il est réputé démissionnaire ; les suivants de la liste remontent alors : un suppléant peut ainsi devenir titulaire et un non élu à ce jour peut devenir suppléant.

	En nombre de	
	Personnes	Voix
Inscrits	67.267	210.150
Votants	19.749	80.474
Blancs ou nuls	118	256
Exprimés	19.631	80.218

En fait, le nombre de personnes qui ont fait l'effort de renvoyer un vote avoisine les 24.000 mais malheureusement près de 4.000 de ces votes n'ont pas été pris en considération, les enveloppes retour ne contenant pas la carte d'électeur permettant l'identification du votant.

Ont obtenu	En nombre de			En sièges au Conseil	
	Bulletins	(soit en %)	Voix	(soit en %)	
CCE-CGC	4.038	20,57 %	18.822	23,46 %	3
AVAS-SICTAME	2.530	12,89 %	14.893	18,57 %	3
CFDT	3.818	19,45 %	11.580	14,44 %	2
IDEAS	1.990	10,14 %	10.852	13,53 %	2
CGT	3.620	18,44 %	9.097	11,34 %	2
GISA	1.194	6,08 %	7.091	8,84 %	1
FO	1.384	7,05 %	4.539	5,66 %	1
CFTC	1.057	5,38 %	3.344	4,17 %	1
Total	19.631	100,00 %	80.218	100,00 %	15

N.B. 1: Les % sont calculés par rapport aux exprimés

N.B. 2: Alors que 14 sièges étaient à pourvoir; un 15ème siège est attribué à la CFTC qui sinon, n'en avait pas, en raison d'une disposition qui prévoit l'octroi d'un siège à tout syndicat parmi ceux représentatifs au niveau national dans l'hypothèse où il ne l'obtiendrait de par leur score.

Du fait de ce forçage pour la CFTC, la Direction obtient 1 siège de plus (8 au lieu de 7) et l'on n'a plus une proportion 1/3 - 2/3 entre les membres élus par les porteurs de parts et les membres désignés par la Direction. La répartition des sièges se fait à la proportionnelle et au plus fort reste.

11 CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE ACTIONNARIAT FRANCE DU 5 MAI 2003

Par Bernard BUTORI

Le Conseil de Surveillance, sorti des urnes le 29 avril, s'est réuni, pour la première fois, le lundi 5 mai. Les représentants de la liste AVAS-SICTAME à cette réunion étaient Nicole Grillet et Eugène Déjardin (qui suppléait Jean-Pierre Doucet, empêché) et Bernard Butori. Rappelons que ce Conseil a pour objet de surveiller la gestion du fonds Actionnariat France et d'exercer collectivement les droits de vote attachés aux actions TotalFinaElf (devenu Total à présent) qui y sont déposées.

Ce Conseil aurait pu n'être composé que de représentants des porteurs de part (l'article 214.40 de la loi l'autorise). La Direction a préféré retenir l'article 214.39 qui autorise sa présence au Conseil et s'est concoctée un règlement intérieur qui lui permet de participer à toutes les décisions, à hauteur d'un tiers des voix et interdit toute modification du règlement intérieur sans son accord. En effet, le Conseil est composé, pour 2 tiers de membres élus par les porteurs de parts et, pour un tiers, de représentants désignés par la Direction ; le règlement ne peut être modifié que par une majorité des 2 tiers + 1 voix. C'est ce qui s'appelle contrôler la situation ou plus exactement la verrouiller.

Vous aurez remarqué comment la Direction se préoccupe de garder le contrôle, ou le pouvoir de décision, en tout, même lorsqu'il s'agit de l'argent des salariés. Nous en avons en ce moment un nouvel exemple, avec la complémentaire santé, système sur lequel la Direction veut décider de tout alors que la contribution au financement du système provient essentiellement des salariés et anciens salariés.

Dans le Conseil de Surveillance, une seule décision se fait sans la participation des représentants de la Direction, c'est l'élection du Président du Conseil, et c'était d'ailleurs le premier point de l'ordre du jour de cette réunion du 5 mai. Deux candidats se retrouvaient en lice : les numéros 1 des 2 listes arrivées en tête le 29 avril : Daniel Bœuf pour la liste CFE-CGC et Bernard Butori pour la liste AVAS-SICTAME. Daniel Bœuf est élu Président du Conseil par 9 voix contre 6 à Bernard Butori. Rappelons qu'il y a 15 votants représentant les porteurs de parts dans ce Conseil : 14 ont été élus (3 CFE-CGC, 3 AVAS-SICTAME, 2 CFDT, 2 IDEAS, 2 CGT, 1 GISA, 1 FO) et 1 (la CFTC) non élu mais ajouté en vertu d'une disposition curieuse du protocole PEGT qui prévoit qu'un siège est attribué à la liste de toute organisation syndicale représentative au niveau national lorsque le score obtenu par cette liste ne lui permet pas d'avoir un élu ; dans ce cas, un siège supplémentaire est aussi attribué à la Direction. C'est ce qui s'appelle un siège à toute épreuve, mais drôle de cuisine quand même.

Notez bien que lors de cette réunion, il n'a, à aucun moment, été remis aux participants les documents expliquant comment fonctionnait le Conseil et le règlement le régissant. L'autre point important était de définir comment le Conseil allait exercer le vote des 17 millions d'actions du fonds par rapport aux 18 résolutions présentées à l'AG des actionnaires le lendemain matin, mardi 6 juin. Pour une décision aussi importante, pas question de laisser les représentants élus se déterminer tout seuls et les 8 représentants de la Direction ont participé aux votes, en dépit de nos exhortations à ne pas usurper un droit de vote qui ne devrait appartenir qu'aux porteurs de parts. Les 23 membres du Conseil (15 représentant les porteurs de parts et 8 la Direction) se sont donc prononcés à bulletins secrets sur les 18 résolutions. Ont obtenu :

- 23 pour : résolutions 3 à 5 et 17
- 21 pour : résolutions 2-9-10-12 et 14
- 20 pour : résolutions 7-8-13 et 15
- 17 pour : résolutions 1 (approbation des rapports) et 16 (changement de dénomination sociale)
- 13 pour : résolutions 6 (autorisation d'opérer sur les actions de la Société) et 11 (renouvellement du mandat d'administrateur de M. Friedmann)
- 9 pour : résolution 18 (13 contre et 1 abstention). La résolution 18, non agréée par le Conseil d'Administration, concerne l'élection d'un administrateur représentant les salariés.

En participant aux délibérations du Conseil de Surveillance, on voit bien que la Direction en contrôle les décisions. Même si ces délibérations ont eu lieu à bulletin secret, on peut raisonnablement considérer que les représentants de la Direction votent dans le sens souhaité par elle (on peut supposer qu'elle les a choisis à cet effet). En l'absence des votes de la Direction, on s'aperçoit alors que le Conseil aurait rejeté les résolutions 6 et 11 (on aurait eu 5 votes favorables seulement contre 10 défavorables) et aurait au contraire adopté la résolution 18 (9 votes favorables contre 6 défavorables) au lieu de la rejeter. Les représentants des porteurs de parts (15 sièges) ne peuvent imposer leur décision à ceux de la Direction (8) que si 80 % d'entre eux (12 sur 15) sont d'accord entre eux, et comme la Direction est à l'origine de la liste IDEAS qui a obtenu 2 sièges, on voit que c'est pratiquement mission impossible.

Et pourtant, lors de cette réunion, nous avons réussi à faire voter 2 amendements concernant la résolution n° 17 (nomination d'un administrateur représentant les actionnaires salariés). Il a fallu d'abord voter (à mains levées) le principe de faire des amendements ; en raison de l'absence d'un représentant de la Direction, il y eut dos à dos : 11 contre 11, qui s'est transformé en 12 pour et 10 contre après que le Président Daniel Bœuf, qui s'était d'abord rangé avec la Direction, ait rejoint sa délégation CFE-CGC dans le vote en faveur des amendements. Un amendement proposant de porter de 1 à 2 les administrateurs représentant l'actionnariat salarié fut ensuite adopté (15 pour), et un amendement supprimant l'impossibilité d'avoir des administrateurs représentant l'actionnariat salarié dans le cas où il y aurait un administrateur élu par les salariés (13 pour). On a vu le sort que le Conseil d'Administration de la Société et l'AG des actionnaires a fait à ses amendements (rejetés).

La résolution 17 prévoit l'élection, par l'AG des actionnaires de 2004, d'un administrateur représentant l'actionnariat salarié. Les candidats à ce poste seront désignés en leur sein par les Conseils de Surveillance des fonds, une liste d'au moins 2 noms étant présentée à l'AG des actionnaires par le Conseil d'Administration qui indiquera son ordre de préférence. Sachant qu'il y a 3 Conseils de Surveillance pouvant proposer des candidats : le FCPE Actionnariat France, le FCPE Actionnariat Etranger, le FCPE Privatisation et que la Direction participe activement à ces conseils, comme nous l'avons expliqué ci-dessus, on peut déjà parier, sans trop de risque de se tromper, que l'administrateur représentant l'actionnariat salarié sera celui qui aura toute la confiance de la Direction mais pas forcément celle des actionnaires salariés.

Tel que le système est construit, il faut, aux représentants des porteurs de parts, plus qu'une majorité pour le contrôler (certains pourraient abruptement rappeler le célèbre slogan : « élections, pièges à cons » qui, dans ce contexte précis, trouve quelques résonances), mais nous ne regrettons pas d'avoir participé aux élections du Conseil. Notre position dans le Conseil nous met en position de mieux le comprendre puis d'en dénoncer les inconséquences, pour essayer de le faire évoluer vers une configuration plus équitable et plus respectueuse des porteurs de parts qu'il est censé représenter. Il y a quand même un sacré bout de chemin à parcourir, et nous continuerons à vous informer.

Pour en finir, nous soumettons à votre réflexion les quelques informations suivantes que nous avons collectées :

Nombre d'actions TotalFinaElf dans le fonds issu de Total à fin 2001 : 3,5 millions d'actions

A comparer aux 10,5 millions d'actions TotalFinaElf encore présentes fin 2002 dans le fonds issu de Elf.

L'augmentation de capital réservée aux salariés français en 2002 a alimenté uniquement le fonds issu de Total, son nombre d'actions passant de 3,5 millions d'actions (fin 2001) à 7,1 millions d'actions fin 2002. C'est ce fonds, pourtant plus petit, qui a absorbé les 10,5 millions d'actions du fonds issu de Elf en ce début de 2003, le gros avantage de l'opération étant, vous l'avez compris, de transférer les droits de vote du contrôle individuel des actionnaires salariés et anciens salariés au contrôle collectif du Conseil de Surveillance, lui-même sérieusement contrôlé directement ou indirectement par la Direction.

Notons qu'il existe 2 autres fonds, le fonds Actionnariat International (3,3 millions d'actions détenues par les salariés étrangers) et le fonds Elf Privatisation n° 1 qui détient encore près de 800.000 actions Total.

12 ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DE TOTALFINAELF DU 6 MAI 2003

Par Bernard BUTORI

L'an dernier, plusieurs centaines d'actionnaires salariés étaient venus exprimer leur inquiétude et leur colère en Assemblée Générale des actionnaires et un tract intersyndical avait été distribué aux actionnaires (voir les Cahiers de mai 2002).

Rien n'a véritablement changé depuis l'an passé quant aux inquiétudes et aux motifs de colère que peuvent avoir ces salariés actionnaires, et pourtant, ils étaient nettement moins nombreux cette année. Il est vrai qu'aucun appel intersyndical n'avait été lancé, et de plus, la suppression du droit de vote individuel consécutif à l'absorption du fonds Elf actions TotalFinaElf par le fonds TotalFinaElf Actionnariat France a enlevé à beaucoup la possibilité d'accéder à l'Assemblée Générale. A défaut de disposer d'actions, ceux qui souhaitent accéder à l'AG peuvent le faire en acquérant une action au nominatif (cf. cahiers de janvier 2003, page 14). C'est ce que j'ai d'ailleurs fait pour accéder à l'AG.

A l'entrée de l'AG étaient distribués un tract de SUD et un tract CGT. Dans son tract, qui se veut « Lettre ouverte aux Actionnaires », SUD dénonce sa mise à l'écart des négociations, le protocole mascarade des augmentations salariales « signé par 2 syndicats : la CFE-CGC syndicat catégoriel, la CFTC qui a recueilli 90 voix sur la totalité des Établissements de l'UES Aval (alors que SUD en a recueilli 319 sur le seul Établissement de Normandie) », et souligne les problèmes de sécurité et d'emploi. Dans son tract, la CGT rappelle aux actionnaires que « les créateurs de richesses, ce sont les salariés ! » Elle dénonce la faiblesse des augmentations salariales, surtout comparées à celle des dividendes. Elle dénonce la remise en cause des droits des salariés et le parti pris d'une politique financière "au détriment d'une réelle politique de développement industriel et social".

Pour accéder à l'AG, chaque actionnaire devait passer à un comptoir pour vérification du nombre de ses voix et remise du boîtier électronique lui permettant de voter (certains de ces boîtiers n'ont d'ailleurs pas fonctionné au moment du vote). Il pouvait ensuite entrer dans la grande salle et trouvait sur son siège une sacoche contenant le rapport annuel et autres documents et pour la 1^{ère} fois, cette année, c'est donc à souligner, un rapport sociétal et environnemental (vous pouvez trouver tous ces documents sur l'Intranet de la société ou sur le site internet : www.total.com).

Le Président Desmarest ouvre l'AG à l'heure prévue et selon le cérémonial immuable : présentation de l'activité et des résultats, rapport des Commissaires aux Comptes, questions, puis questions orales et discussions. Le Président Desmarest explique l'évolution de l'environnement et de nos activités Il souligne, en particulier :

- Pour l'Amont : la très forte augmentation des productions (+ 10 %), surtout comparée à celle des concurrents (0 à 3 %). (NDLR : cela aurait bien mérité une prime au personnel, mais l'espoir reste permis puisque, pour nous, la négociation salaires n'a pas eu lieu).
- Pour l'Aval : les très basses marges de raffinage en 2002 ainsi que les arrêts de raffineries pour les adapter aux nouvelles normes de carburants et procéder à des dégoulotages (NDLR : rappelons que la Direction a prétexté des mauvais résultats de l'Aval en 2002 pour refuser une prime au personnel Pétrole. Cette année les marges de raffinage s'améliorent. Affaire à suivre...)
- Pour la Chimie : l'association en joint venture (50 / 50) pour la construction d'un grand site pétrochimique en Corée. La faiblesse de l'activité qui, couplée avec l'augmentation du prix des matières premières, entraîne une réduction des marges.

Le Président lit ensuite les questions écrites qu'il a reçues et y répond. Parmi celles-ci, signalons 3 questions écrites de l'AVAS que nous reproduisons ci-après avec les réponses apportées.

Le Président passe ensuite aux questions orales et à la discussion. Il donne aussitôt la parole à Daniel Bœuf, élu, la veille, Président du Conseil de Surveillance du FCPE TotalFinaElf Actionnariat France et qui s'acquitte du mandat qu'il a de voter en faveur des résolutions et de présenter les 2 amendements proposés par le Conseil sur la résolution n° 17 (désignation d'un administrateur représentant l'actionnariat salarié) : le 1^{er} visant à porter à 2 le nombre de ces administrateurs, le second visant à rendre cette désignation non exclusive de celle d'un administrateur élu par les salariés (résolution n° 18) (voir par ailleurs le compte rendu du Conseil de Surveillance du 5 mai). Le Président Desmarest prend note de ces propositions qui seront soumises à vote après les résolutions. Il donne ensuite la parole sur le même sujet à Jean Conan qui se tient aux côtés de Daniel Bœuf. Jean Conan déclarant s'exprimer en tant que « représentant des cadres et de l'encadrement CGC » s'engage en fait dans un étonnant satisfecit relevant plus du « cirage de pompes » que d'une analyse objective et critique de la situation. Mais cela semblait relever d'un exercice convenu. Même le Coordonnateur CFDT, qui s'est exprimé bien plus tard lors de l'AG, a su mieux expliquer les interrogations du personnel de la branche Chimie et leurs craintes concernant le devenir de leurs activités. Il y eut de nombreuses questions et interventions, certaines fort pertinentes et d'autres un peu moins. Les actionnaires ont applaudi plusieurs des interventions. Certains intervenants ont été gênés dans leur expression par du brouhaha (commandité disent les mauvaises langues) sans que le Président ne fasse rien pour ramener le calme. Dans la mesure où le temps de parole des intervenants est limité à 2 minutes, nous suggérons, dès à présent, que le chronomètre soit arrêté dès qu'un intervenant est empêché de s'exprimer et ne reprenne son cours qu'à la cessation du brouhaha.

Pour ma part, je suis intervenu sur la suppression du droit de vote ; intervention qui reçut un écho très favorable de la part de l'AG et dont vous trouverez le texte ci-après. Pour dénier la mainmise de la Direction sur le Conseil de Surveillance, le Président Desmarest cita les 2 amendements que le Conseil allait proposer (exemple peu convaincant pour les personnes averties puisqu'en lisant le compte rendu du Conseil de Surveillance du 5 mai - voir page 17 - vous constaterez que ces amendements n'ont pu être proposés qu'en raison de l'absence d'un représentant de la Direction). Mais il laissa la porte entrouverte aux améliorations éventuelles si elles s'avéraient nécessaires.

Nous reproduisons ci-après l'intervention de France Claire Boutet qui, conformément à la loi NRE, représentait le CCE de l'UES Amont à l'AG des actionnaires. Cette intervention avait été préparée et adoptée par les élus lors du CCE tenue la veille. La Direction en connaissait donc la teneur et certains vont jusqu'à penser qu'elle ne serait pas étrangère au brouhaha qui a couvert certaines parties de cette intervention. Faire respecter l'expression de chacun en AG c'est aussi cela la responsabilité sociétale. Le nouveau TOTAL a encore quelques marges de progrès en ce domaine

Questions écrites posées par l'AVAS

1ère question : *exercice individuel du droit de vote par les actionnaires salariés*

« les fonds d'actions TotalFinaElf du Plan d'Epargne Groupe Total viennent d'absorber ceux du Plan d'Epargne Groupe Elf, ce qui conduit à priver les actionnaires salariés d'origine Elf du droit de vote individuel : le droit de vote sera désormais exercé par le Président du Conseil de Surveillance du Fonds. De ce fait, il est créé une discrimination entre les actionnaires salariés et les autres actionnaires, contraire aux principes de gouvernement d'entreprise (one share, one vote). Comptez-vous faire cesser une telle discrimination ? Que répondez-vous aux actionnaires salariés qui veulent exercer individuellement leur droit de vote ? »

Réponse :

La fusion des FCPE s'inscrit dans le cadre de l'accord constitutif du Plan d'épargne Groupe TotalFinaElf conclu le 15 mars 2002 entre la Direction du Groupe et quatre organisations syndicales représentatives.

Pour la France, la fusion du FCPE « Elf Actions TOTAL FINA ELF » et du FCPE « TOTALFINAELF Actionnariat France » a été décidée lors des réunions des Conseils de Surveillance, en date respectivement du 22 novembre et du 28 novembre 2002. La COB a donné son agrément le 3 janvier 2003.

Ces décisions ont été prises à la quasi unanimité des membres des Conseils de Surveillance des deux fonds. Ces membres ont considéré que pour renforcer le « poids » et l'influence de l'actionnariat salarié, l'exercice collectif du droit de vote, expressément prévu par la loi, était préférable.

A l'international, la fusion des quatre FCPE Elf d'actionnariat international et du FCPE « TOTALFINAELF Actionnariat International » a été décidée lors des réunions des Conseils de Surveillance de ces fonds des 29 avril et 6 mai 2002. La COB a donné son agrément le 31 mai 2002.

Il a été constaté, lors des assemblées générales de 2000 à 2002, que le droit de vote individuel était peu exercé (75 % des pouvoirs émis n'étaient pas retournés) et que parmi les porteurs de parts qui exerçaient leur droit de vote, 80 % donnaient mandat au Président du Conseil d'Administration.

A l'international, le taux de retour des pouvoirs a été inférieur à 10 % (référence Assemblée générale de 2000).

De fait, les représentants des organisations syndicales et/ou associations d'actionnaires n'ont recueilli ensemble que moins de 2 % des mandats des salariés actionnaires disposant des droits de vote individuels.

La solution adoptée par les Conseils de Surveillance précités apparaît donc comme celle privilégiant l'expression collective des salariés actionnaires du Groupe.

Exercice individuel du droit de vote :

Les salariés actionnaires qui le souhaitent peuvent exercer leur droit de vote individuel sur leurs parts devenues disponibles en demandant un remboursement en titres de tout ou partie de ces avoirs.

Par ailleurs, les salariés qui font le choix d'acquérir des titres hors Plan d'épargne peuvent exercer leur droit de vote individuellement, comme tout actionnaire.

2ème question : *seuil minimal de détention d'actions au porteur pour recevoir l'avis de convocation*

« Pour l'Assemblée générale du 7 mai 2002, les actionnaires au porteur n'ont reçu l'avis de convocation que s'ils détenaient individuellement au minimum 10 000 titres. Une telle mesure semble contraire aux principes de gouvernement d'entreprise d'égalité de traitement des actionnaires. Envisagez-vous de supprimer cette discrimination afin d'améliorer la participation à l'Assemblée Générale des Actionnaires ? »

Réponse :

Il convient de rappeler tout d'abord que tout actionnaire dont les titres sont inscrits sous la forme nominative, même s'il est propriétaire d'une seule action, est automatiquement convoqué chaque année, sans frais, à toute assemblée générale de la société. Nous nous sommes efforcés, avec BNP Paribas, notre mandataire, de rendre cette inscription au nominatif aussi simple et rapide que possible, afin d'encourager ce mode de détention des actions de notre société.

Les actionnaires qui souhaitent néanmoins détenir leurs actions sous la forme au porteur et qui souhaitent participer à l'assemblée doivent contacter leur intermédiaire financier. Pour faciliter la démarche de ces actionnaires, la société a décidé de solliciter l'ensemble de ces intermédiaires financiers dépositaires de titres afin qu'ils adressent directement les convocations et les formules de pouvoir/vote par correspondance à leur clients propriétaires d'au moins 100 actions TotalFinaElf.

Enfin, depuis plusieurs années, la Société retransmet son assemblée générale sur Internet, ce qui permet aux actionnaires qui ne peuvent pas se déplacer de suivre les débats en direct.

3ème Question : *rapport de gestion des Comité d'Audit et des Rémunérations*

« Anticipant sur l'évolution du droit des sociétés et des pratiques en Europe, accepteriez-vous d'innover lors de la prochaine AG, en demandant au Comité des Rémunérations et au Comité d'Audit de présenter chacun leur rapport de gestion devant les actionnaires et de les soumettre à l'approbation de l'AG, au même titre que le rapport de gestion du Conseil d'Administration et le rapport des Commissaires aux Comptes ? Cela contribuerait à renforcer d'une part l'indépendance et la responsabilité des Administrateurs et d'autre part la confiance des actionnaires. »

Réponse :

Les Comités, dont la mission et la composition sont fixées par le Conseil d'Administration, ont pour mission essentielle de préparer et d'éclairer les travaux du Conseil. Devant les actionnaires, c'est l'ensemble du Conseil qui rend compte de son action et qui engage sa responsabilité.

L'information des actionnaires sur les travaux de ces Comités est assurée dans le Rapport Annuel de la Société, par la mention, pour le Comité d'Audit, d'un résumé des sujets abordés dans les différentes réunions tenues au cours de l'année et, pour le Comité de Nomination et des Rémunérations, de la mention des informations chiffrées relatives à la rémunération des dirigeants et des décisions en matière d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.

Intervention au cours de l'AG des actionnaires au sujet de la suppression du droit de vote

(NB : le temps de parole, limité à 2 minutes, explique le style parfois télégraphique)

Bernard Butori, actionnaire et salarié de TotalFinaElf

Le rapport annuel, en page 145, liste les principaux actionnaires.

Les salariés détiennent 3,2% du capital et 5,8% en droits de vote.

En page 148, est donnée la répartition des 22 millions d'actions qu'ils détiennent dans les différents fonds actionnariaux.

Le plus important de ces fonds, qui permettait l'exercice individuel du droit de vote, a été absorbé par un fonds plus petit, où c'est le Conseil de surveillance qui exerce collectivement les droits de vote.

Les actionnaires salariés ont élu leurs représentants dans ce Conseil. Ces élus devraient donc, logiquement, décider de l'utilisation des droits de vote. Or, la Direction participe aux décisions, le Conseil comprenant 35% de membres désignés par elle. Ceci fait que 100% des actions détenues par le personnel votent à 100% dans le sens souhaité par la Direction.

Membre élu de ce Conseil, je puis vous dire que, si la Direction ne participait pas aux décisions du conseil, au lieu du bel unanimité affiché, vous auriez des votes inversés sur 3 des résolutions.

Comment peut-on qualifier un système qui donne 100 % de participation et 100 % de résultats dans le sens souhaité ?

Bien qu'ayant acquis plusieurs centaines d'actions, je ne peux, cette année, exercer les droits de vote liés à mes actions. Est-il normal que ces droits me soient retirés et s'exercent hors de mon contrôle ? Ce n'est pas parce que certains n'utilisent pas leurs droits de vote qu'il faut les retirer à tous.

Imaginez que ce système soit appliqué à la présente Assemblée des actionnaires, sous prétexte qu'ils sont peu nombreux à exercer leur droit de vote ou qu'ils remettent leur pouvoir au Président. L'accepteriez-vous ? Tolérez-vous que la Direction de cette société, dont vous êtes actionnaire, s'octroie 35% des droits de vote ? C'est pourtant ce qu'elle fait avec les actionnaires salariés. Un actionnaire a-t-il moins de droits, du fait qu'il est salarié ?

L'an passé, plusieurs centaines de salariés actionnaires sont venus dire ici leur colère et leur inquiétude. La seule réponse apportée est le retrait du droit de vote individuel ! Cela va au rebours des discours prônant la responsabilité sociétale, le respect des partenaires et la mise en œuvre d'un développement durable.

Aussi, Monsieur le Président, que comptez-vous faire pour que les pratiques se conforment aux intentions affichées en matière d'éthique, de bonne gouvernance d'entreprise et de développement durable ? Comment comptez-vous développer un authentique actionnariat salarié où les actionnaires aient la plénitude de leurs droits ? Donnez-vous des instructions pour que soit revu le règlement des fonds actionnariaux et que **les pouvoirs liés aux actions soient exercés par ceux qui les possèdent ou ceux qui les représentent légitimement** ?

Merci.

Intervention de France Claire Boutet s'exprimant au nom du CCE

La loi permet la représentation du Comité Central d'Entreprise à l'Assemblée Générale des Actionnaires. Le Comité Central d'Entreprise de l'UES Amont TOTALFINAELF m'a mandaté pour souligner ici les points qui lui paraissent importants.

Les résultats de notre Groupe sont encore excellents, après les deux années exceptionnelles 2000 et 2001.

Ces bons résultats, au-delà des aléas de la conjoncture, sont aussi la conséquence de l'excellence du travail accompli par les salariés (objectifs de croissance revus à la hausse).

La politique de dividende rétribue justement les actionnaires.

Celle de rachat d'actions, qui a consommé 10 G € en trois ans appauvrit irrémédiablement le Groupe et limite ses marges de manœuvre.

Face à cette politique de rachat massif d'actions, la politique sociale poursuivie par le Groupe ne rétribue pas équitablement les salariés à la hauteur de nos très bons résultats.

L'augmentation de la sous-traitance au détriment de l'emploi organique, y compris dans des domaines stratégiques, entraîne des pertes de savoir-faire et de technicité, susceptibles de mettre en péril la pérennité des activités de l'Amont pétrolier qui représentent 80 % des résultats du Groupe. Ceci par :

- la dégradation des conditions de travail et la pression accrue sur le personnel,
- la démotivation qui s'en suit,
- l'exposition de l'entreprise à des attaques inamicales.

Alors, dans ce contexte, que faire ?

Rétablir la confiance et un bon climat social.

Pour cela, le Groupe :

- doit se conduire d'une manière responsable et citoyenne, tant en interne qu'en externe,
- doit cesser le recours abusif à la sous-traitance et embaucher,
- doit cesser ces stériles rachats et destructions d'actions,
- doit respecter son personnel, qu'il soit actionnaire ou non, et lui assurer une juste représentation au Conseil d'Administration.

La première des énergies, a fortiori dans une société découvreuse et productrice d'énergie, c'est l'énergie humaine.

Sans elle, toutes les autres ne sont rien.

Monsieur le président, respectez et mobilisez cette formidable énergie humaine qui fait la richesse du Groupe.

Personnel et actionnaires y gagneront.

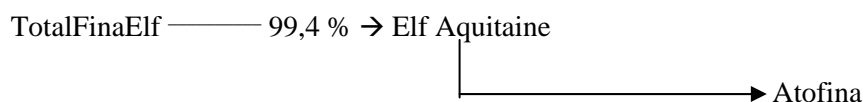
Il ne saurait y avoir d'actionnaires heureux sans un personnel motivé et heureux de travailler.

13 ASSEMBLEE GENERALE D'ELF AQUITAINE DU 14 MAI 2003 Par Bernard BUTORI

Le mercredi 14 mai, s'est tenue dans l'auditorium de la tour Coupole à La Défense l'Assemblée Générale d'Elf Aquitaine, présidée par Thierry Desmarest assisté de Robert Castaigne et de 2 scrutateurs. Une trentaine de personnes assistaient à cette AG à laquelle étaient présents ou représentés 674 actionnaires ; le principal actionnaire étant bien sûr TotalFinaElf qui, comme chacun sait, a pris le nouveau nom de Total et détient 99,4 % des actions d'Elf Aquitaine. Pour ma part, j'assistais à cette AG au titre de l'AVAS et des mandats donnés par quelques actionnaires individuels.

Le Directeur Financier indique la méthode de consolidation du sous-groupe Elf Aquitaine et de ses filiales au sein de TotalFinaElf (rappelons que l'AG porte sur l'exercice 2002, et qu'il convient donc d'utiliser les noms en vigueur en 2002).

L'organisation du Groupe TFE et de son sous-groupe Elf Aquitaine détenu à 99,4 %



TotalFinaElf (51,2 %)	Elf Aquitaine (48,2 %)	TotalFinaElf (100 %)	TotalFinaElf (65,8 %)	Elf Aquitaine (34,2 %)	TotalFinaElf (60,1 %)	Elf Aquitaine (39,9 %)
Holding Europe		TotalFina Gestion	TFE E&P Holdings		TFE France	
Holding UK		Holding USA	- Afrique - Asie - Amérique latine - Moyen-Orient			
- Pays Bas - Allemagne - Italie - Norvège - Espagne						

L'évolution des principaux indicateurs financiers est la suivante :

- CA - 3 % à 83,3 G€
- RESOP - 17 % à 9,5 G€(mais stable hors éléments négatifs non récurrents)
- Résultat net 5,4 G€
- Dividendes 2,6 G€(contre 2,7 G€),
montant qui comprend aussi les dividendes des filiales communes Elf Aquitaine et TotalFinaElf
- Capitaux propres 28 G€
- Emprunts et dettes financières : 17,4 G€
- Dividende par action 4,1 €contre 3,8 €en 2001 et 3,3 en 2000

Après que le Commissaire aux Comptes eut certifié les comptes, on passa aux questions écrites (8 questions portant notamment sur l'Irak, CEPSA, l'endettement et la rentabilité des fonds propres) puis aux questions orales.

J'interviens alors pour demander :

- Une comparaison d'Elf Aquitaine et de TotalFinaElf en termes de valeurs d'actifs et de capitalisation boursière pour apprécier d'éventuels écarts
- Si les intérêts des actionnaires minoritaires d'Elf Aquitaine ont bien été pris en compte et préservés lors des fusions juridiques de certaines filiales des 2 Groupes
- Si la fusion juridique d'Elf Aquitaine avec Total est envisagée

De plus, rappelant que la dernière résolution proposée à l'AG prévoit la suppression des 2 administrateurs élus par les salariés d'Elf Aquitaine, je souligne le caractère peu pertinent des motivations données pour justifier cette résolution, qui fait l'amalgame entre actionnariat salarié et salariat et indique que je voterai contre cette résolution.

Il m'est répondu :

- En termes de capitaux propres : 28 G€ pour Elf Aquitaine et 33 G€ pour TFE SA (capitaux modestes en raison des annulations d'action)
- Les capitalisations boursières peuvent se calculer : 268 millions d'actions pour Elf Aquitaine coté autour de 150/155 € et 670 millions pour TotalFinaElf coté autour de 120/125 €. On retrouve le rapport 4/3 moins une décote de liquidité
- Lors des fusions de filiales, il y a eu des expertises tierces pour déterminer les parités d'échange sur des bases homogènes
- Pour la fusion juridique entre Elf Aquitaine et TotalFinaElf, il y a énormément de conditions à remplir et donc pas de projet en ce sens, même si en règle générale, nous sommes en faveur d'une simplification
- Au niveau du Conseil d'Administration de Total, en plus de la représentation du CCE il y aura désignation d'un représentant de l'actionnariat salarié

A noter que l'un des scrutateurs assistant le Président posa plusieurs questions et demanda notamment, en référence au rapport Bouton, quels étaient les administrateurs indépendants d'Elf Aquitaine. Le Président Desmarest répondit qu'il y en avait 2 (sans les nommer) tout en soulignant que ce nombre était à mettre en rapport avec les 0,5 % du capital non contrôlé par la maison mère.

14 ASSEMBLEE GENERALE DE SANOFI-SYNTHELABO DU 19 MAI 2003

Par Benoît CLERGEAT

S'il n'est plus possible, depuis cette année, d'exercer directement ses droits de votes à l'AG (assemblée générale) de TOTAL (ex Total Fina Elf), lorsque l'on détient des actions logées dans un PEG (Plan d'Épargne Groupe) ; cela est toujours la règle pour les actions Sanofi-Synthélabo !

L'AVAS (Association Volontaire des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés du Groupe TOTAL) était donc présente à l'AG Sanofi-Synthélabo du 19 mai. L'AVAS était porteuse de plusieurs milliers de voix des actionnaires salariés qui, du temps où Sanofi était filiale du groupe ELF, avaient pu acheter des actions de ce groupe pharmaceutique et les garder dans le Plan d'Épargne Groupe.

Quelques points de repères sur l'histoire de Sanofi-Synthélabo :

- 1973 : création de Sanofi par Elf-Aquitaine et prise de contrôle par L'ORÉAL, de Synthélabo créé en 1970 par la fusion de deux laboratoires pharmaceutiques français,
- 1993 : entrée de Synthélabo sur le marché américain suivi, en 1994, par Sanofi,
- 1999 : année de la fusion entre Sanofi, le 2^{ème} groupe pharmaceutique français, et Synthélabo, le 3^{ème},
- 2003 : Sanofi-Synthélabo fête ses 30 ans.

Intervention du Président : Lors de l'assemblée générale, Jean-François Dehecq, président du groupe pharmaceutique, a confirmé ses prévisions pour l'exercice en cours : une croissance du chiffre d'affaires consolidé, en données comparables, à deux chiffres, ainsi qu'une croissance de 20 % du bénéfice net par action (BNPA). Toutefois, ces chiffres ont été établis à la parité de 1 € pour 1 \$, sans tenir compte de l'affaiblissement du billet vert. Avec l'hypothèse plus réaliste d'un dollar à 1,15 €, le bénéfice net 2003 tendrait tout de même à croître de 15 %. Fort d'un portefeuille de recherche qui comprend 52 molécules en développement, Jean-François Dehecq a fixé des objectifs jusqu'en 2006 en tablant sur une amélioration des ventes de l'ordre de 20 % par an (soit 12 milliards en 2006) et une croissance du BNPA parmi les plus élevées du secteur. Sanofi-Synthélabo a consacré 1,2 milliard d'euros en 2002 à la recherche et au développement, soit 16 % de son chiffre d'affaires. Le dividende net, d'un montant de 0,84 € représente un taux de distribution de 35 %.

Après les traditionnels allocution du Président et rapport des commissaires aux comptes et avant de passer au vote des résolutions proposées à l'AG, s'est tenue la non moins traditionnelle séance de questions au Président.

Intervention du représentant de l'AVAS :

"Benoît Clergeat : actionnaire individuel et aujourd'hui représentant de l'AVAS : Association Volontaire des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés du groupe TOTAL ; à ce titre je suis détenteur de 30 477 voix.

Monsieur le Président, ma première question en quatre volets, concerne les relations entre Sanofi-Synthélabo et l'un de ses principaux actionnaires, TOTAL, à travers sa filiale Elf Aquitaine :

- 1- Quelle est, aujourd'hui, la participation que TOTAL détient dans le capital de Sanofi-Synthélabo ?*
- 2- Quel montant de participation de Sanofi-Synthélabo, TOTAL a-t-il cédé en 2002 ?*
- 3- Ces cessions ont-elles été poursuivies depuis début 2003 ?*
- 4- Enfin, concernant la société Sanofi-Synthélabo, TOTAL va-t-il reconduire le pacte d'actionnaires qui le lie avec L'OREAL ?*

Pour sa part, l'AVAS préférerait que TOTAL reste un actionnaire de référence de Sanofi-Synthélabo.

Nous continuons à ne pas comprendre cette politique suivie par TOTAL, qui consiste à vendre des actions Sanofi-Synthélabo pour racheter ses propres actions TOTAL et finalement les détruire : pour l'AVAS cette politique est un non sens et une perte de valeur.

Ma deuxième question concerne le Conseil d'Administration :

Du fait de la baisse de participation de TOTAL dans Sanofi-Synthélabo, n'y a-t-il pas une "sur-représentation" de TOTAL au Conseil d'Administration de Sanofi-Synthélabo ?

Pour conclure, l'AVAS salue le fait que Sanofi-Synthélabo maintienne le droit de vote individuel des actionnaires salariés, ou anciens salariés, qui détiennent leurs actions dans des Fonds Communs de Placements d'Entreprise.

Ce système nous paraît respectueux de la démocratie et des droits des actionnaires, fussent-ils salariés.

Ce système est également conforme aux principes éthiques et de développement durables."

En réponse, Jean-François Dehecq a précisé que la participation de TOTAL dans Sanofi-Synthélabo était passée de 26,07 % au 31/12/2001 à 24,52 % au 31/12/2002 et qu'il n'était pas en mesure de connaître le désengagement de TOTAL dans Sanofi-Synthélabo depuis début 2003.

Concernant le pacte d'actionnaires qui lie TOTAL et L'ORÉAL et qui vient à échéance en décembre 2004, la reconduction éventuelle dépend des deux actionnaires et ces questions doivent être posées dans leurs AG respectives. Jean-François Dehecq, nous a dit souhaiter conserver ses deux actionnaires de référence mais que cette décision ne lui appartenait pas.

Par ailleurs il a rappelé que le nombre d'administrateurs représentant les actionnaires TOTAL et L'ORÉAL était défini par le pacte d'actionnaires et qu'il ne pensait pas que TOTAL soit "sur-représenté" au conseil d'administration.

Pour mémoire la répartition du capital de Sanofi-Synthélabo au 31/12/2002 est la suivante :

	Actions	Droits de vote
TOTAL	24,52 %	33,74 %
L'ORÉAL	19,53 %	26,87 %
Actions auto-détenues	4,15 %	0,0 %
Salariés	1,05 %	1,36 %
Public	50,75 %	38,03 %

Le conseil d'administration, composé de 12 administrateurs, comprend 4 représentants de TOTAL et 2 de L'ORÉAL !

Vote des résolutions :

64,09 % des actions étaient représentées à cette AG.

Avec 44,05 % des actions et 60,61 % des droits de vote concentrés entre ses deux premiers actionnaires, les résultats des votes des résolutions soumises à l'AG de Sanofi-Synthélabo, ne faisaient guère de doute et c'est donc sans surprise que les 9 résolutions ont été adoptées avec une moyenne comprise entre 86 et 99,9 % de OUI.

15 COMPLEMENTAIRE SANTE

Voilà encore un exemple édifiant des méthodes de la Direction. Discussions depuis des mois sans véritable négociation. Tentative de la Direction d'imposer son projet basé sur une approche assurantielle et non mutualiste ; on divise les populations selon les risques et on supprime toutes les solidarités qui sont l'essence même de l'approche mutualiste : en clair, si vous voulez payer moins, il vaut mieux être jeune, sans charge de famille et avoir un bon salaire (hé oui, la défiscalisation de primes uniformes pour tous favorise les hauts revenus) que retraité, chargé de famille ou avec de faibles revenus.

De plus, Direction et syndicats n'ont pas encore convenu la grille de prestations à retenir, chacun ayant construit la sienne. On a donc une grille Direction et une grille intersyndicale (qui fait l'unanimité des 6 syndicats, c'est à souligner). Alors que les syndicats demandent à la Direction de faire évaluer le coût des grilles par leur actuaire (le cabinet Marion étant l'actuaire des syndicats), celle-ci lance de son propre chef un appel d'offres.

Vous trouverez ci-après le compte rendu de la négociation du 19 mai où les syndicats ont essayé de remettre les pendules (de la Direction) à l'heure. Les véritables négociations devraient commencer le 19 juin et concernent d'abord la construction de la grille de prestations.

Et, comme si de rien n'était, voilà que le 22 mai, la Direction convie les syndicats (à raison de un représentant par syndicat) à venir écouter le 27 mai la Direction des Assurance présenter les résultats de l'appel d'offres et préparer les questions à poser aux présélectionnés. Certains syndicats y allant, il y sont tous allés mais en écrivant préalablement pour dénoncer la méthode et recadrer la réunion. Vous trouverez en annexe la lettre intersyndicale cosignée par le SICTAME, ainsi que, ci-après, un compte rendu succinct de cette réunion du 27 mai. En mai et juin, assemblées du personnel et divers mouvements sur Paris et Pau ont mobilisé plusieurs centaines de salariés et anciens salariés. Vous avez été nombreux à signer des pétitions. Il est possible que le mouvement s'étende à l'Aval en juin. L'avenir nous dira si la Direction fait toujours aussi peu de cas de l'expression du personnel et de ses représentants ou si elle renonce enfin à ses exécrables façons de faire.

15.1 REUNION DU 19 MAI 2003

Par Martine LAUILLÉ

Pour le SICTAME, participaient à cette réunion : Bernard Butori et Martine Lauillé

M. Rocquet (Directeur Adjoint des Ressources Humaines Groupe dont on sait à présent qu'il part en retraite le 1er juillet prochain) commence la réunion en refusant la présence de nos actuaires Mme Marion et de son collaborateur M. Raynaud (cabinet Actuarielles) sous le prétexte qu'il n'en était pas informé. Il demande donc une suspension de séance, les membres de la Direction sortent.

Nouvelle entrée de la Direction, Claude Maghue (FO de l'UES Aval/Raffinerie des Flandres, dans le cadre de la Négociation Santé, a été désigné coordinateur pour le groupe de travail auprès de la Direction et du cabinet d'actuaires "Actuarielles") présente ses excuses sur son omission tout en insistant sur la nécessaire présence des deux membres du cabinet Actuarielles.

La Direction finit par accepter.

M. Rocquet présente son projet avec une structure des cotisations basée sur le principe de deux contrats différents ACTIFS et INACTIFS avec 2 types de cotisations :

- ACTIFS : **régime obligatoire**
 - Cotisation "ISOLE" qui couvre le salarié seul (célibataire, divorcé ou veuf)
 - Cotisation "FAMILIALE" qui couvre le salarié et ses ayants droit

Quel que soit le type de cotisation les prestations sont identiques.

La cotisation serait forfaitaire en euros.

- INACTIFS : **régime facultatif**

Ils auront le choix entre le dispositif des Actifs ou un dispositif type "loi EVIN" avec des garanties définies par l'organisme assureur,

c'est-à-dire plus faibles et avec un coût inférieur.

Les OS interviennent en déclarant ce projet inacceptable :

- Il va à l'encontre des désirs des salariés,
- Il ne tient aucun compte des principes et des propositions des OS
- Les solidarités familiale et intercatégorielle, la solidarité intergénérationnelle passent à la trappe.

Les OS déplorent le mépris qu'affiche la Direction, et cela depuis dix mois de rencontres sur le sujet. Les six organisations syndicales étant unanimes, qu'attendons nous pour enfin négocier?

Suspension de séance à l'initiative des OS.

Reprise de la Séance

Questions des OS :

- Quels moyens comptez-vous mettre en œuvre pour que les salariés participent aux décisions à la hauteur de leur participation financière ?
- Vous voulez décider seul (à 100 %) et faire participer financièrement les salariés à hauteur de 70 %. Les salariés ont leur mot à dire.
- Nous vous avons présenté un projet, nous voulons négocier la grille de prestations.

Réponse de la Direction : le comparatif des grilles de prestations se fera lors de la prochaine séance prévue le 2 juin 2003.

Réactions des OS :

SICTAME : quelle est l'orientation politique de la Direction ?

FO : nous nous préparons après avoir informé les salariés

CGC : demande un véritable partenariat entre les acteurs SALARIES/DIRECTION

CGT : expliquons les enjeux aux salariés désengagement de la Direction envers les Inactifs.....

CFDT : constate que la Direction avance sur son projet tel un rouleau compresseur et indique à la Direction qu'elle va en référer à ses adhérents, en en restant là pour l'heure.

Demandes reprises par les autres OS . Refus unanime des OS de rencontre le 2 Juin et report au 17/06/2003 (on parle aujourd'hui d'un report au 19/6/2003) avec pour ordre du jour : **la grille des prestations.**

Fin de séance

Pour résumer la position de la Direction :

- La Mutuelle devient obligatoire pour les actifs : seul point positif de la négociation
- Pas de hiérarchisation des cotisations (application de forfaits) : fin de la solidarité intercatégorielle
- Séparation des cotisations actifs / inactifs, désengagement progressif de la participation patronale pour les inactifs (0% dans 10 ans) : fin de la solidarité inter-générationnelle, fin de la solidarité familiale
- Cotisations différentes "isolés" et "familles"
- Délégation de la gestion à un organisme privé : refus de gestion paritaire à l'intérieur d'une Mutuelle d'Entreprise

15.2 COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 27 MAI 2003 Par Hugues DELAHAYE

Etaient présents :

- Direction : P. Vrillon, G. Galvalisi + une collaboratrice
- les 2 actuares : M. Negrin et Mme Marion
- CGC : P. Monsacré, C. Atala, A. Lacaze
- CGT : M. Bachelier
- FO : C. Maghne
- CFDT : M. Dalnegro
- SICTAME : H. Delahaye
- CFTC : en congés...

Préambule CGC : considère être dans le cadre du groupe technique, donc venue à 3 (confirmation du SICTAME qui malheureusement, du fait de la date choisie par la Direction, n'a pu venir qu'à 1...).

Préambule CFDT : indépendamment du Groupe Technique, considère dans le cadre de la suspension de la négociation ; simplement venue prendre de l'info, sans intention de débattre de quoi que ce soit (là aussi confirmation SICTAME...).

Demande d'un point sur les courriers reçus : 1 CGT/FO/SICTAME/CFDT + 1 CGC + 1 CGT antérieur (D. Bailleul à M. Rocquet)

En résumé :

- non remise des réponses brutes des organismes consultés (Intervention de la CFDT constatant que l'on ne les remettait pas alors que cela était initialement prévu)...

Réponse de la Direction : convenu d'un accès aux dossiers par l'actuaire via la DARAG, jamais favorable à une remise aux OS...

- Remise d'une synthèse réalisée par la DARAG (16 pages) : Approche unilatérale et subjective (choix des critères, notes et pondérations attribuées) de la Direction, aboutissant à une valorisation du groupe "MIP/MG/CMEI" et la mise au placard de la MEAP....
- Constat unanime (y compris par la Direction) qu'il reste de nombreuses zones d'ombres toujours en suspens et des comparaisons pas toujours fiables...

En conclusion :

En plus de ces 3 points, toujours désaccord concernant l'initiative unilatérale de la Direction de lancer cet appel d'offres alors que la grille des prestations n'est toujours pas définie, et que perdurent les litiges sur la séparation retraités - actifs et la question des solidarités.

A la proposition de P. Vrillon d'interroger les organismes pour compléments d'information et d'organiser des visites de "plates-formes" de services associés, il a été répondu : D'abord consultation et exploitation des réponses par A. Marion pour établissement d'une cotation, puis le 19/06 définition d'une grille de prestations commune, analyse de cette cotation ainsi que de celle probablement réalisée par Negrin. Ensuite on verra...

P. Vrillon de répondre qu'ils interrogeraient quand même les organismes pour compléments d'info...

Fin à 17h45.

16 LE DOSSIER DES RETRAITES

Voilà un dossier qui divise l'opinion et les Français. Le SICTAME ne prétend ni détenir la vérité ni trancher sur un dossier qui est très complexe et qui, au-delà de considérations purement techniques, relève du débat de société : quand faut-il permettre aux citoyens de cesser leur travail ? Quel niveau de revenus leur assurer et par quels moyens ? Mais aussi quelle valeur donner au travail et aux conditions de ce travail pour que celui-ci soit perçu comme une voie d'épanouissement et de liberté et non comme une contrainte qui use et fruste ceux qui la subissent ? Enfin quelle considération et quelle place accorder à nos anciens et aux retraités ?

L'observation du microcosme TotalFinaElf, devenu Total depuis le 6 mai dernier, est particulièrement édifiante. Est-il normal qu'une bonne partie du personnel n'ait qu'une envie, à savoir cesser son activité pour autant qu'on lui en donne les moyens financiers ? Cela ne serait pas, si le personnel avait plaisir à travailler et retirait des satisfactions et gratifications suffisantes de son travail. Voilà un beau sujet de réflexion et un vaste chantier pour nos dirigeants. Est-il normal que les salariés de notre Groupe aient de plus en plus de mal à concilier vie professionnelle et vie personnelle ? L'équilibre entre ces 2 vies est en dégradation continue sur les 4 volets de l'enquête IPSOS menée périodiquement dans l'entreprise. On ne peut faire du développement durable avec des salariés constamment stressés, tiraillés, déséquilibrés, voire déprimés, sauf à considérer les salariés comme une ressource constamment renouvelable et donc jetable après avoir servi. Serait-ce l'état d'esprit des dirigeants de notre entreprise quand on voit le sort réservé à nos retraités : régression de la prévoyance lourde pour ceux-ci l'an dernier, puis suppression envisagée de la solidarité intergénérationnelle pour la complémentaire santé avec disparition programmée de la contribution patronale. Tout ceci, couplé par exemple aux difficultés faites aux retraités concernant leur accès aux activités du CE dans la Tour Coupole notamment, en dit long sur la considération apportée par l'entreprise à ses anciens salariés.

S'il en est ainsi au niveau de Total, pourquoi en serait-il différemment au niveau de l'Etat ? Il y a d'ailleurs un certain parallélisme de forme entre les pratiques sociales chez Total ces 3 ou 4 dernières années et celles du gouvernement (à se demander d'ailleurs si Total ne serait pas devenu un laboratoire social du MEDEF). On prétend négocier, mais il n'en est rien. Au final, les dirigeants appliquent leur projet, avec ou sans l'accord des partenaires sociaux, certains de ces derniers discutent d'ailleurs, en coulisse, avec les dirigeants et finissent parfois par se mettre d'accord avec eux, en désaccord avec leur propre base.

Sur cette question des retraites, le SICTAME s'est associé au mouvement, conscient qu'il est que la négociation reste à venir et que le véritable débat de société sur le financement des retraites n'a pas encore eu lieu. Vous trouverez plusieurs tracts explicatifs en annexe de ces cahiers et notamment celui diffusé chez GSO fin mai ("C'est à nous de défendre notre retraite") qui apporte un éclairage intéressant. Début juin, devant les dérives et amalgames observés, le SICTAME a diffusé auprès de ses adhérents un communiqué (reproduit plus loin) invitant chaque adhérent à se positionner individuellement et proposant d'apporter à tous ceux qui le souhaitent, espace et éléments d'information, d'échange et de réflexion.

C'est dans cet état d'esprit d'ailleurs que nous reprenons ci-après, les propos publics et la libre expression d'un militant de base de la CFE-CGC, adressés à sa confédération dont on sait qu'elle cautionne le projet Fillon, avec la CFDT d'ailleurs. Ce militant apporte des éléments très intéressants au dossier et soulève en particulier la question des régimes complémentaires qui reste pleine et entière, et non résolue !

Que vous soyez actifs ou retraités, n'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions, observations et suggestions.

Communiqué du SICTAME aux adhérents

"Le SICTAME, réuni en Bureau Central, ce jeudi 5 juin 2003, tient à apporter les précisions suivantes à ses adhérents :

Le SICTAME, 1er syndicat de l'UES Amont, et également fortement présent chez TOTAL E&P FRANCE (ex-EAEPF) et GSO, se positionne clairement sur tous les sujets internes à l'entreprise. Ceci ne l'empêche pas, bien sûr, d'avoir des idées sur les grands thèmes nationaux et de participer, le cas échéant, à des actions dépassant le strict cadre de l'entreprise. Cependant, n'étant lié à aucune confédération, il est absolument libre de la définition de ses positions sur tous ces thèmes.

Concernant l'important sujet de la réforme des retraites, qui concerne chaque salarié, certains d'entre vous s'interrogent sur les positions à défendre.

Afin de permettre à tous ceux qui le souhaitent d'avancer sur ce sujet, nous proposons à l'ensemble des adhérents du SICTAME de poursuivre et d'étendre la réflexion sur ce thème dans les différentes sections à l'occasion des réunions d'information. Chacun pourra ainsi librement compléter son information et sa réflexion.

Dans l'immédiat, et afin d'éviter tout risque d'amalgame, le Bureau Central du SICTAME a décidé de ne pas s'associer à l'appel pour la journée nationale d'action sur la réforme des retraites du 10 juin prochain, ce qui ne signifie pas qu'il se désintéresse du sujet, mais il lui semble mieux adapté de laisser chaque adhérent se positionner individuellement, tout en apportant, à tous ceux qui le souhaitent, espace et éléments d'information, d'échange et de réflexion.

Le SICTAME vous remercie de votre soutien et de votre compréhension."

La honte !!! Lettre ouverte de Daniel Mandineau, militant de base CFE-CGC, en date du 20 mai

Je reste stupéfait de la caution apportée par la CFE-CGC au projet FILLON, pour le seul prix de quelques aménagements de second ordre, qui étaient déjà contenus dans la surenchère de pré-négociation du Gouvernement :

- les trois dernières années (provocation !) ramenées à six mois
- dites 14, 15 ... 16 !

Que la direction de la CFDT (et non ses militants) nous ait habitués à se coucher devant les exigences du MEDEF et à l'alliance objective avec le patronat (voir le "métier" de reconversion de Mme NOTAT), cela ne nous change guère, passe encore.

Mais les Cadres sont censés savoir réfléchir et compter ! Il n'est que trop évident que l'ensemble du projet gouvernemental a pour seul objectif une réduction de l'ordre de 10 % du montant des retraites. Ce projet sera atteint secteur par secteur, régime par régime, cas par cas, et seul le bilan d'ensemble sera considéré par ceux-là même qui agitent les marionnettes spécialisées en communication qui nous servent de gouvernement.

Pour ce qui est de l'encadrement, préparez-vous à payer sur les régimes complémentaires : la complémentaire à 60 ans sans abattement, c'est fini ! Il est facile de calculer ce que cela va rapporter au système, et donc ce qui sera pris dans la poche des retraités :

- 79 % des retraités actuels ont pris leur retraite à leur soixantième anniversaire (ce chiffre n'évoluera que progressivement à la baisse), 60 % du revenu de retraite des Cadres provient des Complémentaires, l'abattement moyen pour cette catégorie d'âge est de 20 % (oui, vous avez bien lu !). DONC :

$$0,80 \times 0,60 \times 0,20 = 9,6\% \text{ de perte de revenu des retraités}$$

Les voilà les "moins dix pour cent" de la réforme RAFFARIN, c'est là qu'ils seront pris dans la poche des Cadres du privé !

Pas un mot dans tout le débat actuel sur l'avenir des régimes Complémentaires, pris en otage par le MEDEF depuis la fin de l'ASF (que ceux qui ne savent pas ce que signifient ASF, AGFF, etc... se renseignent auprès de leurs délégués syndicaux, ou m'écrivent).

Qu'en est-il de la gentille et tardive demande de la CFE-CGC d'une réunion des "Partenaires Sociaux", poliment envoyée à M. le Président Ernest Antoine SEILLIERE, pour une nouvelle et modeste prolongation de 6 mois de l'AGFF ?

Comment ne pas voir que la diminution programmée de la part des retraites dans le PIB est d'abord un choix idéologique de société, impulsé par les intérêts financiers des grandes entreprises, et des financiers tout court, et que cet intérêt est servi au mieux par ce gouvernement de droite qui a tous les pouvoirs, et en use et en abuse.

Comment avoir pu accorder à ces manœuvres sur le régime Général la caution de notre Syndicat, au lieu d'exiger l'élargissement du débat aux régimes Complémentaires !

Il est temps au contraire de sortir ces régimes complémentaires des griffes du MEDEF, qui les tient à la gorge depuis 1999. Il est temps d'encadrer fermement les décisions des "partenaires sociaux" dans une loi qui maintienne la simultanéité des conditions de taux plein entre régimes Général et Complémentaires, actuellement garantie par l'AGFF moribonde. Si le MEDEF finissait d'obtenir ce qu'il a programmé en décembre 2000, c'est-à-dire le rétablissement de l'âge de 65 ans comme condition de taux plein des Complémentaires, par le biais de la suppression des cotisations AGFF (qui n'existent plus dès FIN JUIN 2003), ce sera le plus grand recul social depuis 1982.

Et tout cela se passe sans bruit, pas un mot ! Décidément, un train peut en cacher un autre !

Restons fermes et unis dans le combat syndical pour le régime général ! Exigeons une loi pour sauver les régimes Complémentaires aux mêmes conditions de liquidation que le régime Général !

En France, pays de la démocratie et de la révolution, c'est le peuple qui doit gouverner, et c'est la rue qui tranche.

Un militant qui en a marre des manœuvres et des lâchetés d'appareil.

Réponses aux réactions reçues

On trouvera ci-après la version, au 13 juin, de la réponse circulaire faite par Daniel Mandineau aux nombreuses réactions reçues à sa lettre ouverte du 20 mai.

Je vous dois une réponse.

J'ai reçu beaucoup de réactions en formes de questions : 1/3 pas d'accord, parfois violents ou désagréables, 2/3 d'accord, souvent gentils et encourageants. Je remercie tous ceux qui m'ont écrit, y compris le premier tiers.

Malheureusement, vu le nombre, je ne peux faire qu'une réponse globale à tous : elle est organisée par sujets : lisez celui qui vous concerne (le reste aussi, si vous le souhaitez).

MA POSITION PERSONNELLE SUR LE PROBLEME DE LA REFORME FILLON-RAFFARIN :

Je vais en surprendre ou en choquer plus d'un :

- je suis pour l'alignement Public-Privé, dès que possible (en vérifiant de quoi on parle),
- je trouve raisonnable d'avoir 40 ans de cotisations (encore que des auteurs que j'estime réalistes peuvent montrer que ce ne serait pas si cher que cela d'aligner tout le monde à 37,5 ans : 0,3 point de PIB),
- je ne suis pas choqué d'envisager 42 ans de cotisations entre 2010 et 2020.

Alors pourquoi cette colère ? Deux choses :

- ce qui se passe sur les Complémentaires, et surtout le silence étrange qui va avec,
- le fait que la réforme Fillon-Raffarin se limite strictement à faire payer les salariés pour les retraités (une proposition que l'on admet beaucoup trop facilement), alors que la retraite et ses conditions restent un problème global de société.

LE PROBLEME DES COMPLEMENTAIRES :

Pour bien le comprendre, il faut d'abord savoir concrètement ce qu'est l'ordonnance de 1982 (taux plein de liquidation du Régime Général entre 60 et 65 ans pour 40 annuités de cotisations). Il faut savoir aussi que le fonctionnement actuel des retraites complémentaires :

«Taux plein simultané au Régime Général»

est seulement dérogatoire, et que cette dérogation n'est permise que par le financement de la cotisation ASF, puis AGFF, et, actuellement, premier (et dernier ?) sursis AGFF jusqu'en juin 2003.

Faute d'AGFF, dès le 30/9/03 : retour à la case départ, c'est-à-dire abattement de 22% de la retraite complémentaire pour un départ à 60 ans.

Il faut encore savoir que la retraite des cadres est constituée (moyenne nationale) :

- pour 40% par le Régime Général, dont on discute dans la réforme (en gros 1050 euros par mois si vous avez 25 ans de salaires au-dessus du plafond de la Sécu, moins sinon)
- pour 60% par les régimes Complémentaires, dont on ne parle pas, et pour cause, le MEDEF estimant sans doute que « l'affaire est dans le sac ».

Il faut savoir aussi que le Régime Général, c'est le domaine du Parlement, mais que la réglementation des Complémentaires, c'est la réunion des «Partenaires Sociaux» qui la fait.

Avec quels résultats ?

- au 31 décembre 2000 : suppression de l'ASF, grâce au pouvoir de blocage du MEDEF.
- Premier trimestre 2001, pas de cotisations ASF, ni salariales ni patronales, et rétablissement de l'abattement de 22% sur les retraites Complémentaires (peu s'en sont rendu compte, car la mesure a été abrogée rétroactivement, et compensée). 7 milliards pris au fond de réserve pour compenser la non cotisation.
- Sous la pression des gigantesques manifestations du 25 janvier 2001, remplacement de la défunte ASF, trois mois plus tard, le 1^{er} avril, par l'AGFF. Mêmes cotisations, même motif, mais l'AGFF est une association loi de 1901 (!), à durée très limitée au 31/12/02.
- A l'automne 2002, faute de débat et d'information sur le contenu de la réforme des retraites, les partenaires sociaux votent un sursis à l'AGFF moribonde : 6 mois de cotisation (jusqu'en juin 2003), 9 mois d'application jusqu'au 30 septembre 2003 (juste de quoi éponger le solde du fonds de réserve).

Le 3 septembre 2002, cette prolongation est signée par CFDT, CFTC et FO. Refus de signer par CFE-CGC et CGT.

Aujourd'hui, si rien n'est fait, l'AGFF disparaît le 30 juin 2003, faute de cotisations. Ce sera donc le rétablissement sans appel de la condition de taux plein, « 65 ans », pour les régimes complémentaires ... ou 22% d'abattement si, comme moi, vous avez 60 ans et plus de 40 années de cotisations après le 30/9/03.

Note au 26 mai : Grâce aux réponses nombreuses que j'ai reçues, et à une lecture attentive du projet de loi, le paragraphe ci-dessous n'est plus d'actualité. En effet, l'article 11 prévoit le retour de l'âge de 65 ans comme condition de mise à la retraite. On ne peut pas être plus clair sur l'abrogation des ordonnances de 1982, et la disparition de l'AGFF : je vais être « autorisé » à travailler jusqu'à 65 ans et 47 annuités pour toucher ma retraite au taux plein !

« Mieux encore, dans ce cas, l'employeur peut, très légitimement (article L 122-14-13 du code du Travail), vous mettre à la retraite d'office, sans vous demander si vous êtes plus ou moins obligé de travailler jusqu'à 65 ans, pour ne pas subir cet abattement. Votre taux de remplacement passera en effet de 60 ou 65% à 50%. » n'est donc plus d'actualité.

Re-note, au 10 juin : dans la seconde mouture, à l'examen au Parlement, l'article 11 a changé de numérotation, il devient article 10

Or, c'est de cela que l'on ne parle pas, et moi, je trouve ETRANGE que ce ne soit pas aussi au cœur du débat.

De son côté, la CFE-CGC a demandé à M. Seillière, par lettre du 2 mai, une réunion des Partenaires Sociaux, en vue d'une nouvelle prolongation, identique à la précédente (que la même CFE-CGC avait refusé de signer). C'était bien nécessaire ! Mais n'est-ce pas très modeste, très tardif, et surtout très « confidentiel » (le saviez-vous ?).

L'EQUATION DANS MA LETTRE OUVERTE :

Elle est très simple (mais, en effet, elle n'est pas dans le LAMY Social) :

- 79 % (en arrondi, le coefficient 0,80), c'est le pourcentage constaté des retraités ayant liquidé au plus tard leur retraite dans l'année de leurs 60 ans (Fiches pour l'information et le débat du COR, février 2003, destinées au colloque du Sénat le 27 mars 2003),
- 0,20 , c'est la moyenne des abattements du règlement des complémentaires pour 17 à 20 trimestres manquants par rapport à 65 ans (source : brochures AGIRC),
- et 0,60 , c'est la moyenne nationale de la part complémentaire dans le revenu de retraite des cadres.

Alors, le produit de ces trois coefficients mesure bien ce qui sera prélevé sur l'ensemble des revenus de retraite des cadres, dès la disparition de l'AGFF, soit 9,6 %.

On peut reprendre et affiner ce chiffre (en plus ou en moins) : on n'en changera pas l'ordre de grandeur. On changera sans doute sa date d'application : cela ne fera que reporter de quelques années son résultat : « dix pour cent du revenu des cadres retraités seront réaffectés à la compétitivité des entreprises, et à leurs profits ».

Et vous n'êtes pas surpris que ceci ne fasse pas partie du débat ? Et vous voulez que je pense que tout cela va s'arranger paisiblement avec la réforme Raffarin-Fillon ? Et vous pensez que je ne dois pas être frustré ou déçu de la caution apportée par la CFE-CGC, « chat en poche », en sacrifiant en plus l'unité syndicale de la veille ?

(NB : je peux vous fournir une explication simplifiée à l'usage de tous, des régimes général et complémentaires, 8 pages tout de même)

LA RETRAITE EST UN CHOIX DE SOCIETE , DONC UN CHOIX POLITIQUE :

On aurait grand tort de rapporter seulement l'effectif des retraités à celui des actifs. La question est beaucoup plus complexe que cela, car tout se tient dans la société :

- les actifs créent le PIB,
- mais ce PIB alimente beaucoup plus que les seules retraites : le chômage, l'éducation et la formation prolongée des jeunes, les mères (ou les pères) au foyer, etc ...

Et là, on a plusieurs surprises :

- 1) le ratio de dépendance démographique brut (nombre des plus de 60 ans rapporté à l'effectif des 20-59 ans), soit 0,38 en 2000, destiné à devenir 0,73 en 2040, ce que l'on vous serine en déclarant doctement que le poids des retraites va presque doubler, n'est plus du tout la bonne référence.
- 2) Il faut, en macro-économie, le remplacer par le ratio inoccupé/occupés, qui vaut actuellement 1,52 (Eh oui, un salaire d'actif « nourrit » 2,52 personnes !). Et ce que l'on ne vous dit pas, c'est que ce ratio n'évolue pas du tout comme la démographie. D'ici 2040, il devrait évoluer entre 1,32 et 1,63. Projection beaucoup plus incertaine, car dépendant des données économiques (bravo la France : 1,2 % de taux de croissance en moyenne annuelle, pour le « noir » premier trimestre 2003). Mais, de 1,52 à 1,63, où est le « doublement », principal « Faire-peur » que l'on nous assène ?
- 3) Plutôt que des projections, examinons le réalisé ! Le total du coût des retraites peut s'évaluer chaque année en fraction du PIB. Y a-t-il eu augmentation de 7 points de PIB du poids des retraites payées entre 1960 et 2000 ? OUI (poids des retraites en 1960 : 5,4 % du PIB, en 2000, 12,6 %). Cela a-t-il coulé les entreprises ? NON ! Or, sans rentrer dans le détail (voyez plutôt le remarquable article de Jean Paul PIRIOU, Le Monde du 9/5/03), maintenir le pouvoir d'achat et l'âge de départ des retraites aux valeurs actuelles, sans rien changer jusqu'en 2040, représente un effort à peine supérieur (malheureusement « grâce » aux ponctions Ballardur).

Si vous avez conscience de tout cela, observez qu'il y a, au contraire, dans l'actuelle présentation de la réforme une véritable bombe à retardement dont on ne parle que bien trop peu : si les vieux partent plus tard, qu'est-ce qui libèrera de l'emploi pour les jeunes ? Augmentation du chômage, recul de l'âge d'entrée dans la vie active, augmentation de la pression sur les « fins de carrière » (et aussi sur les débuts !), sont des conséquences inévitables. Vaut-il mieux, pour la société, prise dans sa globalité, financer le chômage d'un jeune, ou la mise à la retraite d'un « pas trop vieux » ?

Car cela aussi, c'est une équation incontournable. Vous la voyez chaque jour dans vos entreprises : X part à la retraite, on peut et doit embaucher Y, moins cher que X, à poste égal, et la différence permet de financer l'évolution de carrière de Z. Vous croyez vraiment que c'est prudent pour l'ensemble du système de différer, ne fut-ce que de deux ans, le départ de X, qui contraint Y à allonger d'autant son chômage ou ses études, et Z à retarder son évolution de carrière ?

Vous avez dit « société bloquée » ?

Allez, un dernier exemple chiffré, à titre de travaux pratiques. Vous prenez vos bulletins de salaires, comme pour votre déclaration d'impôts :

- pour toucher 100 F en salaire NET, on a retiré des tas de choses de votre salaire BRUT (je vous engage à les connaître et à bien les comprendre dans le détail). Mais en plus, votre employeur a payé des tas de charges (même remarque). Pour ce qui me concerne, ces 100 F NETS ont coûté à mon entreprise 198 F
- sur mes 100 F, je donne au percepteur, donc à la collectivité, en IRPP et taxes diverses, pratiquement 20 F
- les 80 F restants sont dépensés au profit de ma famille et de moi, essentiellement dans des dépenses assujetties à la TVA. Disons que je reverse encore 15 F à la collectivité à travers cette TVA.

Reste net, 65 F, pour 198 F inscrits comme coût social (dont fait partie l'équivalent de ma future retraite). En tant qu'actif, les deux tiers de mon activité retournent à la collectivité. J'en suis d'accord, et je m'en réjouis, car c'est l'une des clefs du bon fonctionnement de la société dans laquelle je vis.

Et vous avez dit que les retraites actuelles représentent 12,6 % du PIB ?

Je pourrais aussi vous expliquer (une autre fois !) pourquoi la capitalisation est tout aussi délicate à manier (voire très dangereuse) que l'allongement « sec » des cotisations du projet Fillon-Raffarin.

QUI JE SUIS ? COMMENT J'AI EU VOTRE ADRESSE ?

Désolé de ne me présenter qu'en bas de page : je ne me sens pas aussi important que ce que je cherche à vous expliquer. Mon nom est en tête du mail :

Daniel MANDINEAU

Ingénieur, 58 ans et quarante années de cotisations au régime général. Expérience professionnelle étendue, a travaillé très jeune, et ne s'est jamais arrêté depuis ses études (ni service militaire, ni chômage).

Je n'ai jamais été ni au PC, ni au PS, ni à FO (je ne trouverais pas cela infamant, d'ailleurs).

Dans la structure CFE-CGC, je ne suis rien du tout : juste un militant de base, mais très actif dans notre syndicat local de cadres (très local, et même fièrement corporatiste, affilié à la CGC-CFE). Je travaille à fond sur le dossier des retraites depuis 3-4 ans (depuis que je me sens très bientôt concerné, en fait !). Mon credo : s'informer, et bien connaître, pour savoir et comprendre. Et répandre la connaissance : c'est ce que je suis en train de faire.

J'ai, ou j'ai eu, des responsabilités collectives dans différentes structures. Dans ces cas-là, je n'aime pas le pouvoir, car il corrompt toujours : je préfère dire que je fais ma part de charbon au profit de la collectivité.

Votre mail était dans la liste de diffusion des élections Prud'homales CFE-CGC.

J'admire Cyrano de Bergerac, pour son indépendance d'esprit, son honnêteté, et le courage qui va avec. Je n'ai jamais envie de me moquer de la folie de Don Quichotte, car il suit sa passion de la vérité, même quand elle dérange.

A tous, Amicales salutations, Daniel MANDINEAU

Lettre ouverte au Président de la CFE-CGC

Monsieur le Président CAZETTES

Après mûre réflexion, je fais suite au courrier " LA HONTE ", que j'avais partagé avec nos militants, au lendemain des " accords " du 16 mai sur le projet Raffarin - Fillon, ainsi qu'aux explications et réponses que j'avais envoyées le 22 mai aux très nombreuses personnes qui m'ont contacté.

Je souhaite souligner auprès de vous, Monsieur le Président, quatre points précis, dont certains peuvent être des actions urgentes à mener, avec détermination, si nous voulons rester en accord avec les lignes directrices de la CFE-CGC, clairement définies et abondamment illustrées dans nos propres documents.

1) Sur le corps du projet de réforme des retraites, et le relevé de conclusions du 16 mai :

Il a été approuvé par la CFE-CGC et la CFDT, sans véritable consultation de leurs bases.

Sans doute, il est légitime d'approuver les améliorations obtenues. Encore que certaines ne soient que très partielles, et que quelques unes n'aient jamais été autre chose que des chiffons rouges, préalablement agités par Fillon, pour mieux disposer d'un semblant de négociation, appuyé sur un simulacre de concessions. Les mauvaises langues disent " convenues à l'avance ".

Mais, et vous l'avez constaté depuis, le Gouvernement se targue aujourd'hui d'une caution d'ensemble du texte, qui ferait suite à une " négociation ".

Le Président de la République lui-même, devant l'assemblée de la Mutualité, vient de le prétendre avec un aplomb stupéfiant !

NON, le projet touche-à-tout de 55 pages n'a, en réalité, JAMAIS été négocié ! Jamais le fond du projet n'a été débattu avant qu'il ne nous soit délivré " en bloc ". S'agissant d'un choix de société de cette importance, nous ne devons pas admettre cette " méthode Raffarin ", qui consiste à concocter un texte complet, sans en négocier aucun principe, puis à nous le présenter, avec la seule possibilité d'en amender quelques points, et ensuite : " la loi sera votée à la date que j'ai décidée ! ! "

Le fond de la réforme, qui n'a pas été une seconde abordé, vous le connaissez bien, Monsieur le Président : une seule et unique voie de rééquilibrage financier du déficit à venir des retraites (modeste et progressif), par le seul allongement de la durée de cotisation.

Permettez-moi de l'exprimer différemment. Déplacer d'un an l'âge de départ, ce n'est pas seulement s'assurer 2,5 % de recettes en plus, c'est surtout envisager froidement 6 % de dépenses en moins, par le raccourcissement de la durée de retraite !

Des voix s'élèvent de la France tout entière, pour dire que l'effort devrait être partagé par d'autres sources que cette froide régression du tiers temps de la vie que constitue la retraite. Pour dire qu'une progression du partage du PIB, même modeste suffirait à réaliser le principal de l'objectif. Pour dire que ce choix de société (de 5,6% du PIB en 1960, à 11,6% de nos jours) n'a pas provoqué jusqu'ici de catastrophe sociale ou économique, bien au contraire !

Combien j'aurais souhaité que notre Syndicat de Cadres, sérieux et réfléchi, ait mis et pesé cette question au cœur d'un vrai débat national, plutôt que de cautionner en sous-main une réforme qui revient, au mieux à raccourcir la durée de retraite, au pire à paupériser les retraités. Car bien que ce ne soit ici, ni le lieu, ni l'heure d'en discuter, le recul de l'âge de retraite et la paupérisation des retraités pourraient bien avoir des effets inverses de ce qu'en attendent les meilleurs auteurs de la réforme actuelle !

Reprenons, Monsieur le Président, le véritable débat de la fraction du PIB qui doit être consacrée aux retraites ! Exigeons son introduction dans la réforme à travers de vraies négociations !

2) Harmonisation de la durée de cotisation dans la Fonction Publique.

Pourquoi pas ? Cela couperait court à bien des discussions ! Mais il est alors indispensable que de justes compensations, ACTUARIELLEMENT NEUTRES vis-à-vis de l'allongement de la durée de cotisation leurs soient offertes.

Et je vous assure que les petites choses bien compliquées dans lesquelles la réforme tente de noyer la réalité de la régressions sociale, sont bien loin du compte ! Et pourquoi tolérer que ce que le Privé a lentement absorbé en 10 ans leur soit infligé en 2,5 ans ?

Procédons ensemble, Monsieur le Président, à cette évaluation ! S'il était prouvé que l'allongement des cotisations soit incontournable exigeons pour les Fonctionnaires, une juste et réelle compensation !

3) Retraites Complémentaires des Salariés du Privé.

Elles sont singulièrement absentes du projet de réforme. Et pour cause ! Ce n'est que le 20 juin que vous serez en négociation avec le MEDEF pour demander un nouveau sursis de 6 mois pour l'AGFF. Sursis que, par parenthèse, vous aviez justement refusé de signer le 3 septembre dernier.

Vous savez que le MEDEF entend porter le coup de grâce à nos Complémentaires, au terme d'une opération méthodiquement commencée en 1998-1999 sur l'ASF. Il s'agit de repousser définitivement l'âge de liquidation à taux plein à 65 ans (c'est écrit en filigrane dans le projet de loi, article 10), et de reprendre ainsi 6 milliards de cotisations trimestrielles (c'est écrit dans les documents de la " Refondation Sociale", avec la méthode pour y parvenir, et sans aucune pudeur).

Ce jour-là, je serai de tout cœur avec vous, Monsieur le Président, mais je ne doute pas que le combat sera rude, à proportion des objectifs de l'adversaire. Et vous n'obtiendrez, au mieux, qu'un sursis.

Ce qu'il faut, Monsieur le Président, c'est pérenniser dans la réforme, par la Loi, la simultanéité de liquidation au taux plein, entre régime complémentaire et régime général, et la modeste cotisation qui va avec. Mais bien sûr nous serions alors loin de l'esprit actuel de la réforme, dont presque chaque ligne pourrait avoir été dictée par le MEDEF.

Exigeons, Monsieur le Président, y compris à travers le Parlement, la pérennisation par la loi de l'objet de l'AGFF, et la cotisation qui va avec.

4) Sortir de la communication catastrophiste sur les Retraites.

Elle ne sert qu'à justifier l'ampleur de la régression sociale que constitue le projet Raffarin.

NON, le système par répartition ne va pas " implorer ". NON, vous ne l'avez pas " sauvé ", ni vous, ni Chérèque, encore moins Raffarin, car il n'en a nul besoin !

S'il est objectivement vrai que, par nature, il tend à moins bien s'équilibrer financièrement, pour rejoindre, en l'état, un solde nul entre 2006 et 2010, la seule chose dont il ait réellement besoin, c'est d'un rééquilibrage entre les ressources et les dépenses. Et ce rééquilibrage n'a, en aucun cas, la dimension catastrophique que lui prêtent les chantages du Gouvernement. Il ne constitue au contraire, qu'un effort modeste, mais qu'il convient en effet d'entreprendre et de répartir dès à présent.

OUI, le projet de réforme, dans son principe, s'attaque pernicieusement à la répartition, bien loin de la sauver. Et pas seulement en gravant la capitalisation dans le marbre de la Loi, par les dernières pages du livre V. Il nous faut rester conformes à nos principes !

Relisez, Monsieur le Président les rapports et les analyses du COR !

Continuons de défendre, la retraite par répartition, comme le seul instrument d'une véritable équité sociale. Ne laissons personne attaquer mensongèrement le succès de la répartition, prouvé et analysé sur plus de 40 ans, et dont les options fondamentales demeurent certaines pour les 40 années à venir !

Pour terminer, Monsieur le Président, je voudrais que mon propos ne passe pas pour une tentative de déstabilisation de notre Syndicat, mais au contraire comme une invite à resserrer les rangs dans une action cohérente et déterminée. Je me permets de demander à chaque militant qui serait d'accord avec les principes de ce courrier, de vous en re-diriger par retour de mail, une copie, non pas pour encombrer nos circuits électroniques, mais pour que vous puissiez mesurer l'ampleur de la déception qui fut la nôtre au lendemain du 16 mai, et l'énergie qu'ensemble nous pourrions mettre dans un vrai combat pour les retraites.

Réponse du Président de la CFE-CGC (Jean Luc CAZETTES) au courrier de Daniel Mandineau

(Dans un souci d'objectivité, nous reproduisons ci-après la réponse publique de Jean-Luc Cazettes que nous venons juste de recevoir).

Pour la dernière fois je réponds à votre nouvelle lettre ouverte car je n'entends pas entrer dans une nouvelle polémique avec des gens qui ne lisent pas les documents de la CFE-CGC, qui succombent aux idées toutes faites et qui refusent de considérer les faits.

Vous contestez la forme de la concertation ou de la négociation démontrant par là même votre méconnaissance de ce qui s'est réellement passé. Il y a eu des réunions formelles, au Ministère, de ce qu'on a appelé le groupe confédéral comprenant les 5 Organisations syndicales qui ont examiné l'ensemble des hypothèses et des projets. A cela se sont ajoutés nombre de réunions bilatérales tant avec Grenelle qu'avec Matignon. C'est vous qui avez un aplomb stupéfiant de porter un jugement sur un événement auquel vous n'avez participé ni de près, ni de loin. A moins que vous ne portiez plus de crédit aux justifications ampoulées et politiques de la CGT et de FO qu'aux déclarations des représentants de la CFE-CGC qui, eux, ont participé aux réunions.

Quant à la consultation de la base, soyons sérieux. Les instances statutaires ont été informées du déroulement de ces consultations. Elles ont fixé les grandes lignes de ce qui était acceptable. Et il appartenait ensuite au Président mandaté d'apprécier si ce qui était proposé rentrait bien dans le cadre de son mandat. C'est ça la démocratie représentative et pas l'anarchie et la démagogie permanente. J'ai été élu à l'unanimité par un Congrès sur la base d'un programme. Je serai jugé au mois de novembre sur la base des réalisations de ces 4 années. Si je n'ai pas respecté mon mandat il appartiendra au Congrès d'en tirer les conséquences comme dans tout système de démocratie représentative.

C'est en toute connaissance de cause et conformément au mandat qui était le mien que j'ai donné mon accord au relevé de conclusion des négociations de la nuit du 14 mai. Je le referai demain si c'était à refaire, dans les mêmes termes. Et j'ai conscience d'avoir défendu et servi les véritables intérêts du personnel d'encadrement au-delà de l'infantilisme des « y a qu'à » et des « faut qu'on ».

Vos arguments sur le poids de la réforme qui reposerait uniquement sur l'allongement de la durée de cotisation sont faux, archi faux. Les besoins de financement à l'horizon 2020, qui résultent des travaux du COR auquel vous vous référez, reposent pour les 2/3 sur l'augmentation des cotisations et pour 1/3 sur les différentes mesures prises dans le projet de loi. Mais bien sûr quand on est de mauvaise foi on peut prétendre que le soleil brille en pleine nuit.

L'équité dans la durée de cotisation, que vous le vouliez ou non, est une exigence forte des salariés du privé. Nos amis fonctionnaires en avaient accepté le principe en échange d'un certain nombre de contreparties telles que le régime des primes. Quant au délai, si Edouard BALLADUR avait été au bout de sa logique en 1993, on ne connaîtrait pas ce problème actuellement.

Pour ce qui est des régimes complémentaires vous n'accumulez que des procès d'intention alors même que la négociation n'a pas encore commencé. La CFE-CGC n'a, dans ce domaine, aucune leçon à recevoir et elle en a apporté la preuve début 2001. Quant à faire légiférer sur l'AGFF c'est tuer le paritarisme et la négociation collective. C'est quand même incohérent par rapport aux reproches sur l'absence de négociation dans la réforme en cours.

Il n'y a bientôt plus que vous, et peut être Marc BLONDEL, pour penser qu'il n'y a pas de danger à l'horizon en matière de retraite. Vous ne faites qu'accumuler les contre vérités et les demi mensonges. Ce serait risible si cela n'était pas le fait d'un membre de l'encadrement.

Enfin votre tentative de déstabilisation interne, par courrier électronique a certainement moins encombré ma boîte que ce dont tout les syndicats ont été victimes ces dernières semaines. Au demeurant il y avait autant de messages de soutien qui condamnaient votre initiative que de transmissions de votre lettre ouverte.

Je terminerai en vous demandant de cesser d'abreuver de votre prose des militants qui n'ont rien demandé, à partir d'un fichier que vous avez soit détourné, soit constitué en toute illégalité par rapport aux directives de la CNIL. Il n'appartient pas à quelqu'un qui a été radié de la CFE-CGC depuis plus d'un an de se poser en donneur de leçon d'une organisation qu'il récuse par ailleurs dans son fonctionnement même.

Déjà une première réaction !

Au titre du débat interne, Philippe Cousson nous demande de reproduire sa réaction au courrier de Jean-Luc Cazettes.

"Après lecture approfondie du courrier de J.L. Cazettes, je retiens, ce qui pour moi est l'essentiel, que, je cite, "Les besoins de financement à l'horizon 2020, qui résultent des travaux du COR auquel vous vous référez, reposent pour les 2/3 sur l'augmentation des cotisations et pour 1/3 sur les différentes mesures prises dans le projet de loi".

Comment peut-on approuver une "réforme" qui ne s'attaque qu'à 1/3 des besoins de financement ?

Quitte à réformer, ce que je considère personnellement comme absolument indispensable, alors que l'on réforme vraiment, et que l'on ne s'arrête pas en chemin avec une "réformette" qui ne fait qu'approfondir le fossé entre la France d'en haut (notre classe dirigeante qui, soit dit en passant, ne risque pas d'avoir de problème de retraite si l'on considère leurs hauts revenus et la capacité d'épargne qui va avec) et celle d'en bas (les classes moyennes, que je pense le SICTAME représente bien, et les plus pauvres) que prétend représenter notre premier ministre.

Une vraie réforme devrait s'attacher à couvrir l'intégralité des besoins de financement. Et c'est là que le bât blesse, puisque la réforme du gouvernement n'aborde pas le volet financement. Il faut dire que ses commanditaires (notre classe dirigeante), fortement attachés à la part de la richesse produite retournant vers les actionnaires, ne verraient pas d'un bon oeil que l'on modifie la part du PIB consacrée au financement des retraites (11,6 % en 2000) pour la porter progressivement à un niveau plus élevé (13,6 % si on se projette en 2020 et 16 % si on se projette en 2040), comme le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) le recommande à l'unanimité.

En attendant, à titre personnel aujourd'hui et avec l'espoir que le SICTAME se joigne à cette position (puisque le débat interne est ouvert), demain je manifesterai pour que le parlement sursoie au vote de ce projet dans un premier temps, et que le gouvernement rouvre une "vraie" négociation, quoiqu'en dise J.L. Cazettes, ayant pour objectif de couvrir l'intégralité des besoins de financement de nos retraites".

COURRIERS ENVOYES PAR LE SICTAME EN AVRIL-MAI

Courrier adressé le 10/04/03 à Th. Desmarest (Président de TFE) par J.C. Brégail Président du SICTAME

Monsieur Le Président,

Alors que vous recevez certains représentants syndicaux, il nous a paru pertinent de porter à votre connaissance la **déclaration faite par notre syndicat, le SICTAME, à l'occasion de la première réunion du nouveau CCE de l'UES Amont**, ainsi que **notre information sur les résultats des élections DP/CE de l'UES Amont**.

Vous noterez que plus du tiers des électeurs font confiance au SICTAME qui apparaît ainsi comme le syndicat leader et aussi le premier syndicat de l'encadrement dans l'Amont du Groupe.

Le dialogue social n'a pas la qualité qu'il devrait avoir dans un Groupe de notre importance, et nous le regrettons vivement. Alors que des insatisfactions au niveau du « salaire affectif » persistent, on assiste à présent à une détérioration d'éléments plus basiques tels que la rémunération et les avantages sociaux comme le confirment les résultats du 4^{ème} volet de l'enquête IPSOS.

Nous ne vous cachons pas nos inquiétudes et notre déception face à la montée des insatisfactions et du désabusement du personnel, ainsi qu'un certain agacement face aux entêtements d'une DRHC qui ne veut rétablir ni la confiance, ni un dialogue social de qualité.

Veillez croire, Monsieur Le Président, en l'assurance de nos sentiments respectueux les meilleurs.

Courriers adressés le 22/04 à Th. Desmarest (Président de TotalFinaElf) et F. Viaud (Président d'Elf EP) en soutien du Secrétaire du CCE (B. de Reviere)

Messieurs les Présidents,

En ma qualité de Président du syndicat SICTAME, auquel adhère Monsieur Bertrand de Reviere, je vous informe que je soutiens et approuve la résolution votée à l'unanimité par le CE de l'UES Amont de l'établissement de Paris réuni en séance plénière le 18 avril 2003 et dont je me permets de vous rappeler le texte.

« Les élus du C.E. de Paris dénoncent l'acharnement de la Direction contre l'un des leurs, particulièrement apprécié pour sa compétence, son dévouement et son efficacité.

En effet, alors que, tant les salariés que les élus viennent de renouveler, sans équivoque, leur confiance à Bertrand de Reviere, en le reconduisant dans ses mandats, la Société Totalfinaelf, se substituant à l'employeur de M. de Reviere et se prévalant d'une infirmation de décision par le Ministère du Travail, vient de lui notifier sa volonté d'éviction par le truchement d'une mise à la retraite, alors que les conditions légales ne sont pas réunies.

Les élus du Comité d'Etablissement de Paris tiennent à rappeler qu'ils constatent que cette décision a pour seul but d'éliminer un représentant du personnel particulièrement actif et engagé dans des dossiers difficiles et mandaté à cet effet. Cette décision ne s'explique donc que par une volonté de nuire à l'efficacité de l'action syndicale et de la représentation du personnel, à un moment particulièrement difficile à vivre, compte tenu de la volonté de la direction de passer outre à l'ensemble des avis de ces représentants, ce qui a eu pour effet de multiplier les contentieux et de tuer tout véritable dialogue social. »

Veillez agréer, Messieurs les Présidents, l'expression de mes sentiments distingués.

Lettre intersyndicale adressée le 26/05 à S. Rapin (DRHC/RS) par CGT Amont et Aval - FO - CFDT et SICTAME au sujet de la réunion complémentaire santé du 27 mai

Madame,

Par courrier/fax du 22 mai, vous nous informez d'une réunion le 27 mai pour permettre à la DARAG de présenter les réponses à la consultation lancée par la Direction « auprès des acteurs de la Complémentaire Santé », « de manière à permettre la présélection de trois ou quatre finalistes et de préparer les questions complémentaires à leur poser ».

Par la présente, nous tenons à vous rappeler une nouvelle fois les points suivants :

- l'appel d'offres que vous avez lancé est prématuré et contesté, et a entraîné le blocage des discussions. En effet, aucune véritable négociation n'a pu s'engager sur ce sujet de la Complémentaire Santé, et aucun accord n'est donc intervenu sur le contenu de cet appel d'offres.
- l'appel d'offres que vous avez lancé est biaisé, puisqu'il est construit sur une séparation des risques et des populations, entre actifs et retraités d'une part, et entre isolés et familles pour les actifs d'autre part. Ce découpage est celui que vous voulez imposer et ne répond pas à la mise en œuvre des solidarités que réclame l'ensemble des organisations syndicales : solidarité familiale, solidarité intergénérationnelle et solidarité inter catégorielle.
- la consultation que vous avez lancée unilatéralement ne sauraient servir à présélectionner qui que ce soit et encore moins à retenir un quelconque acteur. Tout au plus, peuvent-ils être utilisés comme éléments de travail, en vue de construire les grilles de prestations et affiner ainsi les éléments d'un appel d'offres, construit en tenant véritablement compte des attentes du personnel que l'ensemble des syndicats n'a cessé de vous rappeler.

L'approche assurantielle que vous adoptez est à l'opposé de l'approche mutualiste que nous réclamons.

Notre participation à la réunion du 27 mai ne saurait donc être interprétée comme une caution au processus que vous essayez d'imposer unilatéralement. Nous venons pour prendre l'information que vous avez obtenue par ce biais, de façon à alimenter le groupe de négociation qui aura à définir les grilles de prestations, à préciser le Cahier des charges préalable à une authentique consultation, et à choisir les finalistes.

Par ailleurs, nous tenons à souligner que la date du 27 mai a été arrêtée en dehors de toute concertation, et que la limitation à une personne par syndicat est abusive.

Veillez agréer, Madame, l'assurance de nos salutations distinguées.

TRACTS DIFFUSES EN AVRIL-MAI

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Employés

Avril 2003
TOTALFINAELF

Le SICTAME vous informe **SALARIE et ACTIONNAIRE de TOTALFINAELF ?**

Si vous êtes Salarié et Actionnaire de TotalFinaElf, cette information vous intéresse.

Si vous détenez des actions TotalFinaElf à travers le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) TotalFinaElf Actionnariat France, vous allez recevoir en ce début du mois d'avril un courrier contenant du matériel de vote qui doit être renvoyé par voie postale et parvenu **pour au plus tard le 28 avril 2003.**

Il s'agit de renouveler le Conseil de Surveillance du FCPE TotalFinaElf Actionnariat France.

Cette élection est de la première importance, car il s'agit d'élire ceux qui :

- **détermineront l'usage qui sera fait du droit de vote attaché à vos actions**
- **proposeront l'administrateur pour vous représenter au Conseil d'Administration TotalFinaElf**

Le personnel originaire de TotalFina a déjà participé à ce type d'élections, alors qu'il s'agit d'une nouveauté pour le personnel originaire d'Elf Aquitaine. Vous en trouverez les raisons en dernière page de ce document.

Vous êtes salarié de TotalFinaElf et vous avez parfois investi des sommes très importantes en actions de votre entreprise. Vous êtes devenu, de ce fait, copropriétaire de votre entreprise et vous avez donc votre mot à dire sur les orientations et la gestion de votre entreprise. En fait, c'est le Conseil de surveillance que vous élirez qui dira ce mot à votre place. D'où l'importance, pour vous, d'élire des personnes qui défendront au mieux vos intérêts de copropriétaires mais aussi de salariés de l'entreprise.

En effet, en tant que salarié, vous avez une perception directe de votre entreprise et êtes particulièrement bien placé pour savoir si votre entreprise respecte en interne les principes de bonne gouvernance et de responsabilité sociale qu'elle affiche. En tant qu'actionnaire vous avez le droit d'être traité comme tout autre actionnaire et vous devez pouvoir vous prononcer sur la bonne marche de votre entreprise, ses orientations et ses résultats.

Pour vous représenter dans ce Conseil de surveillance, le SICTAME, à présent reconnu comme le 1^{er} syndicat de l'Amont du Groupe, et ouvert à l'ensemble du personnel du Groupe, s'est allié à l'AVAS, qui est l'association des actionnaires salariés du Groupe, ouverte à tous. Tout comme le SICTAME, cette association est totalement indépendante de la Direction et de tout groupe de pression et ne dépend que de ses adhérents.

En votant pour la liste commune AVAS-SICTAME, vous avez l'assurance de voter pour une liste qui allie la compétence, l'indépendance et le souci de défendre au mieux les intérêts du personnel, des actionnaires salariés et de l'entreprise.

Vous trouverez, en pages 2 et 3 de ce document, la 'Profession de foi' de la liste AVAS – SICTAME, rédigée en février dernier, et telle qu'elle figure dans le matériel de vote envoyé à votre domicile. Si vous n'aviez pas reçu ce matériel de vote d'ici le 10 avril, n'hésitez pas à nous le signaler (cf coordonnées dans la profession de foi)

**POUR UN CONSEIL DE SURVEILLANCE VERITABLEMENT
INDEPENDANT
ET SOUCIEUX DE LA DEFENSE DE VOS INTERETS DE SALARIES ET
D'ACTIONNAIRES,
VOTEZ LA LISTE AVAS – SICTAME !**

Nous ne reproduisons pas ici le contenu des pages 2 et 3 de ce tract qui correspond à la profession de foi AVAS-SICTAME qui a été reproduite dans les cahiers de février 2003 (pages 29 et 30)

Pourquoi un Conseil de surveillance élu dans un cas et pas dans l'autre ?

- chez TotalFina, les actions détenues par le personnel le sont à travers un FCPE. Le règlement de ce FCPE prévoit que son Conseil de surveillance exerce les droits de vote en AG des actionnaires. En conséquence de quoi, pour conférer une légitimité à l'exercice de ce droit de vote par le Conseil, celui-ci est élu par l'ensemble des porteurs de parts du FCPE. On est ainsi sûr que les droits de vote des actions détenues dans le fonds seront tous exercés, mais les salariés actionnaires ne reçoivent plus l'information relative aux AG et ne peuvent pas se prononcer directement sur les différentes résolutions qui y sont proposées. A la dernière AG, le Conseil a approuvé l'ensemble des résolutions.
- Chez Elf Aquitaine, le personnel achetait des actions apportées ensuite à un FCPE. Le règlement de ce FCPE prévoit un exercice individuel du droit de vote attaché aux actions apportées. Chaque salarié actionnaire reçoit ainsi l'information relative aux AG et peut voter par correspondance ou assister à l'AG et exercer un vote en rapport avec le nombre d'actions qu'il détient. Ce FCPE est aussi doté d'un Conseil de Surveillance qui se contente de contrôler la société de gestion du fonds et exerce les votes correspondants aux rompus d'actions (par exemple : un salarié qui détient 43,28 actions peut voter pour ses 43 actions, le Conseil vote pour le rompu de 0,28 action). Le Conseil est formé de membres désignés par les Syndicats. A la dernière AG, au titre des rompus, le Conseil n'a pas approuvé certaines résolutions.

A fin 2002, le Groupe a fait procéder à l'absorption du FCPE Elf Actions TotalFinaElf, pourtant beaucoup plus gros, **par le FCPE TotalFinaElf Actionnariat France**. C'est donc le règlement de ce dernier fonds qui s'impose à présent à tous, au grand dam de tous ceux qui, depuis des années, prenaient soin d'exercer directement leur devoir d'actionnaire salarié, en votant individuellement ou en assistant aux AG.

Nous considérons qu'il est possible de concilier efficacité et respect de la démocratie et des libertés individuelles et nous avons fait des propositions en ce sens. Par exemple, existence de 2 FCPE : l'un avec exercice du droit de vote individuel, l'autre avec exercice par le Conseil de surveillance, et possibilité de transfert de l'un vers l'autre pour ceux qui voudraient passer d'un système à l'autre.

D'autres solutions existent, encore faut-il une volonté politique d'y parvenir. L'objectif de la Direction n'est-il pas de restreindre l'expression directe des salariés actionnaires en AG et d'essayer d'obtenir un Conseil de surveillance docile, lui permettant de contrôler à bon compte près de 3% du capital et les votes correspondants ? **Il ne tient qu'à vous que puisse se dégager dans ce Conseil de surveillance une majorité qui soit véritablement au service de vos intérêts d'actionnaires salariés et non pas au service d'intérêts qui ne sont pas les vôtres.**

Huit listes se disputent vos suffrages. C'est le signe d'une pluralité, mais c'est aussi le signe des enjeux liés à cette élection. **Comment s'y retrouver parmi ces 8 listes ?** Voici, à cette fin, quelques explications :

Sur ces 8 listes, 5 correspondent aux **5 confédérations syndicales** reconnues représentatives au niveau national. Reste 3 listes :

- **la liste AVAS-SICTAME** que nous vous présentons ici, alliance de l'AVAS, seule association indépendante d'actionnaires salariés du groupe, avec le SICTAME, syndicat qui a dû, pour garder son indépendance et son efficacité, se désaffilier de la CFE-CGC.
- **Une liste dite GISA** (Groupe Indépendant des Salariés Actionnaires), liste véritablement indépendante puisque formée en grande partie de militants qui ont quitté une CFDT qui ne respectait plus l'expression de sa base, à l'image de ce qu'ont fait les militants du SICTAME avec la CGC.
- **Une liste dite IDEAS** (Initiative pour le Développement de l'Épargne et de l'Actionnariat Salarié). Cette liste ne correspond à aucune entité préexistante et beaucoup s'interrogent sur sa finalité. En effet, compte tenu des activités de ses membres, ne peut-on craindre de les voir juges et parties ?

Pour une véritable participation des salariés actionnaires à la vie de leur entreprise et au contrôle de ses orientations et résultats

Votez l'indépendance, Votez la compétence

Votez efficace

VOTEZ LA LISTE AVAS – SICTAME !

Les Organisations syndicales UES Amont T.F.E.
CGT - FO - SICTAME

L'AVENIR DE NOS RETRAITES GAGNONS ENSEMBLE !

Ces dernières semaines, le Gouvernement multiplie des déclarations inacceptables. La confrontation qui s'engage avec le Gouvernement et le MEDEF nous oblige plus que jamais à défendre et améliorer notre système solidaire de retraite.

Les choix gouvernementaux se précisent sur des questions essentielles : refus de s'engager sur le principe d'un taux de remplacement des retraites, refus de rediscuter des conséquences de la réforme Balladur de 1993, blocage sur l'ouverture d'un droit au départ anticipé pour les carrières longues, renvoi à d'hypothétiques négociations futures pour les travaux pénibles, priorité donnée à l'allongement de la durée de cotisation et réserves quant à la possibilité d'augmenter les cotisations... Le principe de l'égalité entre les régimes publics et privés, conduirait dans ce cadre à un alignement par le bas sur la situation dégradée des salariés du privé et la remise en cause de fait du droit à la retraite à 60 ans.

Le droit effectif à la retraite à 60 ans est le **repère fondamental** pour les salariés. Les décrets Balladur de 1993 sont incompatibles avec ce droit. Tout projet qui contraint les salariés à compléter individuellement leur retraite avec des systèmes d'épargne foncièrement inégalitaires remet en cause ce droit.

Le 7 janvier dernier, les organisations syndicales ont défini ensemble « les axes prioritaires pour une réforme garantissant l'avenir des retraites » et ont organisé le 1^{er} février une importante journée de manifestations. Le 19 février, elles ont demandé que les 7 exigences formulées soient mises à l'ordre du jour d'une vraie négociation pour consolider les fondements de notre système :

- la répartition solidaire entre les générations, face à la capitalisation inégalitaire
- le droit à la retraite, lié au travail et au salaire, à l'opposé d'une allocation vieillesse minimale
- la solidarité au bénéfice des privés d'emplois, des précaires, des salariés et retraites modestes

La période qui s'ouvre doit être celle de la mobilisation des salariés dans la droite ligne des manifestations unitaires du 1^{er} Février, pour cela exigeons de véritables négociations :

- **Un haut niveau de retraite**, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération :
 - ✓ améliorer les minima des pensions, garantir un minimum pour les plus démunis,
 - ✓ garantir le pouvoir d'achat des retraités par rapport aux rémunérations des actifs, clé de voûte du système par répartition.
- **Garantir pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans**, tout en ouvrant des droits avant cet âge à celles et ceux qui peuvent se prévaloir d'une durée unique de cotisations pour les secteurs publics et privés.
 - ✓ **Des mesures spécifiques permettant un départ en retraite anticipé** en faveur de plusieurs catégories de salariés réalisant des travaux pénibles, stressants, insalubres, dangereux ou astreignants.
 - ✓ La prise en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat dans le calcul des trimestres des jeunes salariés.

**Les 3 Organisations Syndicales de l'UES Amont TFE
appellent les salariés à cesser le travail de 9h45 à 11h30 (plage fixe)
ET A PARTICIPER MASSIVEMENT A LA GRANDE
MANIFESTATION SUR LES RETRAITES
JEUDI 3 AVRIL A PAU – Complexe de la République- 10H30**

Les Organisations Syndicales de l'UES AMONT

CFDT - CGT - FO - SICTAME

1^{er} MAI

GRANDE JOURNEE DE MOBILISATION

Le 1^{er} mai s'annonce comme une nouvelle grande journée d'expression revendicative très largement unitaire dans tous les départements. Sur les Pyrénées-Atlantiques, les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, FSU et UNSA ont convenu ensemble d'appeler à la mobilisation pour les batailles que nous avons à mener sur le département.

Pour la Retraite

L'année 2003 est capitale pour l'avenir des retraites, les mesures annoncées par le gouvernement remettraient en cause de fait le droit à la retraite à 60 ans. Ses orientations en matière de réforme laissent craindre le pire : **augmentation du nombre de trimestres cotisés, baisse importante des pensions sont ainsi annoncées !**

Le devenir des retraites relève d'un choix collectif et de société. Le problème n'est pas insoluble, mais d'immenses intérêts financiers sont en jeu : quels que soient les systèmes, il faut faire prévaloir l'intérêt des salariés par la mobilisation de tous.

Pour l'Emploi

Les coups portés aux salariés sont aussi les licenciements, les suppressions d'emplois, les plans sociaux qui se multiplient. Le droit à l'emploi est un enjeu important qui doit être un point fort de ce 1^{er} mai. Notre région n'est pas épargnée et TotalFinaElf porte une lourde responsabilité pour l'avenir de notre région.

Pour la Paix

La paix et le respect du droit international ont été malmenés en Irak comme dans d'autres régions du monde, notamment en Palestine. Les peuples ont besoin de se rassembler pour exiger paix, justice et démocratie.

**Pour un 1^{er} mai de PAIX dans le monde
Public, Privé, LUTTONS pour développer l'EMPLOI
Améliorer nos RETRAITES et nos CONDITIONS de VIE**

**RASSEMBLEMENT le JEUDI 1^{er} MAI 2003
à 10 h 30 - Place de Verdun**

**TOTAL
UES Amont**

**Les Organisations Syndicales
CGT, FO, SICTAME**

Mobilisation Générale POUR LA DEFENSE DE NOS RETRAITES

**Mardi 13 mai
Manifestation Nationale**

**Rendez-vous à 10h30
Place de la République à PARIS
Manifestation en direction de la place Denfert-Rochereau**

**Pour permettre à tous de se libérer, un appel à la grève est lancé
de 9H30 à 12H00**

NB : CFDT, CFE-CGC et CFTC, bien que d'accord au départ sur l'appel unitaire ci-dessus, s'en sont désolidarisés, à l'initiative de certains militants de la CFDT, au prétexte que le SICTAME n'est pas un syndicat confédéré. Nous regrettons qu'au « parti pris de la solidarité » succède le « parti pris de l'exclusion », alors que les salariés attendent un peu plus d'unité, de responsabilité, de tolérance et de respect mutuel de l'ensemble des Organisations Syndicales, fussent-elles confédérées ou pas.

Les organisations syndicales UES Amont TOTAL
CFDT- CFE-CGC – CGT – FO – SICTAME

Mobilisation Générale POUR LA DEFENSE DE NOS RETRAITES

Mardi 13 mai Journée d'action nationale

Les organisations syndicales appellent tous les
salariés du CSTJF à prendre part à cette journée
d'action nationale

en participant massivement à la
manifestation organisée à **Pau**, qui
débutera à **10h30 place de Verdun**

Pour permettre à tous de se libérer
un appel à la grève est lancé de 9h45 à 11h30

Intersyndicale GSO CFDT , CFTC , CGT , CGT-FO , SICTAME

C'est à nous de défendre notre retraite

Malgré la difficulté pour rassembler à Paris des salariés de la France entière, des centaines de milliers de personnes se sont retrouvées dimanche pour que les négociations soit réouvertes et pour que cette réforme, admise comme nécessaire par tous les syndicats, ne soit pas ainsi imposées aux salariés.

En assemblée générale GSO mercredi dernier, il a été retenu de faire un point un peu plus complet sur le sujet. Allons-y.

Personne ne conteste que la démographie en France va poser des problèmes nouveaux et que le système doit être réformé.

C'est un sujet compliqué, mais il ne faut pas tout mélanger. On nous parle de 14, 19 amendements apportés à la proposition de réforme du gouvernement comme si le nombre permettait de mesurer le changement. Bien sûr, ces amendements allaient plutôt dans le bon sens mais l'essentiel est ailleurs. Pour traiter globalement le problème, on peut agir sur 3 variables :

- variable n°1 : la durée de cotisation,
- variable n°2 : le montant des retraites
- variable n°3 : le montant des cotisations/prélèvements.

On peut tourner, virer, tout le reste, même important, vient après.

Et pour bien mesurer ce qui se passe aujourd'hui, il faut rappeler les épisodes précédents.

Nous aussi on peut comprendre de quoi il s'agit

Août 93 : la France est en vacances et se dore au soleil. Pas le gouvernement qui, en douce, décide que pour les salariés du privé :

- la durée de cotisation va progressivement passer de 37,5 années à 40 (on y est) (variable n°1)
- le montant des retraites sera progressivement calculé à partir des 25 meilleures années (au lieu de 10). On en est à 20. (variable n°2)
- le montant des retraites sera indexé sur l'indice des prix et non plus sur les salaires (qui augmentent plus (trop ?) vite. (variable n°2).
- Variable n°3 : rien

Novembre-décembre 95 : sans la moindre concertation, le gouvernement propose une réforme qui concerne l'ensemble public, privé et régime spéciaux : on connaît la suite ... et le résultat.

Depuis 95 : rien. Seulement la mise en place du COR, organisme ayant suffisamment étudié le sujet pour que aujourd'hui tout le monde s'y réfère.

2003 : tout le monde est d'accord : il faut réformer. Après concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement propose une réforme, amendée sous la pression des salariés mécontents et de leur représentants. Pour l'essentiel cela donne :

- les régimes spéciaux ne sont pas concernés (c'est une des leçons tirées de l'automne 95 qui avaient vu les salariés de ces régimes spéciaux se mobiliser massivement. Il sera plus facile de s'occuper de ces régimes séparément quand le régime général aura pris « de l'avance »),
- pour le public, alignement progressif d'ici 2008 sur le privé de la durée de cotisation, soit 40 ans (variable n°1),
- pour public et privé, à partir de 2008, augmentation de la durée de cotisation (41 ans en 2012 et 42 ans en 2020 - variable n°1),
- et une multitude de projets de modifications concernant :
 - les pensions minimum (85% du SMIC)
 - les longues carrières départ avant 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 14, 15 ou 16 ans)

- les décotes (diminution de pension si on n'a pas le nombre de trimestres nécessaire) seront réduits (de 10% par an à 5%),
- une surcote de 3% est instaurée pour chaque année travaillée entre 60 et 65 ans au-delà de la durée de cotisation requise,
- les métiers pénibles,
- diverses mesures catégorielles (fonctionnaires, hospitaliers...)
- souplesse pour cumuler emploi-retraite
- et augmentation de la cotisation vieillesse de 0,2 points (variable n°3 - mesure qualifiée d'ennuyeuse par le Medef qui approuve néanmoins le projet de réforme)
- etc.

Ces mesures présentent en général (mais pas toujours) un intérêt mais ne concernent quasiment pas les 3 variables fondamentales.

Nous aussi on peut avoir des idées

On voit bien que depuis 93 les réformes portent sur les variables 1 (durée de cotisation) et 2 (montant des retraites) à la charge des seuls salariés. Seule l'augmentation de la cotisation vieillesse de 0,2 points permet d'augmenter le financement des retraites. Autrement dit bien peu. C'est donc les salariés et eux seuls qui doivent faire un effort.

Le gouvernement a promis qu'avec cette réforme on retrouverait un équilibre en 2020, ceci en s'appuyant sur des scénarios très hypothétiques. Il assure notamment financer les retraites grâce à la baisse du chômage (aujourd'hui en augmentation). Et puis, dit-il, on reparlera de tout cela régulièrement. Pour décider quoi ? De continuer dans la même direction en demandant aux salariés de nouveaux efforts ?

Globalement le principal reproche fait par les syndicats (et la majorité des « experts ») à cette réforme est de ne pas assurer l'équilibre financier des retraites et de ne pas toucher à la variable n°3 : le montant des cotisations/prélèvements.

Aujourd'hui les retraites sont financées par une cotisation sur les salaires payées par les salariés et les entreprises. D'autres revenus peuvent être mis à contribution.

La France consacre aujourd'hui 12% de son PIB aux retraites. 16% devraient y être affectés en 2040 pour un même niveau de pensions. Cette différence pourrait être, au moins partiellement, comblée par une meilleure répartition des contributions entre revenus du travail et revenus du capital. La part des profits dans la valeur ajoutée créée par les entreprises croît régulièrement au détriment des salaires (de 1982 à 2001 la part des salaires est passée de 72,5% à 64,7% et celle des profits de 25 à 31,6). Ce sont ces profits ou une partie d'entre eux, créés par les entreprises et les salariés qui y travaillent, qui pourraient être mis à contribution. Par exemple, taxe sur les profits non réinvestis, taxe sur les revenus financiers des entreprises, taxe sur les opérations boursières...

Et si on envisage de toucher les cotisations salariales, on pourrait commencer en déplaçant les cotisations des salaires élevés.

Ces possibilités, le gouvernement a refusé de les envisager, faisant ainsi porter tout le poids d'une réforme aussi douloureuse aux seuls salariés sans pour autant afficher la certitude d'un résultat tangible à échéance.

Cette réforme, c'est donc :

- une réforme de régression sociale qui va conduire notamment à une baisse générale des pensions malgré une augmentation des durée de cotisation
- une réforme qui ne garantit pas que ce sera suffisant
- une réforme qui en prépare une autre dans quelques années
- une réforme qui va conduire les salariés, pour s'en sortir, à se tourner vers des retraites par capitalisation.

Un autre mauvais coup : la sécu

La réforme des retraites est en plein débat que le gouvernement prépare déjà celle de la sécu (prévue pour l'automne).

Que voit-on et qu'entend-on ?

- diminution du remboursement de 65 à 35% de 617 médicaments à l'efficacité insuffisante (c'est un transfert de charge aux complémentaires sans faire de peine aux entreprises pharmaceutiques qui auraient plus à perdre d'une suppression totale de remboursement des médicaments bidons. Elles ont d'ailleurs fait savoir que cette mesure n'affecterait pas leurs ventes)
- augmentation des honoraires des médecins généralistes (une des toutes premières décisions du ministre)
- opposition du ministre à toute augmentation des prélèvements obligatoires
- projets de mise en place de dispositifs financiers associant les assurances complémentaires et les collectivités locales,
- ...

Des recettes qui ont des similitudes avec celles retenues pour le traitement des retraites.

Et pour nous à Total, la mutuelle

Le projet de la direction réduirait comme peau de chagrin la participation de l'entreprise (notamment pour les retraités, décidément !) pour une mutuelle riquiqui, laissant aux salariés la possibilité de souscrire, à leur charge, une complémentaire. Un tract plus complet sur le sujet est en cours de préparation. Attention, la direction Groupe veut que tout soit décidé fin juin.

C'est en ce moment et dans les jours qui viennent que l'avenir de nos retraites, nos conditions de vie quand on sera vieux, vont se jouer. A nous de faire savoir ce que nous pensons, à nous de nous battre pour une réforme des retraites équitable et pérenne

On le pensait déjà, le gouvernement nous le prouve : il vaut mieux être jeune, riche et bien portant que vieux, pauvre et malade.

Tract appel à l'Assemblée Générale du Personnel à Pau

Un tract identique a été diffusé à Paris pour l'AG du Personnel du 20 mai

**TOTAL
UES Amont PAU**

CGT – FO – SICTAME

**Assemblée Générale
du Personnel**

Les Organisations Syndicales susnommées invitent
TOUT LE PERSONNEL de l'UES AMONT PAU
à une Assemblée Générale d'information :

**– Aujourd'hui JEUDI 15 MAI –
– de 14h30 à 16h30 –
au restaurant d'entreprise**

LES THEMES SUIVANTS SERONT ABORDES :

- ◆ PREVOYANCE SANTE (MUTUELLE)
- ◆ ŒUVRES SOCIALES ET FONCTIONNEMENT DU CE

**NOUS SOMMES TOUS CONCERNES
LE MOMENT EST VENU DE REAGIR
PLUS QUE JAMAIS...**

VOTRE PRESENCE EST INDISPENSABLE

Les Organisations Syndicales CGT, FO, SICTAME

CE, MUTUELLE, ... La Casse Sociale se poursuit !

Depuis le rapprochement des activités et des équipes, une Direction, aux méthodes de voyou, impose des simulacres de négociations avec un objectif évident de casse du contrat social: elle confond, allégrement, concertation et méthode Coué, négociation et passage en force.

Au lieu d'un rapprochement « à parité », nos patrons nous imposent, après une retraite supplémentaire qui n'en est pas une, une prévoyance moins solidaire, des disparités salariales non résolues, **une dotation et des moyens de fonctionnements de vos CE en net retrait et se rapprochant du strict minimum légal.**

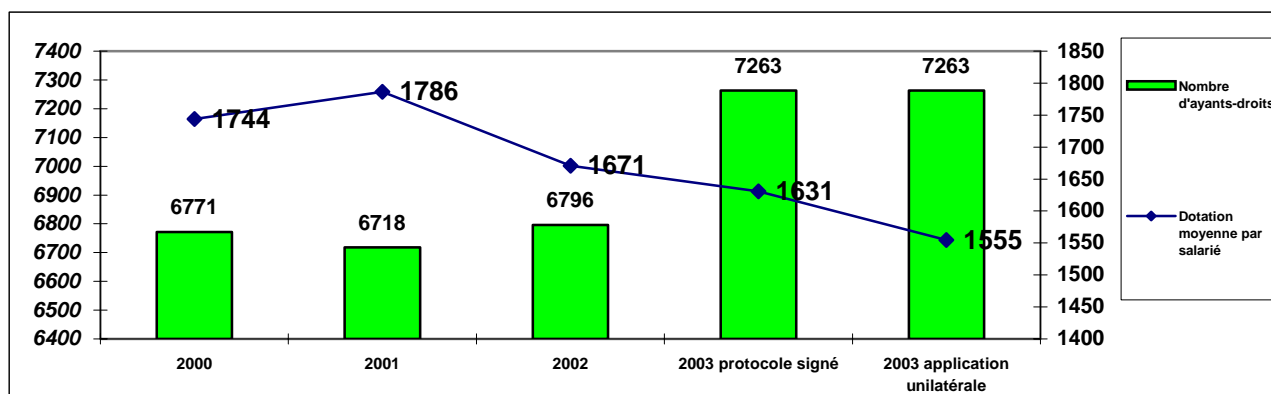
La Direction applique aux CE le précepte qu'elle affiche lors de toutes les négociations et qui risque d'être appliqué également pour la Mutuelle: **l'opération doit se faire à coût constant.** Mais comme la Direction ne démontre jamais rien et ne dévoile jamais la totalité des coûts, l'impression des négociateurs est que toutes ces négociations se font avec un objectif de réduction des coûts qui se fait au détriment des salariés Sur les CE, c'est plus qu'une impression : c'est une certitude !

Les propositions de la Direction :

Le pourcentage de la masse salariale que la Direction a proposé pour calculer la dotation est largement inférieur à celui d'Elf EP ainsi qu'à la moyenne pondérée réalisée entre TFE SA et Elf EP.

La dotation moyenne par salarié et ouvrants droit (PRC, détachés TFE France, Impatriés) baisse donc nettement :

- ◆ -9% par rapport à 2001 sur la base du protocole proposé et non signé par les OS ;
- ◆ **-13% par rapport à 2001 sur décision unilatérale de la Direction.**



Les activités du CIE et le Personnel des Maisons Familiales en Danger

La pérennité du CIE risque d'être largement compromise par la baisse de la dotation. Il existe six maisons familiales qui appartiennent en propre aux CE d'EEP. Près de 100 personnes y travaillent chaque année fournissant le meilleur d'elles-mêmes pour offrir les meilleures prestations. Ces maisons familiales ainsi que les colonies de vacances et les voyages jeunes sont gérés au niveau d'un Comité Interentreprises (CIE), constitué entre Elf EP et EAEPF (Lacq). Côté Total, il existe deux colonies de vacances qui appartiennent à TFE SA.

Nous ne pouvons accepter de brader nos activités, de cautionner des pertes d'emplois causées par une Direction irresponsable

Le coup de force de la Direction

Mardi 15 avril, une délégation de salariés interrompt la séance de négociation pour porter les pétitions que vous avez été nombreux à signer. La Direction quitte alors précipitamment la séance, et, au mépris du personnel, décide de proposer à la signature des OS le protocole que vous avez refusé en l'état par ces pétitions.

Aucune de vos organisations syndicales n'a signé le protocole proposé.

La Direction décide alors unilatéralement d'appliquer les conditions minimales proposées en tout début de « négociation » pour la dotation. Quant aux moyens de fonctionnement des élus, elle applique seulement un tout petit plus que la Loi, mais beaucoup moins que ce que nous connaissions.

TFE, première entreprise industrielle, qui applique le minimum légal : de mémoire de syndicaliste on avait jamais vu cela !

Toutes les organisations syndicales ont été sollicitées pour réagir. Il est encore temps pour que l'unanimité se fasse sur ce sujet important.

Après les CE, la Mutuelle ...

Le même type d'attitude de la Direction et les mêmes menaces prévalent dans les discussions en cours sur la Mutuelle: baisse de la contribution patronale, augmentation des cotisations des salariés, remise en cause de la solidarité... **Devons-nous laisser faire ?**

La Direction veut tout ficeler pour fin juin. Il y a urgence !

**EXIGEONS ENSEMBLE LA REPRISE DE VERITABLES NEGOCIATIONS
SUR LES CE ET UNE MUTUELLE DE HAUT NIVEAU**

MOBILISONS-NOUS :

Des Assemblées Générales du Personnel (retenez les dates) seront organisées pour faire le point ensemble les:

Jeudi 15 Mai à Pau et

Mardi 20 Mai à Paris (de 12 h 30 à 14 h à l'auditorium Tour Coupole)

TOTAL**BULLETIN D'ADHESION**

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

NOM.....PRENOM.....

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

ENTITE.....

COORDONNEES PROFESSIONNELLES

A - Vous êtes en METROPOLE	B - Vous êtes en EXPATRIATION
SOCIETE.....	FILIALE.....
BUREAU.....	Adresse complète de la filiale.....
ETABLISSEMENT (en précisant éventuellement le site)
TEL..... FAX.....	TEL..... FAX.....
e-mail.....	e-mail.....

Votre CLASSIFICATION ou COEFFICIENT
selon votre statut ou convention collective (à préciser).....

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 %.....

COORDONNEES PERSONNELLES

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 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.....