

## **LES CAHIERS DU SICTAME**

**MARS 2004**

* L'Editorial du Président d'Honneur	Page 2
* Pense-bête	Page 3
* Dernière heure	
CPC	Page 3
Assemblée Générale des Actionnaires Total	Page 3
Cotisations MIP pour couples salariés dans l'entreprise	Page 3
* La vie des sections	
Retraités et Préretraités	Page 3
Paris	Page 4
Pau	Page 7
Lacq	Page 8
* Des nouvelles de la CREA	Page 9
* Comité Central d'Entreprise UES Amont du 25 mars 2004	Page 9
* CFE du CCE des 25 février et 12 mars 2004	Page 12
* Projet de réorganisation de la Chimie	Page 15
* Des informations autour de la retraite	Page 16
* Tribune libre	Page 17
* Billet d'humeur	Page 17
* Billet d'humour	Page 18
* Courrier intersyndical envoyé en mars	Page 19
* Courriers envoyés par le SICTAME en mars	Page 20
* Tracts diffusés en mars	Page 21

« Que les raisins prient pour la santé du cep! »<sup>1</sup>

Le SICTAME désirait montrer sa SOLIDARITÉ aux personnels de la Chimie en étant présent dans un vaste élan de solidarité inter-syndicale, et bien, patatras !

Que le SICTAME montre sa SOLIDARITÉ aux collègues de la Chimie, ça ne gêne personne, mais surtout pas en intersyndicale ! Les confédérés ne veulent pas que leur SOLIDARITÉ de circonstance, déjà étriquée et endémique, soit en plus polluée par la présence du premier syndicat de l'Amont !

**Abracadabrantesque !**

Mais qu'ils sachent « Que la diversité n'est pas un facteur de division mais d'enrichissement car le pluralisme et le choc des idées garantissent généralement des approches plus démocratiques et des solutions mieux équilibrées ! »<sup>2</sup> Mais ils s'en foutent ! Ou alors, simple sursaut d'orgueil de quelques-uns déjà cliniquement morts ?

Pauvre SOLIDARITÉ, accommodée à toutes les sauces, galvaudée, voire traînée dans la boue : impôt de solidarité, caisses, pactes, chartes, clubs, allocations, campagnes, etc..., à tel point que, pour qu'elle perdure, elle a dû se mettre à couvert dans un ministère ('Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité'), dont d'ailleurs le gros boulot en matière de solidarité a été de revoir le niveau de l'allocation spécifique de solidarité pour les chômeurs de moins de 55 ans en fin de droit (13,76 €/jour pendant 730 jours ... no comment !).

Et côté maison TOTAL, où c'est-y qu'elle est la SOLIDARITÉ ?

- Côté syndical, on le vit actuellement avec la Chimie, c'est une SOLIDARITÉ de façade, SOLIDARITÉ de représentation et sélective de surcroît ! Et ceux qui ont signé « Le Protocole sur la Complémentaire Santé » avec la Direction et qui ont foutu sciemment en l'air la SOLIDARITÉ intergénérationnelle ?

- Côté des relations sociales avec la Direction, c'est la « non- SOLIDARITÉ », et d'ailleurs, comment voulez-vous qu'il en soit autrement ?

« La logique absolument universelle de l'entreprise veut que les promotions individuelles, à un niveau hiérarchique donné, soient décidées par les niveaux hiérarchiques supérieurs. C'est le principe de la cooptation par le haut dont peu d'observateurs de la société industrielle ont mis en évidence le rôle absolument décisif dans la reconstitution permanente de « l'élite au pouvoir ». Ce mécanisme est garant de la pérennité des comportements, des modes de pensée et du système de valeurs des dirigeants. Ne sont sélectionnés, ne sont promus, que les types de personnalité qui correspondent au modèle culturel du management, et ce modèle est fortement influencé par le critère de l'efficacité opératoire immédiate. Toutes les qualités d'intelligence et de cœur qui ne sont pas parfaitement compatibles avec ce critère se trouvent impitoyablement laminées.

Dévorés par une activité frénétique dont le but essentiel est de se faire valoir, préoccupés en permanence de tisser la toile de leur carrière pour accéder aux postes suprêmes, puis de déjouer les intrigues lorsqu'ils y sont parvenus, ils apparaissent indubitablement comme les plus solides piliers de la conservation du statu quo social ! »<sup>3</sup>

- Et du côté des salariés ?

« Tout se passe désormais comme si, pour une partie croissante des salariés, l'adhésion à un syndicat n'était plus une façon de participer à une œuvre collective mais la simple souscription à une assurance, une façon de se garantir contre le risque professionnel comme on se garantit contre le dégât des eaux ... »<sup>4</sup>

« Les hommes prennent le parti d'aimer ceux qu'ils craignent afin d'en être protégés ». <sup>5</sup>

<sup>1</sup> Sentences et proverbes des anciens rabbins (1629) sur la Solidarité

<sup>2</sup> Extrait de « La lettre du Nouveau Président » de Bernard Butori parue dans Flash du SICTAME le 18 juin 1982

<sup>3</sup> Extraits d'un texte de G.Donnadieu, secrétaire général du SIP/UCT, publié dans « La revue des Arts et Métiers » de juin 1976

<sup>4</sup> Extrait de l'Edito « Déçu mais content » de Guy Villard publié dans le numéro 3/82 de La Quinzaine du SICTAME. Guy Villard est un ancien Président du SICTAME qui a négocié à partir de 1982 les premiers « Contrats de Solidarité » et les premiers plans de départ à la retraite.

<sup>5</sup> Joseph Joubert « Pensées »

## **PENSE-BETE**

- Les cartes TOTAL « EUROTRAFIC » sont dorénavant acceptées dans les parkings VINCI (aéroport de Pau, par exemple) et les cafétérias CASINO des stations TOTAL
- Commissions Paritaires Elf EP : elles se réuniront le 6 avril pour donner un avis sur la campagne Avancements / Promotions 2004. Les calendriers pour les recours seront définis à cette occasion.

## **DERNIÈRE HEURE !!**

### **A - CPC**

Les salariés OETAM et Ingénieurs au statut du mineur peuvent exercer **un recours individuel en Commission Paritaire de Conciliation**, s'ils ne sont pas satisfaits de leur évolution de carrière. Par exemple, pour Elf EP, les formulaires ad hoc sont disponibles auprès de : RHCI/RS - Bureau BA4015 - Pau CSTJF - Tél. 86435

Les dossiers, OETAM et Ingénieurs et Cadres, doivent être déposés à cette adresse au plus tard le : 12 mai 2004

L'ajout de documents complémentaires ou le retrait du dossier pourront se faire jusqu'au : 1<sup>er</sup> juin 2004

Les dossiers en recours seront examinés les : 17 juin (OETAM) et 23 juin (Ingénieurs et Cadres).

### **B - Assemblée Générale des Actionnaires de Total le 14 mai 2004**

**L'Assemblée Générale des Actionnaires de Total se tiendra le 14 mai** à 10 heures, au Palais des Congrès de la Porte Maillot. En raison du projet annoncé de réorganisation de la Chimie, il est prévu une forte affluence et l'assemblée risque d'être mémorable. Si vous détenez des actions en propre ou au nominatif, vous pouvez bien sûr y assister. **A défaut de pouvoir vous y rendre, vous pouvez nous faire parvenir vos pouvoirs établis au nom de "AVAS"** sans oublier de dater et signer le formulaire. Notre objectif est de concentrer un maximum de pouvoirs sur le nom de "AVAS", qui est l'Association Volontaire des Actionnaires Salariés et Anciens Salariés du Groupe Total, avec laquelle le SICTAME coopère sur les questions d'actionariat et d'épargne salariale (voir par exemple le dernier tract "AVAS-SICTAME" paru en pages 25 et 28 des Cahiers de février). L'AVAS, en tant qu'association d'actionnaires, est de plus mieux placée pour intervenir en AG d'actionnaires que ne peut l'être un syndicat, fut-il le SICTAME.

**Merci d'établir vos pouvoirs au nom d'AVAS et de les remettre dans un des locaux SICTAME ou de les adresser directement, soit au SICTAME Total - bureau 04G88 - Tour Coupole - 92078 Paris La Défense Cedex, soit à AVAS - Immeuble Le Linéa - Bureau 323 - 92047 Paris La Défense Cedex.**

### **C – Cotisations MIP pour les couples salariés dans l'entreprise**

**Attention : il se pourrait qu'il y ait des erreurs dans le prélèvement des cotisations des couples cotisant tous deux à la MIP.** Ces cotisations doivent être au tarif « Isolé » pour chaque conjoint, **même s'ils ont des enfants à charge.** En effet, deux cotisations « Isolé », 47.50 € égalent une cotisation « Famille », 95 € **Donc, vérifiez attentivement vos cotisations sur vos prochains bulletins de salaire !!**

## **1 LA VIE DES SECTIONS**

### **1.1 RETRAITÉS ET PRÉRETRAITÉS**

**Par Jean-Claude BRÉGAIL**

Si vous avez une adresse électronique, n'hésitez pas à nous la communiquer, cela peut être utile pour vous transmettre certaines informations. Dans ce cas, envoyez un petit mot à [celine.tibi@total.com](mailto:celine.tibi@total.com) (sur Pau) ou [isabelle.soudron@total.com](mailto:isabelle.soudron@total.com) (sur Paris) ! Et, de plus, cela nous fait plaisir de recevoir des nouvelles de nos anciens.

### **A- L'avenir du Régime C.A.N.S.S.M.**

#### **Projet de réforme du Régime de Sécurité Sociale Minière**

La réorganisation va bon train, la CAN restera à la tête du régime et régentera tout.

Dessous, en remplacement des 7 Unions Régionales et des 15 SSM locales, il y aura création de 7 CARM (Caisses régionales) d'ici fin 2006.

Cette nouvelle structure devra démarrer le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Tout le personnel sera géré par la CDC (Caisse des Dépôts et Consignations), passera oui ou non au statut de la CDC ou conservera son statut.

Tout le personnel des caisses sera conservé mais il devra être mobile géographiquement !

Vous en saurez plus en lisant les Cahiers d'avril 2004 (à suivre).

## **B- Des nouvelles de la C.N.R.**

### **Réunion extraordinaire du Comité Départemental tenue à Puyoo le jeudi 11 Mars 2004**

Le Comité Départemental réuni ce jour en réunion extraordinaire confirme les choix pris par le Comité Départemental du 2 mars 2004.

Monsieur André Lamour ayant décidé de ne plus se représenter au poste de Président du Comité Départemental de la CNR des Pyrénées Atlantiques, il a été fait appel à candidature.

Monsieur Jean-Claude Brégail qui a fait acte de candidature a été élu à l'unanimité des présents et des représentés lors du Comité Départemental du 2 mars 2004. Cette élection est donc confirmée ce jour par le Comité Départemental extraordinaire.

Le nouveau Président remercie le Comité pour cette marque de confiance à son égard, espère être à la hauteur de la mission qui l'attend et remercie le Président sortant pour le travail remarquable qu'il a accompli depuis de si longues années sous la bannière de la C.N.R. ; d'ailleurs, il souhaite que ce dernier reste dans le bureau de l'instance afin qu'il continue à mettre, comme par le passé, ses compétences au service du Comité des Pyrénées Atlantiques.

Le nouveau Président compte sur la mobilisation de tous les membres du Comité pour faire vivre et progresser la CNR dans les Pyrénées Atlantiques.

## **C- Des nouvelles de la 'Retraite des Mines'**

Le Président de la Fédération Nationale des ETAM-Mines est reparti à l'attaque pour gagner la revalorisation des pensions minières des collègues ayant pris leur retraite avant 1987. Pour régler le problème de la dévalorisation de la retraite des mines par rapport à la retraite de la sécurité sociale, la ministre Madame Guigou avait cassé la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle en instaurant un système de revalorisation de la retraite en fonction de l'année de départ et en excluant de la revalorisation ceux qui avaient pris leur retraite avant 1987 !

Avant 1987, taux de revalorisation : 0 %,

En 1987, taux de revalorisation : 5 %,

En 2004, taux de revalorisation : 17 %.

Ainsi revalorisée, la retraite minière est encore à la traîne de la sécurité sociale mais cela n'empêche pas de résoudre les inégalités (5 % de la population, soit 30 000 retraités ou veuves sont concernés par ce rattrapage).

## **1.2 PARIS**

**Par Christian CASSIER**

### **A- Délégués du Personnel**

*Vous trouverez ci-après quelques unes des questions posées par les élus du SICTAME et les réponses obtenues :*

#### **Augmentation de capital**

La Direction peut-elle rappeler la raison d'être de la limite à 25 % du salaire brut des placements effectués par le salarié dans le PEGT, y compris la souscription à l'augmentation de capital réservé aux salariés ?

Pour les retraités, cette limite est de 25 % de leurs pensions. Dans la mesure où leurs souscriptions se font par paiement comptant, est-il possible d'envisager des souscriptions d'un montant supérieur ?

Pour permettre aux salariés d'optimiser leurs souscriptions par augmentation de capital, comment peuvent-ils avoir connaissance :

- D'une part, de leurs salaires bruts 2004 à prendre en considération
- D'autre part, avoir une idée du montant de l'intéressement 2003 qui va leur être attribué prochainement

**Réponse :** Pour les salariés, comme pour les retraités, la limite de 25% de la rémunération brute annuelle est un plafond légal et il n'y a pas d'exception prévue à ce plafond qui a été fixé par le législateur indépendamment du mode de financement. Chacun est responsable de sa décision d'investissement et peut calculer son plafond personnel, dans le cas d'un souhait de maximisation de sa participation à l'opération, par référence à sa rémunération brute 2003 et de la connaissance qu'il a, au moment de souscrire, de l'évolution 2004 de sa rémunération, compte tenu également des décisions qu'il a prises en matière d'investissement en épargne salariale (PPESV, PEC, éventuellement PEGT). Le montant de l'intéressement à verser en 2004 au titre de 2003 devrait être d'un montant similaire à celui de 2003. Les paramètres de base de la formule de calcul prévue aux accords (rendement des capitaux propres du groupe) augurent d'un niveau semblable à celui de l'an passé, sans que des chiffres définitifs puissent être arrêtés à ce stade.

## Accès à l'information des salariés en AFC, PRC et retraités

Une partie du personnel ou ancien personnel est privée d'information : ceci est inadmissible. De plus, continuer dans cette voie conduit invariablement ces personnels marginalisés à se plaindre à juste titre de la manière dont ils sont maintenant traités par un Groupe auquel ils ont consacré une bonne partie de leur vie professionnelle et qu'ils ont contribué à développer. Encore un exemple de l'écart observé entre les grandes campagnes médiatiques et le vécu du personnel. Aussi, les délégués du personnel SICTAME demandent à la Direction une solution pérenne permettant soit un accès au Web interne (Intranet) du Groupe soit une information papier, particulièrement ciblée sur le site DRH, qui permettra ainsi à ce personnel d'être informé des sujets qui les impactent (Mutuelle, Elections CS des FCPE, Caisses de retraite, etc...). Que compte faire la Direction pour informer les salariés en AFC, PRC ou en retraite ?

**Réponse :** Il n'est pas envisagé à ce jour de mettre en place un intranet spécifique. Lorsque cela s'avère nécessaire, les retraités, préretraités ou salariés en AFC reçoivent à leur domicile, les documents qui les concernent. Ex. MIP, Augmentation de Capital...

## **B- Comité d'Établissement : Expatriés, où en sommes-nous ?**

*Nous avons demandé que soit porté à l'ordre du jour du CE Siège UES Amont du 24 février 2004 un point sur les expatriés. Nous avons, à cette occasion, obtenu quelques informations sur le nombre et la distribution des expatriés. Nous avons aussi demandé que soit mise en place une Commission Expatriation au sein du CCE de l'UES Amont. Nous reproduisons, ci-après, quelques uns des propos échangés à cette occasion, entre le SICTAME et la Direction :*

"M. BUTORI : Si le SICTAME a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour de la réunion du CE, c'était parce que nous avons une lacune concernant les expatriés qui ont voté d'ailleurs sur les CE de l'UES Amont. Nous sommes bien sûr en contact avec ces personnels-là, et quand nous avons des questions, nous les posons aux délégués du personnel. Quasi-généralement, il nous est répondu : ce n'est pas du ressort des délégués du personnel, alors qu'on a cité un article du Code du travail. Tel n'est pas le cas et nous sommes tout à fait habilités au niveau des délégués du personnel à aborder ce sujet. Tant et si bien que peut-être à la prochaine élection de délégués du personnel, on demandera aussi que les expatriés votent pour les délégués du personnel, comme cela il n'y aura pas de problème.

On n'a pas d'instance véritable, autre que ce CE, pour traiter de la population expatriée qui représente, au vu du tableau, un pourcentage important de la population UES Amont. Il nous semble tout à fait normal et naturel que l'on s'intéresse à cette population. Nous aimerions savoir en plus – on ne va pas avoir la réponse aujourd'hui – quelle est la présence et la dispersion géographique des expatriés de par le monde, voir un petit peu quelles sont les principales filiales, combien il y en a..., si ce sont surtout des populations cadres, ETAM... Cela peut être intéressant.

On sait aussi qu'il y a des problèmes à l'expatriation. La direction a des problèmes pour expatrier les personnels parce que les gens ne sont pas toujours très chauds pour aller à tel ou tel endroit. Ils ont des problèmes avec leurs conjoints, les enfants (scolarité), ceci, cela... La thématique, vous la connaissez. Vous savez très bien qu'il n'existe pas de protocole, mais les RAPMI. On est dans un système réglementaire qui a été défini unilatéralement par la direction. Nous pensons qu'il y a des points sur lesquels on peut évoluer, et une approche protocolaire d'une partie des éléments, on ne dit pas tous, serait de nature à faciliter la mobilité internationale. Nous nous inscrivons dans cette optique-là.

Récemment, nous avons été informés de difficultés dans plusieurs filiales – notamment africaines, l'Angola, le Gabon, je ne sais plus de mémoire, d'autres filiales...- concernant l'ICV. Cela doit vouloir dire Indemnité Coût de la Vie je crois. Cette indemnité est hiérarchisée. Vous vous souvenez, à une époque, nous avons bondi au plafond en disant : « écoutez, il y a des éléments qui sont à hiérarchiser, certes, mais surtout pas une indemnité de coût de la vie parce que les gens, qu'ils soient patrons ou ouvriers, ils bouffent à peu près la même chose en principe ». Effectivement, le caviar, cela peut être plus cher dans certains pays hormis la Russie... Je crois qu'il y a un travail de réflexion à faire là-dessus. Cette ICV a fortement bougé dans certains pays, et entraîné des pertes de rémunérations importantes. Cela ne va pas dans le sens de l'incitation des gens à aller sur le front que constituent nos filiales exploration – production.

Voilà un petit peu la problématique. Il y a une question aussi à laquelle on aimerait avoir une réponse, c'est : combien de pays – c'est pour cela que c'est important d'avoir la géographie des filiales en termes d'expatriés – sont dotés de délégués expatriés qui permettent à ces populations d'exprimer un certain nombre de questions auprès de leurs responsables de filiales ? Et s'il y a des délégués expatriés, qui sont-ils ? Tout cela pour que nous, élus du CE, nous puissions éventuellement être en contact avec ces personnes, recueillir leurs questions et retransmettre au niveau du CE quand cela paraît pertinent. C'est quelque chose qui nous paraît également fondamental.

Il y a aussi un autre point, c'est qu'autrefois, au niveau du CCE Elf EP, nous avions une commission « expatriation » qui permettait justement de traiter d'un certain nombre de questions relatives à l'expatriation. Or depuis la mise en place de l'UES Amont, il n'y a plus rien. Nous souhaiterions que soit mise en place une commission expatriation au niveau du CCE de l'UES Amont, permettant de traiter les points intéressant la population expatriée de l'UES Amont.

Voilà résumés très rapidement nos soucis, nos interrogations par rapport à une population qui représente 1500 ou quelque chose comme cela...

M. JACLOT : 1524.

M. BUTORI : 1524. Sur une population de 7000 personnes, cela fait quand même plus de 20 % - on est entre 20 et 25 % de la population – ce n'est pas rien. Nous souhaitons que cette population soit remise au cœur des préoccupations de ce CE et du CCE UES Amont qui est censé représenter aussi ces personnes.

M. CARCAUD-MACAIRE : Je ne pensais pas que la question prendrait ce tour. De mémoire, et sous réserve de vérification de mon propos, j'avais souvenir que dans l'accord relatif à la mise en place de l'UES Amont Holding, il était fait mention d'une commission expatriation au niveau du CCE. Il me semble même que dans un autre texte plus ancien – quelque part en 2002 – il était fait mention d'une commission expatriation commune aux UES Amont et Aval. Ce sont des propos sous réserve de vérification, puisque là, je fais appel à une mémoire visuelle.

M. ESCHYLLE : Je confirme.

M. CARCAUD-MACAIRE : Vous me posez la question pourquoi ce n'est pas fait ? J'avoue que je ne sais pas, mais je vois bien le fondement d'une commission expatriation déjà au périmètre de notre UES puisque les expatriés, partant de Paris ou partant de Pau, sont traités de la même façon, donc les questions sont exactement les mêmes. C'est évidemment au niveau du CCE et pas du CE. Sous certains aspects, il y a bien sûr des spécificités Amont Holding, les filiales ne sont pas les mêmes. Par contre, sur les conditions d'expatriation – vous évoquiez les RAPMI etc...- c'est exactement pareil Amont et Aval. Nos règles sont les mêmes, que l'on soit un expatrié de l'Amont ou de l'Aval.

M. BUTORI : Votre souvenir n'est pas inexact, simplement, pour rectifier, il n'y a pas eu d'accord pour la mise en place de l'UES Amont. Vous savez qu'elle a été mise en place par voie judiciaire, donc il n'y a pas d'accord qui régisse la mise en place de l'UES Amont. Ensuite, il y a un protocole d'accord concernant les moyens de fonctionnement, c'est une autre chose.

Qui trop embrasse, mal étreint. Une commission commune entre l'Aval et l'Amont, je veux bien, mais avant d'arriver à cette commission commune, nous souhaitons qu'il y ait une commission dans le CCE de l'UES Amont pour que l'on traite déjà cette population. Après on verra s'il est pertinent de faire Amont plus Aval. Mais à vouloir aller trop haut, finalement on ne fait rien en dessous. Cela fait deux ans et demi que....

M. CARCAUD-MACAIRE : De mémoire, le CCE de l'UES Aval s'est doté d'une commission expatriation.

M. BUTORI : A ce moment-là, **nous nous retournons vers le secrétaire du CCE UES AMONT, et nous lui demandons l'inscription de ce point au prochain CCE : création d'une commission expatriation CCE**, et nous espérons que la direction y participera et ne laissera pas les élus se débrouiller tout seuls par rapport à ce point.

.....

M. BUTORI : Simplement, Monsieur CARCAUD-MACAIRE, est-ce qu'au prochain CE vous pourrez apporter éventuellement des réponses à certaines des questions soulevées ?

M. CARCAUD-MACAIRE : Je préférerais de loin voir comment cela se passe au CCE, puisqu'à l'évidence, ma réponse n'est pas... Vous me connaissez assez bien maintenant pour savoir que je ne suis pas opposé à répondre à des questions, mais j'aime bien l'ordre et qu'on s'adresse à la bonne instance. Là, normalement, les réponses que je peux faire seraient exactement les mêmes si vous posiez les questions à Pau. Pourquoi ? Parce que les règles sont communes. Il en allait différemment du temps de l'ancienne UES qui présidait l'établissement siège, puisqu'à l'époque, au niveau de Total, tous les expatriés partaient tous du siège. C'était donc la seule instance concernée. C'est là qu'on parlait des expatriés. Tel n'est plus le cas aujourd'hui. S'il devait y avoir carence absolue du CCE, on comblerait, mais commençons par nous adresser à l'instance idoine".

*NDLR : La pugnacité est une vertu du SICTAME... Nous attendons donc la mise en place imminente de la Commission Expatriation du CCE UES AMONT TOTAL, mais vous verrez plus loin (page 7) que la Direction a refusé d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CCE du 25 mars. Pourquoi un tel refus et pourquoi un tel mépris envers les expatriés ?*

## C- Retraités

Le Bureau du CE UES AMONT TOTAL puis le CE ont reçu l'ensemble des Associations de Retraités (AREP, ANREFA et ARSGT) en ce mois de mars afin de connaître leurs attentes et leurs inquiétudes. Un point sur ces réunions sera fait dans les prochains cahiers d'avril.

### 1.3 PAU

#### Comité d'Établissement du 30 Mars 2004

Par Catherine PETER et Bernard SÉRAISSOL

*Ce Comité d'Établissement n'a pas eu lieu ! La raison ? Le Chef d'Établissement de Pau a considéré que le CE devait se plier à ses volontés en acceptant un ordre du jour qui contenait le point « Avis du CE sur le Règlement Intérieur et du Règlement Général de Sécurité de l'Établissement » ; or, ce règlement intérieur, s'il a bien été vu en CHSCT pour les points liés à la Sécurité, n'a pas été discuté pour les autres points ; le secrétaire du CE de Pau demandait donc, à juste titre, que ce règlement soit examiné pendant un premier CE, celui du mois de Mars, l'avis étant rendu au CE suivant, celui du mois d'Avril. Et pour information, le règlement de l'établissement de Pau en cours n'a pas été modifié depuis ... des lustres ! Il n'y a donc pas le feu, et on pouvait bien prendre un mois de plus pour discuter avant de donner un avis !*

*Vous trouverez ci-joint un extrait du message de Bernard Séraissol, secrétaire du Comité d'Établissement de Pau, au chef d'établissement de Pau.*

« ..., tout comme vous, je souhaite que la réunion mensuelle obligatoire puisse se tenir.

...

Il y a des problèmes de fond importants sur le projet de règlement de l'établissement proposé et les élus CE ne se sentent pas en état de pouvoir donner un avis ce mois-ci sans avoir creusé certains aspects.

Certains élus ont été très occupés (tenue des DP, CCE, commissions CE, ...) entre votre envoi et la réunion préparatoire.

Les instances CHSCT et CE sont deux instances différentes et si certains points sont du ressort du CHSCT, d'autres sont du ressort des élus CE. Les finalités et les élus de chaque instance sont différents, même si, Président des deux instances, vous n'en avez pas l'impression.

...

Je ne comprends pas votre insistance et votre volonté à vouloir imposer un règlement d'établissement du jour au lendemain sans permettre un réel dialogue social au niveau des élus du CE.

Je vous ai demandé quels enjeux et quelle urgence à approuver ce règlement il y avait, puisque le règlement intérieur actuellement en vigueur nous permettrait, tout au moins à ma connaissance, de vivre relativement sereinement pendant l'intervalle nécessaire à la bonne compréhension de ce sujet et à la fourniture de l'avis du CE.

Si l'on observe la situation de l'établissement de Paris, la situation mise en place par le président du CE, c'est à dire la création d'un groupe de travail sur le règlement intérieur, montre la nécessité d'une réflexion approfondie et la gravité de certains points de ce dernier .

Enfin, de manière évidente, il faut un texte figé afin que les élus puissent se prononcer. Compte tenu des éléments que je vous ai fournis, il me semble tout à fait utopique de pouvoir penser donner un avis dès la première séance de CE.

Je ne comprends donc toujours pas votre insistance et votre urgence à imposer votre point de vue. Je vous invite à prendre un peu de recul, à reprendre les bases d'un véritable dialogue social avec vos élus CE et à signer un ordre du jour mentionnant uniquement "information sur le règlement".

Par ailleurs, je rappelle les dispositions du Code du Travail : "La réunion mensuelle du comité d'établissement est une obligation d'ordre public et la simple inobservation de la périodicité légale constitue un délit d'entrave".

... »

**Dernière heure** : le référé demandé par la Direction a été plaidé le 7 Avril. Le Tribunal a mis en délibéré au 7 mai. La morale de cette histoire, c'est qu'à vouloir passer en force en se précipitant chez le juge, la Direction, non seulement entrave le fonctionnement du CE de Pau qui n'a pu se réunir en mars, mais retarde aussi le processus de consultation, puisque rien ne se passera, sur ce sujet, avant le 7 mai ! Ils ont vraiment du temps à perdre ! Qu'a donc de si important ce nouveau règlement pour vouloir le mettre aussi vite en application ?

## 1.4 LACQ

Extrait de « Si Lacq avait existé », Numéro Spécial Vacances édité en 1963 par le Journal du Personnel de la SNPA : « GAZETTE ».

Et grand merci à Chantal KADOUCH qui a sauvé un original de ce numéro spécial.

*"Bilan de campagne avant la conquête d'autres sites"*



*"Et quand après une retraite bien méritée, vous rentrerez dans vos foyers, vos concitoyens diront en vous montrant : 'Ils étaient des Pétroliers de Lacq!'"*

### **A - Préparation des élections Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise du 27 avril 2004**

**Par Jacques LAMOUR**

Les élections de renouvellement du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel de Total E&P France auront lieu le 27 avril 2004. Ces élections sont importantes, surtout dans le contexte actuel. Le SICTAME présente des candidats dans tous les collèges pour ces élections. Ces candidats sont porteurs des valeurs que nous défendons et nous invitons tous les électeurs à les soutenir.

Voter est un acte citoyen. Voter SICTAME conforte, dans l'entreprise, une représentation du personnel authentique, citoyenne, démocratique et respectueuse du personnel et de son expression.

**Alors, le 27 avril, n'oubliez pas de voter et faire voter SICTAME.** Merci par avance de votre soutien et de votre confiance. En cas d'absence, votez par correspondance en vous procurant le matériel de vote après de Martine Martinat (poste : 82480).

### **B- Commission Economique du 16 Mars**

**Par Yves MÉNAGÉ**

Des travaux de restitution des sites (bouchage, réhabilitation, démolition, etc ...) sont en cours pour un montant total de 240 M€, ils concernent :

- 208 puits à abandonner dont :
  - 30 puits sur Lacq Profond
  - 18 puits sur Lacq Supérieur
  - 29 puits sur Meillon
  - 22 puits sur St Marcet
  - 29 puits sur le Bassin Parisien
  - 65 puits sur VBH, LAV et PEC (41 VBH)
  - 15 puits orphelins
- des installations de surface de Lacq
- le stockage de propane de Caresse
- la mine de Rouez (ancienne mine d'or)

## 2 DES NOUVELLES DE LA CREA

Par Bernard BUTORI

On se souvient comment la Direction a manœuvré, avec la complicité active ou passive de certains syndicats, pour tenir le SICTAME à l'écart des élections visant à renouveler le Conseil d'Administration de la CREA (Caisse de Retraite Elf Aquitaine). Voir à ce sujet les Cahiers de Novembre et Décembre 2003 et les courriers échangés.

En définitive, la Direction est parvenue, pour l'instant, à ses fins, puisque la CREA n'a tenu aucun compte de la liste de candidats que nous avons déposée et n'a donc pas envoyé aux 17 380 électeurs inscrits la profession de foi du SICTAME (reprise en pages 18 à 21 des Cahiers de Novembre 2003). Vous avez été nombreux à nous alerter et à nous demander que faire. C'est pourquoi le SICTAME a édité en Janvier 2004 une information (reprise en page 3 des Cahiers de Décembre 2003) invitant les électeurs à porter "SICTAME" sur le bulletin de vote. Malheureusement, comment faire parvenir cette information aux 17 380 électeurs, dont une bonne partie se trouve à la retraite, hors de l'entreprise, sans que nous en connaissions l'adresse. Le jeu était faussé, et d'autant plus que nombre de nos électeurs potentiels n'ont eu l'information du SICTAME qu'après avoir renvoyé leur bulletin de vote, en ayant voté pour l'une ou l'autre des listes en présence. De plus, certains, bien qu'informés de la recommandation de vote du SICTAME, ont préféré effectuer un vote "utile" en soutenant l'une des 5 listes en présence. Rien d'étonnant, dans ces conditions que le nombre de blancs et de nuls ne soit que de 383 (contre 22 lors des précédentes élections). Ceci représente quand même 3,2 % des votants. On notera aussi que le taux de participation a baissé de 3 points (de 73 % à 70 %). Moindre intérêt de l'électorat ou moindre participation en lien avec l'absence du SICTAME ? Certains, et notamment la CFE-CGC, voudraient faire croire que les quelques 3 % de blancs et nuls représenteraient le poids du SICTAME dans ces élections. Personne ne sera dupe d'une telle affirmation, puisque les électeurs étaient invités à voter pour l'une des 5 listes : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO et ignoraient que la liste SICTAME avait été écartée. Si l'on estime à 20 % le nombre d'électeurs que le SICTAME a pu informer à temps, le score des blancs et nuls est alors tout à fait considérable. Pour notre part, nous estimons que dans des élections "à la loyale", le SICTAME devrait recueillir de 15 à 20 % des voix exprimées. En l'absence du SICTAME, les voix recueillies par chacune des 5 listes en présence, lors du dépouillement intervenu le 3 mai 2004, sont par rapport aux votants de : 31,1 % pour la CFE-CGC ; 23,3 % pour la CGT ; 20,7 % pour la CFDT ; 15,2 % pour FO et 9,6 % pour la CFTC.

Il est certain qu'en présence du SICTAME, ces résultats seraient tout autres. Nous pourrions le savoir si l'action en justice, intentée par le SICTAME, aboutit positivement. Cette action a fait l'objet d'une première audience le 20 février 2004 au TGI de Nanterre. Probablement inspirée par la Direction, la CFE-CGC y a demandé et obtenu un renvoi (au 27 avril) au prétexte fallacieux que l'assignation faite par l'avocat du SICTAME aurait dû être adressée à la Fédération ENERMINE et non au syndicat SPIP.

Pour apprécier la futilité de cette argutie de forme, on notera que les textes CREA ont bien été signés par le SICTAME d'une part et par le SPIP d'autre part ; la Fédération ENERMINE n'apparaît nulle part. De plus, le SPIP et ENERMINE partagent la même adresse et la même secrétaire !

Ceci fait partie des combats d'arrière-garde qui visent à contester la représentativité du SICTAME et à freiner sa progression. Nous remercions tous ceux qui nous soutiennent et, avec votre appui, le SICTAME finira, c'est certain, par apparaître aux yeux de tous pour ce qu'il est vraiment, c'est-à-dire l'un des syndicats majeurs du Groupe Total et donc un partenaire incontournable.

## 3 COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE UES AMONT DU 25 MARS 2004

Par Catherine PETER

Direction : Mmes Rapin et Hadj-Boaza, MM. Le Cloarec, Viaud et Weymuller qui présidait le CCE.  
SICTAME : B. Butori, B. Clergeat, P. Cousson, H. Delahaye, C. Peter, P. Thiam, M.C. Vivier

Préambule : plusieurs points proposés pour l'ordre du jour par le Secrétaire ont été refusés par la Direction

- ✓ Expatriés et Commission Expatriés
- ✓ Point sur le dernier volet de l'enquête IPSOS
- ✓ Compte-rendu des représentants du CCE aux Conseils d'Administration TOTAL SA et Elf-EP
- ✓ Questions diverses

**Intervention du SICTAME pour réclamer une Commission Expatriés** au niveau de l'UES Amont, ce qui n'interdit pas d'en avoir éventuellement une autre au niveau des 2 UES. La CFDT intervient alors pour réclamer la Commission commune Amont / Aval prévue dans l'accord signé par eux ! Par ailleurs, la CGT demande la mise en place de la Commission Sécurité – Environnement. (Voir à ce sujet l'extrait du PV du CE de Paris en page 4 des présents Cahiers).

## 1. Exposé du Président du CCE :

- a) Faits saillants :
    - ✓ Phase pilote du projet de fuel lourd avec ré-injection de vapeur en Alberta (Canada) ; objectif de 30 000/j pendant cette phase.
    - ✓ Kashagan : estimation des ressources très importantes, 10 Milliards/b (contrat jusqu'en 2041 !) ; participation de TOTAL passée de 16 à 20 % ; production en phase 2 : 450 000 b/j ; 1,2 Mb/j en phase « plateau ».
    - ✓ Accord sur l'usine LNG en Iran : participation TOTAL 30 %
    - ✓ Affrètement longue durée à STENA de deux pétroliers 65 000 dwt nouvelle génération : double coque, double motorisation, classification « glace ».
    - ✓ Mer du Nord : toujours des mises en production (Skirne et Vigdis en Norvège, Nuggets à UK).
    - ✓ Afrique : découverte offshore d'Usan au Nigeria, en Angola des difficultés contractuelles sur Rosa, BP fait des découvertes sur le Bloc 31.
    - ✓ Budget Recherche approuvé à hauteur de 94 M€
    - ✓ Environnement : TOTAL enlevé en 2004 des listes « noires » de deux agences de notation éthiques norvégienne et suédoise.
  - b) Résultats 2003 : bons malgré la baisse du \$ (-20 %), en Amont et en Aval.
    - ✓ Augmentation du prix de référence du brut de 17 à 20 \$/b ; cette augmentation pourra avoir un impact sur l'approbation des projets à court terme ; pour ceux à moyen et long terme, la référence reste à 17 \$.
    - ✓ ROCE maintenu à 17 % pour l'EP jusqu'en 2008.
    - ✓ Augmentation de la production : l'objectif de croissance a été ramené de 5 % jusqu'en 2007 à 4 % jusqu'en 2008. Ceci étant dû au fait que certains projets importants ont mis plus de temps que prévu à être approuvés (Dalia, Kashagan, Dolphin, ...).
    - ✓ Réserves : l'« affaire » SHELL a été une surprise dans tous les milieux pétroliers ; peu d'influence sur les participations TOTAL dans les projets opérés par SHELL (au Nigeria, TOTAL n'avait pas la même appréciation que SHELL mais a cependant révisé un peu à la baisse ses prévisions, en Oman même remarque mais pas de révision).
    - ✓ Aval : investissement de 500 M€ pour l'hydrocraqueur de la raffinerie de Normandie.
  - c) Gaz-Electricité : mise en place de la réorganisation présentée en CCE de Décembre. Suite aux interrogations de salariés, la Direction reconnaît qu'une réflexion est lancée sur l'optimisation de l'efficacité du fonctionnement au Siège, mais pas de projet réel pour l'instant.
  - d) Sous-traitance : sujet que visiblement le Président du CCE ne voulait pas aborder mais qui a cependant donné lieu à des interventions « musclées ». Il lui a été reproché d'utiliser la sous-traitance bien au-delà des besoins de surcroît d'activité temporaire. Un souhait de moralisation a été formulé et des réunions Syndicats/Direction ont été demandées pour discuter de ce sujet essentiel. La Direction estime pour sa part qu'une approche globale de ce thème n'a pas d'intérêt car elle ne fournit pas d'indications significatives, mais qu'il peut y avoir un sens à analyser cette sous-traitance par Métier. A suivre.
  - e) Divers :
    - ✓ Métier Achat en phase d'organisation
    - ✓ Informatique : recrudescence des attaques de virus
2. **Bilan social TOTAL SA** : le Président de la Commission Formation Emploi a lu son rapport ; chaque OS a donné son avis (négatif pour tous y compris la CFTC qui n'a pas d' élu, sauf pour la CFDT qui se contente de donner un avis « motivé »). Ces avis seront insérés dans le Bilan Social envoyé à tous les actionnaires en prévision de l'Assemblée Générale du 14 Mai.

Ci-après l'avis du SITAME :

- a) *Les élus SICTAME attirent l'attention sur le fait que le bilan social présenté couvre une période (2001 à 2003) au cours de laquelle de très nombreux salariés ont vu leur contrat de travail transféré de Elf EP vers Total SA. Ces transferts ont en grande majorité eu lieu en 2002 et ont ainsi affecté la plupart des indicateurs du bilan.*
- b) *Nous constatons principalement que la politique de recrutement est notoirement insuffisante. Elle ne permet pas de rééquilibrer la pyramide des âges, celle-ci présentant un ventre important entre 45 et 55 ans. Elle ne permet pas de couvrir les besoins en effectifs face à une charge de travail qui va en s'accroissant. C'est ainsi que le recours aux travailleurs extérieurs est lui, en très forte augmentation.*

- c) *Cette politique, sur le moyen/long terme, risque de se traduire par des pertes d'expertise dans de nombreux domaines, et in fine de dégrader la qualité de nos résultats.*
- d) *Pour toutes ces raisons, les élus SICTAME ne peuvent que donner un avis négatif sur le bilan social et inciter la Direction à revoir sa politique "anorexique" de l'emploi pour une politique volontariste à la hauteur de ses ambitions.*

Le Bilan Social Elf-EP sortira ultérieurement (à cause d'un calendrier un peu différent : l'Assemblée Générale Elf-EP n'a lieu qu'à la mi-Juin).

3. **Répartition de la Taxe d'Apprentissage** : le Président de la Commission Formation Emploi a lu son rapport ; chaque OS a donné son avis (positif pour tous y compris la CFTC qui n'a pas d'élus, sauf pour la CFDT qui se contente encore de donner un avis « motivé »).

Ci-après l'avis du SITAME :

*« Sur ce sujet, les élus SICTAME constatent que la Direction a entendu et pris en compte certaines des demandes faites en Commission Formation et Emploi.*

*Il reste néanmoins des axes d'amélioration. Nous en citerons deux :*

- *Compléter la répartition proposée pour les sociétés TOTAL SA et ELF EP par une information sur les subventions versées par les autres sociétés françaises du Groupe aux différents établissements d'enseignement, afin d'améliorer notre perception de l'ensemble,*
- *Augmenter la quote-part des versements affectés aux établissements pour handicapés et jeunes en difficulté, notamment en sélectionnant des établissements sur la région paloïse, jusqu'à présent totalement absents.*

*Toutefois, à titre d'encouragement, nous donnerons un avis positif sur la répartition proposée. »*

4. **Observations du CCE pour l'Assemblée Générale des Actionnaires du 14 Mai 2004** : cet avis sera joint aux documents envoyés aux actionnaires.

*« Les élus du Comité Central d'Entreprise s'interrogent sur la pertinence de certaines orientations économiques, financières et sociales du Groupe et sur les risques que ces orientations peuvent faire peser à terme sur le Groupe.*

*Depuis les OPEs de TOTAL sur PetroFina et Elf Aquitaine, plus de 15 milliards d'Euros ont été consacrés au rachat et à la destruction d'actions. Ces rachats ont été financés pour partie par des cessions d'actifs.*

*Est-il donc pertinent de céder des actifs : Sanofi, les Peintures et demain la Chimie CIP (Chlorochimie-Intermédiaires-Produits de performance), pour racheter et détruire des actions ? L'argent consacré à ces rachats sort définitivement des caisses de l'entreprise et affecte durablement la capitalisation boursière du Groupe qui est passée de 117 G€ (fin 2000) à 92 G€ (fin 2003).*

*Par ailleurs, est-il certain que tous les efforts : humains, techniques et financiers, sont faits pour assurer le renouvellement des réserves à hauteur des objectifs d'accroissement de la production d'hydrocarbures ?*

*Le taux actuel de renouvellement des réserves ne peut permettre le maintien d'une croissance durable des productions. Cette croissance, certes au niveau élevé de 5%, abaissé à présent à 4%, s'effectue aussi pour partie au détriment de la durée de vie des réserves qui est passée de 13 à 11 ans sur la même période.*

*Le suivisme exacerbé des modes n'est pas le meilleur moyen d'assurer le devenir à long terme du Groupe :*

- *Le rachat d'actions est destructeur de valeur, il appauvrit et affaiblit le Groupe.*
- *Les concentrations mono-métier ou mono-activité prônées par les analystes financiers fragilisent les entreprises. Notre Groupe opère sur des activités cycliques (pétrole, chimie de base et de spécialités,...). Il est important qu'il conserve une diversité d'activités qui se complètent et lui permettent d'absorber les variations de cycles ;*
- *La baisse des effectifs organiques, obtenue par le développement d'une sous-traitance structurelle excessive, conduit à une perte de savoir-faire et de maîtrise de la technicité et réduit les capacités d'innovation*

*Enfin, il nous semble que le Groupe doit veiller à une parfaite adéquation entre les orientations et discours affichés et les pratiques observées.*

*Le désengagement annoncé de la Chimie CIP est contraire aux orientations affirmées aux actionnaires et aux autorités gouvernementales lors des opérations de rapprochement entre TotalFina et Elf Aquitaine et ne convainc personne.*

*Les orientations affichées en matière sociétale et environnementale sont tout à fait honorables et excellentes. Cependant, les pratiques observées, notamment dans l'entreprise en matière sociale, ne sont pas conformes à ces orientations et causent démotivation et perte de confiance.*

*Le désengagement du Groupe de certaines activités va mettre des régions entières en grande difficulté et éclaire singulièrement les pratiques du Groupe en matière de développement durable.*

**En conclusion, il nous paraît important que les orientations économiques, financières et sociales du Groupe TOTAL soient infléchies et que les moyens soient octroyés pour :**

- *Permettre sur le long terme une évolution des réserves d'hydrocarbures en rapport avec l'objectif visé de croissance durable des productions ;*
- *Conserver une diversité d'activités complémentaires de nature à absorber les inévitables variations cycliques et conjoncturelles et à garantir le devenir du Groupe ;*
- *Assurer la valorisation sur le long terme du Groupe ainsi qu'une création de valeur partagée équitablement entre les actionnaires, le personnel et les autres partenaires du Groupe ;*
- *Se donner les moyens humains nécessaires et maintenir au sein du Groupe le savoir-faire et la technicité indispensables aux succès à venir ;*
- *Assurer la cohérence entre les discours et les pratiques, en particulier dans le domaine social, afin de maintenir la motivation des équipes et leur capacité à s'investir et donc à assurer le développement sur le long terme de nos activités. »*

Cet avis est adopté à l'unanimité, moins une abstention (un élu CFE-CGC qui s'exprime en son nom propre).

#### **4 CFE DU CCE DES 25 FEVRIER ET 12 MARS 2004**

**Par Philippe COUSSON**

##### **1. Projet de Bilan Social TOTAL S.A. 2003**

L'examen de ce projet de bilan est particulièrement intéressant puisqu'il présente l'historique 2001 à 2003. En effet, 2001 a été le dernier exercice avant passage de la passerelle entre Elf EP et TSA, 2002 l'année de cette passerelle, et 2003 le premier exercice complet après la passerelle.

##### **1.1. Emploi**

L'effectif total au 31/12 est passé de 2769 en 2001, à 4872 en 2002 (effet passerelle) et 5097 en 2003.

Cet effectif comprend 157 CDD dont 20% sont liés à un accroissement temporaire d'activité ou remplacement, et 80% à de la formation (contrats en alternance principalement).

On note également une population d'ouvriers en augmentation sensible (3 en 2001 et 18 en 2003). Il s'agit en fait de recrutements d'opérateurs détachés à TE&PF, cette filiale n'effectuant plus d'embauches pour son propre compte.

L'étude de la pyramide des âges montre que les tranches d'âge inférieures à 35 ans et supérieures à 55 ans sont en déficit par rapport à une répartition équilibrée de cette pyramide. Ceci traduit d'une part un manque de jeunes dans l'effectif, et d'autre part un nombre trop important de départs anticipés par rapport à l'âge normal de la retraite. Notons que l'évolution des tranches inférieures à 29 ans va dans le bon sens, mais que la politique d'embauche est malgré tout insuffisante pour rééquilibrer la pyramide.

Ce rythme d'embauche insuffisant se traduit également par une augmentation de l'ancienneté moyenne de l'effectif, celle-ci passant de 14,7 en 2001 à 16,1 en 2003 pour les hommes, et de 13,1 à 14,2 pour les femmes.

L'évolution de la répartition de l'effectif selon la qualification est particulièrement intéressante pour les cadres. En effet, le pourcentage de cadres individualisés (coeff.>=660) passe de 49% en 2001 (avant la passerelle) à 46% en 2002 (après la passerelle). Cette évolution, significative sur une période aussi courte, ne peut qu'être liée à l'opération « passerelle ». Nous ne voyons guère que deux explications possibles quant à cette évolution : soit la population de cadres Elf EP ayant pris la passerelle était en moyenne moins qualifiée que la population de cadres préexistante chez TSA, ce que nous avons du mal à imaginer ; soit les cadres Elf EP ayant pris la passerelle ont été déqualifiés. Cette seconde solution irait bien dans le sens des critiques faites au moment de la passerelle sur la correspondance établie par la Direction entre les GE Elf EP et les Coefficients CCNIP, et en particulier sur la correspondance entre le GE 16 et le coefficient 560 proposé au lieu du coefficient 660 demandé.

Nous notons également une très forte augmentation du nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Ce nombre atteint 2094 au 31/12/2003, soit 41% du nombre de statutaires. Remarquons, au passage, que ce chiffre ne comptabilise que les sous-traitants travaillant dans nos murs, et qu'il minore donc le recours total fait à la sous-traitance, un grand nombre de sous-traitants travaillant pour nous dans leurs locaux. La Direction nous signale que le chiffre 2002, de 1056, n'intègre pas l'établissement de Pau, ce qui n'est pas le cas du chiffre 2003. La Direction nous affirme qu'elle n'est pas en mesure de nous fournir un chiffre 2002 corrigé. Néanmoins, si l'on raisonne uniquement sur le chiffre de Paris, celui-ci passe de 1056 en 2002 à 1439 en 2003, soit une augmentation de 36 %, somme toute très significative d'un recours de plus en plus important à la sous-traitance.

Nous notons avec satisfaction l'augmentation du nombre de stages conventionnés, même si nous savons que parfois ces stagiaires constituent une main d'œuvre à bon prix permettant de compenser des manques d'effectifs dans certaines entités.

Sur les embauches, nous notons un ralentissement très net puisque de 262 recrutements en 2001 nous passons à 235 en 2002 et finalement 175 en 2003. La Direction a bien noté notre interrogation sur ce ralentissement, et nous doit une réponse. Les embauches 2003 se répartissent en 107 pour l'EP, 40 pour la Holding, 18 pour Gaz/Electricité et 10 pour Trading/Shipping.

Pour finir sur l'emploi, nous constatons 6 licenciements en 2003, tous à la Holding, la Direction refusant de nous préciser les motifs entre sanction disciplinaire et insuffisance professionnelle.

## **1.2. Rémunération**

La CFE s'interroge sur le fait que les écarts de rémunération entre hommes et femmes soient plus importants pour les cadres de coefficient  $\geq 660$  (-18% pour les femmes) que pour les autres cadres (de -6 à -9 %). La moyenne, toutes qualifications comprises, est sensiblement plus faible pour les femmes (44212 €) comparée à celle des hommes (75173€). La CFE pense à une erreur de calcul, mais la Direction nous a confirmé par courrier que les chiffres affichés étaient exacts.

La CFE demande une définition compréhensible de la valeur ajoutée telle qu'utilisée pour le calcul du ratio frais de personnel sur valeur ajoutée.

Enfin, la CFE s'étonne que le montant global de la réserve de participation soit nul, et attend des explications. La Direction nous indique, par réponse écrite, que ceci est dû au résultat fiscal systématiquement négatif de Total SA. Néanmoins, l'accord Groupe sur la participation permet au personnel de toucher une participation grâce à un effet de mutualisation aux bornes des sociétés concernées.

## **1.3. Conditions d'hygiène et de sécurité**

La CFE s'est étonnée du nombre important d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service, soit 106 en 2003, comparé à celui pour le personnel statutaire (31 en 2003). En fait, la Direction comptabilise sous cet indicateur le nombre de passages à l'infirmerie pour le personnel temporaire ou de prestation de service, ne disposant pas des déclarations faites à leur employeur, et bien des accidents du travail pour le personnel statutaire. Il n'y a donc pas de comparaison possible. Aussi nous paraît-il nécessaire d'ajouter un commentaire dans le bilan afin de ne pas en fausser la lecture.

## **1.4. Autres conditions de travail**

L'indicateur sur l'effectif travaillant en équipes fait apparaître 48 postés en 2003. Ceux-ci sont principalement détachés à TE&PF ou TSGF à Lussagnet. Quelques uns travaillent également au Venezuela ou au Nigeria.

## **1.5. Formation**

L'évolution du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est surprenante puisque l'on passe de 4,93 % en 2001 à 6,30 % en 2002 (s'agirait-il d'un effet passerelle ?) avec une stabilisation à ce niveau en 2003 (6,19 %). Les autres indicateurs sont à la hausse, mais cette hausse est directement liée à l'augmentation des effectifs, elle-même conséquence de l'opération passerelle.

Nous ne pouvons que regretter, une fois de plus, l'absence de l'indicateur « pourcentage temps de formation sur temps de travail », le seul permettant de juger avec pertinence l'effort consacré à la formation. Nous ne désespérons pas que cet indicateur soit intégré dans les futurs bilans sociaux d'UES.

## 2. Affectation taxe d'apprentissage 2003

Rappelons tout d'abord que cette taxe est un impôt dû par les entreprises dont le montant correspond à 0,50 % de la masse salariale brute. La loi fixe des règles de répartition, dont on peut retenir que 30 % servent à financer les centres de formation d'apprentis, et environ 60 % sont répartis entre des établissements d'enseignement. Ces 60 % représentent le « barème » et correspondent à la marge de manœuvre des entreprises, c'est-à-dire que ces dernières ont la possibilité de choisir les établissements bénéficiaires ainsi que le montant qui leur est attribué. C'est cette répartition qui a fait l'objet d'échanges avec la Direction en CFE.

Il est également important de signaler que les autres sociétés du groupe implantées en France versent également une taxe, et que seule une vision d'ensemble consolidée permettrait d'apprécier les contributions versées aux différents établissements. C'est ainsi que certaines écoles peuvent ne pas être présentes dans la liste simplement parce que recevant déjà des fonds venant d'une filiale RM ou Chimie. Nous ne pouvons donc que regretter de ne pas avoir cette vision globale, ne serait-ce qu'à titre d'information.

Les chiffres présentés correspondent au cumul des taxes pour Total SA et Elf EP. Nous retiendrons que le total attribué au barème s'élève à 770 k€

Afin de ne pas trop perturber les finances d'un établissement, nous devons considérer que de fortes variations du versement effectué d'une année sur l'autre ne sont pas souhaitables. Aussi, les évolutions doivent se faire dans une certaine continuité.

Ceci étant dit, la CFE s'est tout de même émue de la faible part revenant aux établissements pour handicapés et jeunes en difficulté, 70 k€ soit moins de 10 %. A cette remarque, la Direction nous a répondu que le montant de cette enveloppe était resté constant entre 2003 et 2004. Toujours dans ce domaine, la CFE a regretté de ne voir aucun établissement localisé dans la région de Pau. La Direction nous a affirmé que ceci était dû au fait que ces établissements n'étaient pas déclarés à la préfecture afin de collecter la taxe d'apprentissage. En retour, nous avons demandé à la Direction d'être proactive en ce domaine, et d'approcher des établissements palois pour les informer de cette possibilité. Enfin, demande a été faite, à l'avenir, de privilégier dans la répartition les deux pôles de Paris et Pau ainsi que des établissements accueillant des personnes de l'entourage de nos salariés.

Pour les autres établissements, la CFE a demandé d'attribuer le reliquat non affecté à trois établissements n'apparaissant pas dans la liste, à savoir : l'université d'Orsay, le laboratoire de géologie de l'université de Bretagne occidentale et le laboratoire de mathématiques de l'université de Pau. Cette demande a été entendue par la Direction qui va attribuer 1600 € à chacun de ces trois établissements.

## 3. Etudes emploi DGEP

La présentation nous a été faite par L. Storelli, responsable de la division gestion de carrière à la DGEP. Cette présentation, demandée par la CFE, fait suite à une première présentation sur ce sujet qui avait été faite à la CFE du CCE Elf EP en 2001.

La CFE, en préambule, fait remarquer que l'employeur a une obligation annuelle de consultation du CCE sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, et que cette consultation doit s'accompagner d'un rapport remis aux élus. La position de la CFE est donc d'obtenir un rapport écrit sur les études emploi, celui-ci pouvant alors être considéré comme rapport sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, et ainsi permettre à la Direction de remplir son obligation. Il resterait toutefois à la Direction à recueillir l'avis du CCE sur cette gestion prévisionnelle. De plus, il faut noter que l'UES Amont ne se résume pas à la DGEP, et que cette gestion prévisionnelle concerne également les autres secteurs d'activité de l'UES (Holding, Gaz/Electricité et Trading/Shipping). En réponse, nous n'avons à ce jour reçu aucun rapport, si ce n'est la copie d'une partie des transparents projetés en séance. Nous ne pouvons donc pas considérer que la Direction ait rempli toutes ses obligations en la matière.

Sur la présentation proprement dite, nous retiendrons une stabilisation sur deux ans des effectifs mondiaux de l'EP à 12 502 au 1/1/2003. Ceci masque une évolution contrastée du nombre de contrats France en baisse de 9 % à 4 456 et de contrats locaux en augmentation de 5 % à 8 046. Cette évolution illustre bien la politique d'internationalisation de l'EP mise en œuvre par la Direction. Les effectifs du siège ont baissé de 11 % à 2 775, soit 22 % du total.

Notons que dans sa présentation, la Direction a choisi une dichotomie sur les niveaux de poste (inférieur ou supérieur à NP10) plutôt que cadres/oetams.

Les niveaux de recrutement sont d'environ 100 par an en contrats France, et ce rythme devrait être maintenu jusqu'en 2005. Les recrutements en contrats locaux sont 5 fois supérieurs avec 540 embauches en 2001 et 530 en 2002. Il nous a été dit que les filiales sous réalisaient leurs plans de recrutement. Par contre aucun chiffre ne nous a été donné pour 2003 ni pour les années suivantes. La vision « gestion prévisionnelle » offerte par la Direction est ainsi un peu limitée.

Par ailleurs, il a été noté que la mobilité entre le groupe et l'EP s'est traduite par un flux résultant de +61/an vers l'EP, ce qui ne correspond pas à l'objectif Direction. Cette dernière entend bien désormais réduire ce flux.

En terme de détachés hors siège, incluant en particulier les expatriés, il est intéressant de noter une augmentation prévue entre 2003 (2 091 détachés) et 2008 (2 385 détachés).

Puis nous ont été présentées, pour le siège, les pyramides des âges actuelle et projetée en 2008. Les hypothèses de projection sont : turnover de 0,7 % ; 110 entrées par an (3/4 <30 ans et 1/4 >30 ans) ; absence de départs anticipés à la retraite. Le premier constat est que le volume des effectifs serait ainsi en légère croissance. Le second est le maintien d'un « ventre » important situé entre 49 et 60 ans en 2008. La vision de la CFE est que la politique de recrutement est insuffisante pour rééquilibrer cette pyramide. La Direction ne partage pas cette vue, mais considère, compte tenu de la nouvelle loi sur les retraites, qu'elle doit réfléchir au problème de l'allongement des carrières. Plusieurs pistes de réflexion ont été citées, dont la réalisation d'une enquête auprès du personnel ; l'augmentation du temps de séjour sur un poste ; une formation pour « manager quinquagénaire » ; le recours à des consultants extérieurs pour mieux prendre en compte les perspectives et désirs des salariés.

Pour conclure, la CFE a remercié L. Storelli pour sa présentation, tout en regrettant de n'avoir pas eu d'éléments spécifiques aux métiers comme cela avait été fait en 2001. Il a ainsi été demandé d'avoir, dans la continuité de cette présentation générale, d'autres présentations ciblées sur chacun de nos métiers, que ce soit en CFE du CCE ou en CFE de CE. L. Storelli nous a dit avoir bien entendu notre demande et qu'elle verrait ce qui pourrait être fait. Une position claire d'accord de principe de la Direction sur ces présentations irait dans le sens de l'attente du personnel.

## **5 PROJET DE RÉORGANISATION DE LA CHIMIE**

**Par Bernard BUTORI**

Le Groupe vient d'annoncer son intention de se défaire d'une partie importante de sa chimie, après avoir regroupé les activités "chlorochimie", "intermédiaires" et "produits de performance" dans une filiale dite "CIP" qu'il introduirait en bourse pour pouvoir la céder plus facilement. Cette nouvelle stratégie, en contradiction avec les engagements affirmés lors de l'OPE de 1999 (souvenez-vous : P. Jaffré voulait faire 2 groupes : un pétrolier et un chimique, tandis que T. Desmarest affirmait vouloir conserver un seul Groupe : à la fois pétrolier et chimique) apparaît plus dictée par des considérations financières (accroître la rentabilité des actifs) que par des considérations industrielles. Nous avons déjà indiqué que la politique de cession d'actifs couplée à celle de rachat et de destruction d'actions fragilise le Groupe, car il devient plus petit et donc plus facile à attaquer. Cela est bien mis en évidence par l'évolution de sa capitalisation boursière : 117 G€ à fin 2000 et 92 G€ à fin 2003.

Le SICTAME, que d'aucuns ont voulu écarté au prétexte qu'il n'est pas confédéré et n'est pas (encore) au Comité de Groupe, a tenu à manifester sa position et sa solidarité avec les collègues de la chimie (voir en particulier le tract en annexe : "Non au démantèlement de la chimie") et était présent lors des différentes manifestations et notamment celle du 31 mars 2004 à la tour Coupole.

Le projet de réorganisation de la chimie a été présenté en Comité Groupe du 17 mars 2004, présidé par François Cornélis ; le Président Thierry Desmarest ayant préféré faire expliquer ce projet par d'autres. Les collègues de la chimie ont, bien évidemment, apprécié. A l'issue de cette réunion, le Secrétaire du Comité de Groupe, Christian Albanèse, par ailleurs élu CGT, a envoyé une lettre au Premier Ministre, approuvée à l'unanimité du Bureau du Comité. Pour votre information, nous reproduisons ci-après cette lettre qui décrit bien la problématique rencontrée. Pour l'instant, elle n'a pas obtenu de réponse.

### **Courrier adressé le 23 mars 2004 par Christian Albanèse (Secrétaire du Comité de Groupe Total) au Premier Ministre**

Le groupe TOTAL vient de lancer un projet majeur de démembrement de sa branche chimie ATOFINA. Ce projet aura pour objectif la séparation des activités Chimie de base et grands intermédiaires et d'activités de Chimie fine, dans une société nouvelle. Cette dernière sera séparée à terme du groupe TOTAL. Cette nouvelle société « CIP » - Chlorochimie Intermédiaires et Produits de Performance - sera mise en bourse dans vingt-quatre mois. Les activités de Pétrochimie resteront maintenues au sein du Groupe pétrolier. Le développement de cette dernière sera essentiellement assuré en Asie et au Moyen Orient au détriment des activités françaises et européennes.

Ce n'est pas un projet industriel mais un schéma inspiré d'une logique financière visant à relever le taux de rentabilité globale des capitaux engagés dans le groupe. L'objectif est clair : privilégier les capitaux employés du pétrole en cédant ceux de la chimie de rentabilité moins élevée, mais comparable voire supérieure à celle d'autres activités économiques et industrielles génératrices de très grandes charges de travail et d'emplois.

Ce projet va conduire à la dislocation d'une vaste branche chimie cohérente voulue par la puissance publique, adossée à un très grand groupe pétrolier. Ce nouveau groupe chimique sera plus vulnérable au plan financier face aux aléas conjoncturels des cycles chimiques. Il sera soumis aux mêmes impératifs de « création de valeur pour l'actionnaire » dont vous connaissez les effets pervers pour l'industrie et l'emploi. C'est le schéma suivi par la société RHODIA dont nous pouvons craindre la disparition à terme.

Ce projet est d'autant moins acceptable que l'actuel président du groupe TOTAL Thierry DESMAREST avait pu déclarer lors d'une audition de la Commission de la production et des échanges de l'Assemblée Nationale le 29 septembre 1999, compte-rendu n°67, au moment de l'OPA de TOTALFINA sur ELF Aquitaine :

*« Le projet de TOTALFINA repose sur le refus de séparer les activités chimiques des activités pétrolières en raison, d'une part, des synergies qui existent entre ces activités et, d'autre part, de la crainte que le nouveau groupe chimique qui émergerait alors ne dispose que de moyens insuffisants, vis-à-vis de ses principaux concurrents. Son indépendance serait donc à terme menacée. L'appartenance à un groupe intégré doit permettre l'émergence de plates-formes pétrochimiques de premier plan et appelées à une croissance rapide, ainsi qu'un renforcement de l'intégration verticale entre pétrochimie, la chimie des intermédiaires et de la chimie de spécialités. (...) La chimie ne constitue en rien le maillon faible du nouveau groupe pétrolier ; en étant inséré dans cette nouvelle entité, ce secteur est désormais plus solide qu'il ne l'était dans chacun des deux groupes; il ne servira pas de variable d'ajustement; »*

M. DESMAREST dès 2000 s'est employé à faire de la Chimie une « variable d'ajustement » en décidant de céder 500 millions d'Euros d'actifs par an : au total 1,7 milliards d'Euros incluant SIGMA-KALON, acteur majeur dans les peintures, cédé à un consortium financier BAIN CAPITAL. Aujourd'hui M. DESMAREST foule aux pieds les engagements pris devant la commission parlementaire, Nous souhaiterions une action exemplaire de votre part devant de tels actes.

Ce projet est en fait une stratégie d'abandon et de déclin industriel choisis par le groupe TOTAL pour sa chimie de base. Ce sont 12 000 emplois directs en France menacés, soit près de 50 000 avec les emplois induits et dans toutes les régions, en particulier le grand quart Sud-Est.

le Comité de Groupe TOTAL réuni le 17 mars dernier a rejeté à l'unanimité le projet présenté par la Direction Générale. Ce n'est pas un projet industriel, mais un délestage de sa Chimie, pour répondre aux attentes de la communauté financière. En effet les résultats financiers du groupe TOTAL depuis la fusion avec Elf Aquitaine en 1999, sont en constante progression. En 2003, ils se sont montés à 7,34 milliards d'Euros soit plus 17 %.

Nous nous permettons de vous alerter, Monsieur le Premier Ministre, sur les conséquences désastreuses pour notre pays si ce projet était mené à son terme. En effet ATOFINA est le dernier grand groupe chimique international français. Le groupe TOTAL doit assumer cette responsabilité et poursuivre son activité en conservant l'intégralité de sa branche chimie en son sein et la développer en tenant compte de ses origines. C'est le rôle économique et social que notre pays attend d'un grand groupe, quatrième pétrolier mondial qui a voulu prendre le contrôle d'ELF AQUITAINE.

Nous souhaiterions pouvoir exposer les motivations de notre instance du rejet de ce projet qui condamne ATOFINA. Nous sollicitons votre concours pour que le groupe TOTAL retire son projet. Il y va de l'avenir d'un acteur majeur de la chimie française, pour laquelle votre gouvernement a lancé un chantier de réflexion.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Premier Ministre, l'assurance notre parfaite considération.

## **6 DES INFORMATIONS AUTOUR DE LA RETRAITE Par B. de REVIERS et Ch. KADOUC**

Pour tout savoir sur la retraite, vous pouvez d'abord voir le site: <http://www.cnaf.fr/>

Puis consulter quelques sites qui vous concernent :

- N° du gouvernement pour les renseignements / retraites : **08.25.39.63.96 (0.825.396.396)**  
C'est un service "retraites" mis en place par le Gouvernement, destiné à répondre spécifiquement aux questions. Ce numéro, qui n'est pas un répondeur, est dédié à des problèmes particuliers et les personnes qui vous répondront sont très bien informées.

- Il y a également une très bonne information sur le site "**parunion.com**", ou par téléphone ou sur rendez-vous, puisque c'est le groupe auquel cotisent les actifs en vue de leur retraite à partir du GE 7 (si cela existe encore ...), et que c'est auprès de cette institution de retraite que doivent s'adresser tous les allocataires ou futurs allocataires Elf EP et TOTAL pour leur retraite. Les infos sont régulièrement mises à jour et on peut y lire également la revue qui n'est adressée qu'aux allocataires.

A signaler également l'augmentation pour les allocataires de la valeur du point AGIRC au 1<sup>er</sup> Avril 2004 de 1.75 % (il passe donc à 0,3862 €) ainsi que l'augmentation, à la même date, du salaire de référence, ou prix d'achat du point, pour les actifs de 2,3%, à 4,3128 €

(Chantal Kadouch administrateur élue à l'URC, institution Agirc n°8 faisant partie du Groupe Parunion).

## 7 TRIBUNE LIBRE

### Debout les jeunes !

Par Robert BAUCOU

Je constate, attristé, le très faible niveau d'engagement dans l'action syndicale des jeunes salariés du Groupe TOTAL. Je voudrais ici les interpeller et les inciter à réfléchir sur leur nécessaire engagement citoyen dans l'entreprise.

Pour avoir eu 19 ans en mai 1968, j'ai toujours considéré que l'expression d'un contre-pouvoir est nécessaire à l'équilibre et au développement de toute société humaine et particulièrement de l'entreprise. La contestation de l'autorité évite l'arbitraire.

Les exemples récents ne manquent pas pour montrer le bien fondé de cette considération.

Comment s'expriment les contre-pouvoirs dans l'entreprise ?

- ✓ Le contre-pouvoir des actionnaires s'exprime soit à travers l'assemblée générale (mais il y aurait beaucoup à redire là-dessus notamment pour les actionnaires salariés PEG) soit en vendant ses actions.
- ✓ Le contre-pouvoir des salariés s'exprime jusqu'à nouvel ordre par l'action syndicale. Elle n'est certes pas exempte de défauts avec ses guéguerres stériles, ses apparatchiks rassis ou ses compromissions honteuses mais elle porte aussi les valeurs humaines de solidarité et d'esprit d'équipe.

En ces temps d'individualisme triomphant, je pense utile de mettre en garde les jeunes salariés de notre entreprise sur l'expression individualiste de leurs revendications :

- ✓ La rébellion sera matée
- ✓ La servilité sera récompensée

Bâtir son plan de carrière dans cette alternative n'est guère enthousiasmant !

A vous de choisir ! Soyez conscient de l'évolution des relations dans l'entreprise : il s'agit bien d'une forme de retour à l'ancien régime avec une aristocratie toute puissante, percluse de certitudes face au peuple docile taillable et corvéable à merci. Sachez relever la tête comme ont su le faire vos aînés, ayez un comportement adulte et citoyen en vous engageant dans l'action syndicale que vous saurez rénové.

## 8 BILLET D'HUMEUR

### Les mœurs aviaires

Par Catherine PETER

En dehors de son chant typique, le coucou est un oiseau bien connu pour s'approprié le nid de ses congénères et y pondre son propre œuf, puis le faire couver par d'autres sans se fatiguer. L'oisillon né de cette supercherie, souvent beaucoup plus gros que ses parents « adoptifs », est ensuite nourri par ces mêmes parents après avoir poussé hors du nid les oisillons légitimes !

De la même façon, on trouve dans le monde de l'entreprise des individus sans gêne ni scrupule qui n'hésitent pas à s'approprié les idées ou le travail des autres : par exemple, tel syndicaliste, bien connu chez TOTAL, profite systématiquement des idées émises en réunions préparatoires par les autres syndicats pour se les approprié et mettre ainsi son syndicat en avant lors des réunions de CCE dont on sait que les débats sont enregistrés !

Le dernier CCE a donc vu ce syndicaliste qui, tel un jacquot, a répété pendant 20 minutes les propos tenus la veille par d'autres en les présentant comme siens ou ceux de la CFDT. Ce faisant, il ignorait la règle établie qui veut que lorsqu'il s'agit de donner un avis, le tour de parole des syndicats se fait en fonction du nombre de voix recueillies aux élections. C'était donc au SICTAME de parler en premier. Mais ces oiseaux de mauvaise compagnie ne doivent pas se faire d'illusions : les électeurs ne sont pas des pigeons et quant à nous, nous ne sommes ni mésanges ni pinsons et nous ne nous ferons pas jeter hors du nid "Total" ! La métaphore s'arrête là, car dans cette histoire, c'est nous qui sommes les plus « gros », forts des centaines d'adhérents du SICTAME !

Dans le même esprit, beaucoup ont été surpris, voire choqués par le tract tout en couleurs de la CFDT relatant la manifestation intersyndicale du 31 mars, tenue à la Tour Coupole, contre le démantèlement de la Chimie de Total. A en croire ce tract, la paternité de cette manifestation incomberait à la CFDT dont seul le drapeau apparaît sur les photos, alors que tous les participants ont noté d'autres drapeaux et surtout ceux de la CGT. Mais là, c'est une autre histoire qui commence, celle de la pie voleuse et de la pie qui chante.

## 9 BILLET D'HUMOUR

*A l'attention de notre DRH Groupe ou autres DRH du Groupe, nous reproduisons, ci-après, quelques extraits d'un article paru dans "Le Cahier PME" de la Tribune du 5 décembre 2003 susceptibles de les intéresser.*

### **Comment externaliser malin !**

Beaucoup de PME savent mieux gérer l'externalisation de leur gestion des ressources humaines qu'il n'y paraît à première vue. Leurs tâches les plus administratives ne sont pas systématiquement sorties de l'entreprise – à l'instar des grands comptes qui, eux, n'hésitent pas, au nom de la rentabilité, à sous-traiter activement.

Mais ce n'est pas par hasard : garder en interne la gestion des notes de frais est par exemple un moyen efficace de contrôler la loyauté ou les écarts des collaborateurs... A contrario, aucune crainte d'un quelconque dessaisissement en ce qui concerne la paie : en l'externalisant, au-delà des économies de coûts de gestion, l'entreprise sort un point sensible des mains de ses salariés et évite toute fuite ou bruits de couloirs sur les injustices maison ... Ainsi, le fait d'externaliser la paie a augmenté de 25% en un an chez les entreprises de 200 à 500 salariés.

Plus étonnante est l'externalisation de certains travaux et postes, souvent considérés comme indispensables au sein même de l'entreprise : une SSII de 420 personnes a externalisé carrément son DRH ! Il ne passe plus dans les locaux de la société qu'environ une fois par semaine. Il conseille les dirigeants, les managers et la responsable des ressources humaines. A cette dernière les responsabilités opérationnelles et à lui d'insuffler les politiques, de mettre en place les processus ou de moderniser les pratiques. Il a ainsi participé à la mise en place d'une Charte Internet, recadré le processus d'entretiens d'évaluation et suit, en coulisse, le fonctionnement des institutions représentatives.

## 10 COURRIER INTERSYNDICAL ENVOYÉ EN MARS

### Courrier adressé le 31 mars par les Délégués Syndicaux CFDT - CFTC - CGT - FO et SICTAME de TEPF au sujet des salariés Hosta-Uname (ex MEAP) à M. P. Vrillon

Monsieur,

Nous faisons suite à votre réponse du 25 mars concernant le devenir des six salariés Hosta-Uname en charge actuellement de la liquidation des dossiers mutuelle de la Mitfe (ex-Meap).

D'après vos informations obtenues auprès des différents intervenants : Hosta/Uname aurait proposé à ses salariés des postes sur leurs sites de Lyon, Marseille et Paris.

Parmi ces six agents, cinq femmes ont des obligations familiales qui limitent leur mobilité géographique. De plus, leur salaire ne permet pas une installation coûteuse dans les grandes agglomérations que vous citez, sans un accompagnement financier sérieux qui, pour le moment ne semble pas envisagé.

MIP aurait écrit à quatre des salariés sous contrat à durée déterminée. Nous rectifions votre information, les six agents sont tous sous contrat à durée indéterminée. Les deux propositions de poste de gestionnaire sur Paris entrent dans les mêmes conditions énumérées précédemment.

Dans le cadre de la concrétisation des intentions de la MIP de disposer d'une implantation en Béarn, deux agents Hosta/Uname ont reçu une proposition de rendez-vous afin d'envisager une possibilité de poste de gestionnaire santé, poste qui serait situé à Pau et inclurait des déplacements locaux.

Il est étonnant que cette proposition de rendez-vous arrive à la veille du 1<sup>er</sup> avril, date de prise en charge de la mutuelle par la MIP.

On peut constater dans votre courrier qu'il n'y a rien de sûr quant à l'installation d'une plate-forme sur Pau. Vous parlez de la concrétisation des intentions de la MIP, précisant qu'elle envisage une possibilité de création de poste en prenant soin d'employer le conditionnel. Vous n'avancez aucune garantie, nous ne pouvons donc nous contenter de ce genre de réponse. Nous vous rappelons que les agents Hosta-Uname ont été transférés de « Adour Mutualité », ancien gestionnaire à l'Uname et que la création de la plate-forme de Pau a été imposée dans l'appel d'offre par la Direction générale de Elf Aquitaine Production animée par un souci de maintien de l'emploi de ces agents.

Aujourd'hui, si vous n'imposez pas à la MIP la reprise sur Pau de ces agents, vous remettriez en cause les engagements sociaux de vos prédécesseurs.

De plus, la MIP, qui a repris environ 13 000 cotisants actifs et retraités supplémentaires a largement les moyens de compter ces agents parmi son effectif, d'autant plus que ces nouvelles adhésions ont engendré un surcroît de travail qui ne correspond pas à son grément actuel.

Afin d'éviter des échanges de courriers qui engendrent une perte de temps, sachant que ces six salariés en ont peu devant eux, une réunion sur le sujet apparaît nécessaire. Elle pourrait avoir lieu dans le cadre d'une réunion de commission Prévoyance où nous pourrions aussi traiter les problèmes de clôture de la MITFE ainsi que le suivi de la mise en place de la MIP pour les anciens adhérents MITFE.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées

## 11 COURRIERS ENVOYÉS PAR LE SICTAME EN MARS

### **Courrier adressé le 24 mars par B. Clergeat (Président du SICTAME) à M. JJ. Guilbaud (DRHC) au sujet de l'augmentation de capital réservée aux salariés**

Monsieur le Directeur,

De très nombreux expatriés nous signalent que l'information qui leur a été diffusée sur l'augmentation de capital réservée aux salariés, indique une limite de souscription maximale égale à 25 % de leur salaire brut "base France".

Ils ne comprennent pas l'introduction d'une telle restriction "base France", qui fait rupture avec les pratiques antérieures.

Nous ne pouvons que partager le point de vue ainsi exprimé, la limitation de 25 % s'applique légalement au salaire brut global, sans introduction d'une quelconque référence "base France", qui peut ouvrir la porte à des contestations tout à fait fondées.

Aussi, nous vous demandons de rectifier l'information adressée à l'ensemble des expatriés, de façon à leur permettre de souscrire jusqu'à 25 % de leur salaire brut et d'éviter ainsi tout éventuel contentieux.

Il serait en effet dommageable pour l'ensemble du personnel que cette opération soit entachée d'une quelconque illégalité et puisse prêter le flanc à toute remise en cause, voire à une éventuelle nullité.

En vous remerciant par avance de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de notre considération distinguée.

### **Courrier adressé le 31 mars par B. Butori en tant que Vice-Président de l'AVAS (par ailleurs DSC SICTAME) à l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) au sujet de l'augmentation de capital et du courrier ci-dessus**

Monsieur,

Comme convenu ce jour, suite à notre conversation téléphonique, vous trouverez ci-joint copie du courrier du 24 mars du Président du SICTAME, Benoît CLERGEAT, qui demande à la Direction de respecter la limite de 25 % de la rémunération annuelle brute applicable au total des versements effectués dans le PEGT.

Il est certain que la note d'opération concernant l'augmentation de capital réservée aux salariés du Groupe TOTAL indique bien, au point "c" du paragraphe 2.2.2, que la limite applicable au montant des versements est bien "le quart de la rémunération annuelle brute", sans aucune référence à une quelconque "base France". L'introduction par la Direction de Total de dispositions qui restreignent pour les expatriés ou pour les impatriés (étrangers détachés en France) le montant de leurs versements à un plafond inférieur au quart de leur rémunération annuelle brute, par le biais d'une référence "brut base France" (ou "brut base pays d'origine" pour les impatriés) nous paraît en totale contradiction avec les dispositions du paragraphe 2.2.2 de la note d'opération approuvée par l'Autorité des Marchés Financiers.

Les souscriptions sont en cours ; l'opération doit s'achever le 9 avril.

Pouvez-vous demander à la Direction de Total de respecter la note d'opération et d'autoriser les souscriptions pour l'ensemble des salariés, y compris pour les expatriés et impatriés, sans introduire de plafond de versement inférieur à celui qui est spécifié au paragraphe 2.2.2 de la note d'opération ?

Dans cette attente et avec mes remerciements anticipés, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

## 12 TRACTS DIFFUSÉS EN MARS

16 mars 2004

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

**TOTAL**

### Le SICTAME vous informe

## Un autre syndicat pour l'UES AVAL ?

**Le syndicalisme est malade en France.** Tout le monde le sait ; les causes sont multiples. Parmi elles :

- une incapacité de certains syndicats à prendre en compte les attentes du personnel et à les défendre,
- la propension de certains 'syndicalistes' à utiliser leur fonction à des fins carriéristes ou personnelles,
- l'oubli des valeurs fondamentales du syndicalisme,
- un financement des syndicats qui ne peut plus être assuré par les seules cotisations des adhérents et en conduit certains à une dépendance vis-à-vis du patron ou à des arrangements,
- des règles de représentativité syndicale obsolètes qui favorisent l'activisme patronal et l'inaction syndicale.

**Le syndicalisme est malade chez TOTAL.** Tout le monde le sait ; aux causes précédentes s'ajoutent un management des relations sociales et une vision des syndicats par la Direction pour le moins curieux :

- les syndicats sont là pour avaliser et cautionner aux yeux de tous (communication interne et externe) les décisions de la Direction ;
- le syndicalisme doit être d'accompagnement, pas de proposition et encore moins d'opposition. Gare aux syndicalistes qui n'entrent pas dans le jeu ; on leur mène la vie dure et au besoin on les fait 'débarquer' par leur fédération ou confédération ;
- la Direction entretient avec son personnel et ses représentants des relations du type 'Parent-Enfant', alors qu'il s'agit d'établir des relations du type 'Adulte-Adulte' ;
- pour parvenir à ses fins, la Direction joue des divisions inter et intra syndicales, à tel point qu'elle arrive à multiplier les syndicats : le SICTAME s'est désaffilié de la CFE-CGC en novembre 2002 pour préserver le type de syndicalisme qu'il pratique ; l'implosion de la CFDT en 2002 a provoqué l'apparition de sections SUD dans les raffineries ainsi que d'élus non syndiqués au Siège.

Pas étonnant que, dans ces conditions, le personnel se détourne de syndicats, dont certains apparaissent comme des rouages de la Direction et non plus comme leur authentique représentant. Il est d'ailleurs significatif que chez le TOTAL d'avant le rapprochement, le 'syndicat' qui avait le plus d'élus dans les Comités d'Entreprise du Groupe était celui des non syndiqués : 193 élus non syndiqués, contre 164 à la CFDT, 162 à la CGT et 98 à la CFE-CGC !

**La situation est-elle sans espoir ? NON ! Certains syndicats, dont le SICTAME, le démontrent.**

**Le syndicalisme est utile aux salariés, à l'entreprise et à la nation.** Il est encore possible de pratiquer un syndicalisme authentique, citoyen et démocratique, respectueux du personnel et de son expression. C'est ce que fait le SICTAME. Le personnel ne s'y trompe pas. Là où le SICTAME peut, en dépit des embûches de la Direction, présenter des listes de candidats, il obtient des scores significatifs et en constante progression :

- dans l'UES Amont, le SICTAME obtient **plus du tiers des voix (33,6%)**, soit 14 points de plus que le second (CFDT : 19,6%) ;
- aux élections des Conseils de Surveillance (qui se situent au niveau groupe), associé à l'AVAS, il obtient : 12,9 % des bulletins exprimés en mars 2003 ; puis 18,6% en janvier 2004.

## ALORS QUE FAIRE ?

**Vous voulez un syndicalisme authentique, véritablement au service des salariés et des intérêts bien compris de l'entreprise.** Alors, favorisez, par votre vote aux élections, votre adhésion et toute autre forme de soutien, ceux des syndicats qui répondent à vos attentes en ce domaine.

Dans l'UES Amont, pas de problème, le choix est encore multiple et le SICTAME est largement présent.

**Dans l'UES AVAL, le choix est plus restreint mais peut s'élargir si le SICTAME présente des listes avec succès aux prochaines élections. Et cela ne dépend que de vous !** A l'heure actuelle, le Comité d'Établissement Siège UES AVAL est dominé par la CFE-CGC et la CFDT, dont chacun connaît les vertus.

**Dans quelques semaines auront lieu les élections de renouvellement des CE (Comités d'Établissement) et DP (Délégués du Personnel) de l'UES AVAL. C'est l'occasion unique de changer radicalement la donne en matière de négociation sociale et de gestion des œuvres sociales dans votre entreprise.**

Le SICTAME a déjà démontré sa capacité à maîtriser le suivi économique de l'entreprise, à défendre et promouvoir le contrat social du personnel, et à gérer les œuvres sociales. **Si vous voulez bénéficier à plein du dynamisme du SICTAME et de ses compétences dans l'UES AVAL, cela ne dépend que de vous.**

**Manifester votre soutien, contactez-nous, engagez-vous ou retournez-nous le bulletin ci-dessous en précisant ce que vous pouvez faire.** Le personnel a les syndicats qu'il mérite. A vous de choisir ; **mais faites-le dès aujourd'hui**, demain il sera peut-être trop tard ! **Le SICTAME ira ou non aux prochaines élections UES AVAL en tenant compte de l'accueil réservé au présent appel et des réponses reçues.**

**Si vous voulez pouvoir voter SICTAME aux prochaines élections CE/DP UES AVAL :**

**Cela ne dépend que de vous - Renvoyez le bulletin ci-dessous !**

**Sans vous, nous ne pouvons pas grand chose, mais avec vous, le champ du possible s'élargit !**

**Si vous voulez du SICTAME dans l'UES AVAL, retournez-nous ce bulletin. Merci par avance !**

✂ . . . . .  
 . . . . .

Bulletin à compléter et à retourner au SICTAME : par courrier : bureau 4E41, Tour Coupole La Défense ; ou par fax : 01 47 44 72 92 ; ou par courrier électronique adressé à l'Assistante en central du SICTAME : [isabelle.soudron@total.com](mailto:isabelle.soudron@total.com) ; ou nous contacter par téléphone au 01 47 44 49 25 ou 01 47 44 62 72.

Nom :                      Prénom :                      Entité :

Adresse (professionnelle ou personnelle) :

Tél. :

- souhaite le développement d'un syndicalisme authentique, au service du personnel et respectueux de son expression ;
- souhaite le développement dans l'entreprise de relations sociales, exemptes de paternalisme, basées sur le respect du personnel et de ses représentants ;
- souhaite la participation du SICTAME aux prochaines élections CE et DP dans l'UES AVAL ;
- souhaite rencontrer un responsable du SICTAME ;
- souhaite adhérer au SICTAME (pour info : la cotisation annuelle, fonction du salaire, varie de 61 € à 148 € et est déductible à 50% de l'impôt sur le revenu) ;
- accepterais d'être candidat sur liste SICTAME pour les prochaines élections CE et DP ;
- autre (à préciser) :

## Les organisations syndicales de TEPF - CGT, FO, CFTC, SICTAME

### Prévoyance (assurance vie), RECOSUP (retraite supplémentaire), PPESV, PEC (Epargne salariale)

#### « Négociation » du 15 mars : du jamais vu !

Les représentants de la direction, MM. Noel, Vignau et Ménard, nous ont joué le rôle des artistes. Refusant nos propositions de négociation, ils ont proposé de « régulariser » les protocoles de 2002 ...en les signant en 2004, alors que ceux-ci n'ont été signés par aucun des syndicats de TEPF. Il faut vraiment que les représentants de la direction aient un profond mépris des syndicats pour penser qu'un d'entre eux va se déjouer en se pliant à leurs injonctions.

Rappelons que le tribunal de Nanterre a condamné la direction pour avoir appliqué unilatéralement ces protocoles.

Avec la foi du charbonnier, M.Noel affirma que s'il n'y avait pas de signature, il y aurait un « retour aux anciens dispositifs avec des conditions dégradées ». Cela concerne particulièrement l'accord sur la prévoyance (capital décès, invalidité, réversion et rente éducation), avec une couverture des agents jusqu'à 65 ans, puisque la délégation patronale a reconnu que le coût de gestion de l'encaissement des cotisations à l'IPREA (en remplacement du RECOSUP) serait quasiment nul. M. Ménard nous présenta les résultats d'une pseudo étude (de la CMAV ?) mais nous refusa toute information complémentaire sur les modes de calculs, tout document sur l'étude elle-même, toute information sur le cahier des charges.

#### TOTAL ment effrontément

	<u>Taux actuel</u>	<u>Taux avant 2002</u>	<u>"Etude"</u>
Tranche A	2,25%	2,90%	7,85%
Tranche B	2,50%	2,68%	6,26%
	<b>325 €/an</b>		<b>1038 €/an</b>

Le contrat prévoyance était couvert par l'URRPIMMEC et la CMAV (décès) jusqu'en 2002, puis par l'URRPIMMEC à partir de 2002.

Ainsi, selon la direction, pour couvrir les retraités de 60 à 65 ans, comme l'assurait le précédent contrat négocié à l'époque de Elf Aquitaine, la cotisation triplerait !!!!! En pensant que « plus c'est gros mieux cela passe » la direction a suscité une grosse colère de notre part. Affirmer de telles âneries est consternant d'autant qu'il n'y a eu qu'un seul décès entre 60 et 65 ans. En fait la direction a conseillé à la CMAV de « plomber » l'étude, à supposer que celle-ci existe.

**Pourquoi ?** Parce que la direction du groupe veut se désengager totalement de toute cotisation pour

les retraités. Etre obligé de maintenir cet acquis pour les agents de TEPF est un véritable camouflet à l'égo surdimensionné de la DRH du groupe.

Une négociation sérieuse avec l'organisme de prévoyance peut aboutir à maintenir les garanties couvrant les retraités avec le même niveau de cotisation. Nous en avons pour preuve le protocole qui couvre les agents des CE et du CIE. Pour une population de moins de 100 personnes, la cotisation est identique à celle d'avant 2002 pour une couverture jusqu'à 65 ans.

#### Pourquoi la direction refuse-t-elle de négocier ?

Elle espère qu'un syndicat, la CFDT en l'occurrence, signera et qu'elle fera l'économie d'une négociation ou de l'application du jugement. Nous demandons à la CFDT de rejoindre le front

commun intersyndical pour obliger la direction à négocier.

Signer serait une véritable trahison alors que de bons accords peuvent être obtenus.

#### Nous proposons que les nouveaux protocoles soient dissociés

1/ Nous demandons la couverture de la garantie prévoyance jusqu'à 65 ans. Il suffirait de négocier un simple avenant au contrat de la branche pétrole (géré par l'URPIMMEC).

2/ Nous demandons le retour à l'IPREA, système offrant de meilleures garanties que le fond de pension RECOSUP.

3/ Nous prenons acte des contenus des protocoles PPESV et PEC et ne les contestons pas. Ces contrats d'épargne individuelle peuvent et doivent être maintenus.

**Les syndicats CGT, FO, CFTC, SICTAME vous appellent à signer massivement la pétition réclamant ces revendications.**

## Les organisations syndicales de TEPF - CGT, FO, CFTC, SICTAME

# NEGOCIER, PAS MANOEUVRER !

Le tribunal de Nanterre a condamné la Direction pour avoir appliqué, en 2002, des "protocoles" qui n'étaient signés par aucun syndicat.

Contrairement à la désinformation et à la confusion entretenue par la Direction de TEPF comme par la CFDT, nous sommes en droit :

- De réactiver l'IPREA, caisse de retraite supplémentaire en lieu et place du RECOSUP considéré unanimement comme un fonds de pension dont le rendement est totalement aléatoire.
- De rétablir l'ancien protocole de prévoyance qui couvre les agents jusqu'à 65 ans. Nous avons proposé pour plus de simplicité de signer un simple avenant au protocole soumis à la signature.

Les derniers protocoles PPESV et PEC doivent être préservés en l'état, puisqu'ils ne se substituent à aucun autre. Il suffit que la direction les dissocie des textes précédents. Or, la direction le refuse pour empêcher tout accord.

- La CFDT demande un référendum sur le seul projet de la Direction, sans dissocier les différents textes (n'est ce pas de nature à aider la Direction ?). **Une consultation du personnel ne peut servir à éluder la question de la négociation.**
- Mais n'ayons pas d'illusion sur la possibilité que la Direction respecte un tel vote. La preuve c'est que la direction manœuvre pour ne pas respecter la décision du tribunal.
- La Direction a déjà déclaré qu'elle se contenterait d'une seule signature, par exemple, d'un syndicat représentant 19.8 %.
- Le coordinateur CFDT, lui, n'a pas consulté les salariés pour signer, en 2002, les accords contestés. La fédération Chimie CFDT considère que ceux-ci sont "de très bon niveau" ... C'est pour cela que la section CFDT de TEPF veut focaliser le débat sur la forme et non sur le fond.
- Nous craignons que les mauvais génies de la CFDT de juillet 1999, d'avril 2003 (retraites), décembre 2003 (mutuelle) soient de retour parmi nous.

**Nous renouvelons l'exigence de négociation qu'il faut imposer à la Direction.**

La question fondamentale est bien le débat sur le contenu des protocoles et pas simplement la façon de se laisser imposer des dispositions d'une négociation interrompue il y a deux ans.

Nous invitons les salariés à relire notre précédente publication.

Lacq le 18 mars 2004

# CGT – CFTC – CFDT – CFE/CGC – CGT/FO - SICTAME

## Contre la disparition de la Chimie de Total

Les cinq coordinations syndicales du groupe Total appellent les salariés des branches Chimie et Pétrole à manifester leur opposition au projet de réorganisation de la Chimie présenté par le Groupe.

Toutes les Organisations Syndicales de l'UES Amont Pau envoient des délégations pour manifester

**Devant le siège social de Total à Paris Tour Coupole La Défense**

**Le 31 mars 2004 à partir de 10 heures**

Jour de la réunion extraordinaire du Comité Européen

La réorganisation de la Chimie prévue par TOTAL menace plus de 20000 emplois dans le monde, dont 12000 en France et 700 dans le Béarn.

AtoFina Mont (250 personnes), AtoFina Lacq / Mourenx (200 personnes) et Sobegi (70 personnes) seraient touchées par cette tourmente. Le GRL (210 personnes) serait coupé en deux, une partie rattachée à la pétrochimie et l'autre à AtoFina Mont.

Sur le bassin de Lacq, le groupe TOTAL céderait à terme l'essentiel de sa chimie.

**Sans réaction, c'est un grand pan de l'industrie française qui serait disloqué par TOTAL.**

D'autre part les salariés de l'Exploration-Production ont de fortes inquiétudes sur l'emploi.

A TEPF Lacq le groupe Total se contente de gérer le déclin de l'activité de production sans aucune proposition d'investissement pour l'avenir de la région.

Par ailleurs, au CSTJF, la politique de suppressions de postes et l'explosion de la sous-traitance menace l'avenir du site.

Le groupe Total continue son désengagement sur la région et Pau, comme les autres sites, n'est pas épargné.

**En nous opposant aux projets du groupe TOTAL,**

- nous pourrions mieux préserver les activités du GRL, d'AtoFina Mont, Lacq / Mourenx,
- nous pourrions mieux défendre les emplois et les garanties sociales,
- nous pourrions mieux exiger un maintien et un développement des activités chimiques.

**Le Groupe Total, doit maintenir ses activités chimiques et pétrolières en Béarn**

**La solidarité de tous les salariés du groupe doit s'exprimer !**

***Inscrivez-vous dans les locaux syndicaux pour venir à la manifestation à Paris :***

- **départ en train couchette le 30 mars à 23h00 à Pau**
- **arrivée à 7h10 à Paris**
- **retour en TGV le 31 mars à 17h45 à Montparnasse**
- **arrivée à 23h00 à Pau**

**Les organisations syndicales CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC-Sictame  
ATOFINA-MONT/ATOFINA-LACQ/SOBEGI/GRL/TE&PF**

**Vendredi 2 Avril  
10h00 à 11h30  
au Restaurant d'Entreprise de Lacq**

**ASSEMBLEE D'INFORMATION  
INTERSYNDICALE  
COMMUNE AUX SALARIES DU GROUPE TOTAL**

En nous opposant aux projets du Président Thierry Desmarets, nous pourrons :

- mieux préserver les activités du GRL, d'AtoFina Mont, Lacq /Mourenx,
- mieux défendre les emplois et les garanties sociales,
- mieux exiger un maintien et un développement des activités chimiques.

**Le Groupe Total, doit maintenir ses activités chimiques et pétrolières en Béarn.**

⇒ **Quelles conséquences de la  
restructuration de la chimie de  
Total en Béarn ?**

⇒ **Compte rendu de l'action du 31 mars et du  
Comité Européen.**

**Cette Assemblée se déroule dans le cadre du droit syndical**

29 mars 2004

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

## Le SICTAME vous informe

# NON AU DEMANTELEMENT DE LA CHIMIE !

**OUI !**

**Le SICTAME est opposé au démantèlement des activités de la Branche Chimie !**

**OUI !**

**Le SICTAME est solidaire des collègues de la Chimie et partage leurs inquiétudes !**

**OUI !**

**La politique de cession d'actifs menée par la Direction fragilise le Groupe !**

Cette politique de cessions sert à financer, pour plus de moitié, un programme effréné de rachat d'actions, destructeur de valeur. Cette destruction de valeur est clairement illustrée par la baisse continue de la capitalisation boursière du Groupe, passée de 117 milliards d'euros fin 2000, à 92 milliards d'euros fin 2003.

**OUI !**

**Le Groupe doit revoir ses orientations économiques, industrielles et sociales !**

-----

**Oui, le SICTAME participera, en délégation, au mouvement de protestation du 31 mars, à partir de 10h00, devant le Siège Social de TOTAL à Paris, Tour Coupole à la Défense et invite tous ceux qui le souhaitent à se joindre au mouvement pour manifester leur opposition au projet et leur solidarité envers les collègues de la Chimie.**

Nous regrettons que, sacrifiant l'expression d'une solidarité commune à une discipline d'appareils syndicaux, certains syndicats n'aient pas associé le SICTAME au tract diffusé le mercredi 25 Mars. Certes, le SICTAME ne fait pas partie des syndicats dits 'confédérés', **il n'en est pas moins le premier syndicat de l'Amont et aussi l'un des syndicats majeurs du Groupe**, avec une audience croissante à ce niveau.

Notre but et notre objectif : une entreprise au service des hommes

*Pour contacter le SICTAME,*

*au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq.*

*ou téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.49.25 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq*

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.....