



Temps de travail, intérim, précarité :
*L'entreprise peut et doit embaucher
tout en faisant des économies !*

Le 1^{er} janvier 2001 entrainait en vigueur l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail négocié durant un an à TEPF. Au vu des données communiquées dans le bilan social de TEPF, nous pouvons faire un bilan de l'application de la loi des 35 heures qui à l'origine a été une grande avancée sociale.

Aujourd'hui nous constatons une scandaleuse dérive du temps réellement travaillé. Délibérément la direction est en train de détourner ce protocole.

A première vue, il semble que chaque salarié de TEPF a la possibilité de bénéficier de ses jours de RTT et de ses CP, mais dans quelles conditions ?

Pour assurer la charge de travail en 2006 TEPF a eu recours à 12.037 journées d'intérim et 14.610 heures supplémentaires soit l'équivalent temps pleins de **55 emplois TEPF**.

Les heures supplémentaires génèrent des heures de récupération que la plupart des salariés sont obligés de solder en fin de carrière, faute de pouvoir les planifier par manque de souplesse dans les services.

Nous n'avons pas eu communication du cumul des jours de RC (inscrit sur compteur).

Par exemple, en 1999 il se montait à 74.537 heures dont 6.660 ont été payées. Depuis ce compteur a dû passer largement la barre des 100.000 heures !!!

Si des salariés se satisfont de pouvoir anticiper de quelques mois, voire d'une année pour certains, leur départ en PRC ou DA grâce à ce compte épargne temps déguisé, nous attirons l'attention de tous sur les conséquences de cette dérive sur la santé des agents.

S'appuyant sur les nouvelles lois anti-sociales, la direction a supprimé le plafond des 210 h de RC et ainsi développé un volume important d'heures supplémentaires et de repos compensateurs.

Les salariés postés ont effectué 7.940 heures supplémentaires en 2006. L'équivalent d'une semaine par an par agent posté.

Pour ce qui concerne le personnel en journée normale ce sont 6.358 heures qui ont été reconnues en heures supplémentaires soit 17 heures en moyenne par agent. Il faut préciser que l'écrêtage lié à l'horaire souple ne nous est pas divulgué. Il doit représenter un volume de travail gratuit au détriment de l'emploi et de l'embauche.

Le sous effectif TEPF et la précarité coûtent cher :

Cet aspect économique n'est pas à négliger.

Ces 14.610 heures supplémentaires représentent l'équivalent de 15 emplois à temps plein et sont rémunérées avec une majoration de 25 ou 50% soit un **surcoût de 5 emplois**.

Les 12.037 journées d'intérim représentent l'équivalent de 40 emplois temps plein. Le niveau de rémunération est celui de TEPF avec un coût majoré de 33 % soit un **surcoût de 14 emplois**.

Si ces emplois précaires étaient transformés en CDI, la société TEPF ferait de substantielles économies.

De plus le recours à des détachements de salariés du groupe induit une refacturation des frais de gestion représentant 8 % de cette masse salariale.

Fin février 2007, il y avait 226 détachés : 117 TOTAL SA, 40 Elf EP, 50 SOBEGI, 19 d'autres sociétés du groupe, soit un **surcoût pour TEPF de 18 emplois**.

Au total, cela représente un **surcoût d'environ 1.8 millions d'euros** sur les frais de personnel.

Parallèlement on nous sert la ritournelle patronale : « des frais de fonctionnement qui augmentent », « des économies à réaliser sur les promotions et avancements ».

Comment la direction peut-elle affirmer vouloir faire des économies en organisant délibérément de telles dépenses ?

Les syndicats dénoncent depuis plusieurs années, dans toutes les instances, le manque d'effectif à TEPF, il est grand temps que notre direction change sa politique de l'emploi qui nuit à la santé de ses salariés, à la sécurité et coûte cher à l'entreprise.

Les syndicats réclament une négociation sur les effectifs afin :

- ***de transformer en CDI, de nombreux contrats d'intérim,***
- ***d'embaucher dans les services où les heures supplémentaires, les rappels, les dépassements d'horaires sont importants,***
- ***de requalifier en CDI certains contrats de salariés de la sous-traitance qui sont mis à disposition de TEPF dans le cadre d'un prêt illicite de main d'œuvre.***

Ces résultats ne peuvent être obtenus qu'avec votre soutien. Nous vous appelons à signer massivement la pétition qui sera proposée par les organisations syndicales.

Texte de la pétition :

« Monsieur le Directeur Général,

Nous considérons qu'une société telle que TEPF, affichant un résultat 2006 de 100 millions d'euros et ayant un plan de charge assuré jusqu'en 2013 voire 2015, peut assurer une continuité de carrière à ses plus jeunes salariés et doit avoir une politique des effectifs exemplaire.

D'autant plus qu'appartenant au groupe TOTAL, TEPF continue d'afficher ses intentions d'avoir une sécurité de haut niveau.

Nous considérons que le volume des heures supplémentaires, de l'intérim est trop élevé.

Nous considérons que l'entreprise doit, transformer en CDI de nombreux contrat d'intérim, réduire son nombre d'heures supplémentaires, doit requalifier en CDI les contrats des sous-traitants qui sont intégrés dans des services et des équipes TEPF.

Nous soutenons les syndicats dans leur demande de négociation sur ces revendications. »