



Les Cahiers du SICTAME

JANVIER 2001

♦	L'Editorial	Page 2
♦	Pour une entreprise citoyenne	Page 3
♦	La vie des sections	
	Paris	Page 4
	Lacq	Page 4
	GSO	Page 5
♦	Coordination de l'action syndicale au niveau Groupe	Page 6
♦	Concertation au niveau Groupe	
	Groupe Technique Rémunération du 19 janvier 2001	Page 10
	Comité de Groupe du 25 janvier 2001	Page 12
♦	Les dernières nouvelles de la CREA	Page 15
♦	ENERMINE	
	Quelques brèves du Comité Directeur du 31 janvier 2001	Page 16
	Comité Directeur et Conseil Fédéral du 23 novembre 2000	Page 17
♦	Retraites complémentaires	Page 18
♦	Annexe : tracts et courriers diffusés en janvier	Page 21

L'Editorial

Par Jean-Claude BREGAIL

Quelle contestation, quelle démonstration de force le 25 janvier 2001, nous étions fort nombreux à la manif pour la sauvegarde des retraites complémentaires !

Dix mille personnes mobilisées à Pau, 80 à 100 000 à Paris dont sans doute 10 000 CFE-CGC en comptant le président du Sictame-CGC.

C'était impressionnant!

Nous étions tous dans notre droit, ulcérés par les propos et le diktat (le président de l'UNEDIC avait décidé de ne plus prélever pour l'ASF les cotisations patronales permettant de payer les retraites complémentaires du secteur privé entre 60 et 65 ans) des barons du MEDEF qui prenaient les salariés en otages, nous avons mis en échec leur ultimatum (parti en héraut de la refondation sociale, ils se retrouvent en fossoyeur du paritarisme).

Mais pensez-vous que maintenant, il soit urgent d'attendre ?

D'abord, il faudrait éviter les conflits de générations , car je puis vous assurer que nos enfants (nés entre 1960 et 1970) ressentent très mal le fait de devoir payer la retraite à des parents qui ne travaillent plus dès 52 ans d'âge, alors qu'eux mêmes, ayant dû faire des études la plupart du temps sanctionnées par le chômage, ne voient pas très bien le moment où ils pourront partir à la retraite!

Il ont beaucoup de mal à comprendre que d'un côté le patronat demande l'allongement du nombre d'années de cotisations alors que de l'autre, ses branches professionnelles envoient en préretraite des milliers de salariés "trop vieux" dès 52 ou 55 ans !

Il y a pourtant de la place pour tout le monde sur le marché du travail, à 20 ans comme à 60 ans, seulement dès 50 ans, les salariés cherchent souvent à partir de l'entreprise pour en finir avec le stress, la peur du chômage, la pression à la performance, etc.

Il urge donc de régler ce problème :

- en allant vers des politiques de plein-emploi,
- en formant les anciens pour qu'ils puissent tenir (s'ils le désirent) correctement leur poste jusqu'à l'âge légal de la retraite,
- en reconnaissant aux plus jeunes les années de galères ("études", chômage) comme années cotisées (rachat de ces années par les intéressés ou les entreprises ?).

Que les négociateurs, Etat, OS et MEDEF se remettent rapidement autour de la table, car la France bouge, ce qui peut-être un bon signe et n'oublions pas : Solidarité = Répartition ; Individualisme = Capitalisation !

Dernière heure

Nos lecteurs voudront bien excuser l'édition tardive des présents cahiers, due à différents éléments perturbateurs tels que les déménagements sur Paris et Pau, ainsi qu'à la période des vacances de février. **Ce retard nous a cependant permis d'intégrer dans ces cahiers certains éléments d'importance survenus début février**, concernant essentiellement la rencontre que notre Coordonnateur, accompagné de 2 personnes, a eue avec le Président Th. Desmarest. Comme nous devons la vérité à nos adhérents, il faut donc que vous sachiez que cette rencontre effectuée en catimini et sans consultation des militants, alors que les autres Organisations Syndicales s'y sont rendues en délégation de 6 personnes et sans se cacher, a ouvert une crise de confiance majeure au sein de la CFE-CGC du Groupe qui n'avait pas vraiment besoin de cela dans le contexte que nous connaissons.

Reçu fiscal pour les cotisations payées en 2000 : tous les reçus fiscaux ont été envoyés. Si vous n'avez pas encore reçu le vôtre, merci de contacter votre section.

« **Etre socialement responsable ou ne pas être** », c'était, souvenez-vous, le titre de notre éditorial du numéro spécial des Cahiers consacré au conflit lié au Plan de performance. L'entreprise se doit d'être « socialement responsable » ou « citoyenne » si elle veut se développer et ne pas s'exposer inutilement à des risques majeurs pouvant mettre en cause sa survie. C'est parce que ses dirigeants ont failli à leur responsabilité sociale que le groupe Elf Aquitaine a perdu son indépendance en devenant filiale de TotalFina pour constituer certes l'un des premiers pétroliers mondiaux. Il convient de ne jamais l'oublier pour éviter le retour de telles situations.

Chaque mois apporte son lot d'exemples. C'est ainsi que les déboires actuels de nombreuses entreprises de la filière bovine en Europe résultent en grande partie du manque de citoyenneté de certains acteurs économiques, combiné à la recherche exacerbée du profit. D'autres filières agro-alimentaires ou industrielles pourraient bien subir le même sort.

Le 9 janvier dernier, nous avons apprécié le discours du Président Thierry Desmarest qui adressait ses vœux au Personnel du Groupe. Nous l'avons apprécié, non seulement en raison du bilan et des perspectives économiques qu'il présentait, mais aussi **pour les orientations en matière d'entreprise citoyenne et de développement durable qu'il défendait et qui répondent tout à fait à nos attentes.**

N'a-t-il pas dit, en effet que :

« L'Entreprise doit être créatrice de richesses mais elle doit également respecter des valeurs fondamentales :

- le professionnalisme garant de sa performance,
- le respect des hommes qu'elle emploie et la recherche de leur épanouissement,
- le souci permanent de la sécurité tant pour ses employés que pour leur cadre de travail,
- la volonté de respecter l'environnement et de s'inscrire dans une perspective de développement durable,
- la contribution à l'essor des communautés voisines de ses lieux de travail ».

Après avoir indiqué qu'un Code de Conduite rassemble à présent l'ensemble des valeurs et principes communs qui doivent guider notre action, le Président a annoncé la diffusion prochaine d'une Charte Sécurité Environnement et du premier rapport environnement. Il a rappelé également la mise en place de la mission «Développement durable», ainsi que les actions et les enseignements liés à la catastrophe de l'Erika.

De son discours, nous avons aussi retenu son appel à la simplicité et à l'initiative :

« Pour être efficaces, pour travailler dans un contexte motivant, je vous demande d'alléger dans toute la mesure du possible les tâches administratives routinières et, plus encore, d'établir dans les relations hiérarchiques une simplicité et une facilité de contact qui permettent aux capacités d'initiative de chacun de pleinement s'épanouir ».

Puissent tous ces messages être entendus du plus grand nombre, et c'est bien parce que nous y adhérons pleinement que nous les relayons volontiers.

Le processus de fusion est loin d'être abouti et sa réussite d'être acquise. Notre volonté est de participer à sa réussite. L'entreprise se doit d'être citoyenne en permettant le départ dans des conditions correctes de ceux qui le souhaitent, et en s'abstenant de toute pression au départ. La fusion ne doit pas se transformer en un processus de digestion qui serait marqué par l'assimilation de ceux considérés comme digestibles ou récupérables et l'expulsion de ceux considérés comme indésirables ou résidus. Pour ceux qui ont choisi de rester, l'entreprise doit recréer les conditions de la motivation et permettre à chacun de retrouver le plaisir de travailler. En dehors du respect du Contrat Social au sens large, l'entreprise doit accorder une importance primordiale à ce qu'on appelle le « salaire affectif » et qui recouvre tous les aspects non financiers du travail, tels que la considération des personnes, les conditions matérielles et psychologiques du travail, la charge et la qualité du travail, etc. C'est dans ce domaine que résident les plus grandes attentes du personnel. L'entreprise se doit d'en tenir compte.

Les représentants du personnel qui remplissent un mandat social ou syndical dans l'entreprise se doivent de pratiquer les mêmes vertus citoyennes que l'entreprise, aux premiers rangs desquelles figurent le respect des différents partenaires, l'honnêteté intellectuelle, la transparence et la vérité. La crédibilité de ces représentants et l'adhésion du personnel aux structures sociales et syndicales sont à ce prix. **Ce sont ces valeurs que le Sictame-CGC s'efforce de défendre et promouvoir.** Certains, qui devraient défendre les mêmes valeurs, s'emploient au contraire à nous détruire afin de préserver leur ego ou de conserver des positions de pouvoir qu'ils ne veulent plus quitter. Que ce soit dans les entreprises ou dans les associations, tout le monde sait trop bien où de telles attitudes peuvent conduire. Le Sictame doit vivre et se développer ; il doit trouver sa place dans le nouveau groupe ; il en est probablement le syndicat le mieux structuré, il est ouvert à toutes les personnes de bonne volonté qui croient aux valeurs de démocratie, solidarité et transparence. Les adhésions qu'il enregistre chaque mois montre bien que notre démarche est la bonne et sont autant d'encouragements. Merci à tous ceux qui soutiennent notre action.

1. LA VIE DES SECTIONS

1.1 PARIS

Commission de contrôle du Service Médical Interentreprises Elf de la Région Parisienne (SMITERP) du 16 janvier 2001

Par Claude HUET

Etaient présents :

- Pour la Direction : M. J-M. Jaclot : Président - Mme B. Le Cam : Elf Exploration production - M. F. Carcaud Macaire : TotalFinaElf - M. C. Texier : : Elf Lubrifiants
- Pour le Sictame-CGC : M. C. Huet : Elf Exploration Production Paris
- Pour les Médecins : Dr .MF. Bourrillon - Dr .M. Picard -Dr .JN. Haudecoeur

Rôles respectifs de la médecine du travail et de la médecine des expatriés sur les sites pétrole Paris La Défense. Réunies au sein du service médical – lui-même rattaché à la Direction Administration et Gestion du Personnel de la Direction Siège - les activités de Médecine du Travail et de Médecine des Expatriés sont réparties dans deux structures de gestion bien distinctes.

Quel est le rôle du CE dans le suivi du SMI ?

M.Jaclot indique que pour le SMITERP après présentation des rapports médicaux d'activité par médecin devant la Commission de Contrôle du SMITERP avant la fin du 4^{ème} mois de l'année civile, le Dr Haudecoeur, le Dr Picard et le Docteur Bourrillon présentaient des extraits de ces rapports devant les CE Elf EP, EAF, Elf Trading France, Elf Lubrifiants en 2000, et devant les CHSCT EAZ et Gargenville avant transmission aux CE.

A l'avenir, M. Carcaud-Macaire souhaite une structure unique du Service Médical Siège. Il indique que le suivi de l'activité du Service Médical peut s'opérer de 2 façons :

1. Comité Inter établissements dédié à cette mission
2. Suivi direct par les CE

Il indique qu'il paraîtrait plus simple, en 2001, d'opter pour le suivi par les CE, la solution du Comité Inter établissements, qui suppose l'accord unanime du CE concerné, n'étant à envisager qu'après mise en place des nouvelles structures de représentation du personnel pouvant intervenir à partir de 2002.

Avis sur le principe de création d'un Service Médical Siège

Le Secrétaire donne lecture de la déclaration unanime de la Commission :

« Suite aux réponses aux questions posées par les membres de la Commission de Contrôle qui prennent note des avancées faites par la Direction, tout en déplorant sa rigidité concernant les horaires d'ouverture du Service Médical et compte tenu de ces éléments, les membres de la Commission émettent un avis favorable sur la création d'un Service Médical Siège ».

1.2 LACQ

Par Jean-Claude BREGAIL

Le passé : le 14 juillet 1939, le CRPM (Centre de Recherche de Pétrole du Midi) découvre du gaz à Saint-Marcet dans le Comminges (31). Le 26 octobre 2000, la question sur la vie du champ est à nouveau d'actualité et la direction répond que le programme d'abandon planifié sur Saint-Marcet 4 et 10 et sur Saint-Martory 1 et 2 a été décalé à cause des plannings d'appareils (qui sont loués). L'arrêt est fixé en 2001 car il est prévu que ce champ ne couvrira plus ses frais d'exploitation en 2002. A voir, car avec la flambée sur le prix du brut, ... ?

L'immédiat :

- 1 - **On recycle :** par l'arrêté préfectoral daté du 11 janvier 2001, la société AtoFina est autorisée à stocker des graisses animales dans ses installations de Lacq-Audejos, c'est à dire dans l'usine de Lacq.
En l'occurrence dans trois bacs d'une capacité totale de 1 500 m3, jusqu'ici dévolus aux hydrocarbures et dorénavant aptes à recevoir des graisses de palmipèdes.
La tradition locale du gras prend le relais des produits gras fabriqués durant cette fabuleuse aventure de l'or noir découvert à Lacq.
Des travaux de réactivation du système de chauffage ont été entrepris pour garder ces graisses fluides, désormais les installations sont conformes et prêtes à accueillir un camion/jour.
C'est un combustible d'un autre genre que nos fiouls habituels.
- 2 - **On rafistole :** le LA145 est redevenu producteur. Bravo à nos techniciens et attendons que les assurances paient les travaux sur ce puits.

L'avenir :

- 1 - **On étudie** : la cavité peut-elle servir de réservoir de stockage et notamment pour du gaz acide? Des études sont actuellement en cours, deux traceurs (SF6 et PMCP) sont injectés sur le LA112 et des prélèvements+analyses sont réalisés sur La113. Cette étude sur la migration du gaz dans la cavité n'est qu'un élément de l'étude de l'évolution du gisement de Lacq profond.
- 2 - **On étudie encore** : on attend le démarrage de l'étude sur le Crétacé 4000 puisque l'expert est choisi; le BRGM ayant été préféré au laboratoire des ponts et chaussées.
- 3 - **On construit** : l'ingénierie du traitement des eaux (station de traitement des eaux biodégradables qui collectera les effluents d'Atofina Mont et Lacq, EAEPF, SOBEGI et les futurs industriels. La station basée dans le lotissement de l'usine de Lacq sera alimentée par un réseau de pipes entre Mont et Lacq et Sobegi -Mourenx- et Lacq. Le coût de cette opération est estimé à 68.5 Millions de francs.) sera assurée par la société Proserpol, celui de l'incinérateur par U.R.I. Dans un premier temps SOBEGI se présente comme candidat à l'operating, mais à terme, l'operating réel sera assuré par le personnel EAEPF de la Centrale Utilités.

1.3 GSO**Evolution du panorama gazier et incidence sur le statut - Situation au 31/01/01****Par Christian BRISSARD**

Les marchés sont ouverts pour les gros clients industriels depuis le 10 août 2000. La situation de monopole n'existe plus et le jeu de la concurrence s'organise. Sur une base de révision annuelle certains clients changent de fournisseurs suite aux résultats d'appel d'offres et négociations tarifaires qu'ils conduisent.

Cette libéralisation est le résultat d'une directive européenne qui devrait déjà être transposée en droit français mais le projet de loi de juin 2000 ne sera pas examiné et finalisé avant quelques mois.

Cependant, la démarche similaire pour le marché de l'Electricité nous a donné la loi de modernisation n° 2000-108 du 20 février 2000. Dans son article 45 qui modifie l'article L713 du Code du Travail, elle stipule que « dans les industries électriques et **gazières** des accords professionnels peuvent compléter dans des conditions plus favorables aux salariés, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par Le STATUT NATIONAL des Personnels des Industries Electriques et Gazières ».

Elle invite le Conseil Supérieur de l'Electricité et du Gaz à faire des propositions aux Ministres (Energie et Travail) afin d'établir le décret fixant les conditions d'application de ce statut. Elles invitent aussi les partenaires sociaux à dialoguer dans le cadre de la Commission paritaire « Commission Supérieure Nationale du personnel des Industries Electriques et Gazières ».

En cas d'échec, elle autorise la prise par le ministre de l'Energie d'un décret qui détermine la liste des mesures nécessaires à l'application du Statut National du personnel des IEG à l'ensemble du personnel des entreprises électriques et gazières, en cas de nécessité, aux lieu et place des partenaires sociaux, jusqu'à l'intervention d'un accord collectif étendu.

Le Statut National institué par le décret du 22 juin 1946 prévoyait déjà dans un alinéa de son article 1^{er} que « Des décisions du ministre de l'industrie et du commerce fixeront les modalités d'application (au personnel des entreprises de production et de distribution exclues de la nationalisation) des mesures prises par les établissements nationaux, en exécution du présent statut »

Différentes lectures peuvent en être faites :

Le gouvernement a toujours eu la possibilité depuis plus de 50 ans d'imposer un changement de statut aux entreprises gazières non affiliées au Statut National

Certains syndicats d'EDF/GDF y voient la possibilité pour le gouvernement de leur imposer, sans dialogue syndical, des mesures dictées par la DPRS des EPIC EDF et GDF

En conséquence, lors de la réunion du 17/01/2001 du Conseil Supérieur du Gaz et de l'Electricité, l'UFE et l'AFG (ex ATG) ont proposé un amendement pour supprimer cet alinéa. Ce conseil se réunit sous l'égide du ministère de l' Industrie (DIGEC). Le groupe TFE y est présent au travers de l'AFG.

En parallèle les sociétés du SPEGNN (= distributeurs non nationalisés mais avec des statuts de SEM ou de régies municipales en général) se sont associées avec GDF pour constituer l' UNEmIG début Janvier. Cette association d'employeurs a pour but de les représenter dans la négociation de branche pour compléter et mettre en application le statut national pour tous les agents des entreprises électriques et gazières.

Les sociétés des groupes privés (TFE, Suez-Lyonnaise, ...) ont constitué depuis plus d'un an leur syndicat l'UPRIGaz dont la direction de GSO est partenaire. Il semble que cet organisme participe lui aussi aux négociations de branche.

Des différences significatives de statut existent (Retraites, Œuvres sociales, Commissions paritaires) mais le bilan détaillé reste à faire d'autant qu'il semble qu'une modification des grilles de rémunération fasse partie des négociations à mener (dans la branche ou à l'UNEmIG ?) Notons quelque similitude d'apparence avec la grille Chérel (19 GF avec Cadres allant de 12 à 19 et Maîtrise de 7 à 11).

Pour plus d'information visiter le site cfe-energies.com

2. COORDINATION DE L'ACTION SYNDICALE AU NIVEAU GROUPE

Le Coordonnateur débloque : triple carton rouge !

Par Jean-Claude BREGAIL et Bernard BUTORI

Décidément, rien ne va plus entre le Coordonnateur et le Sictame. Ayant opté pour la transparence et la vérité, nous n'avons rien caché des difficultés que le Sictame rencontre pour être reconnu pleinement et trouver la place qui lui revient dans les instances Groupe ou dans les diverses réunions de concertation et de négociation. Le Coordonnateur, pourtant adhérent du Sictame, devrait tout faire pour nous aider à obtenir cette juste place et reconnaissance. Bien au contraire, il n'a eu de cesse de marginaliser le Sictame et d'empêcher ses légitimes représentants d'accéder aux places qui leur reviennent ; tout ceci probablement pour continuer de prétendre à être le seul représentant de l'Amont au niveau du groupe et se maintenir à ce poste de Coordonnateur qu'il occupe depuis 12 ans. Pour nous marginaliser, il a réussi à faire en sorte que l'Amont pétrolier (l'EP), bien que représentant les plus gros bataillons d'adhérents CFE-CGC au sein du groupe, n'ait qu'un quart des sièges et voix au sein de la Coordination, alors que le simple respect de la parité entre les 3 branches Amont, Aval et Chimie aurait dû lui en donner un tiers.

La mission du Coordonnateur est d'animer la Coordination. Il n'a aucun mandat pour parler au nom du Sictame ou pour se substituer à ses représentants régulièrement élus : Président, Vice-Présidents et Autres Délégués et Secrétaires. Or, c'est ce qu'il fait constamment, tant dans l'entreprise qu'au niveau de la Fédération Enermine, et cela en dehors de tout contrôle. C'est ainsi que, sans aucune consultation ni information préalable du Sictame, il a publié, dans le dernier numéro d'Enermine-Contact, un article comparant le SICTAME et le SPIP qui est le Syndicat national des Industries du Pétrole auquel cotisent les adhérents CFE-CGC des sociétés pétrolières du groupe qui ne sont pas adhérents du Sictame. A noter que Sictame et SPIP sont tous deux affiliés à la fédération Enermine. Cet article est particulièrement insidieux car, sous prétexte d'instruire les foules, il pose l'équation Sictame = Statut du Mineur et SPIP = CCNIP. Cette équation est fautive, car le Sictame n'a jamais été appuyé sur un statut et a un nombre d'adhérents qui n'ont rien à voir avec le statut du mineur. En revanche, dans les conditions actuelles de la fusion TotalFinaElf, il est certain que si l'on accepte les termes de cette équation, c'est la mort assurée du Sictame à brève échéance et que seul subsisterait le SPIP, sans qu'il soit certain que le SPIP puisse d'ailleurs récupérer tous les adhérents du Sictame. Or, le Sictame représente aussi 15% des adhérents et des ressources de la fédération Enermine qui ne devrait donc pas rester insensible à notre devenir. **Cette présentation insidieuse des choses a choqué beaucoup d'entre nous et fait réagir André Simon, l'un des pères fondateurs du Sictame, dans la lettre que nous reprenons plus loin.** Cette lettre a recueilli le soutien de tous nos représentants au Conseil Fédéral d'Enermine. Rappelons, de plus, que la Fédération est constituée de substances : les adhérents de la Fédération ne sont pas des personnes mais des syndicats tels le SPIP ou le SICTAME. De ce fait, la seule personne habilitée à parler ou à écrire pour le Sictame au niveau d'Enermine est le Président du Sictame ou toute personne dûment mandatée par lui. C'est ce que nous venons de rappeler à la Fédération Enermine pour éviter tout nouvel incident, et qui vaut au Coordonnateur son premier carton rouge.

Le second concerne une façon de faire pour le moins curieuse. Tout le monde a en mémoire la formidable mobilisation intersyndicale du 25 janvier, ainsi que l'appel à la mobilisation générale lancée par notre Président confédéral dans la Lettre confédérale. Nous avons repris cet appel dans notre dernier bulletin « Le Sictame-CGC vous informe ». Notre Coordonnateur, trouvant les termes de cet appel inadaptés au contexte de notre entreprise, les a modifiés, sans nous en parler, pour en faire un tract Coordination que nous aurions distribué, si nous ne nous étions aperçus des nombreuses modifications apportées : pour n'en citer qu'une, la phrase « La désertion du MEDEF met dans une situation épouvantable tous les salariés qui ont fait confiance à leurs Directions pour accepter des départs anticipés débouchant sur une retraite à taux plein à partir de 60 ans » était devenue « La désertion du MEDEF met tous les salariés dans une situation d'incertitude épouvantable : les salariés les plus anciens qui ne savent même plus quelles seront leurs prochaines conditions de départ, les salariés les plus jeunes qui ne savent même plus les modalités de leurs droits futurs ». En vertu de quoi et pour ménager qui ? De telles façons de faire sont inacceptables. Nous avons donc préféré en rester à la diffusion de la version officielle diffusée dans la France entière. Toutes proportions gardées, imaginez donc l'appel du 18 juin qui se serait vu adapté dans chaque région de France !

Tout ce qui précède n'est pas très acceptable, mais ce qui suit l'est encore moins et constitue la goutte d'eau qui fait déborder le vase et le point de non retour au delà duquel il ne peut plus y avoir la moindre confiance.

Nous avons appris de nos collègues des autres syndicats que le Président Desmarest souhaitait rencontrer séparément une délégation de 6 personnes de chaque syndicat pour un entretien de 2 heures. Nous avons interrogé notre Coordonnateur pour savoir ce qu'il en était pour la CFE-CGC. Aucune réponse ! Mais, par d'autres voies, nous apprenons que la rencontre a déjà eu lieu et que notre Coordonnateur, en délégation de 3 personnes seulement, a rencontré le Président, et ceci sans aucune information préalable du Bureau de la Coordination ni sans aucune réunion de travail préparatoire. Il a tout fait, au contraire, pour nous tenir dans l'ignorance et à l'écart de cette réunion. Même nos collègues du SPIP n'en ont rien su. L'on croit rêver, quand on sait la somme des problèmes en suspens et l'importance de l'enjeu de réussir la fusion. Il y a là une confiscation intolérable du droit d'expression et de représentation, et une telle attitude est inacceptable et indigne d'un Coordonnateur. Elle est, de plus, totalement irrespectueuse des adhérents et militants, et également du Président Desmarest, **puisqu'il y a imposture de la part du Coordonnateur à faire croire au Président qu'il s'exprime en notre nom.** Il n'y a qu'une seule issue à une telle forfaiture, c'est la démission immédiate du Coordonnateur et son remplacement par une autre personne qui, quelle qu'elle soit, s'engagera à pratiquer la transparence, l'honnêteté intellectuelle, dire la vérité et respecter chacun des syndicats et sections qui constituent la Coordination.

Quand le Coordonnateur rencontre le Président Desmarest sans rien nous dire

Vous trouverez ci-après le mail adressé au Coordonnateur par le Délégué Syndical Central du Sictame-CGC dès qu'il a eu connaissance des faits. Aucune réponse satisfaisante n'a été fournie aux multiples questions soulevées.

Suite au message de Jean Claude Brégail, que je rappelle ci-dessous:

« Je viens de me renseigner auprès du secrétariat de Monsieur Thierry Desmarest, la CGC a été reçue, par le Président, hier jeudi 8 février 2001.

Bravo Monsieur le Coordonnateur pour avoir caché cette rencontre au Sictame-CGC et avoir amené une délégation CGC (j'imagine) sans aucun représentant du Sictame-CGC, premier syndicat de l'amont pétrolier du Groupe.

Je ne trouve pas les mots pour qualifier ta conduite.

Le Président du Sictame-CGC

JC.Brégail »

j'ai interrogé notre Coordonnateur Jean Conan, qui a confirmé les faits et trouve cela normal. Il m'a dit y être allé accompagné de Daniel Boeuf et Danielle Karniewicz.

A l'attention de tous, **quelques éléments d'information glanés auprès des autres OS**, puisque notre Coordonnateur estime qu'il EST DE SON DEVOIR de ne pas nous informer sur ces sujets :

Avant la mi-janvier, le Président Desmarest a indiqué aux Coordonnateurs son souhait de rencontrer chacune des OS séparément, avec pour chaque OS une délégation de 6 personnes et un temps d'entretien de 2 heures :

CFDT a rencontré le Président le 22 janvier

FO aujourd'hui 9 février

CGT lundi prochain 12 février
 CFTC le 15 février
 et CFE-CGC hier 8 février, avec une délégation de 3 personnes seulement !

Ceux que j'ai rencontrés à l'AG du personnel d'aujourd'hui, Pierre Bot notamment et Hervé Choppin de Janvry n'étaient pas au courant et n'avaient pas, contrairement à l'habitude, été sollicités pour alimenter la réflexion et préparer la réunion et les messages à l'attention du Président.
 Curieusement aussi, Daniel Boeuf que j'ai appelé hier ne savait rien non plus.

Quelques questions :

1) **Pourquoi le Coordonnateur n'a-t-il pas informé au minimum le Bureau de la Coordination** (Boeuf, Butori, Monsacré, Karniewicz, Bot et Loiselet) de la tenue de cette réunion connue dès début janvier, afin qu'elle soit préparée correctement et qu'une délégation de 6 personnes (à l'identique des autres OS) puisse être constituée ; **alors même que les sujets à débattre en cette période de fusion ne manquent pas ?**

2) **Pourquoi le Coordonnateur n'a-t-il pas répondu** aux différents mails que je lui ai adressés, depuis le 6, l'interrogeant sur les rencontres entre OS et le Président Desmarest dont j'avais appris l'existence de par les autres OS.

3) **Pourquoi la délégation CFE-CGC reçue le 8 février s'est-elle trouvée limitée à 3 personnes et non à 6 ?** Est-ce la meilleure façon de donner une image forte de la CFE-CGC si elle est incapable d'aligner 6 militants pour rencontrer le Président Desmarest alors que les autres, y compris la CFTC, sont capables de le faire ?

4) **Cette rencontre a-t-elle été précédée d'une préparatoire ?** Si oui, qui d'autre y participait, et si elle s'est limitée aux 3 participants, pourquoi l'avoir tenue de façon non élargie ? Quels ont été les messages préparés au cours de cette préparatoire ?

Signalons, au passage, que quand Thierry Desmarest est venu en Aquitaine, le Sictame a sollicité l'ensemble de ses militants et organisé des réunions préparatoires à la rencontre avec le Président. On est en droit d'attendre la même démarche et la même transparence du Coordonnateur. Pourquoi cette opacité et ces mensonges ?

5) **Quelle a été la teneur de la rencontre avec le Président Desmarest : messages échangés et informations reçues ?** (à moins que, là aussi, nous n'ayons pas droit à l'information).

6) **A quoi joue-t-on ?** Quels intérêts sont défendus : ceux du Personnel et de son entreprise ou ceux de la Direction ? A quand la prochaine signature par le Coordonnateur d'accords inacceptables par le Personnel mais signés par le Coordonnateur parce qu'il aura estimé qu'il EST DE SON DEVOIR de le faire ? Quand on en arrive là, on ne se conduit plus en COORDONNATEUR mais en DIRECTATEUR. Est-ce là la transparence et le travail d'équipe qui sont nécessaires à l'efficacité de notre travail syndical ? **Les enjeux actuels pour la branche Amont sont trop importants pour que nous acceptions cela.**

Ce qui vient de se passer dépasse l'entendement et est d'une gravité extrême. Le Coordonnateur doit des réponses et des explications. Nous ne nous contenterons pas de quelques pirouettes ou considérations oiseuses.

Ce n'est pas là le type de syndicalisme et de coordination syndicale que nous attendons. Nous avons avalé assez de couleuvres, et celle là, nous ne pourrions pas l'avalier. C'est avec ce genre de pratiques que l'on tue le militantisme et le syndicalisme dans l'entreprise. Si certains trouvent ces pratiques normales et acceptables, qu'ils le disent clairement, et qu'ils affichent alors leur conception du syndicalisme. Ce n'est pas pour permettre ce genre d'infamie et de trahison que nous militons.

Il est temps de revenir à des pratiques syndicales plus respectueuses de la base syndicale, de cesser d'exclure ses légitimes représentants des différentes instances et réunions et de confisquer le droit de parole et de représentation.

Bernard Butori

Lettre adressée par André SIMON à Jean Conan suite à son article paru dans la revue d'Emermine

Cet article, qui a valu son premier carton rouge au Coordonnateur (voir ci-dessus) a choqué beaucoup d'entre nous et a fait réagir vivement André Simon qui est l'un des pères fondateurs du Sictame. André Simon, dont les convictions syndicales ont toujours été sincères et profondes nous demande de publier sa lettre, ce que nous faisons volontiers, et nous le remercions de l'aide qu'il apporte au Sictame en ces temps difficiles.

Monsieur Arthème SIMON
18 rue Bonado

64 000 - PAU

Pau le 22 janvier 2001

Monsieur Jean CONAN
Délégué national de la CFE CGC
Coordonnateur CFE-CGC du Groupe Total Fina Elf

Cher Ami,

J'ai lu avec attention ton article publié dans ENERMINE Contact n° 48 de décembre 2000 et qui concerne "les syndicats CFE CGC de l'industrie pétrolière"

Je reconnais honnêtement que ton analyse historique n'est pas véritablement incorrecte, mais qu'elle est un peu raccourcie et j'ai l'impression désagréable que cela revient à :

- > "noyer" le Sictame CGC d'Elf dans le SPIP de TotalFina, et ce dans un proche avenir, car tu sais aussi bien que moi que le statut du mineur est condamné à terme pour les ex Elf Aquitaine,
- > à dévaloriser le SICTAME CGC d'ELF en lui prêtant une attitude "conservatrice et rétrograde" liée au maintien de son personnel dans ce statut.

Telle n'est pas la question, car depuis 1966, l'ex personnel d'Elf Aquitaine est divisé en deux catégories :

- > ceux qui, à cette date, ont choisi de rester au statut du mineur et qui représentent "une population fermée" qui s'amenuise sérieusement (il en reste ce jour 5, chez EAEFP),
- > ceux embauchés depuis 1966 et qui sont au régime général.

Comparer et mettre en opposition les adhérents du SPIP et du Sictame-CGC n'est, ni sérieux, ni réaliste et peut être même grave.

Le véritable problème, dont tu ne parles pas : est de savoir si dans un même groupe de la taille de TotalFinaElf, la CFE-CGC doit être divisée ou unie pour représenter une force puissante et agissante ?

La direction de TotalFinaElf a intérêt à découper le Groupe en un certain nombre de sociétés au nom d'intérêts économiques et en vertu d'un principe bien connu : "Diviser pour Régner" ! Mais en aucun cas un syndicat digne de ce nom doit faire la même chose. Qu'il y ait différentes sections ; c'est normal mais il doit y avoir unicité dans l'action.

TotalFinaElf a absorbé Elf, les syndicats CFE-CGC de base ne doivent faire qu'un seul syndicat rattaché à ENERMINE et, qu'il soit SICTAME ou SPIP, il doit de toute façon être représentatif des divers métiers du Pétrole : Exploration/Production, Raffinage/Distribution, Recherche et autres ...

En ma qualité de :

- > membre et d'ancien Président du Syndicat des Ingénieurs et Cadres CGC de la SNPA,
- > membre fondateur du Sictame-CGC d'Elf-Aquitaine,

j'ai toujours défendu l'unité de notre syndicat, ce qui a fait sa force et l'a propulsé à la place de 1er syndicat de l'Exploration/production d'Elf Aquitaine.

- 2 -

Et pourtant les intérêts divergents des uns et des autres dans les divers établissements auraient pu fragiliser le syndicat : mais notre forte union syndicale a fait que nous nous sommes comportés en véritables syndicalistes pour promouvoir les valeurs syndicales de la CFE-CGC.

A mes yeux, il faut perdurer dans cette voie car notre Président Jean Luc Cazettes ne cesse -et je l'approuve- de démontrer qu'il faut compter avec les forces de progrès de la CFE CGC.

Si je suis bien ton raisonnement, nous allons perdre cette belle combativité et cela semble te laisser indifférent, toi qui fut Président pendant deux mandats de trois ans du Sictame CGC d'Elf.

A mon avis, compte tenu de la place que tu occupes aussi bien à la Confédération CFE-CGC, qu'à la Coordination CFE CGC du Groupe TotalFinaElf, ton rôle est de pousser :

- > les deux syndicats CFE CGC, celui de TotalFina et le Sictame CGC d'Elf à se fondre en un seul syndicat de base dans lequel le SICTAME CGC pourra servir de base d'organisation.
- > la Fédération ENERMINE, bien que tu n'en sois que membre de droit, non élu :
 - > à oeuvrer dans ce sens, d'autant plus que la structure finale mise en place chez TotalFinaElf en sera le fleuron,
 - > à organiser son instance dirigeante en y mixant justement les responsables du Sictame CGC et du SPIP, selon leur représentativité syndicale ou force syndicale jugée à partir de leur base syndicale, c'est à dire le nombre d'adhérents
 - > à veiller et à se battre pour que la fin de la tradition minière se passe au mieux pour le personnel concerné.

Je me permets de te rappeler pour mémoire :

- > que j'ai été Président de la Fédération qui à l'époque ne s'appelait pas ENERMINE, mais la Fédération des Ingénieurs des Mines, alors que notre modeste syndicat du Pétrole de la SNPA (Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine) ne représentait que peu de chose à côté de l'entité du "CHARBON",
- > que lors du dernier conflit chez ELF en 1999, je me suis permis d'intervenir personnellement auprès du PDG Philippe Jaffré, qui faisait fi du Personnel au seul profit de la rentabilité (copies jointes).

Je souhaite vivement que cette lettre paraisse dans le prochain numéro d'Enermine Contact, sous la même rubrique Pétrole, en réponse à ton article ainsi que dans le Bulletin de la Coordination CFE CGC du Groupe TotalFinaElf et dans les Cahiers du Sictame CGC pour information.

Quoique déjà vieux retraité, ma conviction syndicale n'a pas varié et est toujours aussi vive. Je t'assure que je suivrai avec intérêt le devenir de mon syndicat, de ma Fédération et de la CFE CGC en définitive ; et que je saurai me rappeler à la mémoire de tous ceux qui faisant fi de l'histoire seraient prêts à brader telle ou telle entité ou structure qui satisferait beaucoup plus la Direction d'ELF TOTAL FINA que la CFE CGC.

Je t'adresse toutes mes meilleures amitiés.

A. SIMON

ES1 Je souhaite connaître les effectifs des adhérents de la CFE CGC de TotalFina, élément capital dans une opération de rapprochement (je connais ceux du SICTAME).

ES2 Copies de la présente à : Mr Jean Luc CAZETTES Président du SPIP et de la CONFEDERATION
Mr Pierre PEPEK Président d'ENERMINE
Mr Jean Claude BREGALL Président du SICTAME CGC
Mr Bernard BUTORI Délégué Syndical Central du SICTAME pour l'EP

EL Lettre à Ph. JAFFRE.

9/5

3. CONCERTATION AU NIVEAU DU GROUPE

Groupe Technique Rémunération du 19 janvier 2001

Par Bernard FERRIER

Une importante documentations a été remise :

- Document comparatif des statuts complété partiellement par les modifications demandées lors de la dernière réunion
- Statut EAF et Elf Lub
- Statut du mineur, liste des protocoles Elf EP et textes des protocoles portant sur les rémunérations
- Convention Collective des Industries du Pétrole et règles complémentaires appliquées chez TotalFina.

Réunion Préparatoire

Prise de connaissance et analyse de la qualité des documents remis, notamment la prise en compte des modifications demandées lors de la dernière réunion. Il s'avère que certaines corrections avaient été oubliées.

Un débat s'ouvre sur la culture « marketing » au RD et sur les primes associées : perfolubs...etc. Ces primes semblent avoir été évacuées du débat général. Il est convenu de s'en assurer et de faire prendre acte que l'harmonisation de ces primes soit débattue dans un groupe ad hoc. Il faut vérifier également que de tels dispositifs ne soient pas en vigueur dans la branche gaz, trading et électricité (GSO ou Elf gas and power)

La rémunération des expatriés semble être exclue des préoccupations de ce Groupe. Il importe de ne pas oublier d'aborder le sujet.

Le représentant d'EAF signale que le contrat d'entreprise puisse être dénoncé par la Direction à la suite d'une plainte déposée par CFDT, relative à un changement sans concertation des barèmes des notes de frais. La Direction s'appuyant sur une demande de l'URSAFF en matière d'avantage en nature, pourrait faire le geste de Pilate et dénoncer sur le compte d'autrui, une mesure qui arrange ses basses œuvres.

Réunion Plénière

Après un tour de table rapide, la Direction précise sa méthodologie : à partir de la description des grilles et des pratiques d'entreprise, le groupe de travail doit trouver des passerelles afin de prédéfinir des équivalences entre statuts qui permettraient aux agents qui le désirent, de passer du statut du mineur vers le socle commun. Le fruit de ce travail serait la base de départ pour le travail des négociateurs. Le socle commun est un ensemble de règles de gestion (Convention collective IP, protocoles ? ou dispositions réglementaires) s'appuyant exclusivement sur la CCNIP. Par hypothèse, il n'est pas envisagé le cas de personnes allant de la CCNIP vers le statut du mineur (clapet anti-retour). Ceux qui rêvaient d'un statut issu des meilleurs pratiques (traduction de best practice utilisé par R. Chappaz) peuvent en faire leur deuil.

NDLR : Ce processus de « saucissonnage » peut s'avérer extrêmement dangereux en faisant accepter par petites touches indolores ou moyennant promesses non tenues, un ensemble de dispositifs dont le résultat final ne serait pas conforme à nos désirs. Il faut clairement se positionner vis à vis de JJ Guilbaud en précisant que la signature d'un accord d'harmonisation n'interviendra qu'après satisfaction préalable sur un nombre conséquent de groupes de travail ou sur la base d'un noyau dur dont le contenu reste à définir ! Tant pis si cela prend du temps.

MOIS	Société	OE	AM	CADRES	TOTAL
13	TFE	80	601	1620	2301
	TRD	184	956	1615	2755
	Total	264	1557	3235	5056
13,77	TFE	0	0	0	0
	TRD	500	1408	0	1908
	Total	500	1408	0	1908
13,48	EAF+ LUB.	703	2232	1063	3998
12 (irréguliers)	ELF EP	404	1829	1926	4159
		1107	4061	2989	8157

Structure de la rémunération

TotalFinaElf Sa, Total Raffinage Distribution Sa, Elf Antar France, Elf Lubrifiants,
Elf Exploration Production

Le développement suivant est consacré à la présentation des structures de rémunérations. Dans les établissements régis par la CCNIP, il nous est signalé quelques pratiques différentes sur l'attribution du 13^{ème} mois : TRD & TSA paie sur 13 mois sauf raffinerie, EAF 13,48 mois, raffineries TRD 13,77 mois.

Hors cadres individualisés pour EAF, ELF Lub. et ELF EP.

Après ces considérations les structures organiques de rémunérations sont présentées :

- Statut du mineur : groupe d'emploi, MACO, primes d'ancienneté, éléments familiaux etc.
- CCNIP : Structure des salaires : part statutaire liée à la classification et part individuelle. Pour votre information cette part individuelle est un élément récurrent du salaire, une fois que celle-ci a été attribuée. Par contre elle peut diminuer sans diminuer le salaire global à l'occasion de la modification de la classification (part statutaire) . Ce dispositif permet :
 - De moduler la progression des salaires prévue par le statut qui en tout état de cause ne représente pas la progression moyenne mais la progression minimale.
 - De rogner progressivement tout avantage qui serait attribuée en part individuelle à l'agent au moment d'un changement de statut (éléments familiaux par exemple).

La Direction propose que les éléments familiaux soient évalués individuellement et ajoutés à la part individuelle du salaire. Cette proposition soulève des objections de la part du SICTAME car si les éléments familiaux sont individuels, leur valeur ne peut être confondue avec l'évaluation de la performance individuelle.

NDLR : Toutes les compensations accordées à l'occasion d'un changement de statut doivent être comptabilisées dans un compteur différent de celui de la part individuelle. Ces compensations doivent être calculées en tenant compte de la situation individuelle de chacun et valorisées en points soumis à réactualisations.

La Direction présente ensuite sa vision des équivalences entre les grilles (voir tableau ci-joint). Des objections à chaud fusent sur :

- La classification des ETAMs sup (groupe 10-12) . Cette correspondance ne tient pas compte du cursus de cadration qui dans le statut du mineur passe par les groupes 12 et 13.
- L'assimilation du groupe 19 au cadre dirigeant (PS) alors que le statut d'annexe existe.
- Le manque de granularité de la grille CCNIP qui sous-classe le groupe 16 dont les échelons sont largement utilisés.

Il est proposé par le Sictame de calibrer cette grille en se livrant à des sondages par métier. La proposition est rejetée car l'ancienneté pourrait introduire un biais. L'objection est fondée sauf si la répartition en âge des populations est semblable. Cependant la Direction ne souhaite pas s'engager dans cette voie compte tenu de l'opacité entretenue sur les carrières des agents à la CCNIP. L'argument ultime est ensuite lâchée : « Si ce qui vous est proposé ne vous convient pas, vous pouvez toujours rester à votre statut d'origine »

NDLR : La méthode est pour le moins surprenante ! S'agit-il d'un réel échange de vue et dans ce cas ce genre de propos est hors jeu ou bien la Direction cherche t-elle par le biais de groupe de Travail à faire cautionner par les syndicats une proposition dite technique presque factuelle qui servirait de base aux négociations. Si le point 2 était l'objectif, il conviendrait de changer le dialogue et la méthode.

La représentante du SPIP fait remarquer qu'à Beauplan, c'est la grille Recherche de la CCNIP qui est appliquée.

Il est convenu que la prochaine réunion serait consacrée à la comparaison de quelques sous-filières notamment administration. Ce travail reste, jusqu'à acceptation d'une comparaison réelle des situations sur le terrain des populations, qu'un exercice théorique sans réelle valeur car nous savons bien que les conventions collectives ne représentent qu'un minima.

Ci joint le tableau d'équivalence remis par la Direction.

Correspondance grille Elf EP / grille CCNIP

Grille EP		Grille CCNIP			
Groupes d'Emplois		Coefficients			
				E51/manoeuvre	
2			140	OP ES2/OP	
3			150	E/Ou/Op 1A (Embauche CAP/BEP)	
4			160	E/Ou/OP 1B	
5			170	E/Ou/Op 2A (Embauche BAC)	
6			185	E/Ou/Op 2B	
7			200	Agent (Embauche BTS / DUT)	
8			215	T/AMIA*	
9			230	T/AMIB*	
10			250	T/AM2A*	
	12 J		270	T/AM2B	
11		Cadre I	290	290	T/AM2A*
	12 13/14 J		(315)	310	T/AM2B*
12			(340)	340	T/AM4*
	13		(370)		
	14	Cadre II	380		
			(400)		
			(420)		
			(435)		
			(450)		
	15	Cadre IIIA1	460		
	16	Cadre IIIA2	560		
	17	Cadre IIIB	660		
	18	Cadre IIIC	770		
	19	PS	880		

Appellations d'emplois OETAM

- Employé, Ouvrier ou Opérateur pour les coefficients 130 à 185
- Agent pour le coefficient 200
- Technicien ou Agent de Maîtrise pour les coefficients 215 à 340
- Agent de Maîtrise

Comité de Groupe du 25 janvier 2001

Par Jean-Claude BREGAIL

Ce Comité de Groupe s'inscrit comme la « poursuite » de la réunion du comité du 23/11/2000, interrompue par les manifestants du CAL d'Atofina).

Ce Comité se déroule, le jour de la manifestation nationale organisée par les 5 OS (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) en réponse au diktat du MEDEF mettant en péril les retraites du privé en remettant en cause le financement de l'ASF.

En début de séance, le secrétaire du comité lit une déclaration intersyndicale commune (donnée en annexe) et qui appelle les remarques suivantes:

Th. Desmarest : D'une manière générale et indépendamment du fond, nous souhaitons avoir un espace de négociation pour traiter ce sujet :

- premier point, si on regarde le long terme, il y a des données démographiques et l'on voit bien qu'il y a un péril au niveau des équilibres (cotisants/bénéficiaires) qui impacte l'avenir des régimes de retraite,

- deuxième point, il y a des dispositions immédiates qui ont été mises en place pour assurer des retraites sans abattement pour les intéressés qui n'ont pas tous les trimestres. Pour le moment, ce système nous paraît satisfaisant, nous ne pensons pas le remettre en cause.

L'état d'incertitude sur l'ASF ne facilite pas les dispositions mises en œuvre de DA, de PRC, mais on a pris l'engagement de faire des ajustements sans départs contraints; cela reste.

CGT : Quelle est votre position vis à vis des accords signés pour garantir la PRC et vis à vis des versements à l'ASF ?

CGC : Nous attendons de vous une affirmation claire sur les principes, pas une négociation.

CFDT : Il nous faut de votre part des garanties sur les négociations à venir et notamment à la Chimie, sinon, nous aurons du mal à contracter d'autres accords sur les préretraites.

FO : C'est un intolérable chantage et toutes les centrales syndicales sont sur ce point unies. Le problème de la retraite est un problème politique et non un problème comptable (financier). Les retraites, c'est 1 % de transfert de richesse dans notre pays. Solidarité = Répartition, Individualisme = Capitalisation, trouvons vite un accord négocié, nous avons droit à la dignité.

CFTC : Nous préférons payer des DA ou des PRC plutôt que des chômeurs, mais il est difficile pour les futurs PRC de signer un contrat avec cette incertitude sur l'ASF.

Th .Desmarest : La solidarité entre les générations, c'est un problème politique. D'ailleurs, il faut même l'améliorer, mais il y a des limites, voyez les chiffres. Les charges pesant sur les actifs vont générer des charges intolérables ou des démotivations. Il faut raisonner en intégrant l'échelle de temps: un jour, les années actuelles avec PRC et un autre, sur le long terme.

La cotisation ASF perçue par l'UNEDIC, TFE continue à la payer et d'ailleurs elle figure encore sur la feuille de paie de janvier 2001 car techniquement nous n'avons pas pu faire autrement. Mais, les sommes seront sans doute placées dans un fonds d'attente car il n'y a plus d'obligation légale de verser à l'UNEDIC.

Nous attendons une clarification de la situation.

C'est évident, cela pose problème pour les agents éligibles aux divers plans, nous en sommes conscients et nous étudions des solutions.

Monsieur le secrétaire, vous m'avez fait part des intentions des OS d'être présentes à la manifestation nationale prévue à 15H00 et de terminer ce comité à 13H30; il faudrait donc avancer dans l'ordre du jour si nous voulons traiter tous les sujets prévus.

Point 2.2 de l'ordre du jour

Point sur la réorganisation du secteur pétrole (amont/aval/trading/gaz électricité)

Th. Desmarest : La réorganisation s'appuie sur les travaux du groupe de projet d'intégration : GPI, qui a travaillé en liaison avec les 400 groupes de travail qui ont construit les recommandations nécessaires à cette opération.

Elle génère des déménagements et des regroupements d'équipes et notamment des mouvements de personnes suite à l'AFC et à la PRC et induit des grands chantiers.

Les grands chantiers :

- S'organiser pour remplir nos objectifs de développement dans un environnement qui bouge (nouveaux permis, discussions avec les pays hôtes, etc.)
- Construire une culture commune
- Rapprocher les statuts
- Harmoniser les systèmes de gestion

Les filiales ont créé leurs groupes de travail adaptés à leur identité et d'ailleurs toutes les filiales ont terminé leurs opérations de fusion.

CGC : il n'est pas question de critiquer ni de minimiser le travail du groupe d'intégration et des groupes de travail ; le bilan est d'ailleurs positif puisque le personnel n'a pas été versé dans des réservoirs/viviers d'excédentaires.

Mais la médaille a un revers ; certains personnels sont déboussolés, il manque des effectifs un peu partout : CDD, sous-traitants, etc. et puis ras le bol du mouvement brownien des déménagements.

FO : Fusion des équipes dans l'amont ; Président, vous passez un peu trop rapidement sur le sujet ; recherchez plutôt l'osmose que la régularisation. Attention : « le temps se couvre » ; Président, soyez attentif car les chefs à Paris et les indiens à Pau, ce n'est pas viable et puis il y a fuite des compétences dans nos métiers (perte du savoir et du savoir-faire).

Th. Desmarest : Je suis d'accord sur l'ensemble de vos propos, synergies, atouts mais il faut veiller à ce que cela se passe bien et en phase de fusion c'est normal qu'il y ait des tensions. Mon message est donc double : optimisme et vigilance.

CGT : La fusion on ne l'a pas demandée, elle y est, il faut la réussir. Mais cela passe par le facteur humain et il y a actuellement des problèmes et ils deviennent sensibles.

Et la parité des sites ! Il y a des secteurs où l'ensemble des hiérarchies est à Paris et les employés à Pau. Quant au statut unique, c'est d'accord, mais Président ne lésez personne, prenez le meilleur des divers statuts ; cela a déjà été fait lors de la fusion SNPA/Elf RE en 1976.

CFTC : Pour réussir la fusion, il est indispensable que les salariés l'acceptent et nous croyons qu'il y a déjà malheureusement des écueils.

CFDT : Nous sommes attachés à ce que le savoir-faire reste dans notre entreprise. Il faut embaucher très vite, il faut réduire la sous-traitance, il faut transférer les compétences et il faut des salaires adaptés (problème entre 2 ingénieurs sortis de la même école et embauchés en même temps à des salaires différents).

Th. Desmarest : Nous voulons avoir des salaires d'embauches attractifs.

Sur les statuts, il faut être extrêmement pragmatique : les points qui ne posent pas problème, allons-y. **Pour le reste, prenons le temps qu'il faut mais il est clair que l'on ne peut pas faire la somme des avantages, il faudra faire un choix judicieux.**

CGT : Nous attirons votre attention sur le fait qu'un groupe de travail ne peut plus fonctionner puisque la « négociation » semble bloquée côté pétrole. Cela concerne l'UES, nous souhaitons vous interpeller pour fixer un rendez-vous pour négocier rapidement sur l'UES.

Th. Desmarest : J.J. Guilbaud va faire le point sur ces questions.

J.J. Guilbaud : Depuis l'origine dans cette affaire, on a le souci de présenter des choses simples, compréhensibles par tous et qui collent au nouveau périmètre social du nouveau Groupe. La « négociation » va son rythme. (*négociation, vocable repris par JJG*).

CFDT : Il n'est pas question aujourd'hui de remettre en cause l'UES mise en place dans le pétrole, sans obtenir des garanties fortes quant à la pérennité des acquis.

Th. Desmarest : Il faut faire un effort d'analyse pour voir dans les instances ce qui devrait relever de l'amont et de l'aval et nous sommes assez ouverts pour voir ce qui pourrait être une ligne de partage entre amont et aval et ce qui, peut être, devrait rester commun.

D. Bœuf : Monsieur le Président, suite à ce qui vient d'être dit, je vous précise que, pour la CFE-CGC, l'UES Pétrole TOTALFINA n'a pas toutes les vertus dont certains veulent aujourd'hui la parer ; d'autre part la déclinaison des IRP doit refléter l'organisation du Groupe basée sur 3 grandes activités : amont, aval et chimie et, si la notion de branche pétrole est une réalité, l'EP et le RM sont bien séparés et il faut en tenir compte.

Il faut donc, au delà d'un Comité de Branche Pétrole, créer les structures appropriées pour :

- Traiter l'EP avec les décideurs de l'EP
- Traiter le RM avec les décideurs du RM

De la même façon, au delà du Comité de Branche Chimie demandé de façon pressante, il n'est pas exclu, me semble-t-il que certaines activités de la chimie souhaitent la mise en place de structures appropriées.

Th. Desmarest : Les réalités sont complexes, il faudra faire au mieux dans les structures spécifiques.

Déclaration intersyndicale commune lue au Comité Groupe du 25 janvier 2001 :

« A la suite du blocage par le MEDEF de la négociation sur les retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO) le 21 décembre 2000, les cinq confédérations syndicales réaffirment leurs propositions :

- Poursuivre la négociation afin de préserver le droit effectif à la retraite complémentaire des salariés à 60 ans en garantissant le paiement des retraites sans abattement entre 60 et 65 ans, objet de l'ASF

- Mettre à profit les années 2001 – 2002 pour déterminer d'un commun accord les mesures indispensables à mettre en œuvre pour assurer la pérennité des régimes de retraites complémentaires des salariés.

L'enjeu de la négociation concerne les 24 millions de salariés et retraités du secteur privé.

Le MEDEF ayant choisi le rapport de force, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO ont décidé d'une première initiative interprofessionnelle unitaire qui se déroule ce jour le 25 janvier 2001 sous la forme d'une journée nationale d'action et de mobilisation des salariés et des retraités du secteur privé pour :

- Le maintien du droit à la retraite à 60 ans sans abattement
- L'amélioration des conditions de départ anticipé
- L'amélioration du pouvoir d'achat des retraites

Nous vous demandons solennellement de prendre position, en particulier, dans les Chambres Patronales où le Groupe est présent, vis-à-vis de la situation créée par l'attitude intolérable du MEDEF.

Pour ce qui concerne notre Groupe TotalFinaElf :

Nous avons négocié plusieurs dispositifs de départs anticipés. Ces dispositifs se trouveraient remis en cause par les positions du MEDEF. Nous vous demandons en conséquence :

- D'en garantir la pérennité afin que les accords signés soient respectés
- De concrétiser votre engagement à ne pas procéder à des départs contraints, en permettant à tous ceux qui le souhaiteraient de rester dans leur emploi
- De prendre en temps voulu des dispositions pour qu'aucun dispensé d'activité, préretraité ou retraité, ne soit financièrement pénalisé

De continuer à mettre à la disposition de l'UNEDIC les cotisations prévues par l'ASF. »

4. LES DERNIERES NOUVELLES DE LA CREA Par Jean-Claude BREGAIL

Le provisionnement externe des engagements financiers des sociétés du groupe TotalFinaElf.

En complément des informations que je vous ai déjà transmises dans les Cahiers, suite au CA du 13/12/2000, voici des précisions fournies par la Direction via une lettre envoyée aux administrateurs.

En voici un très large extrait :

"Le contrat d'assurance a au final été souscrit auprès des **AGF VIE**. Cet organisme a été retenu pour la qualité de sa proposition et eu égard aux critères déterminants suivants :

- une garantie de la maison mère de l'assureur qui couvre le Groupe du risque de faillite de l'assureur,
- les avantages du montage technique (prise en compte du viager) et financier (voir ci-après),
- la compétitivité des frais prélevés par l'assureur.

Au sujet de **la gestion financière**, les fonds sont gérés dans un actif dédié, propre au contrat, avec une protection du niveau de la rente servie à la mise en place du contrat.

Cet actif, à dominante obligataire, sera dynamisé par une montée en charge de la part "action" (objectif de 35 %, à horizon 4 ans selon le niveau et les opportunités du marché) justifiée par la durée importante des engagements qu'il couvre.

Cette part "action" a été confiée à deux gestionnaires, **AGF Asset Management** et **BNP PAM**, dans une optique de maîtrise des risques, sans négliger la perspective de rendements attractifs.

Le contrat d'assurance et les avenants d'adhésion de chacune des entités adhérentes au contrat - Elf Antar France, Elf Aquitaine, GSO et ECEA (pour les bénéficiaires de la CREA issus des sociétés EAP, ELF EP et EAEPP) - ont été conclus en date des 21 et 22 décembre 2000.

Le versement d'une prime unique globale (**793 Millions d'euros**), qui correspond à l'engagement financier des sociétés concernées au titre des allocataires, a été effectué en date du 28 décembre 2000.

Il convient de rappeler, qu'au niveau administratif, donc au quotidien pour les allocataires, cette opération est sans incidence sur leur relation avec la CREA qui reste leur interlocuteur exclusif, en particulier dans le paiement de leurs allocations.

Sur le plan des garanties, celles-ci se trouvent renforcées par le provisionnement externe des engagements, sans modifier le fondement juridique du régime CREA et donc la garantie des sociétés du Groupe de faire face à leurs obligations en ce qui concerne le paiement des droits CREA.

Texte signé par Le Président de la CREA."

Extrait des questions posées au sujet de la CREA à la réunion des délégués du personnel du 22/01/01 à Pau

- **Retraite CREA et départ volontaire**

Un agent ayant obtenu des droits retraite CREA, ayant travaillé pendant plus de 15 ans dans les sociétés reconnues par la CREA, quitte la société dans le cadre des départs volontaires.

Touchera-t-il une retraite CREA lorsqu'il sera retraité beaucoup plus tard ? Si oui, quelle action devra-t-il entreprendre pour faire valoir ses droits ?

Réponse : Le collaborateur qui quitte le société et a plus de 15 ans d'ancienneté CREA a son droit à retraite CREA ouvert. Il pourra faire valoir ce droit auprès de la CREA lorsqu'il fera liquider ses droits à la retraite de base et complémentaires.

- **Retraite CREA et mutations TFE**

Un agent ayant obtenu des droits retraite CREA, ayant travaillé moins de 15 ans dans les sociétés reconnues par la CREA, quitte une de ces sociétés, dans le cadre des mutations TOTAL FINA ELF. Envisagez-vous d'étendre le périmètre des sociétés reconnues par la CREA aux nouvelles sociétés du Groupe TOTAL FINA ELF ?

Réponse : Un collaborateur qui n'a pas 15 ans d'ancienneté CREA n'a pas de droits CREA ouverts. Pour que l'ancienneté CREA continue à progresser, il faut qu'il soit muté dans une de sociétés adhérentes à la CREA.

Il n'est pas envisagé d'étendre le périmètre actuel des sociétés adhérentes à la CREA.

5. ENERMINE

Par Jean-Claude BREGAIL

Quelques brèves du Comité Directeur du 31 janvier 2001

1. Satisfecit, et c'est justifié, cocorico pour la mobilisation des CFE-CGC lors de la manifestation nationale du 25 janvier 2001 en réponse au diktat du Medef demandant à l'UNEDIC de ne plus prélever la part patronale de l'ASF, mettant ainsi en péril les retraites complémentaires.

Notre présence a été notée dans toutes les villes de France et même à Pau, nous avons eu l'honneur de la télévision, nous étions avec nos collègues de Lacq parmi les 10 000 manifestants ; quant à Paris, ce fut du jamais vu avec 80 à 100 000 manifestants, avec la CFE-CGC en tête de cortège, avec 10 000 CFE-CGC qui ont déambulé pendant 4 heures dans Paris. Entre le ballon CGC de tête et celui de queue, le CFE-CGC s'étendait sur 2 km, parti à 15h30 de la gare Montparnasse, la tête du cortège atteignait l'immeuble du Medef à 17h30. Inouï. Le Sictame-CGC était bien présent en-tête du cortège, derrière la bannière ENERMINE.

2. Le Conseil juridictionnel de la CFE-CGC a donné son accord pour le report du Conseil confédéral en juin 2003. Alors quid du Conseil fédéral qui par les statuts d'Enermine ou par us et coutumes se faisait la même année que le Confédéral ? Affaire à trancher !

Suite au départ du Délégué national, M.Munos, il va y avoir élection. Deux candidats sont en lice. Pour la Fédération des VRP, Nelly Frogger et pour la Fédération de la Communication (FCC), Claude Didier. Bon courage aux compétiteurs !

3. Précision importante : par E-mail, il sera possible de récupérer (par les gens habilités) le fichier des adhérents du Sictame-CGC déclarés à la CFE-CGC. Enermine ne tient aucun listing d'aucune des substances, tout ce qui concerne une substance est centralisé à la confédération et si la fédération désire un listing, elle interroge la confédération.
4. Formation : lorsqu'un syndicat envoie un adhérent suivre un stage à la CFE-CGC, il faut en informer Enermine car la fédération n'a pas ce renseignement en direct.
5. Des nouvelles de la refondation sociale :
 - UNEDIC : le dossier est abouti, le PARE se met en place,
 - Santé au Travail, le MEDEF a reculé sur tous les points, le texte, vidé de son mauvais contenu, a pu être signé par la CFE-CGC (FO et CGT n'ont pas signé),
 - Négociations collectives : rien n'avance,
 - Formation : la CFE-CGC travaille pour faire reconnaître les acquis professionnels,
 - Retraites : bon, et bien après la manif, il faudra retravailler,
 - Informatique et Bureautique : seuls le Sictam-CEA et le Sictame-CGC ont fait preuve de bonne volonté et ont répondu aux devoirs de vacances du Président, donc le site Enermine a du mal à se développer sans les renseignements souhaités sur la structure et le fonctionnement des autres syndicats

6. Enermine/Contact : mandaté par le Sictame-CGC, je me suis insurgé du fait qu'un article comparant le SPIP au Sictame-CGC avait paru sans l'autorisation du Bureau du Sictame-CGC. Son auteur, le coordonnateur dit assumer ses écrits et qu'on a (qui ?) manipulé quelqu'un qui a écrit n'importe quoi tout en reconnaissant la véracité de ce qui était écrit, mais que cela pourrait induire...on ne sait trop quoi. Là dessus, le président d'Enermine pense que le coordonnateur CFE-CGC est le « patron » des syndicats du pétrole et donc que, s'il écrit quelque chose c'est OK pour le pétrole ? Et il s'est trouvé un membre (non manipulé) pour dire que : « maintenant c'était clair, on sait pour le pétrole ce qu'est le Sictame et le Spip ; c'est bien ».

Au final, le président du Sictame-CGC a demandé qu'à l'avenir tous les écrits concernant le Sictame-CGC aient reçu l'aval du bureau du syndicat ou à défaut l'aval de son président.

Au fait pour compléter la comparaison, voici un tableau qui donnait une « prévision des effectifs pour l'année 2000 » :

		CADRES	A.Maîtrise	Total	# Spip-Sict.
ACTIFS	Sictame-CGC	128	57	185	
	SPIP	123	111	234	# = 49 actifs
RETRAITES	Sictame-CGC	107	31	138	
	SPIP	169	87	256	# = 118 retraités
Total général	Sictame-CGC	235	88	323	
	SPIP	292	198	490	# total = 167

Le SPIP a des effectifs plus importants que le Sictame-CGC chez les Agents de maîtrise et surtout chez les Retraités.

Pour avancer, quelques adresses utiles : enermine@cgc.fr et www.cfecgc-enermine.org et encore enermine@cfecgc.fr (c'est l'e-mail)

7. Assurance : nous tous, militants syndicaux, pourvus que nous soyons déclarés comme tel à la confédération CFE-CGC, nous sommes depuis le 1^{er} janvier 2001 couvert dans nos activités syndicales par le contrat « Solidarité Vie Syndicale » passé entre la Confédération et la MACIF. Tout sinistre doit être déclarés à la CFE-CGC, et le contrat couvre (note S.U n° 1802 JLW/HI/JU/BD du 18/12/00) :
- la responsabilité civile générale,
 - les dommages corporels, y compris le décès et les incapacités permanentes totales,
 - les frais de traitement,
 - les pertes de salaires,
 - les dommages aux véhicules.

Comité Directeur et Conseil Fédéral du 23 novembre 2000

Des nouvelles de la Substance Production et Prospection pétrolière

La réussite industrielle de l'entreprise est incontestable, sa politique sociale, elle, est discutable.

Pour l'année, le groupe devra annoncer des bénéfices records au niveau de 52 milliards de francs. Du jamais vu en France, 1 milliard de bénéfice par semaine et 850 millions dépensés pour l'ERIKA.

Sur le plan social, il faut aussi construire le 4^{ème} groupe pétrolier et là, nous sommes un peu à la peine. Il y a du flou dans le plan de restructuration et des litiges se font jour, notamment sur les mouvements d'effectifs : 1143 postes sont visés. Il y a de l'opposition culturelle au niveau des « protocoles » des préretraites qui sont proposées : rupture du contrat de travail dans la PRC (Préretraite choisie) proposée par TotalFina versus AFC (Aménagement de fin de carrière) en usage chez Elf. C'est donc un bras de fer entre le Sictame-CGC et le Groupe !

Nous nous battons sur tous les secteurs : PRC, ARTT, plan social, nous avons été en justice pour faire reconnaître nos droits. Nous nous battons pour ne pas sacrifier le personnel qui veut partir et léser celui qui reste.

Notre combat n'est pas facile car nous sommes même incompris par certains de nos collègues de la CGC de l'ancien groupe TotalFina ; c'est chez nous aussi un choc culturel !

6. RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Lettre adressée par J.L. CAZETTES le 24/01 à M. Lionel Jospin Premier Ministre au sujet de l'ASF

Monsieur le Premier Ministre,

En 1982, le Gouvernement abaisse l'âge légal de la retraite de 65 à 60 ans. Les retraites AGIRC et ARRCO sont, à cette époque, servies à taux plein à partir de 65 ans. L'Etat sollicite les partenaires sociaux pour qu'ils tiennent compte de la nouvelle réglementation en versant les retraites complémentaires dès 60 ans, ce qui nécessite un financement supplémentaire. Les ordonnances de 1982 précisaient très officiellement que les pouvoirs publics prendraient, si nécessaire, les dispositions législatives et réglementaires pour garantir « l'exercice effectif du droit à la retraite à 60 ans ».

Le 4 Février 1983, les organisations syndicales et le patronat créent l'Association pour la Structure Financière qui a pour fonction de prendre en charge le surcoût de la retraite entre 60 et 65 ans.

Le financement de l'ASF repose sur trois acteurs : les salariés et les employeurs cotisent sur les salaires et l'Etat s'engage à financer une partie des dépenses. A l'origine, cette structure supplémentaire a été créée pour une durée de sept ans.

Cette structure et son financement ont donc été reconduits après négociation entre 1990, 1993 et 1996.

Le 21 décembre 2000, après de longues négociations, le MEDEF conditionne le financement des retraites complémentaires entre 60 et 65 ans à l'adoption de son texte qui prévoit, entre autre : l'allongement continu d'un trimestre par an dès 2004 de la durée de cotisation en fonction de la hausse de l'espérance de vie, la suppression du principe même de retraite à 60 ans et la disparition de l'AGIRC.

Face au blocage du MEDEF, dans un mouvement unitaire, les cinq organisations syndicales représentatives appellent à une mobilisation nationale.

Dans cette perspective, la Confédération France de l'Encadrement CGC lance un mot d'ordre national de grève pour le **jeudi 25 janvier 2001 de 0 h à minuit** en invitant chaque salarié à participer aux manifestations qui se dérouleront ce jour là.

Je vous prie de croire, Monsieur le Premier Ministre, à l'assurance de ma haute considération.

Jean-Luc CAZETTES

Lettre adressée par le DSC d'Elf EP le 19/01 à P. Timbart au sujet de l'ASF

Monsieur le Président,

Le dispositif ASF (Association pour la Structure Financière) finançant les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans est venu à échéance le 31 décembre 2000. Les dispositions relatives au départ en retraite ont été maintenues jusqu'au 31 mars 2001.

Au-delà de cette date, selon la volonté du Medef, les retraites complémentaires ne seraient servies à taux plein qu'à partir de 65 ans. Avant cet âge, elles seraient amputées de 4 % pour une personne partant en retraite à 64 ans jusqu'à 22 % pour une personne partant à 60 ans.

Par conséquent, dans l'hypothèse où aucun accord ne serait conclu au niveau national entre les partenaires sociaux, quelles sont les dispositions que vous vous engagez à prendre vis-à-vis des salariés de l'entreprise qui partiront en retraite après le 31 mars 2001 ?

La CFE-CGC et le Sictame-CGC d'Elf-EP vous demandent de prendre vos responsabilités et de continuer à honorer les prélèvements pour financement de l'ASF, à l'instar d'ATOFINA et du Raffinage/Marketing de TFE où de tels engagements semblent avoir été annoncés.

Sinon, envisagez-vous :

- soit de maintenir dans leur emploi les salariés qui voudront rester dans l'entreprise afin de toucher une retraite complémentaire à taux plein,
- soit de payer l'équivalent de la retraite complémentaire de 60 à 65 ans pour les salariés qui voudront partir ou que vous ne pourrez pas maintenir dans leur emploi. Ceux-ci feront liquider leurs droits à l'âge requis pour ne pas subir d'abattement.

Il est indispensable que vous nous fassiez connaître par écrit votre position que nous diffuserons au personnel concerné. Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de nos respectueuses salutations.

Le Délégué Syndical Central
Bernard Butori

Réponse de M. P. Timbart, Président d'Elf EP à la lettre ci-dessus

Elf Exploration Production

Relations Sociales

Monsieur BUTORI
Délégué du Syndicat Sictame-CGC
Tour coupole - PARIS

Réf. : DGEP/DDP/PT/mc/n° 01-29

Le 26 janvier 2001

Monsieur,

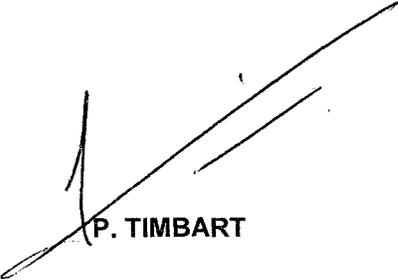
Le sujet des retraites complémentaires est suivi au niveau du Groupe.

Il serait, à ce jour, prématuré de prendre une position définitive sur une question qui ne manquera pas d'évoluer dans les prochaines semaines.

A titre de mesure conservatoire, les cotisations continueront d'être prélevées et versées dans un compte d'attente.

Par ailleurs, je vous rappelle que les protocoles AFC et Preretraite Choisie prévoient d'examiner les éventuelles modifications concernant les retraites avec les partenaires sociaux.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



P. TIMBART

Lettre adressée par le Président du Sictame-CGC et DS d' EAEPF le 19/01 à M. J. Redon au sujet de l'ASF

Monsieur,

Le dispositif ASF (association pour la structure financière) finançant les retraites complémentaires entre 60 et 65 ans est venu à échéance le 31 décembre 2000. Les dispositions relatives au départ en retraite ont été maintenues jusqu'au 31 mars 2001.

Au-delà de cette date, selon la volonté du Medef, les retraites complémentaires ne seraient servies à taux plein qu'à partir de 65 ans. Avant cet âge, elles seraient amputées de 4 % pour une personne partant en retraite à 64 ans jusqu'à 22 % pour une personne partant à 60 ans.

Par conséquent, dans l'hypothèse où aucun accord ne serait conclu au niveau national entre les partenaires sociaux, quelles sont les dispositions que vous vous engagez à prendre vis-à-vis des salariés de l'entreprise qui partiront en retraite après le 31 mars 2001 ?

La CFE-CGC et le Sictame-CGC d'EAEPF, vous demande de prendre vos responsabilités et de continuer à honorer les prélèvements pour financement de l'ASF comme il semblerait que cela soit le cas chez ATOFINA et au Raffinage /Marketing de TFE.

Sinon, envisagez-vous :

- de maintenir dans leur emploi les salariés qui voudront rester dans l'entreprise afin de toucher une retraite complémentaire à taux plein?,
- ou de payer l'équivalent de la retraite complémentaire de 60 à 65 ans pour les salariés qui voudront partir ou que vous ne pourrez pas maintenir dans leur emploi?. Ceux-ci feront liquider leurs droits à l'âge requis pour ne pas subir d'abattement.

En attendant votre réponse, je vous prie d'accepter mes respectueuses salutations.

Le Président du Sictame-CGC.
Délégué syndical EAEPF.
JC.Brégail.

Information: Alain Vignau

ANNEXES : Courriers et tracts diffusés en janvier

Tract diffusé par le Sictame-CGC

24 janvier 2001

LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE CONCERNE TOUT LE MONDE

MOBILISEZ-VOUS ET MOBILISEZ VOTRE ENTOURAGE !

De quoi est constituée la pension de retraite ?

La retraite des salariés du secteur privé est composée de plusieurs étages :

- la pension de base versée par la sécurité sociale à tous les salariés du régime général,
- la pension complémentaire versée par une caisse affiliée à l'ARRCO (association des régimes de retraite complémentaire) aux :
 - non cadres
 - cadres (cotisation sur la tranche 1 du salaire),
- la pension complémentaire versée par une caisse affiliée à l'AGIRC (association générale des institutions de retraite des cadres) aux cadres et assimilés.

A quoi sert l'ASF ?

En 1982, le gouvernement décide d'abaisser l'âge de départ en retraite de 65 à 60 ans (ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982). Mais, cette disposition réglementaire n'a vocation à s'appliquer que dans le régime de base. En effet, les partenaires sociaux, créateurs et gestionnaires des régimes Agirc et Arrco, ne servent des pensions à taux plein qu'à partir de 65 ans. Des coefficients d'anticipation sont appliqués avant cet âge.

L'Etat sollicite donc les partenaires sociaux pour qu'ils remédient à cette différence de traitement entre la retraite de base et la retraite complémentaire. Les syndicats et le patronat concluent, le 4 février 1983, un accord créant l'association pour la structure financière (ASF). Cette instance permet, grâce à une cotisation acquittée par les salariés et les employeurs ainsi que par une participation de l'Etat, de financer le versement des retraites complémentaires sans abattement dès 60 ans.

L'ASF a donc pour objet de prendre en charge le surcoût de la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans.

Pourquoi l'ASF n'a-t-elle pas été prorogée comme les fois précédentes ?

L'accord ASF, initialement conclu pour 7 ans, a été prorogé en 1990, 1993 et 1996 avec, à chaque fois, de difficiles négociations et de très fortes résistances de la part du patronat. Le dernier accord est arrivé à échéance le 31 décembre 2000. Les syndicats, prévoyant que la négociation serait ardue, ont décidé, le 21 septembre 2000, de proroger le dispositif ASF jusqu'au 31 mars 2001 afin que la négociation soit la plus sereine possible.

Mais, le Medef a refusé de négocier sur la seule prorogation du dispositif ASF. Il a conditionné sa signature à l'ASF à une acceptation par les syndicats de sa réforme globale des retraites complémentaires, à savoir :

- introduction de la neutralité actuarielle
 - ⇒ traduction : il y aura, cumulativement, en fonction de la hausse de l'espérance de vie :
 - allongement continu de la durée de cotisation de 1 trimestre par an dès 2004, soit, en 2023, 45 ans de cotisations
 - recul de l'âge de départ en retraite pour les régimes complémentaires Agirc et Arrco de 1 trimestre par an dès 2004, soit, en 2023, un départ à 65 ans
- harmonisation des régimes Agirc et Arrco
 - ⇒ traduction : suppression de l'Agirc et de toute référence à l'encadrement.

Par conséquent, le 21 décembre 2000, les organisations syndicales, réunies en intersyndicale, ont unanimement refusé le diktat du Medef.

L'accord ASF n'a donc pas pu être reconduit et ce, alors même que les confédérations syndicales, ont, depuis mai 2000, défini des propositions communes pérennisant les retraites complémentaires par répartition, maintenant la retraite à 60 ans et garantissant à tous un niveau de ressources à la retraite. Le patronat a ignoré ces propositions et conduit les partenaires sociaux dans une impasse.

Quelles sont les conséquences immédiates du refus de négocier du Medef ?

Le patronat a donc délibérément pris en otage tous les actifs qui feront liquider leur pension au delà du 31 mars 2001, puisque l'accord ASF n'existant plus, les coefficients d'anticipation seront rétablis.

Concrètement, les salariés, préretraités et chômeurs qui devront demander, à compter du 31 mars 2001, la liquidation de leur retraite de base parce qu'ils remplissent les conditions pour toucher la pension de la sécurité sociale à taux plein, verront leurs retraites complémentaires Agirc et Arrco amputées de :

- 22 % pour un départ à 60 ans,
- 17 % pour un départ à 61 ans,
- 12 % pour un départ à 62 ans,
- 8 % pour un départ à 63 ans,
- 4 % pour un départ à 64 ans.

Ces abattements sont définitifs et ne seront pas corrigés une fois que le retraité atteint son 65^{ème} anniversaire !

Qui est perdant ?

Dans un premier temps, les principales victimes sont les actifs âgés de 55 ans ou plus, et tout particulièrement :

- les milliers de préretraités qui doivent, conformément aux accords signés dans les branches professionnelles et les entreprises, faire liquider leur pension de retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée d'assurance requise dans le régime de base,

- les titulaires d'allocations de chômage, d'ARPE, d'ACA (allocation chômeur âgé), d'invalidité, de contrats individuels... dont l'indemnisation cessera automatiquement dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée d'assurance requise dans le régime de base,
à noter : ces personnes, ainsi que les préretraités, remplissent déjà pour la plupart la condition de durée d'activité avant leurs 60 ans. Elles subiront donc l'abattement maximum de 22 %.
- les salariés encore en activité mais qui devront revoir leur projet de départ en retraite et le reculer dans le temps pour pouvoir toucher le taux plein en Agirc et Arrco... pour autant que leur entreprise ne les licencie pas auparavant.

A terme, tous les salariés du secteur privé seront touchés, soit tout de même 14,5 millions de personnes.

Qu'est ce que la CFE-CGC propose ?

- reprendre les négociations pour maintenir le droit à retraite à 60 ans sans abattement à l'Agirc et à l'Arrco tant que les entreprises ne s'engagent pas à revoir leur mode de gestion des carrières.
Dans l'hypothèse où le patronat resterait sur ses positions extrémistes, le recours à l'Etat n'est pas exclu,
- conclure avec les employeurs un contrat de maintien dans l'emploi afin que les entreprises cessent de licencier ou de mettre en préretraite les salariés dits « âgés »,
- permettre le rachat des années d'étude,
- revaloriser les retraites, notamment celles des cadres figées depuis le 1^{er} janvier 1999. Alors que les retraites des cadres subissent de plein fouet, depuis plus de 10 ans, les difficultés économiques et sociales, l'amélioration de la conjoncture permet de les faire bénéficier des fruits de la croissance. Il faut améliorer le pouvoir d'achat des retraités.

Comment se mobiliser efficacement ?

Répondez à l'appel des 5 confédérations syndicales pour la journée d'action le 25 janvier 2001 !

Venez tous aux points de rendez-vous, et amenez vos collègues et amis :

Sur Pau, place de Verdun à 11H00

Sur Paris, l'angle du Boulevard de Montparnasse et de la rue de l'Arrivée, à partir de 14H00, constitue le point de rendez-vous des adhérents et sympathisants de la CFE-CGC.

Pour plus de renseignement ou pour vous syndiquer, contactez le SICTAME-CGC (au choix : Bureau 3B60 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonnez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE LIEU DE TRAVAIL TEL :

Ou consultez le site internet de la CFE-CGC : www.cfecgc.org

Le 25 janvier, le Sictame-CGC était présent. Quelques uns des participants :

A Paris



A Pau



Les Organisations Syndicales : CFDT, CFTC, CGT, FO, SICTAME-CGC

Tous ensemble le 25 janvier 2001
RETRAITES : LES VERITABLES ENJEUX

La fin de la possibilité de partir en retraite à 60 ans même si l'on travaille et cotise depuis quarante ans.

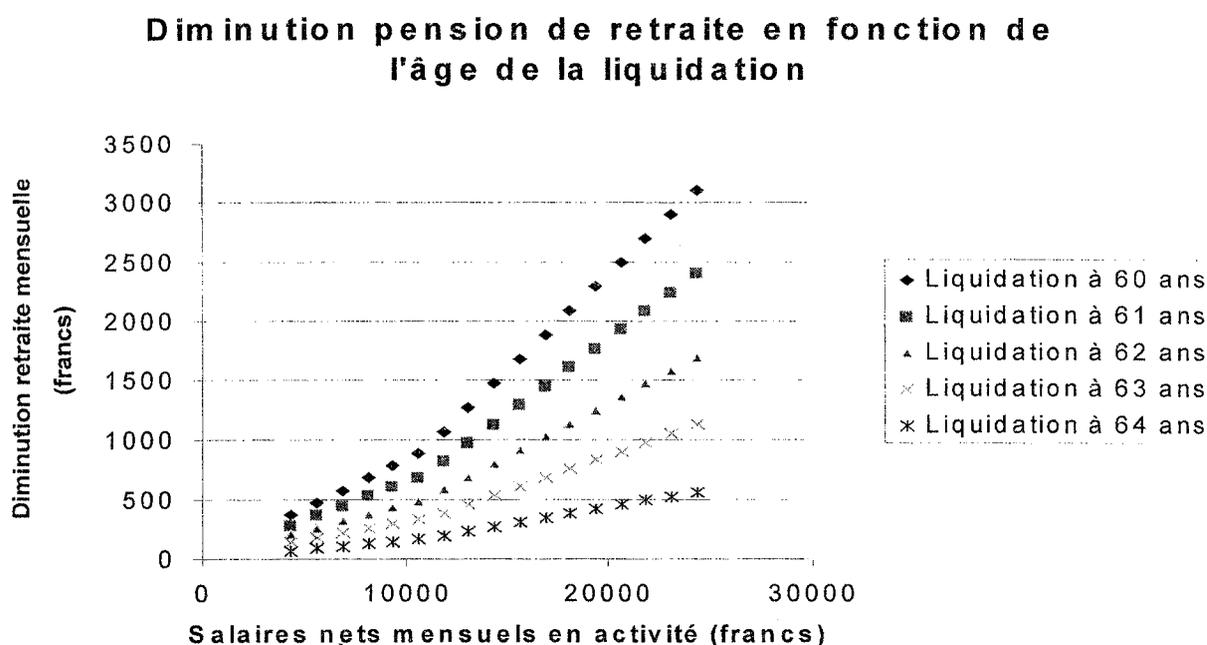
C'est ce qu'exige le patronat !

Comment ?

- En portant à 45 ans la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention d'une retraite complémentaire au taux plein
 - En supprimant unilatéralement le financement des retraites complémentaires (ASF) entre 60 et 65 ans.
- Conséquences pour l'avenir des retraites par répartition**
- Diminution immédiate des retraites complémentaires de 22% à 60 ans !
 - Passage possible à 180 trimestres de cotisation à la Sécurité Sociale pour obtenir la retraite à taux plein !

Qui aurait cotisé 45 ans à l'âge de 65 ans ?

Quelle serait la diminution des retraites en fonction de l'âge de la liquidation et du salaire net moyen d'activité ?



Une telle amputation de nos retraites est inadmissible ! L'organisation patronale du MEDEF, n'hésite pas à sacrifier le pacte sur lequel repose notre protection sociale. Sous couvert de « refondation », il procède ainsi pour satisfaire des intérêts financiers égoïstes. Véritable apprenti sorcier, il fait cela au mépris des valeurs de solidarité et de justice qui sont le ciment d'une société structurée et responsable.

Le véritable objectif du patronat est de fragiliser le système de retraite par répartition pour imposer le système de retraite par capitalisation. Autrement dit, faire voler en éclats le principe de solidarité nationale.

A l'appel des 5 Organisations Syndicales tous ensemble : actifs, inactifs, retraités,
le 25 Janvier 2001 mobilisons-nous pour la défense de nos retraites.

Un appel à la grève sur la plage fixe de l'après-midi est lancé afin de permettre à tous de participer au grand rassemblement prévu à Paris. La manifestation partira à 15H de la gare Montparnasse pour se diriger vers le CES, avenue d'Iéna.

Rendez-vous Gare Montparnasse dès 14H

Tract du Sictame-CGC diffusé à l'usine de Lacq au sujet de l'application du protocole relatif aux 35 heures

Lacq le 11 janvier 2001

Objet : Application du protocole relatif aux 35 heures.

à l'attention du Personnel Cadre de EAEPF.

Le 21 décembre 2000, les organisations syndicales, sauf une, ont signé le **protocole d'accord** pour la mise en œuvre de la **réduction de temps de travail au sein d'EAEPF**.

Dans l'article 3, sur la durée du travail du personnel Etam, Ouvriers et Ingénieurs en **Journée Normale (Horaire Fixe)**, il est convenu, qu'avec un horaire hebdomadaire de 38 heures par semaine (7h 36mn par jour) qu'il est attribué **17,5 jours de Réduction du Temps de Travail** dits "jours RTT" ce qui amène à 204,24 jours travaillés par an ($221,74j - 17,5j = 204,24j$ desquels il est possible d'enlever **3j ouvrés pour fractionnement de CP** et **6J** de plus si l'Ingénieur décide de travailler en **Journée Normale Horaire Mobile**).

Dans l'article 5, sur la durée de travail optionnelle pour le **personnel cadre**, ceux-ci peuvent opter pour une réduction de leur temps de travail organisée sous la forme d'un forfait jours annuel de 207 jours travaillés par an.

Tableau comparatif:

Protocole	Article 3	Article 5
	J. Normale (H. Fixe et H. Mobile)	Forfait Jour
Nb de jours dans l'année	365,24	365,24
Nb de samedis et dimanches	104,36	104,36
Nb de jours fériés en semaine	9,44	9,44
Nb de jours chômés	3,7	3,7
Nb de jours ouvrés de CP	26	26
Nb de jours ouvrés pour fractionnement de CP		2,7 (pris en moyenne/an)
Nb de jours travaillés dans l'année avant ARTT	221,74	219,04
Nb de jours RTT (calcul théorique pour article 5)	17,5	12
Nb de jours ouvrés pour fractionnement de CP	3 (maxi)	
Nb de jours provenant de l'horaire mobile	6 (maxi)	
Nb de jours travaillés dans l'année	195,24 (possible)	207,04 (certain)
Amplitude de la journée de travail	7h 36mn (+/- selon H. mobile)	Ne devra pas excéder 10h
Horaire mobile, capitalisation (pour ZH ou RH)	3h 48mn maxi par mois	

Personnel Cadre, vous allez devoir choisir votre rythme de travail :

Journée Normale avec Horaire mobile (ou non) ou Forfait jour ?

Faites le bon choix pour vous.

Le Sictame-CGC espère que ce tableau comparatif vous y aidera.

Si vous souhaitez des informations complémentaires (et notamment lire le protocole), **n'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre entière disposition.**