

Le SICTAME-CGC vous informe

Septembre 2001

CONCERTATION OU ... CONFRONTATION ?

La concertation, c'est discuter ensemble pour se mettre d'accord puis agir de concert.... Lors de telles discussions, il est normal de confronter idées et points de vue. Pour cela, il est nécessaire que chacun puisse s'exprimer, ait la volonté d'écouter et d'essayer de comprendre les points de vue des autres. Si la concertation n'est pas réelle ou n'aboutit pas positivement, la confrontation des idées et points de vue risque fort de tourner à la confrontation tout court. Ce n'est, en général, l'intérêt de personne, mais c'est malheureusement le schéma qui a semblé se dessiner ces derniers temps... Expérons qu'en cette période de rentrée, la Direction, réalisant la gravité de la situation, ne revoie sa conception de la concertation et ne donne à celle-ci les moyens d'aboutir et de répondre aux multiples attentes du personnel.

Jusqu'à présent, ce que la Direction qualifie de concertation relève simplement de l'information : je vous présente mon projet, vous écoutez et je réponds à quelques unes de vos questions, puis j'informe le personnel en lui disant que ses représentants ont été consultés. Point à la ligne !

C'est ainsi que s'est déroulée la 'concertation' sur l'**expatriation**. On en connaît le résultat : si l'on écoute Coué : tout va bien, tout est mieux et cela coûte plus cher ; mais si l'on y regarde de plus près, on constate de multiples régressions, suppressions et pertes. Vos représentants ont déjoué le piège consistant à faire croire qu'il y avait eu réelle concertation et que la nouvelle réglementation se mettait en place avec leur accord. La Direction a concédé quelques aménagements à la marge, mais l'essentiel reste à faire : cette réglementation doit évoluer en tenant compte des points de désaccord et de la demande de réelle concertation soutenue par plus de 1200 signataires (la pétition en question reste ouverte à la signature). Faute d'accepter cette concertation, la Direction risque fort de se trouver confrontée à un mécontentement grandissant dans la population expatriée, qu'il lui deviendra de plus en plus difficile à gérer.

Actuellement, pour la Direction, la négociation relève d'une approche cosmétique et minimaliste des sujets : je vous présente mon projet en soulignant bien d'entrée de jeu les limites du négociable et le non négociable (on s'aperçoit alors qu'il n'y a pas grand chose à négocier ou qu'il s'agit d'une proposition du type 'à prendre ou à laisser'). Vous écoutez et je tiens compte ou pas de vos observations. Si, en final, vous êtes d'accord, tant mieux ! Sinon, c'est bien dommage, je ferai comme je l'entendais sauf si bien sûr la loi me fait obligation d'un accord. Tactiquement, j'élargirai ou je changerai le niveau des interlocuteurs pour avoir plus de chances d'en trouver quelques uns qui veuillent bien signer.

C'est sous de tels auspices qu'ont débuté les négociations sur les thèmes Rémunérations et Retraites, constitutifs du futur 'Socle commun' avec son corollaire des passerelles. Plusieurs tracts, dont un tract intersyndical, ont souligné les difficultés rencontrées dans la négociation d'un futur statut commun et indiqué quelles pouvaient être les revendications du personnel sur ces thèmes. Ces négociations ont, de plus, mis en évidence l'écoute sélective (ou la surdité sélective, c'est selon ...) de la Direction, qui a du mal à entendre ou à comprendre certains concepts ou demandes (alors que tout le monde autour de la table comprend !) ; le dernier exemple en date étant la demande d'un système de retraite supplémentaire apportant une couverture correcte et non aléatoire du risque vieillesse. Mais, comme dit la sagesse des nations : 'il n'y a pire sourd que celui qui ne veut pas entendre'. Faute, pour la Direction, de s'engager dans de réelles négociations, de prendre en compte les véritables attentes du personnel, de répondre au malaise qui va grandissant dans les services et d'accepter de payer le prix de la fusion sociale (alignement vers le haut plutôt que vers le bas !), elle risque fort de se trouver rapidement confrontée à une situation sociale calamiteuse dont nul ne peut prévoir ce qu'il peut en sortir.

Il est grand temps que la Direction adopte une conception de la concertation et de la négociation, plus respectueuse des partenaires sociaux, relevant moins de la relation 'parent-enfant', plus conforme aux attentes que le personnel peut avoir d'une entreprise qui se doit d'être citoyenne et performante, et plus en rapport avec le rang et les moyens du grand groupe industriel qu'est devenu TotalFinaElf.

STATUT COMMUN

ou

Comment embrasser large pour mieux noyer le poisson.

Nous sommes en faveur d'une seule grande société regroupant tout l' EP (Amont). En mai 2000, lors du processus d'information-consultation sur le projet de rapprochement des activités amont du groupe, la Direction indiquait que le personnel Elf EP conserverait son statut et serait détaché dans la structure Holding/Amont TotalFinaElf SA. Dans ce contexte, nous avons été la première organisation syndicale à demander que s'engage entre la Direction et les OS « une concertation/négociation en vue de connaître précisément les éléments statutaires et protocolaires des personnels EP des 2 sociétés TFE et Elf EP, et d'en mesurer les écarts ; puis d'étudier les possibilités de convergence de ces statuts et protocoles.. ».

Cette concertation, que nous attendions aux bornes de la DGEP (TFE + EEP) nous a été imposée dans un ensemble beaucoup plus large couvrant aussi une partie de l'Aval du nouveau groupe. L'objectif de la Direction devenait clair : noyer les discussions dans un ensemble plus large pour aboutir plus facilement à un alignement sur la CCNIP Total. Et, en fait, au début, comme d'autres, nous avons eu du mal à faire entendre notre voix. En effet, plus il y a de participants, plus il est difficile de s'exprimer, plus vos représentants ont du mal à s'écouter et s'entendre et plus il est facile à la Direction d'exploiter les différences et écarts et de tirer vers le bas plutôt que vers le haut.

La concertation et la négociation se poursuivent sur différents thèmes et sur des périmètres de sociétés variant d'un thème à l'autre et même parfois à l'intérieur d'un même thème, et ceci selon le bon vouloir de la Direction. De plus, comme expliqué ci-dessus, la conception que la Direction a de la concertation et de la négociation pose un réel problème.

Aussi, avec d'autres organisations syndicales, tentons-nous de développer une expression et des positions communes afin d'amener la Direction à infléchir ses méthodes et à s'engager dans un véritable dialogue social axé sur la recherche d'une convergence statutaire vers le haut.

Cela demande du temps et beaucoup d'efforts, mais nous avançons : sur l'Expatriation, nous avons pu développer une action commune et l'affaire est loin d'être jouée pour la Direction. Sur les autres thèmes, objets de négociation actuelle ou future, nous travaillons au recensement de ce qui pourrait constituer une plate forme revendicative commune, et l'idée est d'organiser des Assemblées Générales du personnel avec toute les OS et dans toutes les entreprises qui en seront d'accord, afin de débattre de cette plate-forme et de la finaliser. Des modalités d'action pourront ensuite être définies pour mieux soutenir ces revendications et peser dans les négociations.

Les revendications concernant le futur statut commun, susceptibles d'être portées intersyndicalement, ont fait l'objet d'un tract intersyndical, diffusé en juillet, auquel nous avons participé activement. et que nous tenons à la disposition de ceux qui ne l'auraient pas eu. Quatre grands thèmes y sont abordés : Rémunérations, Retraites complémentaires et supplémentaires, Expatriés et Prévoyance. Nous soutiendrons cette démarche intersyndicale avec tous ceux d'entre vous qui voudront bien s'y associer, car c'est en étant à votre écoute que nous pourrons dégager nos points d'accord, puis c'est en étant unis et nombreux que nous pourrons le mieux défendre ces points d'accord et progresser.

NEGOCIATIONS EN COURS SUR LE STATUT COMMUN

Les groupes de négociation redémarrent très vite leurs travaux, après la trêve estivale : lundi 3 septembre avec une réunion sur les Rémunérations, et vendredi 7 septembre avec une réunion sur les Retraites. Le 11 septembre verra la première réunion du groupe de travail relatif à l'Épargne salariale. En revanche, il n'y a pas eu de trêve pour le groupe de travail 'Œuvres sociales', qui s'est réuni 3 fois cet été pour suivre les travaux du cabinet Arthur Andersen, chargé de faire l'inventaire de l'existant auprès des différents CE et CCE concernés. Nous indiquons ci-après les derniers développements des négociations, avant leur reprise en ce mois de septembre :

Groupe Rémunération :

Lors des dernières réunions de négociation intervenues sur ce thème, les points suivants ont été abordés :

- quels seraient les signataires d'un éventuel accord ? : pour ce qui constituerait le socle commun, toutes les parties concernées devraient être signataires; pour ce qui constituerait les passerelles, il apparaît logique que ce

soient les syndicats des sociétés dont les personnels auront à emprunter ces passerelles qui devraient être seuls signataires (ils ne sauraient être liés par la signature de syndicats de sociétés non concernées ; ce point est très important). Rappelons, de plus, qu'il ne saurait y avoir de changement de statut contraint et que tout reposera sur le volontariat. N'hésitez pas à nous signaler toute pression dont vous pourriez être victime ou témoin.

- la CCNIP, convention collective faite surtout pour les métiers de l'Aval, ne répond pas parfaitement à tous les métiers de l'Amont. Une réflexion et des adaptations à ce niveau sont nécessaires, d'autant que l'Amont compte de nombreux métiers d'expertise.
- la question des points d'harmonisation, lors d'un changement de statut, n'a pas été clairement et complètement cernée : pour nous, tous les éléments statutaires collectifs ou individuels doivent se retrouver dans le coefficient de base et ces points d'harmonisation ; aucun de ces éléments ne doit alimenter la part individuelle CCNIP, car cette part est 'vulnérable' et peut se voir partiellement résorbée lors des promotions ou avancements ultérieurs.
- ancienneté : pour l'instant, la Direction veut la limiter aux OETAM, nous demandons qu'elle s'applique à tous.
- garanties d'évolution et modalités des recours : quelques ouvertures, mais restant largement à préciser, d'autant que la Direction semble très opposée à toute transparence en matière de rémunérations. La transparence est pour nous une garantie d'équité et de justice. Comment peut-on se situer dans l'opacité absolue ? Rappelons que les Commissions paritaires, telles qu'elles existent dans l'Amont d'Elf, ont connaissance des évolutions de carrière du personnel et des augmentations de masse salariale liées à ces événements, qu'elles examinent les dossiers de recours présentés par le personnel qui s'estime lésé, et qu'elles sont saisies en cas de sanction à l'encontre d'un salarié. Ces commissions émettent des avis et n'ont aucun pouvoir de décision, mais elles assurent une certaine transparence et contribuent aussi à la paix sociale en rendant possibles l'expression et le redressement d'anomalies. Pour nous, elles sont à étendre à l'ensemble du personnel.

Groupe Retraite :

Retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC), le périmètre retenu étant : TFE sa, TRD, Elf EP, EAF, TFE Lub

Les propositions de la Direction conduisent :

- au niveau de l'ARRCO, à des pertes, soit en termes de taux soit en termes de part patronale des cotisations, pour les salariés d'EEP, d'EAF, et d'Elf Lub,
- au niveau de l'AGIRC, à des pertes pour les salariés de TFE sa et TRD.

Ceci n'est pas acceptable et doit donc être revu, ou bien des compensations sont à définir.

Retraites supplémentaires (GGR et CREA qui sont des groupes clos, IPREA, CER), le périmètre retenu comprenant les 5 sociétés ci-dessus ainsi que : TGZ, TSO, Elf Aquitaine, EAEPP et GSO

La Direction met en parallèle l'IPREA et le CER, mais ne veut retenir qu'un seul système. Toutes les OS considèrent que le CER relève de l'épargne salariale et demandent un véritable système de retraite supplémentaire ; nous soulignons que, pour être acceptable, un tel système doit couvrir le risque vieillesse de manière correcte, non aléatoire et non saisissable. La Direction feint de ne pas comprendre.

Groupe Prévoyance :

Suite à l'accord de la Direction pour que les syndicats soient aidés par un cabinet d'actuaire, plusieurs séances de travail ont eu lieu qui ont réuni des représentants des syndicats et Anne MARION du cabinet 'Actuarielles'. Ceci a débouché sur la signature d'une 'Convention de mission d'assistance aux négociations de prévoyance'. Sur ce thème de la prévoyance, sujet délicat et complexe, la plus grande vigilance s'imposera en phase de négociation.

Groupe Œuvres Sociales :

Ce groupe s'est réuni à 3 reprises, cet été, pour suivre la mission d'inventaire de l'existant confiée au Cabinet Arthur Andersen. Les résultats de cette mission restent à analyser, avant toute négociation éventuelle.

COMITE EUROPEEN

Cette nouvelle instance, définie et régie par le protocole d'accord signé le 20 mars dernier, s'est réunie pour la première fois ce 28 juin. Le DRHC du groupe, J.J. Guilbaud, a accueilli les 50 représentants venus de 11 pays d'Europe. Le rôle et la mission de ce Comité ont été rappelés, son Bureau a été mis en place et le DRHC a ensuite présenté le Groupe, son organisation et son activité. Il eut été bienvenu que le Président Desmarest honore de sa présence, au moins pour partie, cette première réunion du Comité Européen ; malheureusement, son absence a été soulignée et regrettée. La prochaine réunion est fixée au 28 novembre 2001.

DE TOUT UN PEU

Plan social : Le potentiel PRC a été largement sous-estimé dans le plan social. En effet, pour un potentiel estimé de 1650, il y a eu 1726 demandes de réservation et 1604 demandes d'adhésion. Heureusement que tous les éligibles n'ont pas répondu positivement ; ainsi, au niveau de la DGEP par exemple, avec 431 demandes confirmées, le taux d'adhésion par rapport au personnel éligible à la PRC n'est que de 67%. La cible des départs volontaires (DV), estimée à 100, a été largement dépassée avec 211 demandes dont 21 ont été refusées, soit en final 190 DV. L'ampleur des départs et le désir de partir de certains non éligibles sont autant d'interrogations sur le manque de perspectives et de motivation que ressent une large partie du personnel.

TFE, ton personnel et ton savoir foutent le camp ! Avec les départs importants liés aux dispositifs AFC, PRC et DV, c'est une partie du savoir de la société qui s'en va. Apparemment, peu de dispositions ont été prises pour évaluer et limiter les risques de perte de savoir liés à ces départs. Il n'est pas encore trop tard pour le faire et pour organiser des transmissions de savoir-faire, à l'instar des groupes d'intégration, ou en formant des équipes associant jeunes et futurs partants. Nous faisons nôtre ce slogan relevé sur un panneau lors d'une présentation technique : **'Le savoir est capital, le reste n'est qu'argent !'**

Peu d'embauches : Face à l'ampleur des départs et des besoins en personnel, le courant d'embauches est loin d'être suffisant. D'ailleurs, les OS signataires des accords RTT et PRC commencent à 'se faire des cheveux' : les embauches prévues ne se font pas et les engagements de la Direction ne sont pas tenus.

Enquête IPSOS : Si certains doutaient encore du malaise ambiant et du peu de progrès enregistré depuis un an, les résultats de la 3^{ème} enquête Ipsos sont là pour les éclairer. Vous les trouverez sur Le MAP/La Com (puis, dans la rubrique 'e-m@g', dérouler vers le bas jusqu'à atteindre l'article 'Opinion interne').

Communiqué de la CFE-CGC

LES CADRES PEUVENT ETRE PRESSURES !

La Cour européenne des droits de l'Homme a débattu, le 11 juin, du recours de la CFE-CGC contre l'exclusion des cadres de la limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail par la loi sur les 35 heures.

L'avocat de la CFE-CGC a rappelé que cette discrimination conduisait à pouvoir leur imposer des journées de 13 heures de travail effectif et que, de surcroît, cela constituait une entrave au droit de grève et à l'exercice des mandats syndicaux puisque rien n'est prévu dans la loi, sur ces deux sujets, pour les cadres soumis au forfait jour.

Bien sûr les représentants du gouvernement ont argumenté de façon inverse mais, plus inattendu, celui de la Confédération européenne des syndicats (CES), ressortissant de la CFDT, s'est joint à ce concert en déclarant qu'il n'y avait aucun risque de dérive et que la loi était la seule façon concrète de réduire le temps de travail des cadres. Bel exemple de solidarité syndicale !

Au moment où le baromètre des cadres de la CFE-CGC, comme tous les sondages sur le même sujet, nous montre que les cadres se plaignent d'une aggravation considérable de leurs charges de travail, il est pour le moins surprenant que, pour des motivations idéologiques et politiciennes, la CFDT nie à la fois la réalité et le simple bon sens. La CFE-CGC laisse aux cadres le soin d'apprécier où sont leurs vrais défenseurs.

NB : Rappelons que **SICTAME signifie** Syndicat des Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise et Employés. Le SICTAME est affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC. Le SICTAME-CGC est donc ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner (cf. ci-dessous).

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez 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 :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC