



Le SICTAME-CGC vous informe

Avril 2001

POUR UN SYNDICALISME CITOYEN

Après avoir prôné l'entreprise citoyenne, nous voulons aujourd'hui promouvoir l'idée d'un syndicalisme citoyen qui est un syndicalisme aux antipodes de ce qu'il est convenu d'appeler le syndicalisme d'appareil.

Ce que nous appelons 'syndicalisme citoyen' est un syndicalisme proche de ses adhérents, qui les écoute, les respecte, les informe objectivement et complètement, leur rend compte de la façon dont les mandats sont exercés. Ce syndicalisme là ne perd jamais de vue que le pouvoir et la légitimité viennent du bas, et que tout militant investi d'un mandat ou d'un pouvoir est comptable et redevable de la façon dont il exerce ce mandat ou ce pouvoir. Enfin, dans ce type de syndicalisme, aucun responsable syndical, quel qu'il soit, ne saurait décider à l'insu des adhérents, prétendre détenir la vérité et décider seul de ce qu'il pense être bon pour les adhérents.

C'est cette forme de syndicalisme que s'efforce de pratiquer le Sictame. Certes, il se produit parfois quelques dérives et errements, mais aussi longtemps qu'est respecté le principe du contrôle par la base, les corrections nécessaires sont immanquablement apportées. C'est ce syndicalisme qui fait la force et le succès du Sictame et qui explique le nombre et l'attachement de ses adhérents.

Le syndicalisme citoyen, c'est aussi pratiquer les mêmes vertus que celles que nous exigeons de nos différents partenaires : responsabilité sociale, éthique, transparence et respect des personnes et des instances ; vertus auxquelles il faut ajouter le respect des processus démocratiques. L'arrogance, l'assurance de détenir la vérité, le mépris de la base et des instances, l'opacité et le secret, les pratiques florentines,... n'ont rien à voir avec le syndicalisme citoyen et nous devons combattre et bannir ces pratiques.

Qu'il soit bien clair que, dans son action, le Sictame encourage ou combat des pratiques et non pas des personnes. Chaque adhérent qui veut militer doit pouvoir trouver sa place dans l'action syndicale, tout en respectant les principes d'un syndicalisme citoyen. S'il ne respecte pas ces principes, il s'expose tout simplement à la remise en cause du mandat ou du pouvoir délégué qu'il a mal exercé ; remise en cause qu'il doit accepter puisque cela fait partie de la règle du jeu. Les motivations pour venir à l'action syndicale sont nombreuses et variées. Que ces motivations se trouvent satisfaites en allant dans le sens syndical et de l'intérêt commun : parfait ! mais dès que la satisfaction de ces motivations se trouve en conflit avec le respect des bonnes pratiques syndicales et l'intérêt commun, c'est l'intérêt collectif qui doit primer sur l'intérêt personnel. Autrement dit, nul ne saurait satisfaire une ambition ou un intérêt personnel si cette satisfaction est de nature à porter préjudice au syndicat et à ses adhérents.

Le syndicalisme d'appareil privilégie l'appareil syndical, c'est à dire ceux qui ont des mandats, au détriment des adhérents de base et du personnel. Avec le syndicalisme d'appareil, la défense des intérêts professionnels des adhérents cède progressivement la place au souci, pour les militants déjà en place, de conserver leur place et d'élargir leur pouvoir tout en évitant d'avoir à rendre des comptes. Avec le syndicalisme d'appareil, les militants de terrain cèdent peu à peu la place aux apparatchiks ; les processus démocratiques s'effacent progressivement au profit des processus de cooptation qui ont l'avantage de ne pas remettre en cause les positions acquises. C'est pour lutter contre de tels risques de dérive que les syndicats prévoient en général une limitation dans la durée et le nombre de mandats. Notre confédération limite ainsi à 3 ans la durée du mandat de son Président et à 2 le nombre de mandats successifs. Le Sictame observe des pratiques identiques concernant ses permanents, ce qui explique le nombre conséquent de Présidents et autres responsables qu'il a connus depuis sa création. Cette rotation évite de plus la sclérose des instances et favorise l'émergence de nouveaux talents.

Aussi, comme l'a si bien dit récemment notre Président confédéral, Jean-Luc Cazettes, « **Le syndicalisme, c'est d'abord écouter le terrain, pas se partager des présidences d'organismes sociaux. Le syndicalisme d'appareil, c'est terminé** ». D'accord avec lui, nous voulons promouvoir un syndicalisme citoyen, respectueux et à l'écoute de ses adhérents. Nous entendons redonner à la base le pouvoir que certains ont pu lui confisquer. Nous entendons bien contribuer au développement du syndicalisme et de la CFE-CGC au sein du groupe TotalFinaElf.

Que tous ceux qui se reconnaissent dans ce syndicalisme citoyen et actif nous rejoignent et nous appuient !

Comité de Branche ou de l'utilité d'Instances de concertation Amont et Aval :

Un accord cadre, applicable à tout comité de branche, a été signé en mars 2001. Le contenu de l'accord cadre en soi est acceptable. En revanche, ne l'est pas le préambule de **cet accord** qui **fige le nombre des comités de branche à deux : Chimie et Pétrole**, et empêche toute négociation véritable sur les IRP (Instances Représentatives du Personnel). C'est pour cela que le Sictame s'est opposé à la signature d'un tel accord, car d'une négociation qui devait porter sur le contenu d'un accord cadre comité de branche (accord cadre souhaité pour permettre à la Chimie de démarrer la négociation de son propre comité de branche) on a débordé sur la négociation des IRP des activités pétrole. Or, la question des IRP Pétrole est traitée dans un groupe de travail qui en est toujours à la phase de concertation et, si négociation il y a, elle devrait être conduite par les seuls représentants des activités pétrole. Cette négociation Comité de branche a donc dérapé. On voit bien là les dangers et les limites de ce fameux groupe de concertation qui se transforme en groupe de négociation, à géométrie et à objet variables, dangers que nous avons déjà dénoncés à plusieurs reprises.

Alors, pourquoi demander un Comité de Branche Amont Pétrole et un Comité de Branche Aval Pétrole, plutôt qu'un Comité de Branche Pétrole ?

- 1 - D'abord, parce que nous souhaitons coller à la **réalité du Groupe** qui est structuré en trois pôles : Amont pétrolier, Aval pétrolier et Chimie ! Toute la communication du Groupe est articulée sur ces trois pôles: Comment sont présentés les résultats opérationnels, les investissements, les effectifs ? Jusque dans l'ordre du jour du Comité de Groupe cette classification apparaît !
- 2 - Le Groupe que nous contribuons à construire évolue, la Direction Générale du nouveau Groupe semble moins centralisatrice que ne l'était celle de TotalFina, en introduisant des différences qui n'existaient pas, dans l'organisation de la paye, l'informatique, les intranets, la création de service de communication propre (y compris financiers) à l'Amont, à l'Aval et à la Chimie. Pensez, les OFA cette année sont différentes entre l'Amont et l'Aval pétrolier, une mini-révolution, la solidarité inter-pétrole explose et pourtant les chantres du Comité de Branche pétrole unique n'ont pas moufté ! Ils ne se sont pas opposés à ces mesures.
- 3 - On le voit donc bien, l'Amont se sépare de plus en plus de l'Aval, rien de surprenant, ce sont des métiers différents, des structures différentes, des préoccupations différentes, des stratégies différentes, des problèmes différents. A l'amont, où il y a des problèmes spécifiques importants tant de sud-ouest de la France (Pau et Lacq) que dans beaucoup de pays étrangers où de nombreux expatriés sont confrontés à des situations parfois délicates, à des permis difficiles où nous sommes ou non opérateurs , où nous sommes ou non les bienvenus, etc.

Un Comité de Branche **Amont** aurait traité rapidement et complètement de tous ces problèmes.

A l'**Aval**, où il y a aussi des problèmes spécifiques importants de raffinage au niveau européen : distribution, harmonisation des politiques commerciales, gestion des marques, etc. Et l'énorme problème des filiales de distribution fioul et GPL, où la Direction ne cesse de jouer au meccano ou au monopoly, et où le droit syndical est inexistant ou pas respecté , et où le code du travail est un livre oublié au fond d'un placard !

Un Comité de Branche Aval aurait permis de représenter de façon correcte par exemple TotalGaz et ces filiales où il est quasiment interdit d'avoir une étiquette syndicale !

Dans ce Comité de Branche Pétrole unique : - les questions ou préoccupations de l'une des parties (Aval ou Amont) ne risquent-elles pas de marginaliser ou noyer celles de l'autre partie ? - les "barons" de l'amont et de l'aval, dont certains ne représentent qu'eux mêmes, sont-ils prêts à laisser une partie de leurs places à des représentants des petites sociétés pour que des élus et délégués de ces filiales puissent exprimer en haut lieu leur difficulté à jouer correctement leur rôle de syndicaliste et faire avancer le dialogue social ?

C'est pour cela que le Sictame-CGC s'est battu !

Il n'a pas été compris, c'est dommage, car **si nous saluons la mise en place future des deux Comités de Branche Pétrole et Chimie, il faudra bien cependant mettre en place une structure spécifique à l'Amont et une structure spécifique à l'Aval. Il est des réalités que l'on ne peut contourner !**

Groupe de concertation et Groupes techniques

Le **Groupe de concertation** poursuit ses réunions et donne naissance à de multiples **groupes techniques** chargés d'analyser l'existant dans les sociétés pétrolières des 2 côtés (TotalFina et Elf) sur des thèmes variés.

C'est ainsi qu'après les groupes techniques chargés d'examiner les questions relatives aux Rémunérations, Retraite, Prévoyance et Expatriation (ce dernier groupe étant en fait, selon la Direction, un groupe de concertation car elle ne veut pas engager de négociation sur ce thème), viennent d'apparaître les groupes techniques chargés des Œuvres sociales (budgets des CE) et du Droit syndical et que va bientôt apparaître celui devant traiter de l'Épargne salariale.

Le Groupe de concertation se transforme le cas échéant en **groupe de négociation** (la dernière négociation à ce niveau a été l'accord cadre Comité de branche). La Direction souhaite faire jouer à ce groupe un rôle de concertation puis de négociation sur les thèmes qui auront été analysés par les groupes techniques. Le premier thème qui devait ainsi être abordé par le Groupe de concertation sera celui des Rémunérations, en principe le 30 mai. Il est à noter que le **périmètre des sociétés couvertes** par ce groupe de concertation et les groupes techniques est hautement variable d'un thème à un autre, et même à l'intérieur d'un thème. Parfois difficile à suivre ou à comprendre.....

La cigale et la fourmi

D'ici la mi-mai, nous devrions connaître de façon précise les montants d'**intéressement et participation** au titre de l'année **2000**. Si ce qui se murmure ou se susurre dans les couloirs s'avère exact, tout cela devrait être fort intéressant. Il semble se confirmer que le niveau d'intéressement participation pour 2000 serait au maximum prévu par l'accord triennal, soit de l'ordre de 25 à 33 000 F avant CSG/GRDS. Les règles d'**abondement** diffèrent selon les 2 anciens groupes, et la formule de calcul se révélerait plus intéressante pour le personnel de Elf car elle est fonction du résultat net du Groupe Elf Aquitaine. Comme tout le monde sait que ces résultats sont excellents (environ 4 milliards d'euros), l'abondement atteindrait le maximum prévu par la loi, soit 22.500 F (hors prélèvements sociaux). Rappelons que l'ordre de grandeur de ces chiffres avait été donné lors des négociations salariales de décembre afin de mieux les faire aboutir.

Pour obtenir ce montant maximum d'abondement, chaque salarié concerné devra cependant mettre la main au portefeuille. En effet, il lui faudra placer dans le FCP TotalFinaElf (le seul abondé), la totalité de son intéressement puis ajouter un complément de 1000 à 8000 F pour atteindre un versement global d'environ 31 250 F.

NB : le calcul de l'abondement se fait sur les versements nets, soit les versements volontaires + le montant de l'intéressement – 10 % CSG/CRDS sur cet intéressement. L'abondement lui-même donne lieu à prélèvement CSG/CRDS.

Par ailleurs, un bruit court selon lequel une augmentation de capital pourrait intervenir d'ici la fin de l'année 2001.

Pétition relative aux Conditions d'Expatriation

Suite à la lettre intersyndicale adressée au DRH DGEP en décembre dernier, restée à ce jour sans réponse, l'Intersyndicale a proposé aux Expatriés de soutenir son action à l'aide d'une pétition qui circule en ce moment dans les filiales. Cette pétition vient d'être ouverte à la signature du personnel métropolitain, que celui-ci se sente concerné par les questions de mobilité internationale ou simplement solidaire des expatriés. **Il s'agit d'obtenir** pour les expatriés une représentation collective (maintien et extension à tous des délégués expatriés) et une approche protocolaire du traitement et de la définition des conditions d'expatriation (résidents, rotationnels, missionnaires, ..) afin qu'elles soient l'objet d'une véritable concertation et d'éviter qu'elles ne relèvent que du bon vouloir de la Direction.

Communiqués de la CFE-CGC

LES CADRES NE SONT PLUS LES PARIAS DES 35 H !

En annulant le décret du 31 janvier 2000 relatif à la fixation des heures supplémentaires, le Conseil d'État confirme ce que la CFE-CGC dénonce depuis la mise en œuvre de la loi Aubry II :

Les cadres sont exclus de la réduction du temps de travail !

Même s'il faut mettre quelques bémols à la portée concrète de cette annulation, puisque seuls les cadres "intermédiaires", soumis aux forfaits hebdomadaires ou mensuels, sont concernés par cette décision, la CFE-CGC estime que la portée politique en est très importante. Le Conseil d'État reconnaît que ces cadres, qui représentent potentiellement environ un million de personnes, doivent bénéficier des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

En revanche, la CFE-CGC regrette que cette décision ne s'applique pas aux cadres "annualisés". Le Conseil d'État estime que le forfait résulte d'un accord collectif et, est de ce fait, plus favorable que la loi.

La CFE-CGC attend les résultats de son recours auprès de la Cour européenne des droits de l'Homme. Celle-ci doit statuer sur le forfait "jour d'activité" afin de permettre aux cadres qui y sont soumis de bénéficier d'une réelle réduction du temps de travail. Nul doute que la décision du Conseil d'État sera entendue par la Cour européenne...

LE PARITARISME DU MEDEF EST ARRIVÉ : PLUS BESOIN DE NÉGOCIATIONS, SEULEMENT DES SIGNATAIRES !

Retraites complémentaires : une réunion des partenaires sociaux s'est tenue hier à l'initiative du MEDEF pour décliner les décisions implicites de l'accord du 10 février dernier. Les cinq annexes présentées reprennent quasiment à l'identique les textes que l'intersyndicale avait refusé de signer en décembre 2000.

Hormis la CFDT, les quatre organisations syndicales ont regretté la méthode adoptée car les textes communiqués vendredi n'ont pas permis une réelle négociation. En fait, une fois de plus les organisations patronales appauvrissent les régimes complémentaires avec le risque de ne pas leur donner les moyens des réformes nécessaires pour le maintien de la retraite à 60 ans conjuguée avec la mise en place des 35 heures et l'accroissement de la charge résultant du passage à l'euro.

La CFE-CGC, seule organisation défendant la retraite de l'encadrement réitère sa demande de redéploiement de la cotisation UNEDIC de 0,50 % de la tranche 2 des cadres vers l'AGIRC. Il lui semble incongru que cette cotisation, entièrement à la charge des salariés, soit bloquée par les organisations patronales.

Décidément ? le paritarisme de la refondation sociale est de plus en plus une caricature ! Le patronat ne propose plus des séances de négociations mais des séances de signatures. L'encadrement français appréciera...

NB : Rappelons que **SICTAME** signifie **S**yndicat des **I**ngénieurs **C**adres **T**echniciens **A**gents de **M**aitrise et **E**mployés. 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).

Les informations ci-avant sont un abstract des informations parues dans Les Cahiers du Sictame de mars que reçoivent nos adhérents. 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