



Le SICTAME-CGC vous informe

Juin 2001

VOUS AVEZ DIT CONCERTATION, NEGOCIATION ?

En matière de concertation et de négociation, chacun a son point de vue et sa philosophie.

La conception de la Direction semble bien être la suivante :

Concertation : 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. La concertation est du type informatif.

Négociation : 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 prends 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. Dans tous les cas, j'élargirai ou changerai le niveau des interlocuteurs pour avoir plus de facilités à en trouver quelques uns qui veuillent bien signer. La négociation est du type cosmétique et minimaliste.

Du point de vue de la Direction, **c'est une conception qui se respecte, mais ce n'est pas une conception qui respecte les partenaires sociaux et qui ne correspond pas à notre conception de l'entreprise citoyenne ni du rôle citoyen que doivent avoir les syndicats dans notre entreprise.**

GROUPE DE CONCERTATION

Lors de la réunion de ce groupe, le 4 mai, la Direction a souhaité faire le point sur les groupes techniques : Rémunération, Retraite et Prévoyance afin de clore ces groupes et embrayer sur des réunions de négociation.

L'intention de la Direction est de négocier ce qu'elle appelle le **socle commun**, c'est-à-dire l'ensemble des dispositions communes qui s'appliqueront au personnel Pétrole. Le choix de la Direction est de baser ce socle sur la CCNIP. Les syndicats ne souhaitent pas négocier morceau par morceau, ils veulent avoir une vue d'ensemble avant de se prononcer. De plus, les écarts entre le socle commun et les dispositions applicables dans les différentes sociétés doivent être bien identifiés et mesurés pour que la négociation des passerelles puisse se faire correctement. Les **passerelles** sont ces dispositions qui permettront **pour ceux qui le souhaitent** (pas de changement contraint de statut !) de passer de leur société d'origine vers la société d'accueil où se trouvera positionné le socle commun. Elles seront donc forcément différentes d'une société à l'autre (par exemple la passerelle EAF vers TFE SA sera évidemment différente de celle de EEP vers TFE SA)

Attention : S'il est concevable que le socle commun puisse être négocié en central, il est indispensable que les passerelles soient négociées dans les sociétés d'où partiront les salariés volontaires pour changer de statut. Les accords « passerelles » doivent obligatoirement être signés par les représentants des sociétés de départ (EEP ou EAF par exemple). L'accord socle commun doit l'être par les représentants de toutes les sociétés concernées : sociétés d'origine et société d'accueil. En cas de signature d'accord, le volontariat doit rester la règle concernant les changements de statut afin que soient respectées les promesses faites au personnel.

Groupe Rémunération

Il apparaît un déséquilibre de correspondance entre le Statut du Mineur et la classification CCNIP. Le dossier est complexe, car le processus d'obtention du salaire n'est pas le même de part et d'autre (ancienneté, éléments personnels et familiaux, etc.). D'autre part, la Direction n'a pas souhaité aborder les problèmes spécifiques des agents/collaborateurs « postés », « commerciaux » et ceux classés, comme chez Elf, en annexe 1 et 2.

Pour les négociations : un point important concerne les « Commissions paritaires », liées au Statut du Mineur et qui n'existent que chez Elf. Ces commissions assurent la transparence des rémunérations et des évolutions de carrière. Elles permettent l'exercice de recours par les salariés qui s'estiment lésés ou oubliés, et elles sont appelées à statuer en cas de sanction. La Direction a indiqué que des procédures de 'révision(réexamen)/rattrapage' à 3 ans et 5 ans d'ancienneté (stagnation) dans une position hiérarchique, existent chez TotalFina ; mais les syndicats de TotalFina ont fait remarquer, non sans ironie, que ces procédures n'étaient jamais utilisées !

Il conviendra d'obtenir le maintien et l'extension de ces commissions paritaires qui contribuent fortement à l'équité et donc à la paix sociale dans l'entreprise. Pour finir, ne pas oublier les postés, les commerciaux et les annexes, à moins que ces négociations se fassent au niveau des entreprises.

Groupe Retraite

Deux catégories : retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC) et supplémentaires (GGR, CREA, IPREA, CER).

I - Retraites complémentaires, le périmètre retenu couvre : TotalFinaElf SA (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF) et TotalFina Elf Lubrifiants (TFE Lub).

Constats: les taux de cotisation ARRCO ne sont pas identiques – la répartition des cotisations entre employeur et salarié est différente (ARRCO et AGIRC) – les critères d'affiliation à l'AGIRC ne sont pas les mêmes.

- 1 - Pour l'ARRCO - Taux contractuel : la réglementation ne permettrait pas de porter le taux contractuel de cotisation à 8 % pour toutes les entités mais autorise un taux moindre (6 % ou 7.05 % par exemple, moyennant une contribution destinée à maintenir les droits sur la fraction du taux abandonné. Le coût s'exprimerait en milliards de francs pour l'entreprise. Sur la tranche A, le taux de cotisation acceptable serait estimé à 7.65 %.
- 2 - Pour l'ARRCO – Répartition : la répartition employeur salarié sur la tranche A est de 2/3 employeur + 1/3 salarié chez TFE, TRD et EEP, alors que la répartition réglementaire ARRCO peut être 60 % employeur + 40 % salarié. Et sur la tranche B, le taux contractuel de 16 % est identique pour l'ensemble des entités.
- 3 - Pour l'AGIRC, il n'y a aucune différence entre les entités, ce qui permet de voir là, un « groupe économique », c'est à dire un ensemble d'entreprises qui, sur le plan du régime, se comportent comme s'il s'agissait d'une seule et même entreprise (activités économiquement complémentaires, mutations interentreprises).

Pour les négociations, la cible direction de la négociation pourrait être :

- pour l'ARRCO, un taux contractuel de cotisation de 7,65 % (taux d'appel = 7,65 % * 125 % soit 9.563 %) et une répartition de 66,67 % employeur + 33,33 % salarié.
- pour l'AGIRC, rien ne change, le taux contractuel resterait à 16 % pour un taux d'appel à 20 %.

Mais attention, cotisations moindres = allocations de retraites à la baisse ! (Cela ne concerne ni EAEPF, ni GSO, ni TOTALGAZ hors périmètre de l'étude). Attention aussi au niveau d'affiliation des ETAM à l'AGIRC (au GE 7 pour Elf EP et au GE 8 pour les autres entités) !

II - Retraites supplémentaires, le périmètre retenu couvre: TotalFinaElf SA (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), Total Gaz SNC (TGZ), Total Solvants (TSO), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF), TotalFinaElf Lubrifiants (TFE LUB), Elf Aquitaine (EA), Elf Aquitaine Exploration Production France (EAEPF) et Gaz du Sud Ouest (GSO). **Quatre types de retraites supplémentaires :**

- **La GGR** (Garantie Globale de Retraite) concerne 6300 actifs de TFE/TRD et environ 700 de TGZ. Créée en 1981 par l'employeur et fermée depuis le 01/07/1993. Financement à 100 % à la charge de l'employeur.
- **La CREA** (Caisse de Retraite Elf Aquitaine) concerne 8000 actifs de Elf EP, EAF, TFE Lub, EAEPF et GSO. Créée en 1956 par un référendum modifié par l'accord cadre du 28 février 1995 et fermée depuis le 31 décembre 1994, la CREA est une institution de retraite supplémentaire (relevant du titre IV du livre IX du code de la Sécurité Sociale) administrée par un conseil d'administration paritaire.
- **L'IPREA** (Institution de Prévoyance pour la Retraite Elf Aquitaine) concerne 8500 actifs EEP/EAF/TFE Lub et 1500 EA, EAEPF et GSO. Ce régime, créé le 01/01/1995 par un accord collectif multi-entreprises du 28/02/1995, est géré par l'IPREA qui est une institution de prévoyance d'entreprise avec un conseil d'administration paritaire. Le financement est assuré par l'employeur et le salarié selon la répartition 2/3 et 1/3.
- **Le CER** (Compte Epargne Retraite) concerne environ 7250 personnes TFE/TRD et 670 personnes TGZ/TSO. Ce compte a été mis en place le 01/01/1995, il est alimenté par des versements volontaires des salariés, abondés par l'employeur et les sommes sont placées dans le fonds actionnariat TotalFinalElf.

Pour la négociation : la Direction ne s'intéresse qu'à l'IPREA et au CER ; pour le reste : GGR et CREA, les groupes sont clos ! Y aura-t-il le choix pour les salariés entre IPREA et CER ? Non ! dit la Direction, ajoutant qu'il faut bâtir ensemble et de façon consensuelle un vrai système de retraite basé sur de l'épargne long terme, avec un rendement maximum et une charge fiscale minimum. Dont acte ! Mais attention, chez Elf, l'IPREA est un vrai système de retraite alors que le CER, chez Total, est en fait de l'épargne salariale, sans rapport avec un véritable régime de retraite. Un tel régime doit être obligatoire pour tous les salariés et comporter un Conseil d'Administration paritaire. Souvenez-vous aussi que l'épargne est volontaire et fonction des possibilités et choix de chacun ; elle est restituée sous forme de capital et non de rente, pour autant qu'elle ait été conservée jusqu'au bout..

Groupe Prévoyance

Les organismes assureurs pour la prévoyance décès, incapacité temporaire et invalidité permanente sont :

- pour TFE/TRD : le GAN (Compagnie d'assurances)
- pour Elf EP : le Groupe Malakoff via la CMAV (Capital décès) compagnie d'assurances à forme mutuelle, et l'URRPIMMEC (rente de conjoint, incapacité, invalidité), institution de prévoyance
- pour EAF/Elf Lub : AXA (Compagnie d'assurances)

Pour GAN et AXA les cotisations sont prises en charge à 100 % par l'employeur, chez Elf EP, il y a une participation du CE à la part salariée; est-ce pour cela que ceux-ci sont parmi les mieux lotis ?

Pour les négociations : le système est à bâtir sans arrière pensée, la Direction n'ayant aucun a priori sur le choix du prestataire. Il faut créer une Prévoyance à la hauteur des ambitions et du rayonnement du Groupe TotalFinaElf ! Le dossier étant très technique, la Direction est d'accord pour que les syndicats soient aidés par un cabinet d'actuares.

Frais médicaux

Cela concerne les sociétés : TotalFinaElf (TFE), Total Raffinage Distribution SA (TRD), TotalGaz (TGZ), Elf Exploration Production (EEP), Elf Antar France (EAF), TotalFinaElf Lubrifiants (TFE LUB), Elf Aquitaine (Inactifs EA), Elf Aquitaine Exploration Production France (EAEPF), Gaz du Sud Ouest (GSO), Groupement de Recherche de Lacq (GRL).

Les fournisseurs sont en majorité du monde mutualiste :

- TFE SA / TRD SA : MIP – Mutuelle interentreprises – Organisme : UNIMIE
- ELF EP : MEAP – Mutuelle interentreprises – Organisme: UNAME (MIEUX ETRE)
- EAF / TFE LUB : MIP – Mutuelle interentreprises – Organisme : UNIMIE
ou AXA – Compagnie d'assurances – Organisme APRI.

Pour la négociation : les prestations de la MEAP, mutuelle Elf, ont été reconnues comme étant les meilleures.

LES NOUVEAUX REGIMES DE MOBILITE INTERNATIONALE

Mobilité internationale, voici le nouveau terme pour l'Expatriation. La Direction a donc unilatéralement décidé de mettre en œuvre une **nouvelle réglementation applicable au personnel partant à l'étranger, à compter du :**

- 1^{er} juillet 2001 pour les expatriations longue durée (ALD ou résidents sur base),
- 1^{er} janvier 2002 pour le personnel travaillant en rotation sur l'étranger (rotationnels).

Pour le personnel déjà affecté avant ces dates, ce sont les conditions de leur société d'origine qui continueront de s'appliquer jusqu'à la fin de leur affectation. Sur un même lieu et une même population, pourront donc coexister 3 régimes différents. Bonjour l'ambiance et la simplicité de gestion ! mais c'est le prix à payer pour une Direction qui refuse de mettre le prix pour réussir la fusion sociale, y compris à l'expatriation, et qui continue de gratter sur tout... Notons enfin que cette réglementation n'est toujours pas écrite et que le flou artistique subsiste pour les partants.. En revanche, rien de changé pour le personnel en mission, les conditions antérieures continuant de s'appliquer.

Globalement, on ne peut pas dire que la nouvelle réglementation enthousiasme les foules, loin de là ! Gageons que le mécontentement continuera de croître lorsque chacun pourra constater les pertes essuyées à l'occasion d'une nouvelle affectation et l'on peut s'interroger sur les difficultés actuelles et futures à trouver des candidats à l'expatriation. Deux tracts intersyndicaux (disponibles sur demande) ont informé le personnel des travaux et des positions du Groupe Technique Expatriation, qui a dénoncé le simulacre de concertation ainsi que les régressions et imprécisions du projet de réglementation. Nous n'y reviendrons pas. Nous rappellerons que la **pétition** demandant une représentation collective des Expatriés et la recherche d'un protocole Expatriation reste ouverte à la signature et a déjà recueilli plus de 1200 signatures (nous contacter pour la signer). Nous reproduisons ci-après la **position** prise, le 14 juin dernier, par le CCE d'Elf EP et **qui reflète bien le sentiment général en matière d'Expatriation :**

"Les élus du C.C.E. et les représentants des Organisations syndicales prennent en compte le rapport de la Commission "Expatriation".

Ils dénoncent les méthodes de la Direction, l'absence de dialogue et de concertation, le passage en force contre l'avis des Organisations syndicales et du personnel.

La Direction a souhaité présenter au C.C.E., après un simulacre de concertation, les dispositifs qu'elle comptait imposer. Cette présentation aux représentants du personnel intervient après que les salariés ont été informés, ce qui est tout à fait inacceptable.

A l'évidence, la future "Réglementation Mobilité internationale" n'existe pas aujourd'hui sous une forme écrite.

Les élus du C.C.E. et les représentants des Organisations syndicales ne sauraient accepter toute présentation de réglementation qui ne soit fondée sur un document rédigé et explicite.

Les expatriés qui partiront après le 1^{er} juillet le feront sur des bases orales, fluctuantes, voire approximatives.

Les élus et représentants syndicaux ne peuvent cautionner ce nouveau mode de dialogue social.

Ces positions et ce constat renforcent les membres du C.C.E. dans leur soutien aux revendications de l'ensemble des Organisations syndicales. Celles-ci ont voulu et veulent une véritable concertation permettant de déboucher sur des dispositions protocolaires. Cette demande est largement soutenue par une pétition qui, à ce jour, a recueilli plus de 1200 signatures.

Ce dossier ne saurait en rester là.

Nous demandons le maintien de la réglementation actuellement en vigueur chez Elf-EP, jusqu'à la conclusion d'un protocole. »

Suite à cette déclaration votée à l'unanimité, les élus et les représentants syndicaux ont quitté la séance.

FRAIS DE DEPLACEMENT

Pour économiser sur les charges sociales, la Direction s'efforce de généraliser le système de remboursement aux frais réels au détriment de celui au forfait. C'est ainsi que chez Elf EP, la Direction, oubliant ses promesses antérieures, voulait appliquer cette nouvelle réglementation à partir du 1^{er} juillet 2001. Cette application est pour l'instant différée, le forfait continuant de s'appliquer au delà du 1^{er} juillet. Nous considérons que le forfait est plus simple et plus équitable d'application pour le personnel. Moins de paperasse et des procédures bien plus simples ! De plus, dans le système avec justificatifs, il y a toujours des dépenses pour lesquelles on ne peut avoir de justificatifs et des justificatifs qui se perdent. Pour permettre à la société de gagner quelques sous de plus, **on stresse un peu plus les salariés avec ce besoin constant de justificatifs et on les pénalise financièrement par les pertes diverses qu'ils ont à subir**. Nous préférons le système au forfait, plus respectueux du personnel et de sa liberté d'action. La 'gratte financière', que pratique la société en ce domaine, est de celle qui génère des coûts indirects bien supérieurs aux gains apparents qu'elle apporte. C'est un détail de plus qui, ajouté à d'autres, empoisonne le climat social. Et ce climat est suffisamment détestable sans qu'il soit besoin d'en rajouter ! .

Communiqué de la CFE-CGC

DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PREMIER SUCCÈS !

Enfin ! le développement durable devient un élément du gouvernement d'entreprise...au moins dans le cadre du Fonds de réserve des retraites. Un amendement gouvernemental a été adopté par l'Assemblée, aux termes duquel le directoire rend compte au conseil de surveillance de la manière dont la politique de placement des fonds a pris en compte les considérations sociales, environnementales et éthiques.

Depuis 1998, la CFE-CGC se bat pour promouvoir les investissements socialement responsables. Elle a participé à la création de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE). Elle a fait adopter par le Conseil Economique et Social (CES) un amendement précisant que le Fonds de réserve ne devait pas alimenter la spéculation boursière mais s'inscrire dans une demande de développement durable des entreprises.

Elle a réitéré cette position au Conseil de la CNAV, le 19 avril dernier.

Jean-Luc Cazettes, président de la CFE-CGC, qui avait, lors de son discours programme de 1999, insisté sur la nécessité de promouvoir les intérêts des salariés face aux logiques purement financières par le développement des investissements socialement responsables, se réjouit de cette reconnaissance par le Parlement de l'action développée tout au long de ces dernières années. Il espère qu'il ne s'agit là que d'un premier pas.

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).

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