

la Gazette

i n F O S

† editorial

Lettre d'informations de # 11
Force Ouvrière au sein de l'Amont du groupe Total

Septembre 2009

26 juillet 1999... ne jamais oublier !

A l'occasion du 10ème anniversaire de la fin du conflit historique qui a marqué l'histoire sociale de ce qui était Elf Aquitaine, il nous paraît utile de revenir sur ces événements, au fond précurseurs de ce que le monde du travail vit à l'heure actuelle, avec chaque jour son cortège d'annonces de suppressions d'emplois, de fermetures de sites de production, de délocalisations, de précarité et de plus en plus souvent, ce qui est particulièrement choquant et scandaleux, alors que ces unités économiques sont largement bénéficiaires, comme c'est le cas en Béarn avec l'exemple CELANESE à PARDIES.

Loin de nous l'idée d'être des nostalgiques ou encore des donneurs de leçons, mais le passé étant nos racines, il convient avec humilité et lucidité, d'en tirer les enseignements pour appréhender l'avenir et offrir une perspective d'espoir pour les travailleurs engagés à l'heure actuelle dans des combats difficiles et incertains.

Il s'agit tout simplement pour nous, dans cet esprit, de témoigner. C'est un devoir de mémoire. Car ne nous y trompons pas, les conditions pour revivre de tels événements sont toujours d'actualité. La finalité du système économique dans lequel nous sommes n'a pas changé ; faire toujours plus d'argent pour les actionnaires, dans le minimum de temps avec le minimum de personnel, en rognant sans cesse sur son statut social. La « moralisation » du capitalisme n'engage que ceux qui y croient.

Si le Groupe Total n'a pas tenté de revenir sur l'ouvrage, au moins dans l'amont pétrolier, on peut penser que la force du mouvement de l'époque a été quelque part dissuasive de possibles mauvaises intentions de sa part, la fusion des équipes des deux Groupes étant la priorité des priorités.

Il y a donc 10 ans, déjà ! Par une magnifique journée d'été se terminait le 26 juillet 1999 dans la liesse, la fraternité, et un rare bonheur, un bras de fer de 9 mois, dont 106 jours de grève aux modalités originales et efficaces, avec le PDG d'Elf Aquitaine, rigide et arrogant. Au nom d'une implacable et dogmatique logique purement financière, il voulait par un plan dit de performance, supprimer 1.600 emplois, dont 600 personnes travaillant dans les fonctions dites d'accompagnement qui devaient être externalisées (licenciées) dans des sociétés dont la plupart ont fait faillite quelques années après. Même si le terme n'était pas inventé, il s'agissait des premiers licenciements boursiers, devenus aujourd'hui le mode gestion des effectifs des grands groupes.

N'en déplaise à certains amnésiques concernés à l'époque par cette volonté patronale, nous pouvons poser une question simple : Où seraient-ils maintenant si le personnel en lutte n'avait pas gagné cette bataille ? Parions qu'en grand nombre, ils encombreraient les bureaux du pôle emploi et n'auraient pas la superbe que certains affichent dans le Groupe Total aujourd'hui...

Ce mouvement social hors du commun, et d'une ampleur sans pareil, a été exceptionnel à tous points de vue :

- par ses enjeux, qui voyaient s'opposer à une logique financière, cupide et spéculative sans limites, défendue par la Direction, une vision industrielle au service des citoyens et de l'emploi, défendue par le personnel en lutte ;

- par l'implication du personnel, composé sans distinction d'ingénieurs, de cadres, de techniciens, d'employés, qui par sa détermination, son ingéniosité, son sens des responsabilités, a su aller au bout de ses

† sommaire

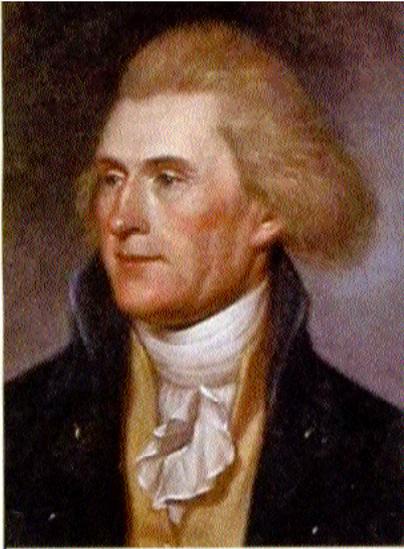
01-02 26 juillet 1999... ne jamais oublier !

03 5 ans ferme

04 Le syndrome du salarié survivant - les sorcières de Salem



THOMAS JEFFERSON : UN VISIONNAIRE



Thomas Jefferson, 3^{ème} Président des Etats-Unis de 1801 à 1809 a fait la déclaration suivante en 1802 :

« I believe that banking institutions are more dangerous to our liberties than standing armies. If the American people ever allow private banks to control the issue of their currency, first by inflation, then by deflation, the banks and corporations that will grow up around the banks will deprive the people of all property until their children wake-up homeless on the continent their fathers conquered ».

« Je pense que les institutions bancaires sont plus dangereuses pour nos libertés que des armées entières prêtes au combat. Si le peuple américain permet un jour que des banques privées contrôlent leur monnaie, les banques et toutes les institutions qui fleuriront autour des banques priveront les gens de toute possession, d'abord par l'inflation, ensuite par la récession, jusqu'au jour où leurs enfants se réveilleront, sans maison et sans toit, sur la terre que leurs parents ont conquis ».

Etonnant, non ?

rêves, pour arracher de haute lutte, une victoire complète, gagnant entre autres, la bataille de la communication, avec comme seule arme leur volonté inébranlable de défendre un patrimoine et l'avenir industriel de leur région. On a parlé de cyber grève avec la paralysie des moyens informatiques, de grève des cols blancs. Un conflit unique dans l'histoire sociale de notre Pays, qui plus est, dans un Groupe de la taille d'Elf Aquitaine.

- par l'unité d'action des syndicats qui au-delà de leurs différences, ont su, malgré toutes les difficultés inévitables dans un tel conflit - mais l'unité n'est-elle pas un combat permanent ? - se montrer dignes de la confiance du personnel, par une conduite démocratique exemplaire du mouvement, au service des salariés et en donnant en permanence à ceux-ci des perspectives à même de maintenir intacte leur détermination pour continuer leur lutte.

- Par le soutien des autres salariés et de la population, ce qui n'allait pas

de soit, ainsi que des élus de tous bords. 12 000 personnes ont manifesté sous la pluie le 12 avril 1999 et 200 Conseils Municipaux ont soutenu notre action.

Pour nous, responsables syndicaux, témoins et acteurs de ce conflit, prélude de l'absorption d'Elf par Total, il nous paraissait utile de rappeler cet épisode, qui a apporté la preuve, que seule l'unité et une pratique démocratique de la lutte peuvent permettre de relever de tels défis.

Puisse ce témoignage, apporter aux salariés confrontés à l'heure actuelle à de telles situations, l'énergie et l'espoir, nécessaires pour mener de tels combats, avec la confiance de leurs camarades. Puissent aux autres, ne pas leur faire oublier que les quelques 8 milliards d'euros de résultats nets ne mets à l'abri personne.

Christian Carreras
ancien Secrétaire Général
de FO en 1999

Vote Electronique :

Depuis 2003, la possibilité d'utiliser un canal de vote électronique pour désigner vos représentants DP et CE suscite un débat controversé avec la Direction. Cette année encore celle-ci nous a présenté un projet plus mûr car ce dispositif s'est étendu à diverses entreprises et a pris ses repères. Il n'y aura pas de nostalgie de l'urne car ce mode de vote est toujours possible. A contrario, les expatriés, les missionnaires ou les embarrassés de dernière minute qui n'auraient pas prévu ou reçu le matériel de vote par correspondance pourront néanmoins voter.

Nous pensons qu'outre la sécurité apportée par les progrès de la technologie, un canal de vote supplémentaire n'est pas de nature à changer les tendances lourdes et nous faire plonger dans le « Big Brother

World ». FO ne s'est pas donc associé à ceux qui vont faire valoir leur droit d'opposition auprès des tribunaux. FO préfère réserver son attention sur des sujets plus en ligne avec les attentes des salariés comme le Plan Epargne Santé, la renégociation des abondements, les commissions de suivi diverses, etc, bref la défense directe des salariés en négociation ou en commissions sur la base de propositions réalistes !

Certains nous reprocheront d'avoir changé d'avis. A ceci nous répondons qu'il n'y a que les imbéciles qui n'en changent pas. Pour preuve un des syndicats qui fait opposition aujourd'hui, avait explicitement demandé par la voix de son DSC, un vote électronique en 2003.

Bernard Ferrier



Vous pouvez aussi nous rejoindre sur le site de
l'Union des Cadres et Ingénieurs.
www.fo-cadres.fr

la Gazette
FO

Ont participé à ce Numéro :
Françoise Courtin, Bernard Ferrier,
Jean-Yves Sousleys, Christian Carreras,
Élisabeth Montméan

Rejoignez-nous. Contacts :
Bureau 4B71 Tour Coupole La Défense (Tél. 01 47 44 61 09)
Bureau F/13 CSTJF Pau (Tél. 05 59 83 46 41)
Local FO Lacq (Tél. 05 59 92 28 48)
TIGF P. Mathieu (Tél 05 59 02 16 27)

COMMISSIONS PARITAIRES ELF EP

« Cinq ans ferme ! »

Fin juin, se sont déroulées les Commissions Paritaires ELF EP, chargées d'examiner les recours présentés par les salariés « oubliés » ou mécontents de leurs MSI. Les salariés de statut CCNIP n'ont malheureusement pas la possibilité de s'exprimer de la sorte ! La Direction, sauf contrainte, ne fera pas un seul geste car il conviendrait d'ajouter un autre nombre important de dossiers ? Historiquement, le nombre de recours déposés n'a jamais été aussi élevé. Pendant près d'une semaine d'audiences, vos défenseurs ont pu vivre une véritable mascarade où la mauvaise foi patronale n'avait d'égale que la bonne justification des recours !

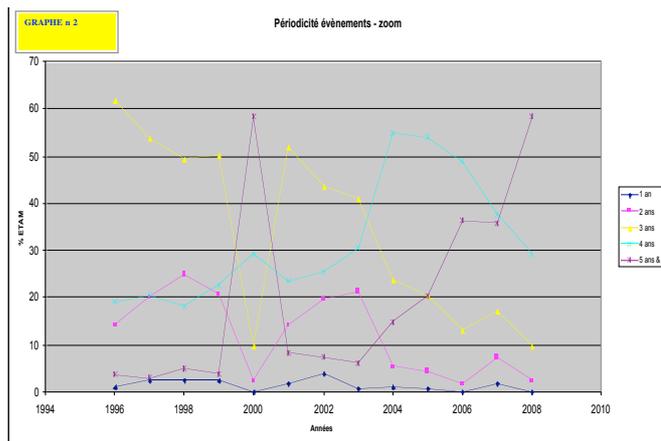
Nous avons vu rejouer « la voix de son maître » par certains gestionnaires de carrières, « cow boy » du MEDEF palois ou parisien, et qui ne gèrent que leur propre carrière ! Certaines hiérarchies, prises de remords, ont parfois tenté de soutenir les dossiers, d'autres ont argué qu'elles avaient dû « sacrifier » parmi

les événements légitimes au vu du faible nombre de points disponibles... Bref, de longs et mauvais discours qui se sont soldés par « des dos à dos » par dizaines...

Les avis positifs, même majoritaires (10 voix pour sur 12) n'ont été suivis que dans de rares cas ! Le verdict est donc tombé : « cinq ans ferme » sans remise de peines. Ainsi en a décidé la commission des libertés présidée par la DRH de l'UES amont. Les salariés ELF EP sont tous condamnés à l'avancement automatique !!!

Les courbes ci-après démontrent le glissement depuis plusieurs années, en pourcentages d'événements (par rapport au nombre d'Etams) et en pourcentages de périodicité d'événements :

On passe d'1 événement tous les 3.3 ans en 1996/98 à 1 tous les 5 ans en 2008! (Avec le pic abyssal de 2000, sanction évidente de la grève de 1999.) A noter les écarts notables par rapport à une courbe moyenne et si 2008 se confirmait : à 1 évène-



ment tous les 7 ans en moyenne, ce qui signifie 2 ans de refus d'automatisme (graphe n°1) !- On observe que le passage en 1 an est marginal mais continue d'exister.

- De 1996 à 1998 les passages à 3 ans ont diminué de 10% au profit des passages à 2 ans (10%) et à 4 ans (1%); les passages à 5 ans et + restent stationnaires entre 3 et 5%.

- De 2001 à 2003 les passages à 3 ans ont diminué également de 10% au profit des passages à 2 ans (7%) et à 4 ans (7%); les passages à 5 ans et + restent stationnaires mais cette fois entre 6 et 8%.

- Entre 2003 et 2004 année charnière : les passages à 3 ans ont diminué de 18%, les passages à 2 ans ont diminué de 16%, les passages à 4 ans ont augmenté de 15% et les passages à 5 ans et + ont augmenté de 9%.

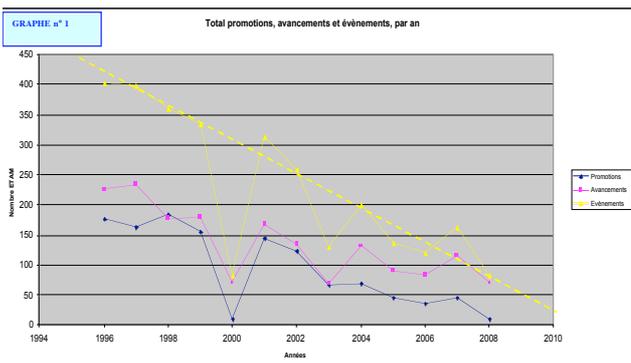
- De 2004 à 2008 les tendan-

ces précédentes s'accroissent : les passages à 3 ans ont diminué de 10%, les passages à 2 ans stagnent aux alentours de 5%, les passages à 4 ans diminuent de 55 à 30% mais les passages à 5 ans et + augmentent eux de manière spectaculaire de 15% à 58.5%!

Si la tendance se poursuit : plus aucun événement en moyenne à l'horizon 2011 !!! Toutes les carrières des Etams bloquées jusqu'à leur retraite ? Une perspective alléchante qui fait tâche dans le paysage idyllique de la TOTAL Attitude...

Et que ceux qui s'imaginent que l'horizon est davantage dégagé côté TOTAL SA se rassurent ! Les conclusions de la dernière commission de suivi des avancements et promotions (CSAP) sont de même acabit : « une approche certaine de la nanoparticule ! »

*Françoise Courstin
et Elisabeth Montméan*



Des nouvelles du concierge

Les secrétaires des CE de Pau et Paris dans lequel le SICTAME est le syndicat dominant ont procédé à un assaut d'amabilités. Dans un courrier recommandé, le secrétaire du CE de Paris finit sa lettre par ces mots, je cite : « C'est pourquoi, compte tenu de ce désaccord majeur, nous considérons qu'il n'existe plus entre nous et les autres associés la moindre entente ou esprit d'association qui

pourrait justifier que nous demeurions au sein de la SCI* gérant le patrimoine des CE... »

La discorde porte sur des travaux à hauteur d'environ 70000 € à ce jour, susceptibles encore de croître, qu'un locataire, éventuel futur acquéreur de Gripp, exige pour s'installer dans les lieux. FO est tout fait en accord avec les élus parisiens et n'entend

pas faire des dépenses de cet ordre sans un engagement ferme d'achat. Quelle curieuse conception de la vie habite certains élus palois, prodigues avec les étrangers, radins avec nos retraités qui en passant nous ont légué un patrimoine immobilier de plusieurs millions d'euros, dont le stade Blanchard.

*Société Civile Immobilière

Le syndrome du salarié survivant :

Lors d'un plan de licenciement, il faut aussi penser à ceux qui restent. C'est l'un des principaux enseignements du rapport européen Hires (Health in restructuring). Réalisé par des experts issus de plusieurs pays, ce document fait le point sur les conséquences des restructurations sur la santé des salariés. Il confirme tout d'abord, en s'appuyant sur des études réalisées depuis près d'une décennie, ce que chacun pressent : les salariés licenciés présentent un risque accru de maladies cardio-vasculaires, d'accident vasculaire cérébral ou encore d'alcoolisme, et ce plusieurs années encore après la perte de leur emploi.

Mais le rapport souligne également que les salariés qui conservent leur poste au terme de la restructuration subissent eux aussi une dégradation de leur santé. Ils vivent comme les autres le stress de l'annonce du plan social, puis la très forte incertitude qui précède la divulgation de la liste des partants. Cette tension se traduit notamment par une augmentation de la pression sanguine ou

des troubles du sommeil. A cela s'ajoutent souvent les pathologies liées à l'intensification du travail lors de la restructuration, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Mais si les salariés se plaignent, il leur est généralement répondu qu'ils doivent s'estimer heureux d'être encore là. Cette attitude de dénégation peut s'ajouter à un sentiment de culpabilité : pourquoi ai-je conservé mon poste, moi et pas les autres ? Ce syndrome du « survivant » conduit à une chute de l'implication professionnelle. Et cela explique en partie pourquoi la plupart des restructurations n'atteignent pas leurs objectifs, notamment en termes de productivité.

Conscientes du problème, certaines sociétés ont mis en place des hotlines de soutien psychologique. Un pis-aller qui passe à côté des vrais problèmes. Le rapport souligne en effet que les conséquences psychologiques sont moins fortes lorsque les salariés estiment que la restructuration a été menée avec justice. Notamment dans la sélection

des salariés licenciés, les Suédois, par exemple, appliquent une règle simple : dernier arrivé, premier sorti. Certes, ce critère pénalise les jeunes. Mais elle évite tout soupçon de partialité. Tout le contraire de la France, où les entreprises peuvent s'appuyer sur des critères non hiérarchisés comme l'âge, l'ancienneté, la charge de famille mais aussi l'expérience professionnelle... Ce qui débouche le plus souvent sur une sélection à la tête du client, ou vécue comme telle.

La sensation d'équité dans le traitement de ceux qui partent (calcul du montant des indemnités, attribution des aides au reclassement, absences de parachutes dorés pour les dirigeants...) contribue également à limiter les problèmes de santé. Que ce soit chez les salariés licenciés ou chez ceux qui restent. Hélas, les pratiques françaises restent pour le moins largement perfectibles...

Jean-Yves Souleyev

Au pays de Tartuffe et d'Harpagon

Les sorcières de Salem

Savez-vous pourquoi les MSI*** 2009 ont été une misère sauf naturellement pour les abonnés aux gratifications exceptionnelles ? A l'occasion des commissions paritaires Elf-EP**, quelques nantis ont osé briser l'omerta et nous éclairer sur la nouvelle toxine du MEDEF. Car il y avait un paradoxe dans une entreprise qui augmente tous les ans ses actionnaires de 10% (quitte à emprunter l'an prochain si nécessaire) et qui refuse dans le même temps d'augmenter ceux qui produisent les richesses. Les syndicats ont cherché en vain où était la cause. Ils auraient dû se regarder eux-mêmes car les fautifs ceux sont eux ! C'est ce que nous ont expliqué en chœur hiérarchies et gestionnaires de carrière. Les AG 2009*** étant bien trop élevées, il ne restait plus rien. Les syndicats auraient dû signer beaucoup plus bas et laisser les cadres très supérieurs faire une distribution équitable dont ils ont le secret. Face à cette situation très embarrassante mais somme toute comparable à 2008, la Direction a innové en faisant comme d'habitude. Elle s'est copieusement servie puis a désigné un coupable: après le fisc, le code du travail, les charges sociales, la TVA... il y a aujourd'hui les syndicats.

Rassurez-vous, on ne fera pas à vos syndicats le coup de la

TVA « restauration » car nous savons bien que le patronat français* a une notion de l'altruisme très égocentrique. Sauf à de rares exceptions près, toute marge de manœuvre est prioritairement utilisée à des fins personnelles et égoïstes.

Avec 8 milliards de résultat net et dix huit milliards de cash, il y a de quoi augmenter le personnel et faire l'économie de raconter des fariboles. Nous continuerons donc à rester fautifs aux yeux de ceux qui ont, à minima et en moins de dix ans, augmenté leurs bonus en les conservant inchangés en passant de francs en euros. C'est bien le seul cas où le passage à l'euro aura fait croître le pouvoir d'achat en le multipliant par 6,7!

Bernard Ferrier

*Les PDG du CAC 40 sont en moyenne payés le double des PDG du DAX 30 et les mieux d'Europe.

** seule instance où persiste la vérité sur la question

*** MSI : mesures salariales individuelles ; AG : augmentation générale

Vous pouvez nous joindre et réagir quotidiennement sur notre blog :

<http://elusfototal.canalblog.com>