

Le 24 novembre 2017

SUREMENT PAS L'ACCORD DU SIECLE, MAIS L'ESSENTIEL EST PRESERVE ET RENFORCE!

Le 23 novembre se sont tenues les négociations salariales de la branche Pétrole. Après deux années sans accord pour la CFDT, l'objectif était de garantir le pouvoir d'achat sur 2018 de tous les salariés de la branche, et d'obtenir des compensations pour les salariés les plus exposés par les années sans accords, ceux des petites entreprises et ceux au plus bas coefficient (souvent les mêmes).

Les revendications CFDT :

- Une augmentation de 2 % sur la grille salariale du Pétrole
- Un relèvement de la sur-majoration conventionnelle (SMC)
- Le passage automatique, au bout de deux ans, au coefficient supérieur pour les coefficients 140, 150, 160, 170 et 185
- La prime de quart sur le coefficient 270
- Le dé plafonnement de la prime d'ancienneté

La première proposition patronale : +0,5 % sur les mini, et un effort sur la SMC

En fin de négociation, et après plusieurs suspensions de séance, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, FO et SICTAME-UNSA ont fait une proposition commune :

- +1 % sur les mini
- +7 % sur la SMC
- Prime de quart sur le coefficient 270
- Le revenu minimum annuel garanti à 20 600 € (hors prime de quart et d'ancienneté)
- Recommandation sur les réels à 0,5 %
- Des mesures sur la cadrage interne* et l'égalité Homme/Femme*
- Une clause filet, afin de garantir un minimum pour tous les salariés*
- Une recommandation sur les réels de 0,5 %

L'UFIP a accepté cette proposition après plus de 6 heures de négociation.

Pour la CFDT, la signature de cet accord est responsable. Elle garantit le pouvoir d'achat pour tous les salariés et apporte un rattrapage pour ceux des petites entreprises et au mini du coefficient (avitaillement, dépôt...), dont des militants étaient présents dans notre délégation. La signature par 3 OS de cet accord montre que le dialogue social reprend des couleurs. FO, qui était favorable à l'accord en fin de négociation, a annoncé le lendemain qu'elle ne signera finalement pas !

LA CFDT SIGNE L'ACCORD QU'ELLE JUGE SOCIALEMENT JUSTE !



***La clause filet Extrait de l'article 3**

Article 3

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- b. de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;

***Cadration en interne Extrait de l'article 5**

Article 5

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collègue vers le collègue supérieur, et notamment les promotions du collègue agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

***Egalité Homme/Femme Extrait de l'article 6**

Article 6

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées homme / femme fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2018,

- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale homme / femme, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Impact revalorisation de la sur-majoration conventionnelle

Impact prime de quart

| coef. | minima hiérarchiques | majorat. convent. | SurMajorat. Convent. | minima 2018 | % 2018/2017 | minima 2017 |
|-------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| 140 | 1 256,28 | 167,32 | 202,35 | 1 625,95 | +1,71 | 1 598,56 € |
| 150 | 1 346,01 | 165,06 | 175,37 | 1 686,44 | +1,59 | 1 659,96 € |
| 160 | 1 435,75 | 162,80 | 148,39 | 1 746,94 | +1,48 | 1 721,34 € |
| 170 | 1 525,48 | 160,54 | 121,41 | 1 807,43 | +1,38 | 1 782,74 € |
| 185 | 1 660,08 | 157,14 | 80,94 | 1 898,16 | +1,24 | 1 874,84 € |
| 200 | 1 794,68 | 153,75 | 40,47 | 1 988,90 | +1,11 | 1 966,92 € |
| 215 | 1 929,29 | 150,36 | 0 | 2 079,65 | +1 | 2 059,00 € |

| 2017 | 2018 | |
|-----------------|------------------|------------|
| K250 2362,13 | K270 2 560,75 | |
| 425,18 | 460,93 | 18 % |
| 307,08 | 332,89 | 13 % |
| +35,74 | | delta 18 % |
| +25,81 | | delta 13 % |

(A partir du coef 215, la revalorisation est de 1 % pour tous les coefficients)

Vos représentants CFDT tiennent à votre disposition l'accord Salaire branche Pétrole 2018.

**LA MEILLEURE DEFENSE DE LA CONVENTION COLLECTIVE,
C'EST D'ABORD SA CONSTRUCTION.**

Un tract CFDT pour vous aider à comprendre l'impact des ordonnances sur les branches sera diffusé prochainement. A ce jour, la majorité des décrets d'application ne sont pas connus.