

**FLASH N°9 CFE-CGC PETROLE - NEGOCIATIONS UFIP**

Accord « pour la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières »

**La CFE-CGC Pétrole reste attachée à la Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole et signe l'accord.**



La CFE-CGC Pétrole s'engage pour que soient pérennisés les acquis supra légaux (notamment les avantages et obligations des CHSCT reconduits dans les activités dédiées à la sécurité de l'ensemble constitué par le CSE et la CSSCT, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) s'imposant aux entreprises, ainsi que l'intégration des majorations conventionnelles dans la rémunération qui bénéficieront à l'ensemble des salariés de la branche pétrole.

**Cette signature consolide notre socle conventionnel, ouvre le champ de la négociation sur les risques psychosociaux (QVT) et intègre de nouvelles thématiques afin d'éviter que seul le code du travail vienne s'appliquer !**

**Avec signature**

Bloc 1 : les sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive (minimas hiérarchiques, classification, égalité F/H ...). Intégration des majorations conventionnelles et sur conventionnelles dans la rémunération.

Bloc 2 : les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage).

- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés;
- La prise en compte des aidants familiaux ;
- Les conditions de désignation et moyens des délégués syndicaux;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Le + syndical

Et la pérennisation des moyens supra légaux accordés au CHSCT pour les CSE et CSSCT.

Bloc 3 : les sujets sur lesquels les accords d'entreprise primeront sur l'accord de branche si engagement majoritaire des partenaires sociaux (soit plus de 50%).

**Sans signature**

Bloc 1 : les sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive (minimas hiérarchiques, classification, égalité F/H ...)

Bloc 2 : les sujets pour lesquels la branche pouvait rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage) seront dans le bloc 3.



Bloc 3 : les sujets sur lesquels les accords d'entreprise primeront sur l'accord de branche si engagement majoritaire des partenaires sociaux (soit plus de 50%).

**Pas de pérennisation des moyens supra légaux accordés au CHSCT pour les CSE et CSSCT dans le Bloc 2.**

## Avec la signature d'une majorité d'organisations représentatives de la branche :



- Pour que **tous les salariés postés**, quel que soit leur rythme de travail (2x8, 3x8 Continu ou Discontinu), puissent bénéficier d'une **garantie de revenu minimale de 50%** lors de leur cessation anticipée d'activité.
  - **Sans accord**, les salariés n'auraient pas de garantie de revenu mini en cessation anticipée d'activité...



- Pour que les **moyens accordés au CHSCT** soient **pérennisés** dans les Commissions Sécurité Santé et Conditions de Travail.
  - **Sans accord**, il n'y aurait que la loi qui s'appliquerait, c'est-à-dire des moyens réduits pour vos représentants, qui auraient dès lors des difficultés à exercer correctement leur mission ...



- Pour que, sur le sujet de **l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**, les entreprises du pétrole se dotent d'une organisation et de moyens visant à atteindre cet objectif d'emploi et faire des salariés handicapés des salariés comme les autres.
  - **Sans accord**, la création de réseau handicap et de fonction(s) associée(s), tel que référent, ne s'imposeraient pas, réduisant ainsi la capacité des entreprises à atteindre des objectifs d'emploi et de maintien dans l'emploi...



- Pour que soit **prise en compte** la situation de ces « héros du quotidien » que sont les **proches aidants** en activité, pour qu'ils puissent bénéficier de temps, de ressources, d'un accompagnement et d'un soutien collectif.
  - **Sans accord**, il n'y aurait pas d'actions des entreprises du pétrole pour soulager les salariés aidants qui se retrouvent dans des situations personnelles et professionnelles très compliquées.



- Pour que soit **prise en compte** la majoration conventionnelle\* et la sur-majoration conventionnelle \* dans la structure de la rémunération de base.
  - **Sans accord**, seule s'appliquera la grille des minimums hiérarchiques\*.



- Pour que le CDD soit l'antichambre du CDI (donc encadré par un accord) et que le recours aux emplois temporaires reste contraint.
  - **Sans accord**, la loi Macron permet l'assouplissement des contrats à durées déterminées et des emplois temporaires.



- Pour la prise en compte et la gestion des Risques Psycho Sociaux.
  - **Sans accord**, pas de négociations, dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2019, sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), incluant les RPS en lien avec l'organisation du travail.

**Pour les salariés de petites et moyennes entreprises, la convention constitue un socle, une protection.**

* minimum hiérarchique :	coefficient X point mensuel de base	point mensuel de base :	9,0452 €
majoration conventionnelle :	(880 - coefficient) X point de majoration conventionnelle	point de majoration conventionnelle :	0,2280 €
surmajoration conventionnelle :	(215 - coefficient) X point de surmajoration conventionnelle	point de surmajoration conventionnelle :	2,7195 €