



Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires : et quatre à la suite ... !

Pour une dernière négociation de la branche avec l'UFIP, qui changera de nom en 2022 pour se réinventer (sic), peu d'inventivité sur le résultat final de cette négociation salariale !

Aucune organisation syndicale n'est signataire, une nouvelle fois !!

Nous étions là pour négocier pour tous les salariés de la branche avec une attention particulière pour nos collègues qui sont aux mini de leurs coefficients et nous sortons révoltés de cette négociation !

L'UFIP est parti de 1,2% et s'est arrêté à 1,7% sans indiquer sa position de repli. C'est une première ! Dans le même temps, aucune des revendications complémentaires CFE-CGC Pétrole n'a été acceptée !

- EXIT notre recommandation sur les réels,
- PAS de déplafonnement de la prime d'ancienneté pour les OETAMs,
- REJET de notre demande de prime d'ancienneté pour les cadres,
- RIEN non plus sur l'embauche des jeunes cadres au minimum à 100% du plafond de la sécurité sociale,
- PAS d'inscription de la clause filet dans la CCNIP, présente dans le dernier accord salarial 2018 signé,
- Et PAS de révision de l'article 101 de la CCNIP visant à élargir le périmètre de la convention collective à des populations absentes de ce dernier (ce nous semble-t-il, correspondrait bien à la « réinvention » de l'UFIP qui nous a été présenté en préambule par Mr Gantois).



Négociation « dure » qui augure mal des changements dans la branche en 2022...

Nous sommes en droit de nous demander si l'UFIP s'intéresse réellement aux salariés et à leur pouvoir d'achat ! Un exemple ? Leur proposition d'une recommandation sur l'égalité de rémunération F/H calquée sur la loi et rien que la loi ! Ce qui sous-entendrait que certains adhérents de l'UFIP ne l'appliqueraient pas ????

Non signature pendant 4 années consécutives, c'est la non-reconnaissance du travail fourni par les salariés de la branche notamment en période Covid.

Cette position de l'UFIP est pour nous un danger !

- ⇒ Sur la motivation et le moral des salariés face aux changements/mutations/réorganisations qui les attendent,
- ⇒ Sur l'attractivité de la branche vis à vis des jeunes,
- ⇒ Sur le renouveau de la branche pour un changement de cap vers les énergies renouvelables.

De notre point de vue, nous assistons à la mort cérébrale de la branche car son encéphalogramme était plat au niveau de cette négociation des salaires.

Le niveau de rémunération des salariés est partie intégrante de la QVT dont se targue les entreprises adhérentes de l'UFIP !!! Lors de cette négociation la notion de QVT n'était visiblement pas leur préoccupation.

A de nombreuses reprises lors de cette journée, la CFE-CGC pétrole a signalé le désarroi des salariés face au changement de cap lié à la transition énergétique, leur désir de reconnaissance vis-à-vis de leur implication/motivation dans leur travail quotidien et a mis l'UFIP en face de ses responsabilités sociales !! Mais sans aucun résultat au final.

La CFE-CGC pétrole n'accepte pas que le système économique repose sur une des marges historiquement hautes - pour favoriser les actionnaires qui seraient tentés d'aller voir ailleurs – au détriment de la rémunération des salariés !

L'effort doit être partagé par l'ensemble des acteurs ! C'est tout le sens de la transition juste !

Les actionnaires ne doivent pas oublier que les salariés sont un actif stratégique qui contribue à la valeur ajoutée et à la performance des entreprises de nos secteurs d'activités !! Tous ces éléments ne se retrouvent clairement pas dans le niveau indigent de rémunération des minimas qui nous a été proposé.

Une nouvelle fois, mais peut-être était-ce l'objectif de l'UFIP, tout va se jouer au niveau des négociations salariales en entreprise. La CFE-CGC Pétrole demande que tous les employeurs - y compris des petites et moyennes entreprises - prennent à sa juste mesure la très grande attente des salariés surtout dans un contexte de reprise économique plus que favorable à nos secteurs d'activités.

Préambule

Bonjour à toutes et tous, 2 préambules à cette négociation salariale,

1^{er} préambule : nous regrettons une fois de plus qu'un grand adhérent mène aujourd'hui une négociation sur une réorganisation majeure – ce qui empêche certains de nos élus d'être présents à la négo salariale d'aujourd'hui. Pour nous, le temps de la Branche doit primer sur le temps des entreprises, notamment lors de la salariale, sinon à quoi servons-nous aujourd'hui ?

2^{ème} préambule : nous réaffirmons que **notre filière est face à un changement de cap majeur lié à la transition écologique et au changement climatique** et dans ce contexte de mutation, **la CFE-CGC pétrole redemande à l'UFIP la réalisation d'une étude prospective sur les métiers et compétences** des 33.000 salariés de la branche **ainsi que la réalisation de la feuille de route de décarbonation de notre filière Pétrole**. Nous réaffirmons que ces outils sont indispensables pour les salariés d'une filière qui se projette dans l'avenir et pour un dialogue social de branche moderne et de qualité.

Devant l'absence d'actions de l'UFIP, je me permets aujourd'hui de vous livrer des éléments prospectifs lus dans la presse et venant du PDG d'un de vos adhérents, ce qui veut dire que – outre les salariés pour mieux définir leurs trajectoires professionnelles en dehors des PSE, RCC et autres Art 328 - les médias et l'opinion publique sont aussi intéressés par ces éléments prospectifs.

Les 2 questions abordées sont les suivantes :

Première question : Comment le corps social de l'entreprise a-t-il accueilli le changement de cap (càd vers les renouvelables) ?

Deuxième question : Voyez-vous des synergies entre les métiers des hydrocarbures et ceux des renouvelables ?

Ce sont ces types d'éléments – chiffrés bien sûr – consolidés au périmètre des 33.000 salariés de la branche Pétrole et basés sur les GEPP des entreprises de la branche que nous vous demandons avec les emplois et compétences en tension et émergents à horizon 2030 et 2050.

Je vous remercie.

Déclaration pour la SALARIALE

Une fois de plus, **les 33.000 salariés ont fait le job dans des conditions complexifiées de :**

- ⇒ Situation sanitaire incertaine où le télétravail bouleverse nécessairement les habitudes
- ⇒ Contexte d'accélération de la transition écologique et de décarbonation avec mutations des métiers et modification - donc réorganisation - quasi permanente du périmètre des majors qui sont désormais Energéticiens et fournisseurs d'électricité !
- ⇒ Transition digitale continue.

Notre analyse du moment montre clairement que par rapport à la situation de l'année dernière tous les voyants économiques sont au vert alors que PSE, RCC et Article 328 ont été d'actualité.

Pour la CFE-CGC Pétrole, ce n'est donc pas une année atypique mais une année de reprise où il faut donner un espoir aux salariés, les éléments de salaire en font partie.

3 ans sans signature à un niveau des minimas UFIP satisfaisant nos revendications, **c'est très inquiétant** pour l'avenir la branche Pétrole, pour son dialogue social et pour le niveau de confiance de ses salariés. Les informations qui viennent de mes mandants tendent à montrer que de plus en plus de salariés sont rattrapés par les minimas UFIP. **Ce n'est pas digne** d'une branche qui ne doit pas – selon la CFE-CGC Pétrole - se contenter de survivre. Ne pas signer une 4^{ème} année montrerait que la branche ne sert à rien.

Dans ce contexte de mutations profondes du paysage énergétique et de relocalisation industrielle dans les territoires français avec des salariés seniors qu'on pousse vers la sortie, mais aussi du **manque d'attractivité de notre branche auprès des jeunes** aux préoccupations sociétales croissantes, **nous demandons à l'UFIP d'afficher une ambition forte** : cette ambition passe aujourd'hui par un niveau des minimas UFIP qui intègre le rattrapage des années précédentes et qui tiennent compte des éléments du contexte que nous venons de lister.

NOS DEMANDES

- **4% d'augmentation des minimas, soit 2,6 % d'inflation et 1,4 % de rattrapage,**
- **Recommandation sur les réels,**
- **Déplafonnement de la prime d'ancienneté pour les OETAMs,**
- **Demander une prime d'ancienneté pour les cadres,**
- **Embauche de jeunes cadres au salaire forcément égal au plafond de la SS,**
- **Mettre la clause filet dans la CCNIP (article 2 – accord salarial 2018),**
- **Demande de révision de l'article 101 pour élargir le périmètre à des populations qui n'y sont pas - ce nous semble-t-il correspondrait bien à la « réinvention » de l'UFIP dont il a été question ce matin.**

Collectivement ça s'est bien passé. Il y a bien sûr des interrogations sur l'avenir de certains métiers, celui des explorateurs, des géologues ou des ingénieurs réservoir. Demain, on aura toujours besoin d'eux. Leurs compétences seront davantage tournées vers la recherche de puits géologiques de carbone ou la modélisation des vents. Dans les hydrocarbures, il faut acquérir des permis souterrains. Dans les renouvelables du foncier. Au sein de notre filiale française, on a recruté 400 personnes pour trouver des terrains. Nous recrutons en ce moment 50 explorateurs renouvelables dans 50 pays clés. En Afrique, on a une carte à jouer car les marchés de l'électricité ne sont pas structurés ce qui a freiné le développement des renouvelables. Or nous, grâce au pétrole et au gaz, nous sommes déjà sur place. Notre présence nous donne un avantage compétitif.

Le business de l'éolien offshore n'est pas très éloigné de celui des plateformes offshore. Dans les deux cas, les interlocuteurs sont les Etats. L'éolien en mer consiste, un peu comme la prospection pétrolière, à acheter des droits de fonds sous-marins. Au lieu d'acquérir des données sismiques, on acquiert des données sur les régimes de vents. L'éolien offshore est moins aléatoire que les hydrocarbures. Dans le pétrole et le gaz, les études sismiques sont parfois incertaines. On ne trouve pas toujours des hydrocarbures. Alors que le vent, il y en a. Et il se mesure plus facilement.