



**COORDINATION DES SYNDICATS CGT
du Groupe TOTAL
Branche Pétrole**

Tél : 01.47.44.69.38 – Fax : 01.47.44.49.90



NEGOCIATIONS SALAIRES à l'UFIP Les salariés doivent se faire entendre !

Le 27 novembre 2014 aura lieu la négociation salaire au niveau de la branche des industries pétrolières, pour 2015. Cette négociation va impacter l'ensemble des entreprises appliquant la CCNIP (Convention Collective Nationale des Industries du Pétrole). La branche pétrole du Groupe Total est donc directement concernée.

L'objet de cette négociation est principalement d'aboutir à une revalorisation de la grille des salaires minimums par coefficient appelée grille UFIP.

Cette grille est importante à plus d'un titre :

- elle garantit un minimum de salaire pour chacun des coefficients. Chaque coefficient correspondant à une qualification.
- Elle garantit également des niveaux de salaire minimum à l'embauche en fonction du diplôme détenu par le salarié.
- Elle garantit le calcul de la prime d'ancienneté de chaque salarié qui ne dépend que du salaire mensuel minimum associé à son coefficient.
- La prime de panier suit le même principe, elle ne dépend que du minimum du coefficient UFIP sur lequel elle est calculée, tout comme la prime de quart.
- D'autre part, les accords salaire UFIP sont parmi les seuls accords professionnels qui donnent une recommandation sur les augmentations réelles dans les entreprises.
- On constate enfin un lien très fort entre le niveau des négociations de la branche pétrole et le résultat des négociations dans l'entreprise.

Cela montre que les salariés ont tout intérêt à se mobiliser au moment des négociations de branche, c'est-à-dire au moment où le rapport de force développé peut-être le plus large possible, et non pas attendre les négociations d'entreprise, où le rapport de force est forcément plus faible.

Il faut bien prendre conscience que la négociation des salaires est une fusée à deux étages. Le premier étant la négociation de branche, le deuxième la négociation en entreprise.

Les revendications de la CGT pour cette négociation.

Pour la CGT, un des aspects fondamental est le fait que le salaire doit payer la qualification. Dans la convention collective du pétrole, chaque qualification correspond à une classification c'est-à-dire un coefficient. Mais la qualification de la convention collective n'est pas la qualification au sens de la CGT, la convention collective ne mettant en face de qualification qu'un poste.

Pour la CGT, la qualification est individuelle, propre à chaque salarié. Et elle est très précisément définie par trois critères :

- Formation initiale (diplôme détenu)
- Formation professionnelle
- Expérience professionnelle

Comme l'expérience augmente avec l'âge, la qualification d'un salarié ne cesse de s'élever au cours de la carrière, à fortiori quand des formations professionnelles sont suivies. Deux approches très différentes donc.

La CGT revendique donc une véritable reconnaissance de l'expérience et des qualifications, par deux moyens :

- **Des coefficients minimum d'embauche revalorisés :**
 - Coefficient 185 pour CAP, BEP...
 - Coefficient 230 pour Bac, Bac Pro...
 - Coefficient 270 pour BTS, DUT
 - Coefficient 380 pour Ingénieurs
- **Des évolutions de coefficients encadrés : Passage au coefficient supérieur tous les 3 ans**

Et ceci indépendamment du parcours professionnel

Mais dans cette négociation, comme les années précédentes, les salariés n'ont pas grand-chose à attendre du « talent » des négociateurs. Le résultat des négociations ne dépendra que du risque que les directions des entreprises sont prêtes à prendre en ne répondant pas aux revendications.

Le 27 novembre, la plus belle et la plus cohérente des revendications ne pèsera que le poids des salariés qui seront dans l'action !

**Pour notre pouvoir d'achat
Pour une juste reconnaissance de nos qualifications
MOBILISONS NOUS !**