



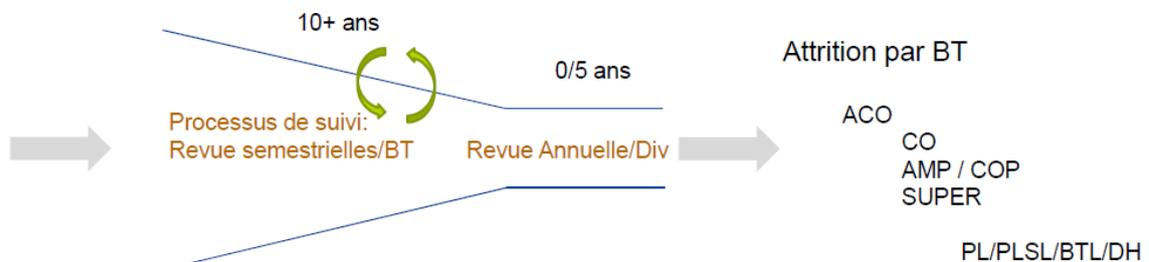
PJG le 14 Mars 2019

## Systemes de gestion des rémunérations et des carrières OETAMs

Le 14 Mars s'est déroulée la quatrième réunion d'échange de vue sur la gestion des carrières et rémunérations des OETAM's. Lors de cette réunion la direction nous a présenté un document pratiquement identique à la dernière réunion :

Evolution de carrière des OETAM's :

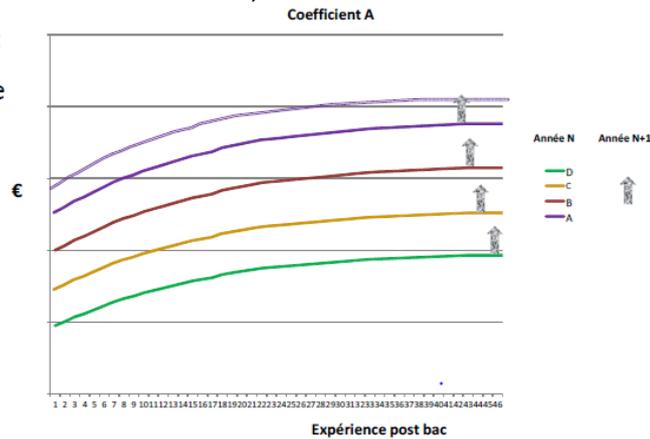
- La direction souhaite que des postes cadre soient pourvus par des salariés issus des OETAM's et ayant de l'expérience (par exemple PL, PLS etc.) Elle réfléchit également à cadrifier les Chefs Opérateurs, sans nous présenter les modalités. La direction nous parle d'un coefficient de 380/460, mais rien de sûr !  
**FO a une nouvelle fois demandé une ouverture de négociation sur la cadrification !** Il faut dire que la perspective d'évolution en termes de carrière pour un OETAM cadrifié n'est pas très lisible, sans parler de la perte de salaire. La direction n'envisage pas d'ouvrir une négociation sur ce point !
- La direction veut que la gestion des futurs CO, FLS, FLS Expert etc. se fasse sur du long terme, + 10 ans. Il faut que les salariés soient identifiés rapidement pour les amener sur du long terme à ces postes en leur donnant la meilleure formation et les meilleures conditions pour exercer leur poste !
- La direction va mettre en **place un « pilote » à NDG début Avril 2019** avec un retour pour le 4eme trimestre 2019 et ensuite extension à tous les salariés jours/postés
  - ERSAS : Conversion et Distillation
  - EMCF : STEAM et PE



Pour la rémunération des OETAM's, la direction veut « Maintenir une rémunération au niveau du marché (lequel ?), en prenant en compte l'expérience, les responsabilités et la performance de chacun. La direction veut adapter le système de notation OETAM's, avec la mise en place d'un système de gestion maîtrisée des salaires au sein de chaque coefficient UFIP, avec un minimum qui est le SBMM et un maximum à définir » :

- La direction nous présente un système de gestion de la rémunération (AG + AI) appliquée dans le groupe ExxonMobil, qui découlerait vers un système de salaires avec un minimum qui reste le SBMM et un maximum par coefficient. 3 à 4 niveaux d'augmentations individuelles, pouvant aller jusqu'à l'individualisation, avec 4 niveaux de performances par coefficient. Cette vision de la direction amènerait à priver des salariés d'une augmentation, lorsqu'ils dépasseront le salaire de référence dans leur coefficient. Ce que nous comprenons dans cette vision, c'est que la direction veut mettre en place un système de rémunération identique à celui des cadres (environ 50% des cadres ont de l'augmentation individuelle).

- Modèle courbes évolutives :  
4 niveaux de performance



La direction veut passer en force en planifiant un CSEC Extraordinaire début Avril et faire simplement une information/consultation sur « la gestion des carrières et rémunérations des OETAM's, la gestion des salaires par courbes et le principe de cadrification (FLS/expert) ». Faire une Information dans les CSE : Positions ouvertes à cadrification et ensuite négocier la suppression de l'accord de compétence EMCF pour une transition vers le modèle filière.

FO a expliqué à la direction que ce sujet était très sensible pour les salariés et qu'en cas de passage en force, nous prendrons nos responsabilités après les avoir consultés.

Le système de gestion des rémunérations et des carrières OETAM's privera beaucoup de salariés d'augmentation ! Comment la direction va motiver des salariés qui travaillent de plus en plus longtemps !

