



Compte rendu FO de la réunion bilatérale avec la direction du 12 Mars 2019

Etait présent pour la direction Mr Franza, Mr Vivier, Mr Dumas et Mme Charles Lavauzelle

La direction nous parle de la première négociation du mercredi 13 Mars : Participation Intéressement Abondement (PIA)

Elle nous présente le cadre de l'accord PIA qui arrive à échéance et doit être négocié avant fin juin et ce pour un cycle de 3 années si il y a des signataires majoritaire sinon pas d'accord et pas d'intéressement que de la participation selon la formule légale. la direction nous rappelle que ça doit être selon la législation française « aléatoire » donc pas de plancher.

La direction souhaite continuer sous la même forme avec un intéressement qui est à 50% sur le REC (résultats économiques courants) et 50% IP (indice de performances). Run plan à la chimie (objectif de production à atteindre) et UCL au pétrole (fiabilité des équipements) selon la direction ce fameux IP nous protège en cycle bas et permet de ne pas avoir 0. Nous sommes d'accord mais les indicateurs mis en place ne sont pas bon, nous n'avons pas du tout la main sur ceux-ci. Ce que l'on veut c'est une garantie que tous les salariés aient un minimum comme cela se fait dans d'autres sociétés indexé sur un pourcentage de la masse salariale en intégrant des indicateurs qui nous y amène (ex : trir.....) et que l'accord soit égalitaire

La direction reconnaît que la fiabilité n'est pas à la hauteur et que cela nous pénalise mais campe sur sa position. Elle propose une évolution de l'accord mais pas une révolution et nous nous proposons de regarder ce qui se fait chez notre concurrent direct (Total) et d'en prendre exemple. La direction nous dit qu'il faut comparer la rémunération global et non, que la partie qui nous intéresse. Nous sommes ok, pour cela nous demandons qu'elle nous présente le benchmark qu'elle à effectuer et qu'elle devait nous restituer ! Pas prévu ! Et qu'elle nous explique pourquoi les salariés quittent la société pour aller dans d'autres société si ce n'est parce qu'ils ont un intéressement/ Participation nettement supérieur au nôtre !

La réponse est que les salariés ne partent pas que pour l'argent ! C'est nouveau ça !

C'est quand même inquiétant notre PDG nous dit de ramener des idées pour la négociation intéressement et ainsi essayer d'enrayer tous ses départ et les DRH nous disent qu'il ne faut pratiquement rien changer à notre accord existant !!!

La date du 2 avril sera à changer la direction est absente

Seconde négociation qui sera un échange de vue (gestion des carrières et rémunération des (OETAM)

Il nous dit que la moitié des PL de la raffinerie sont des ex OETAM c'est moins le cas à la chimie ?

Des pilotes vont être mis en place, il nous en parlera jeudi

Il a essayé de nous faire comprendre qu'à budget constant on peut quand même donner de l'augmentation à tout le monde même si on favorise plus les jeunes (pour nous c'est impossible a moins de mettre un budget spécifique)

Il nous explique que lorsque deux salariés même âge même ancienneté même coefficient même performance même postes pendant 17 ans ont un salaire différent parce que l'un a été moins bien noté les 3 premières années ce n'est pas normal. On est d'accord mais on ne veut pas pénaliser aujourd'hui celui qui a un salaire supérieur avec la mise en place de cette formule !

La direction nous a dit qu'il ne toucherait pas au mini (SBMM) + 7 à 8 % au-dessus du mini UFIP

Ce qu'on comprend c'est qu'on veut éviter les écarts de salaires comme indiqué ci-dessus mais aujourd'hui on ne peut pas le faire sans pénaliser une catégorie de salariés.