

ACCORD SALARIAL  
DU 23 NOVEMBRE 2017

Entre

l'UNION FRANCAISE DES INDUSTRIES PETROLIERES

représentée par

MM. Francis DUSEUX, Président  
Gérard PATIN, Secrétaire Général

et les Organisations Syndicales des salariés suivantes :

- CFE-CGC - PETROLE

représentée par :

Nathalie LAGRANGE  
Denave Christophe  
Lorenv GRIZON

- FEDERATION CHIMIE ENERGIE - CFDT

représentée par :

O. Tossier  
A. Ruel  
D. Guiller

- FEDECHIMIE CGT-FO

représentée par :

- FEDERATION UFIC-UNSA

représentée par :

Asma El Aurani  
PAYET David  
PARROT VERAN

- FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - CGT

représentée par :

Il a été conclu le présent accord :

FD PD  
RW AE AL  
AE

## Article 1

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,9734 € , soit une augmentation de 1,0 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2261 € par point, soit une augmentation de 1,0 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,6979 € par point, soit une augmentation de 7,0 % de cette surmajoration conventionnelle.

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20600 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

## Article 3

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- a. de majorer de 0,5 % au titre de 2018 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 800 € ;
- b. de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;
- c. pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- d. pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collègue ayant reçu ces explications.

## Article 4

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

A / l'article 701 alinéa g de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :

CD  
LG  
AE  
PD  
PZ

5  
AZ  
AG

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -b- du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. »

B / l'article 701 alinéa i de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -c- du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. »

C / l'article 701 alinéa j de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 1/ du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. »

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe -d- 2/ du présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270. »

#### Article 5

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collègue vers le collègue supérieur, et notamment les promotions du collègue agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2, « ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

#### Article 6

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées homme / femme fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2018,

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;

CD PD  
LG BW  
AE

FD  
AZ  
DB



- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme / femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale homme / femme, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

### Article 7

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.


### Article 8

Conformément aux dispositions du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### Article 9

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 5 et 6, conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017,  
en 12 exemplaires originaux

  
F. DUSEUX  
Pour l'Union Française des  
Industries Pétrolières

Pour les Organisations  
Syndicales de salariés

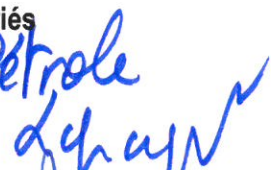
CFDT


O. TESSIER

A. RUEL

B. GUILLER

CFE-CPC Pétrole



  
G. PATA

UFIC-UNSA

A. FR AMANO

UFIC-UNSA

PAYET

BARRET VERAN