

## **SUD ET DIRECTION ONT TRAVAILLE** **LEURS « ACCORDS (D'ENTREPRISES) »**

Lors des NAO de mars 2017, **SUD** avait demandé une réunion afin de rediscuter de certains accords. Le 7 juin dernier, la Direction a donc convoqué les OS représentatives pour écouter les revendications qu'elles désiraient apporter aux accords de leur choix.

Nous avons donc ciblé **5 accords Entreprise** en vigueur qui nous paraissaient **prioritaires** :

- l'accord sur la pénibilité et le départ anticipé pour le personnel posté
  - l'accord RTT sur lequel nous nous battons depuis notre création
  - l'accord relatif au contrat Génération terminé en septembre 2016
  - l'accord sur la participation que nous avons pris connaissance lors du dernier versement
  - l'accord sur les arrêts d'entretien dont les modalités doivent être révisées avant les TAR à venir.
- + l'accord salarial 2015 pour le problème de rémunération des heures de PAD pour les AMF

### **1- Accord de Départ Anticipé Personnel Posté**

Nous sommes hélas dans une période de réduction des droits des travailleurs, une période d'allongement de la durée de cotisations et de l'âge légal de départ en retraite, une période de rejet de la pénibilité au travail.

C'est dans ce contexte que nous avons demandé le **lissage sur 6 ou 7 ans de l'enveloppe octroyée** pour 5 ans d'anticipation tout **en gardant les cotisations à 100%** sur cette période. Le lissage serait à titre d'exemple 82% sur 6 ans, 75% sur 7, pour une garantie de revenu de 90% sur 5 ans.

Cette demande est née de l'usure physique et mentale due à l'accumulation des postes en fin de carrière. **Un départ anticipé élargi à moindre coût pour la Direction est une assurance de conserver des équipes plus jeunes et dynamiques.**

La Direction a accusé un refus catégorique car il n'y aura jamais d'égalité de coût. Il y a surcoût pour l'embauche avancée de 2 ans pour remplacer le départ et surcoût de 2 ans de cotisations à 100% supplémentaires.

### **2- Accord RTT :**

Voilà sûrement l'accord pour lequel il y a la plus grande injustice entre les salariés de la chimie et ceux de la raffinerie. Voilà l'accord pour lequel nous nous battons depuis notre création avec « *ténacité* » pour donner les mêmes droits aux chimistes et aux raffineurs.

Nous demandons que dans l'article 8-1 soit ajouté le cycle de poste 3\*8 « Chimie » de 10 semaines en plus du cycle « Raffinerie » sur 5 semaines. Cette modification permettra de compter les CP et les RTT comme jours de travail effectif comme cela se fait côté raffinerie.

Pour la première fois à cette réunion, il y a eu une **ouverture de la Direction sur cette revendication** mais **mise en balance** avec une demande de **modification de l'avenant à l'accord RTT sur les horaires variables**. La Direction veut passer les heures supplémentaires générées par les horaires variables sous validation de la hiérarchie du service *car pour elle, « cet accord génère automatiquement des heures supplémentaires non justifiées »* !

La CGT a manifesté son mécontentement vis à vis de la renégociation de l'avenant RTT mis en balance avec le cycle de 10 semaines.

Il ne faut pas oublier que **la chimie tout entière est lésée sur ce sujet depuis 2006** ! Donc ce n'est pas le fait de justifier ces heures supplémentaires qui nous empêchera de signer.

Nous attendons la réécriture mais s'il y a insertion du cycle de 10 semaines dans l'accord RTT, **on signera des 2 mains pour toute la chimie !**



### **RECONNAÎTRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**





### 3- Accord « Contrat Génération » :

L'ancien accord « **contrat génération** » avait été signé pour une durée déterminée et se terminait le 30/09/2016. Cet accord permettait entre autre une demande de **temps partiel avec maintien des cotisations sociales à 100%**, dans les 5 ans précédant le **départ à la retraite sécurité sociale à taux plein**.

Etant donné que la Direction a repris cet accord durant le « PSE CTL », nous avons demandé que celui-ci soit prolongé car c'est un accord utile pour certains salariés.

En **accord avec la Direction**, une **prolongation** jusqu'en 09/2018 va être **proposée** à signature en attendant la ratification d'un accord plus complet, **que nous allons signer !**

### 4- Accord de Participation :

L'accord de participation en vigueur a la particularité d'avoir été signé par l'ancien secrétaire du CE suite à un vote majoritaire au CE, et non pas par les OS représentatives de l'époque !

SUD ne demande pas de bouleversement de l'accord. Nous souhaitons seulement que sur la question du placement, **la participation soit traitée dans les mêmes conditions que l'intéressement et qu'elle soit déduite du Bonus et non de l'intéressement**.

Il y a **consensus** sur ces revendications. Nous sommes **en attente d'un accord** (avenant).



### 5- Accord sur Arrêt d'Entretien :

C'est sûrement l'accord auquel nous avons consacré le plus de temps car **son application actuelle est très éloignée du but recherché au moment de sa rédaction**. Cela nécessite le rajout de plusieurs éléments pour le rendre intéressant. Un **petit rappel du contexte de l'accord** a donc été fait à la Direction. Il ne faut pas oublier qu'il est **le fruit d'une contestation** juste avant le début d'un Grand Arrêt D5 en 2004 par une grande majorité de RMD.

Les revendications portaient essentiellement sur une meilleure rémunération des RMD en adéquation avec les responsabilités accrues et les efforts consentis par chacun en investissement personnel ou en durée de travail durant une période à forte pression de résultats.

Ainsi, **une prime hebdomadaire** a été validée par accord pour tout salarié concerné par l'arrêt. Son versement **reconnaissait la mise à disposition du salarié** aux « *horaires de chantier* ». Elle **remplace** naturellement **la prime d'inconvénients** que le posté aurait dû toucher à chaque changement de poste effectué hors de son cycle.

Egalement, **les 2h de pause** par jour prévues dans l'accord qui ne seraient **pas prises** pour raisons exceptionnelles de chantier, (*car dépassement de la durée maximale légale*) étaient **comptabilisées** et rendues aux salariés **en respectant leur intérêt**.

Aujourd'hui l'intérêt financier de cet accord tel qu'il est écrit et surtout compris par la Direction, n'est plus forcément intéressant.

Nous répétons avec insistance **notre volonté de conserver cet accord** à condition que les **efforts des salariés** auxquels on demande toujours plus de responsabilités, plus de tâches à accomplir dans un minimum de temps, sur des **amplitudes de travail de 4h à 24h** durant des semaines, **doivent être reconnus et rémunérés**.



A titre de mise en garde pour la Direction, la fin d'un tel accord nous replongerait dans les années 2000 où **les arrêts se faisaient en poste**. **Les conditions de travail étaient plus dangereuses** à cause des changements d'équipe. Il y avait des opérations toujours en cours durant les changements de quart, des informations perdues oralement lors des relèves. Etant donné la quantité d'information à transmettre, les temps de relève étaient très longs et forcément, le renouvellement obligatoire des permis de travail par poste prenait énormément de temps.



Retourner à de telles conditions de travail nous éloignerait d'un des objectifs importants de notre Entreprise à savoir le **raccourcissement des périodes d'arrêt**, tout en maintenant notre compétence en terme HSE ou technique.

**C'est pour cette raison que le maintien de cet accord est primordial et nous œuvrons dans ce sens pour convaincre la Direction de le faire évoluer dans l'intérêt de tous :**

## Voici la liste de nos revendications présentées à la Direction :

- \* **Reconnaissance** de la **prime hebdomadaire** comme prime de mise à disposition des horaires de chantier, **en remplacement des primes d'inconvénients** non versées
- \* **Augmentation** du **coefficient référence** pour le **plancher de la prime hebdomadaire de 290pt à 310pt**, car le côté attractif d'une prime plancher sur 290pt en 2004 n'est plus le cas aujourd'hui pour une grande partie des RMD car l'écart de coefficient a diminué
- \* **Comptage des heures de pause non prises** sur un compteur spécifique à rendre dans l'intérêt des salariés
- \* **Validation** du **détachement actuel du RMD principal de 12 à 24 mois**
- \* **Augmentation** du **coefficient plancher pour le RMD principal de 310pt à 340pt**
- \* **Ajout** du **statut du «RMD adjoint»** manquant avec **coefficient multiplicateur de prime à 1,6**
- \* **Validation** du **détachement actuel du RMD adjoint de 6 à 12 mois**
- \* **Ajout** du **statut de « RMD de zone »** avec **coefficient multiplicateur de prime à 1,4** pour sa responsabilité renforcée sur l'arrêt
- \* **Ajout** du **« Responsable Métier »** (Tuyauterie, Instrumentation, Electricité, Mécanique, etc...) (proposition de la CFDT validée par notre OS) avec **coefficient multiplicateur de prime à 1,4** pour sa responsabilité renforcée sur l'arrêt
- \* **Ajout** du **statut de « RMD point de feu »** (valable sur certaines UO) avec un **détachement anticipé de 6 à 12 mois** comme le RMD adjoint, avec **coefficient multiplicateur de prime à 1,2** pour sa responsabilité renforcée sur l'arrêt
- \* **Versement de la prime variable à tous les acteurs touchés** directement ou indirectement par les arrêts (service de secours et de soins, Off-Site, service support, secteurs en production bloqués par service commun en TAR, comptabilité et secrétariat du service concerné)



## 6- Rémunération des Heures de PAD pour les AMF

Lors des NAO 2015, il a été **validé par accord la rémunération des heures de PAD** en dehors du forfait en heures supplémentaires alloué à chaque intervenant.

Ce **paiement** de ces heures de PAD en plus de leur forfait **pose justement problème** aujourd'hui car il ne peut être payé **pour certains dont le quota maximal légal de 130h par an est déjà atteint**.

La Direction fait donc 2 propositions aux OS :

- **accord pour ajouter un cumul de 70h par an supplémentaire**
- **tableau de référence pour obtenir une prime supplémentaire** en fonction de 3 niveaux d'intervention, calculée sur un salaire de référence pour 3 niveaux d'heures d'intervention

La 2<sup>ème</sup> proposition serait la meilleure pour nous, étant donné que **nous défendons la réduction de la durée de travail pour obtenir un emploi pour tous**.

Nous attendons donc la présentation du tableau.





# ENCORE UN SEMESTRE QUI S'ANNONCE CHARGE!

Fait au 1 <sup>er</sup> semestre 2017	A Faire au 2 <sup>ème</sup> semestre 2017	Permanent sur 2017	A Programmer
Accord salarial 2017 lors NAO	Vestiaire G4 à changer Conditions déplorables	Suivi des <b>Revendications</b> des secteurs par les <b>DP</b>	Travail sur réorganisation de service pour faciliter l'évolution
Avenant pour critères intéressement	<b>Statut des tableaux polyvalents sur UOB</b>	Suivi investissement par secteur notamment <b>ceux en difficulté</b> , Arrêts d'exploitation, conditions de travail	
Suivi PSE CTL	Renforcement des effectifs là où il y a surcharge de travail	<b>critique</b> sur <b>sécurité</b> des <b>personnes et des installations</b>	Suivi <b>Groupe travail</b> pour consigne <b>MàD</b> « site »
Maintien <b>Agrément</b> du <b>SST</b>	<b>Ajustement des accords en vigueur</b>	Diffusion et analyse des réformes gouvernementales	Préparation <b>élection</b> professionnelle <b>2019</b> avec <b>loi Rebsamen</b>
Participation au <b>meeting 22/06</b> contre réforme Macron	<b>Construction rapport de force contre projet Macron</b>		

Vanter notre travail n'est pas du tout dans les habitudes de SUD Chimie. **Nous préférons de loin l'humilité à la propagande.** Ce tableau ne sert que de bilan du travail fait en 6 mois.

Nous partons du principe que les salariés ne sont pas dupes et que le travail et notre présence suffisent de faire valoir. Nous nous efforçons de répondre aux besoins des salariés avec nos petits moyens humains. Nous invitons chaque secteur à faire appel à nous comme ont pu le faire certains services comme les pompiers et OXO pour l'arrêt des 8000h.

**MESDAMES VENEZ RENFORCER SUD AVEC VOS IDEES L'AVENIR DU SYNDICALISME VOUS APPARTIENT !**

**ACTUALITE : REJET DU PROJET MACRON**

**SUD CHIMIE INEOS APPELLE LE MARDI 12**

**SEPTEMBRE L'ENSEMBLE DES SALARIES A :**

- **SE PORTER GREVISTE** POUR **ALLER MANIFESTER** à 10h30 au VIEUX PORT à MARSEILLE

Départ co-voiturage Bâtiment Formation à 8h30

Grève Poste matin : Poste entier ou de 8h à 13h

Grève Poste après midi : Poste entier ou de 13h à 14h

Grève Journalier : 8h à 13h

- **REFUSER LA DESTRUCTION DU CODE DU TRAVAIL**

(Pensez à la « solidarité aux salariés grévistes » par ceux « réquisitionnés » ou partisans de l'action)

**Le projet Macron**

**UN PROJET POUR LES PATRONS**

**UN PROJET CONTRE LES SALARIÉS**

**Solidaires** Union syndicale

## BULLETIN DE PRISE DE CONTACT AVEC SYNDICAT SUD

Nom : .....Prénom : .....Service : ..... Tél. : ..... Age:.....

Mail : .....Profession : .....Ancienneté : .....

But du contact : .....

**A renvoyer à :** BASSET GAETAN Secrétaire      BASSET STEVE Trésorier      FELICES JEREMY Trésorier adjoint

Coordonnées section syndicale Sud Chimie Lavera :Mail : [sudchimielaвера@gmail.com](mailto:sudchimielaвера@gmail.com) .Tel : 04 42 35 61 49



Collecte des avis sur [sudchimielaвера@gmail.com](mailto:sudchimielaвера@gmail.com)