

Accord salaires branche Chimie

DESINFORMATION ET MALHONNETETES

Ces derniers jours l'alliance improbable CGT-CGC-FO annonce mensonges et contrevérités sur l'accord salaire de la branche de la chimie à coup de communiqué de presse, et de tract insultant sans logo, démontrant ainsi leur courage.

Cet accord signé le 21 décembre, dessinait une augmentation générale de 1.1 % des minimas conventionnels associée à l'intégration d'un nouveau droit évolutif pour la branche avec l'octroi de 2 jours rémunérés par an et par salarié pour enfant hospitalisé.

Cet accord vient de recevoir l'**opposition** de l'alliance CGT, FO et CGC, ce qui le rend nul et non avenu. En agissant ainsi, ces organisations syndicales privent les salariés de la chimie d'une revalorisation des minimas et démontrent une nouvelle fois leur incapacité à apporter de nouveaux droits dans la convention collective de la Chimie.

Comment en sommes-nous arrivé là ? :

Jusqu'à ce jour, la Chimie connaissait une certaine forme d'équilibre entre organisations syndicales et professionnelles dites « *réformistes ou progressistes* » et d'autres qualifiées plutôt comme « *contestataires ou conservatrices* ». Les accords construisaient notre convention collective au fil des ans autour de compromis... Tout ceci dans la configuration du dialogue social de branche.

Ces dernières années, la CGT, très hostile à toutes volontés de réformes dans le monde du travail, a engagé un bras de fer avec les gouvernements successifs sans chercher la concertation et/ou le compromis. N'ayant pas réussi à rassembler autour de ses craintes et à faire de la rue un rempart, elle tente de faire pression par tous autres moyens...

FO, qui peine à se positionner dans ses instances, a tendance à se rallier à cette forme de populisme de front dans certaines branches professionnelles, dont la Chimie.

Mais, le plus surprenant reste **le comportement de la CFE-CGC** : la radicalisation observée ces derniers temps du syndicat catégoriel est antinomique avec ses composantes ! Son adhésion à la lutte des classes sera-t-elle sa prochaine étape ?

En tout état de cause, dans ce déséquilibre, si les perspectives de dialogue social pour 2018 sont compliquées, nous tenons à rétablir quelques vérités.



[Lire les vérités au dos >](#)



Le premier coefficient 130 sera en dessous du SMIC



Lors de la dernière réunion de négo du 13 décembre, personne ne connaissait l'augmentation du SMIC. **Au terme de l'application de l'accord au 1^{er} avril 2018, le 1^{er} Coefficient 130 aurait été au-dessus du smic avec un salaire minima de 1500,36€ pour 35H contre 1498,47€ pour le SMIC.**

Le congé spécial pour enfant hospitalisé ne sera pas applicable dans les entreprises de moins de 50 salariés



Lorsque nous avons négocié ce nouveau droit, les syndicats sectoriels patronaux ne souhaitaient pas cette mesure. Pour faire accepter ce nouveau droit, nous avons dû trouver un compromis et accepter une disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés comme le prévoit les ordonnances à la demande des syndicats sectoriels. Dans une première étape, l'accord ne contraint pas les entreprises de - 50 salariés à l'appliquer *strictement* mais les invite à négocier dans le cadre du dialogue social d'entreprise. Au regard de l'impact et de l'évolution de ce nouveau droit pour les salariés, sa généralisation aurait pu être envisagée dans une seconde étape

L'intégration des primes et des dispositions spécifiques dans les minimas conventionnels : Une erreur



Le troisième point repose sur l'impact des ordonnances *Macron* avec l'articulation des accords de branche et d'entreprises. Contrairement aux autres OS nous n'avons pas fait une condition sine qua non de ce point pour la négociation annuelle de branche mais avons demandé la négociation d'un accord de méthode sur le dialogue social de branche. Dès le 23 novembre, lors de la première négociation salaire, la chambre patronale avait accepté le principe de traiter ce sujet dès le début 2018, soit le 18 janvier !

Le projet d'accord proposé par la CGT et accepté par la CGC et FO pour l'intégration de plusieurs primes dans les minimas conventionnels et le maintien des CHSCT en l'état n'est pas une bonne solution. D'une part l'intégration des différentes primes dans les minimas conventionnels rendrait le système complexe notamment avec les primes d'ancienneté entre un salarié avec 3 ans d'ancienneté et celui à 15 ans. De plus cette intégration provoquerait un effet d'aubaine au début, mais ferait stagner les minimas dans un deuxième temps car les entreprises et la branche freineraient les augmentations des minimas dans les années suivantes.

Le maintien des CHSCT en l'état : Impossible



La loi interdit cette possibilité avec la mise en place des commissions SSCT. La FCE-CFDT préfère aux revendications démagogiques, négocier dans la branche la mise en place et les moyens associés de cette nouvelle commission.

Pour conclure, la FCE-CFDT se demande maintenant comment cette dite '*alliance*' va expliquer aux milliers de salariés et à leurs représentants qu'ils ne pourront bénéficier de ce nouveau congé spécial et que 2018 sera une année blanche pour les salariés soumis aux minimas de la branche, une année où les postures tactiques et politiques ont prédominées au détriment de la considération des salariés les plus vulnérables !