

➔ Conditions de Travail et Qualité de Vie au Travail

Les Conditions de Travail ayant été exclues du périmètre de cette négociation, l'accord QVT s'est en grande partie vidé de sa substance. Plus grave, alors que l'on constate une augmentation de près de 70% du nombre de jours d'arrêt maladie chez les cadres depuis deux ans, on voulait nous faire croire que le forfait jours améliorerait la Qualité de Vie au Travail.

FO se félicite du retrait du forfait jours pour les cadres de l'accord QVT, mais ne signera pas un accord qui oublie l'essentiel :

- ▶ L'amélioration des conditions de travail et du bien-être au travail.
- ▶ De véritables mesures de prévention contre le stress (lutte contre le burn out, la discrimination et le harcèlement).
- ▶ Le Contrôle et le Pilotage du respect des règles concernant les horaires du Code du Travail et le droit à la déconnexion.
- ▶ Une Flexibilité choisie et dosée par les salariés (horaires flexibles et télétravail), pouvant aller bien au-delà des deux jours par mois quand la fonction ne s'y oppose pas.
- ▶ La prise en compte de l'allongement des carrières et la gestion de la séniorité (Temps partiel avantageux, promotion du tutorat et du transfert de connaissances).



Toutefois, le seul point concret pour les salariés amené par FO est l'affectation de places réservées dans les crèches inter-entreprises. FO n'accepte pas les méthodes de négociation employées, où la version finale de l'accord, pratiquement identique à la proposition initiale, est proposée à la signature alors qu'il reste 3 journées de négociation... En diffusant des Inter-Flashes visant à mettre la pression sur les OS et diviser les salariés.



➔ Le Forfait jours pour les Cadres

Ce point ayant été retiré de l'accord QVT, il sera négocié séparément pour faire l'objet d'un accord Sectoriel. Pour mémoire, il s'agira pour ceux qui l'acceptent de signer un avenant au contrat de travail pour passer du régime 39h par semaine du lundi au vendredi, au régime 206 jours (cas typique) par an du lundi au dimanche.

Ce changement est présenté comme une amélioration notable de la flexibilité pour les cadres, alors que nous pensons qu'un système d'horaires « Flexibles » ferait l'affaire. Nous craignons que l'objectif soit plus simplement de légaliser le non-paiement d'heures supplémentaires ou d'astreintes.

FO reste pragmatique et ne s'opposera pas à un accord, à condition qu'il soit Gagnant/Gagnant (compensation financière), basé sur le volontariat et que des garde-fous soient mis en place pour veiller au respect du code du travail et contrôler l'impact sur le nombre de jours d'absence pour maladie liée au stress.

Contactez FO

Domingos MENDES	Technicien Fabrication Esccad	06 86 06 94 06	domingos.mendes@exxonmobil.com
Reynald PRÉVOST	Technicien Maintenance IEA LPP	06 09 88 69 94	reynald.prevast@exxonmobil.com
James AUCRETERRE	ATE MEE	06 61 39 50 10	james.aucreterre@exxonmobil.com
Mickaël RENAUX	Technicien de jour Vistalon	06 67 69 25 59	mickael.renaux@exxonmobil.com
Franck LETHUILLIER	Technicien SCAN 2x8	06 50 40 13 59	franck.lethuillier@exxonmobil.com
Sébastien CHAMUSARD	Technicien Fabrication Esccad	06 59 30 00 08	sebastien.chamusard@exxonmobil.com

Au fil de l'inFO

LE JOURNAL DE LA SECTION FORCE OUVRIÈRE EXXONMOBIL

Syndicat Force Ouvrière du groupe Exxon Mobil // // // // Août 2019

ÉDITO

Il est clair que l'ensemble des salariés auraient souhaité bénéficier de primes d'intéressement et de participation pour 2019. Cependant les trois organisations syndicales non signataires ont préféré ne pas se réengager **pour trois ans** sur un accord inéquitable uniquement basé sur des critères sur lesquels les salariés n'ont aucune influence.

En effet, le choix exclusif de critères économiques et de fiabilité n'est absolument pas rémunérateur pour les salariés. Pire, il les pénalise alors que les mauvais résultats ne sont que les conséquences des stratégies économiques (positionnement sur le marché, gammes de produits, prix de vente/de transfert) ou d'équipements (investissement, maintenance...) que la direction a définie, et ne vient même pas récompenser les efforts produits pour redémarrer au plus vite après un incident.

Pour information EMFH (Holding Française) a versé pour les 4 dernières années 120 millions € aux actionnaires VS 28 millions € aux salariés en Participation / Intéressement.

De cette négociation, nous devons garder à l'esprit que la direction a refusé toutes les propositions qui lui ont été faites de reconsidérer les critères, les objectifs et la répartition à **enveloppe constante**... Cela traduit bien une volonté d'imposer des accords sans négocier. Ces méthodes de négociation associées à des pratiques inacceptables de communications (ou plutôt de manipulations) qui visent à diviser/opposer les salariés avec le seul objectif d'affaiblir et de décrédibiliser certaines organisations syndicales !

FO mettra aux négociations salariales les quelques centaines d'euros potentiellement perdus en juin 2020. FO ne fait pas d'électoratisme, quand nous prenons position sur un accord qui n'est pas bon pour les salariés, nous ne le signons pas !

Comment ne pas se rappeler la perte de la garantie retraite à 70%, l'incorporation dans le CFC de la pénibilité gouvernementale, l'augmentation de la part salarié sur la cotisation AGIRC-ARRCO, la perte de 3 RTT, etc... dont l'impact est bien plus important que l'accord PI de 2019 et que s'est-il passé ? La stratégie de la direction fonctionne et il n'y a pas de raison que cela change.

Cela devient très inquiétant à l'approche de négociations sur des sujets tout aussi sensibles que les Retraites supplémentaires (article 39 plan chapeau, article 83 Sogecap, PERCO), la GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels), la Qualité de Vie au Travail ou le forfait jour pour les cadres.



Norbert Lebas

Technicien en quart PAO

La Force du changement!

Réunion dialogue social et méthode de négociation

Suite au mouvement social, 3 réunions se sont tenues avec la direction. Que doit-on retenir des rencontres des 17, 18 et 21 juin avec les directions :

- ▶ Pour la participation et l'intéressement, la direction mettra un planning de négociation moins contraignant en 2020.
- ▶ La direction va améliorer la formation sociale des managers afin d'éviter les conflits entre salariés.
- ▶ Lors de la négociation « expression des salariés » prévue en octobre, nous allons travailler pour organiser des réunions entre les managers et leurs équipes afin que celles-ci puissent exprimer leurs points de mécontentements.
- ▶ Concernant la méthode de négociation - il y a un échange de vue prévu en septembre 2019.
- ▶ Quant aux autres points, la direction ne compte pas ouvrir de négociations (effectifs, reconnaissance, conditions de travail, etc.) La direction va gérer de manière unilatérale ces points.

L'organisation syndicale FO n'est pas satisfaite des réponses de la direction qui n'a rien compris. Elle se fiche vraiment des salariés et du mécontentement grandissant !

Nous avons informé la direction que nous allons droit dans le mur et que si le climat social venait à se dégrader à nouveau, elle en portait l'entière responsabilité ! C'était déjà le cas lors du dernier mouvement social où contrairement à ce qu'a communiqué la direction par inter flash, les organisations syndicales n'ont jamais appelé à la grève, mais accompagné les salariés qui désiraient exprimer leur mécontentement suite à la négociation PIA.

Point sur...

le VISTALON

Du 1^{er} au 3 juillet 2019 s'est tenu le Comité Social Économique Central (CSEC). Lors de celui-ci, il y avait une question sur l'avenir du Vistalon.

3.5. Suite aux réponses apportées par la direction en CSEC extra le 29 mai concernant le Vistalon :

1. Vote d'un droit d'alerte concernant la situation économique
2. Désignation du cabinet d'expertise.

Après un long débat, nous sommes passés au vote sur la possibilité d'émettre un « droit d'alerte ».

Le résultat du vote : 10 pour et 15 contre. FO trouve dommage que ce droit d'alerte n'ait pas obtenu la majorité des voix (trop de souvenirs : Butyl, PP).

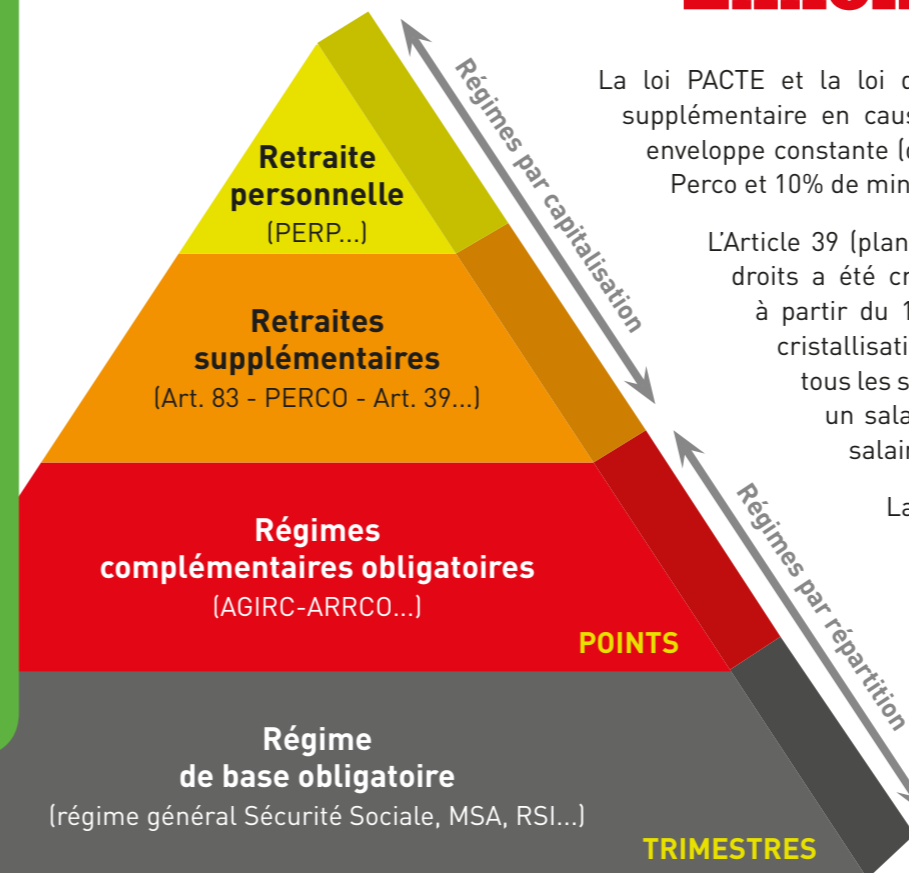
Le Corporate Plan pour 2020 sortira début octobre et nous aurons une réunion extraordinaire du CESC sur ce sujet dans la foulée. Nous remettrons au débat le lancement d'un droit d'alerte !

GEPP

(Gestion des Emplois
et des Parcours Professionnels)

Lors de la négociation GEPP, nous resterons vigilants pour qu'elle soit vraiment axée sur l'anticipation des remplacements et recouvrement des départs à la retraite (gestion des connaissances) et sur les moyens mis en œuvre pour assurer l'évolution de carrière des salariés. FO ne veut pas d'un outil qui soit synonyme de « plan social permanent » !

Systeme de retraite supplémentaire ExxonMobil



La loi PACTE et la loi des finances 2019 ont remis notre système de retraite supplémentaire en cause. A partir du 10 septembre 2019 il va être négocié à enveloppe constante (direction), l'article 39(plan chapeau), article 83 (SOGECAP), Perco et 10% de minoration Agirc/Arrco.

L'Article 39 (plan chapeau) a été renégocié en juillet 2015. Une partie des droits a été cristallisée, puis un nouveau système a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2016 pour tous les salariés. Que va devenir la cristallisation ? Que sera-t-il mis en place après le 1^{er} janvier 2020 pour tous les salariés pour remplacer le plan chapeau ? Par exemple, pour un salarié faisant sa carrière complète chez ExxonMobil avec un salaire dans la moyenne, cela représente au minimum 100 000 €.

La loi PACTE crée un super plan d'épargne retraite qui à terme va regrouper l'article 83 (SOGECAP) et le PERCO. Pendant l'été tomberont les décrets pour connaître la fiscalité, les cas de déblocages anticipés, la sortie en rente ou capital etc.

Lors de cette négociation FO sera intransigeante.

Pour l'article 39 (plan chapeau) tous les salariés devront garder ce qu'ils ont acquis lors de la cristallisation et depuis le 1^{er} janvier 2016.

La direction devra compenser toutes les pertes par un abondement dans le Perco par exemple.

Systeme de retraite actuel pour tous les salariés ExxonMobil.

En ce qui concerne l'article 83 et le Perco, nous irons dans un système par capitalisation le plus libre et avantageux pour le salarié (choix rente ou capital, gestion à la main du salarié, etc.).

Projet de gestion des rémunérations et de la carrière des OETAM's Sous la pression...

FO, se félicite du retrait du « projet de gestion des rémunérations et évolutions de carrière des OETAM's », ce qui ne se serait pas fait sans le soutien des salariés.

La raison première de ce projet était à terme de gérer les OETAM's comme le sont les cadres aujourd'hui : 50% ont des augmentations individuelles et très peu de reconnaissance de leur implication.

Ce n'est pas en bridant les salariés que la direction maintiendra un haut niveau de contribution, à la hauteur de l'excellence visée par l'entreprise.

**Pénibilité, rémunération, temps de travail, risques psycho-sociaux...
FO défend tous vos droits, sur tous les fronts**