

VOS COLLÈGUES SONT CANDIDATS



 Auger Pierre Antoine AM Technicien de quart	 Royer Sonia AM Technicienne à la journée	 Fleury Tony AM Technicien de quart
 Monville Emmanuelle AM Technicienne à la journée	 Baudry Yoann AM Technicien de quart	 Besry Anthony AM Technicien de quart
 Lombard Fabrice AM Technicien à la journée	 Pillet Damien AM Technicien de quart	 Doudement Anthony AM Technicien de quart
 Levillain Laurent AM Technicien de quart	 Lethuillier Franck AM Technicien de quart	 De Jésus Mendés Domingos AM Technicien de quart
 Chamusard Sébastien AM Technicien de quart	 Lemonnier Christelle AM Technicienne à la journée	 Lemeille Reynald AM Technicien de quart
 Forestier Wilfried OE Technicien de quart	 Renaux Mickael OE Technicien à la journée	 Vieru Natalia Cadre
 Guicheteau Thierry Cadre	 Gras Fabien Cadre	

**NOUVELLE ÈRE AVEC FORCE OUVRIÈRE,
FO AVEC VOUS, POUR VOUS.**



ÉLECTIONS

DU 23 NOVEMBRE AU 5 DÉCEMBRE 2022

Syndicat Force Ouvrière du groupe ExxonMobil // // // // EMCF PJG

EDITO

Nouvelle ère avec Force Ouvrière

Du 23 novembre au 5 décembre tous les salariés sont appelés à participer aux élections professionnelles. L'enjeu de celles-ci est d'obtenir une représentativité différente, afin d'obliger la direction de chercher la signature d'Organisations Syndicales « non-complaisantes » et de procéder ainsi à des changements en profondeur dans le dialogue social. Si vous voulez faire avancer certains points comme le PIA, la rémunération, la mutuelle, les dispositifs retraite ou les œuvres sociales – votez pour vos représentants Force Ouvrière qui sont avant tout vos collègues. Ils connaissent vos attentes et vos préoccupations parce qu'ils les partagent au quotidien.

Demain, notre unique priorité sera de défendre vos intérêts et de mettre en place les prestations et les revendications que vous attendez. Accordez nous votre soutien. À partir du 23 novembre, votez pour vos candidats Force Ouvrière. Nous comptons sur vous !

VOTEZ MASSIVEMENT
pour la liste
FORCE OUVRIÈRE !

Un échec annoncé, la Direction va-t-elle réagir ?

Nous venons de vivre un mouvement social historique, le plus dur qu'ExxonMobil ait jamais connu...

Pourquoi en est-on arrivé là :

- **Les années « Covid »** pendant lesquelles les salariés ont continué la production sur nos installations, avec les risques associés, ont été synonyme d'un manque de reconnaissance financière et morale de l'entreprise pendant cette période, allant même jusqu'au gel des salaires.
- **Une inflation galopante** conséquence de la crise économique, que les salariés subissent par une perte de pouvoir d'achat. Tout cela en contradiction avec des bénéfices économiques jamais inégalés. Force Ouvrière revendiquera toujours une AG supérieure à l'inflation et un plancher pour les plus bas salaires.
- **Une partie du management** qui ne pense qu'à leur carrière, leurs rémunérations aléatoires et qui ont une attitude arrogante et méprisante à l'égard de leurs équipes.

ExxonMobil doit évoluer, prendre en compte le changement intergénérationnel, faire évoluer les méthodes de management qui doivent être à l'écoute des salariés et rétablir un vrai dialogue social avec les organisations syndicales.

Encore un PSE générateur de mal-être au travail...

Dans le cadre du projet dit "Compétitivité" (déclinaison en France de l'objectif de la corporation ExxonMobil de supprimer 10% de ses effectifs), un PSE a été mis en place en 2021/22. Le constat est que c'est le PSE le plus contraignant qu'on ait eu dans le groupe, avec un budget au rabais. Toutefois, grâce à l'action de Force Ouvrière auprès de Direction Départementale de Travail de Nanterre, un avenant a été signé à l'accord PSE, qui a permis d'obtenir qu'il n'y ait aucun licenciement sec, ni sur les sites industriels, ni au siège.

Malheureusement, ce PSE a généré une surcharge de travail importante dans la plupart des services (souvent obligés de faire du « support inversé » avec les centres des activités délocalisées) et une frustration grandissante due au manque de reconnaissance des collègues qui ont du apprendre un nouveau poste. Ces points doivent obligatoirement être traités rapidement par la direction et vos représentants FO.

Pour vos droits et votre pouvoir d'achat faites **LE CHOIX DE L'EFFICACITÉ** le 23 novembre **VOTEZ** pour vos candidats **FORCE OUVRIÈRE**

Retraites

Stop à la perte de nos acquis !

Depuis quelques années, les accords retraite signés par 2 OS "complaisantes" avec la direction, nous ont fait perdre beaucoup d'avantages, notamment :

- ▶ La garantie de 70% (perdue en 2015).
- ▶ Depuis 2019, il n'y a plus de « plan chapeau » chez ExxonMobil. Ces deux mesures ont fortement pénalisé les cadres, mais pas que...
- ▶ Perte de la clause qui permettait à TOUT salarié de partir en CFC à 62,5 ans, même s'il n'avait pas tous ses trimestres. Ainsi, un cadre ou tout autre salarié qui a commencé sa carrière tardivement, pouvait avoir jusqu'à 7 ans d'anticipation.
- ▶ Mise en place du compte pénibilité en 2015 qui peut pénaliser financièrement le salarié posté qui finit sa carrière chez ExxonMobil.
- ▶ Perte de l'anticipation de 18 mois pour le personnel de jour.
- ▶ Etc., etc...

Une négociation, pour transformer nos dispositifs existants de retraite complémentaire (Perco et Art.83) dans des PER (Plan Epargne Retraite), était prévue au calendrier 2022, mais décalée en 2023. **Lors des présentations que FO a faites (et continuera à faire pour les personnes qui n'ont pas pu assister aux premières sessions), il en ressort que les salariés souhaitent avoir au maximum la flexibilité pour disposer de leur capital retraite.** C'est ainsi que FO abordera la négociation à venir et ne fera pas de « paternalisme » contrairement à d'autres OS.

À noter

Une réforme retraite est en préparation au niveau national, elle risque d'avoir des conséquences néfastes pour nous tous. Comment cela se traduira sur nos dispositifs de retraite complémentaire chez ExxonMobil ? Cela va dépendre de vos choix de vote aux prochaines élections professionnelles.

Qualité de Vie au Travail (QVT)

Lors des négociations passées, nous avons pu constater que pour la direction la QVT se résumait à la flexibilité, donc au télétravail et au forfait jours pour les cadres. Or, pour Force Ouvrière, cela ne se limite pas uniquement à cela. En effet, en ce qui concerne les points portés par la direction, **FO a toujours demandé une « augmentation significative » des jours télé-travaillables et une adhésion rémunérée et au volontariat au forfait jours. Pour les autres aspects de la QVT, FO demande des vrais moyens, aussi bien financiers qu'humains, pour traiter toutes les suggestions que vous nous remontez.**



Œuvres Sociales du CSE

Du pouvoir d'achat pour vos vacances

FO est bien représentée aux bureaux des CSE et dans les différentes commissions des œuvres sociales. Vous pouvez noter que dans les endroits où FO est décisionnaire, les œuvres sociales se sont modernisées. Les salariés ont plus facilement accès aux différentes prestations à travers les nouveaux outils technologiques, ce qui a permis une meilleure distribution des budgets. **L'objectif des années à venir est de continuer à digitaliser le CSE et diversifier le contenu des offres tout en préservant les prestations auxquelles vous êtes attachés.**

Participation Intéressement et Abondement

Accord 2019 – 2022

Certaines avancées ont été faites sur les indicateurs de l'intéressement (indices de fiabilité, tranches du résultat économique courant, répartition plus égalitaire). Malgré cela, les sommes distribuées en intéressement ne sont pas à la hauteur des attentes des salariés.

Nos revendications pour 2023 – 2025

Les enjeux pour FO du prochain accord :

- ▶ **Augmenter l'enveloppe** à distribuer pour aller jusqu'à 10% de la masse salariale.
- ▶ **Changer les indicateurs existants** de l'intéressement avec d'autres plus pertinents, rémunérateurs et surtout à la main des salariés.
- ▶ Un Intéressement et une Participation **plus égalitaire**.
- ▶ **Augmenter le montant** de l'Abondement.

Pour le prochain accord, la direction doit prendre conscience que les salariés réclament un salaire variable de haut niveau pour éviter leur départ vers les entreprises concurrentes.

Service Maintenance

FO s'en est toujours occupé

FO est très représentée à la Maintenance, d'ailleurs nous sommes l'organisation syndicale qui porte toutes vos revendications.

Les services de la Maintenance sont toujours désorganisés et en sous-effectif. Les salariés ne sont pas reconnus par les promotions et les augmentations individuelles.

Les écarts de salaires entre les salariés ne sont plus tolérés. Les salaires doivent être revus à la hausse, ainsi que la rémunération aléatoire pour éviter les nombreuses démissions.

La création des villages devait être une bonne chose pour la fiabilité, mais force est de constater qu'aujourd'hui certains villages fonctionnent en flux tendu. Nous avons beaucoup de revendications issues du mouvement social : organisation du travail, salaire, embauche, formation, etc.

Votez FO pour continuer à défendre vos droits !

Mutuelle

Votre santé n'a pas de prix



La loi prévoit une participation de l'employeur de 50% minimum sur les cotisations de la mutuelle. Aujourd'hui, chez ExxonMobil, elle représente seulement 55%. L'objectif de la prochaine mandature est de **négocier une prise en charge plus importante de part employeur (70%)** et de faire un éventuel appel d'offre transparent pour connaître où on se situe au niveau des cotisations / remboursements / prestations.

Votez FO pour appuyer ces demandes.

Sachons garder nos salariés !

Aujourd'hui, on se rend compte qu'il y a plusieurs secteurs sur les sites industriels (NDG/Fos) qui sont en manque d'effectifs. Une partie est due au PSE, l'autre au manque d'anticipation des embauches ou encore aux démissions (car la rémunération variable est plus attractive ailleurs).

Il faut souligner qu'en quart, comme à la journée, nous ne sommes pas à la charte et la direction doit faire un effort pour embaucher les CDDs et anticiper les départs à la retraite par un vrai recouvrement et une transmission des compétences.

En effet, FO demande à revoir le processus d'embauche, car la période en CDD, qui précède un éventuel CDI, est encore trop longue. Il est toujours regrettable de perdre les compétences et voir partir des collègues bien formés et intégrés aux équipes.