



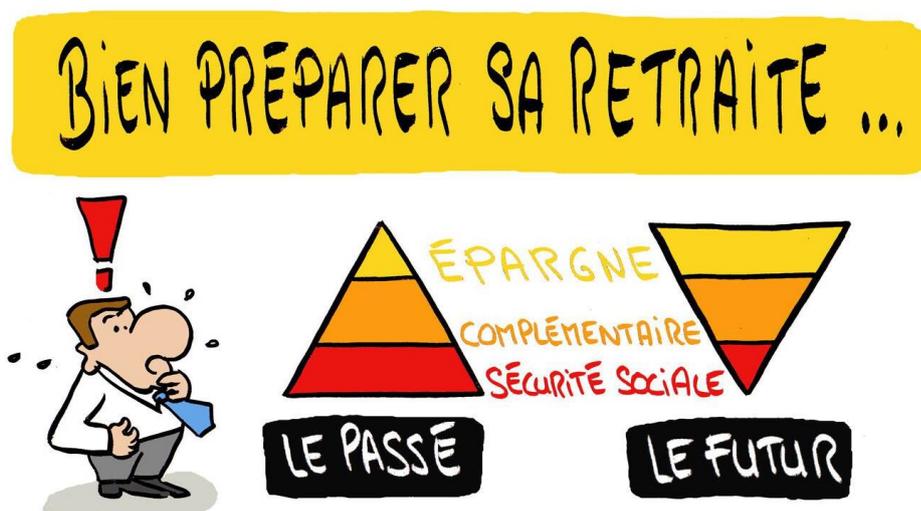
Port Jérôme, Nanterre et dépôts, Fos sur Mer le 17 février 2023

Négociation du Plan d'Épargne Retraite par capitalisation

Le 22 février 2023 va se dérouler la deuxième réunion de négociation sur le PER (Perco et article 83 dit Sogecap). Notre organisation syndicale va revendiquer :

- 1) La mise en place d'une rente plus intéressante qu'actuellement. Avoir la possibilité de choisir une rente accélérée, augmenter le nombre d'ayants-droits... tout ce qui peut amener les salariés à récupérer l'intégralité de leur capital. Les frais qui sont attachés à ces rentes doivent être pris en charge par la société.
- 2) Le transfert des sommes versées aujourd'hui par l'employeur sur la première tranche de l'art.83 vers le compartiment débloqué en capital ou rente du potentiel futur PER en augmentant l'abondement employeur sur le PERCO. Pour aider les salariés à épargner, nous demandons que les économies faites par la direction sur les frais et la fiscalité soient reversées aux salariés.
- 3) Nous souhaitons également conserver deux prestataires pour la gestion financière de nos futurs plans de retraite par capitalisation. Comme on dit, « il ne faut pas mettre tous nos œufs dans le même panier ».

Quel est le constat aujourd'hui quand nous lisons la proposition d'accord envoyée par la direction ? C'est qu'elle n'écoute absolument pas les revendications que nous portons !



Participation / Intéressement et Abondement

Nos revendications pour 2023 – 2025

Les salariés nous ont demandé pourquoi les autres entreprises avaient des accords d'intéressement de haut niveau et pas ExxonMobil ? Nous savons tous que les multinationales font leurs bénéfices là où la fiscalité est la plus intéressante et que la plateforme est en processing pour permettre d'externaliser le maximum de bénéfice.

C'est pour cela que l'organisation syndicale FO se bat seule depuis des années pour que l'ossature de l'accord d'intéressement soit complètement modifiée et qu'on y intègre des critères équivalents à Total, Omnova, Petroineos, etc. critères basés sur des % de masse salariale.

Par exemple, voilà certains critères qui sont mis en place chez la concurrence et qui seraient rémunérateurs chez ExxonMobil : rentabilité des capitaux propres, TRIR, nombre de visites médicales effectuées à l'année, etc.

Ainsi, les enjeux pour FO du prochain accord seront :

- Augmenter l'enveloppe à distribuer pour aller jusqu'à 11% de la masse salariale.
- Changer les indicateurs existants avec d'autres plus pertinents, rémunérateurs et surtout à la main des salariés.
- Un Intéressement et une Participation 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. Nous pourrions ainsi limiter les départs vers les entreprises concurrentes.

Des résultats financiers pharaoniques et les salariés dans tout ça !

C'est le moment de faire les comptes sur le pouvoir d'achat des salariées d'ExxonMobil en ce début d'année 2023. Nous constatons que nos dernières augmentations salariales ne couvrent pas l'inflation. La direction ExxonMobil n'a pas souhaité mettre une clause de revoyure comme l'on fait beaucoup d'entreprises.

Les résultats financiers d'ExxonMobil pour la France en 2022 se comptent en centaines de millions d'euros de bénéfices et ceux du groupe dans le monde en dizaine de milliards d'euros. Nous nous réjouissons de ces niveaux de résultats économiques, qui d'ailleurs restent aussi importants en ce début d'année 2023. Maintenant, que vont en retirer les salariés ExxonMobil qui en sont les principaux contributeurs ?

Avec ces résultats économiques de très haut niveau et une inflation supérieure à nos augmentations salariales, le syndicat Force Ouvrière du groupe ExxonMobil demande la réouverture de la négociation salariale avec 2% sous forme d'augmentation générale et une prime de 3000€ au 1^{er} avril 2023.

La clause de revoyure que la direction a refusée, Les salariés sauront l'exiger !