



PJG, Fos, Siège et territoire le 10 novembre 2023

Réunion pré-salariale du 8 novembre 2023

Lors de la première réunion de préparation de négociation salariale et négociation annuelle obligatoire (NAO), la direction nous a présenté 3 enquêtes salariales. FO a rappelé que nous basions nos revendications salariales sur l'inflation réelle et sur les résultats du groupe ExxonMobil en France et non pas sur les enquêtes des cabinets extérieurs rémunérés par la direction.

Suite à l'emballlement de l'inflation en 2022 - 23, le cabinet Alixio a fait une étude pour comparer les enveloppes salariales distribuées en France en 2023. Cette enquête a été réalisée en juillet - septembre 2023 sur un panel de 162 entreprises (tous secteurs confondus, avec une majorité d'entreprises qui ont plus de 1000 salariés). Alixio a constaté que le budget moyen (AG+AI) distribué en France en 2023 a été de 4.9%. Ils nous ont communiqué que l'inflation à fin octobre était de 4% (selon l'INSEE) et qu'elle allait continuer à baisser selon les prévisions de Banque Centrale Européenne. Il a été bon de rappeler que d'autres organismes, qui sont tout aussi sérieux que l'INSEE, annoncent des inflations aux alentours de 5.7% en 2023. Ceci signifie que nous avons déjà un déficit de pouvoir d'achat par rapport aux dernières augmentations salariales.

L'enquête salariale pour les OETAM a été réalisée par le cabinet C&B Alternative avec des entreprises au niveau local. Ci-dessous le panel de l'étude et les conclusions du cabinet :

Entreprises du Panel pour Raffinerie de Fos :	Entreprises du Panel sur NDG :
<ul style="list-style-type: none"> - Airbus Helicopters - Arcelor Mittal Méditerranée (aciérie) - Butagaz (gaz) - Geostocks (stockage souterrain énergies) - LyondellBasell (pétrochimie) - Petroineos (pétrochimie) - Sanofi (pharma) - SPSE (oléoducs de pétrole) - Total Energies (pétrochimie) 	<ul style="list-style-type: none"> - Arlanxeo (caoutchouc synthétique) - BASF (chimie) - Butagaz (gaz) - Cabot (fabrication du noir de carbone) - Cepic (équipements anticorrosion) - Euroapi (pharmaceutique) - Laguerre (produits chimiques) - Norgal (société gazière) - Olvea (huiles végétales et huiles de poisson) - Saipol (transformation graines oléagineuses) - Sanofi (pharmaceutique) - Servier (pharmaceutique) - Sibanye Stillwater (métallurgie) - Syngenta (fournisseur de semences) - Synthomer (produits chimiques) - Tereos (transformat° des matières agricoles)
soit 7107 personnes (hors ExxonMobil)	soit 3828 personnes (hors ExxonMobil)
<p>Conclusion de l'étude : Les OETAM ExxonMobil employés sur le site de Fos ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ un Salaire de Base de +10.4% par rapport à la médiane ➤ un « Total Cash » de + 2.8% par rapport à la médiane 	<p>Conclusion de l'étude : Les OETAM ExxonMobil employés sur le site de NDG ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ un Salaire de Base de +18.8% par rapport à la médiane ➤ un « Total Cash » de + 5.1% par rapport à la médiane
<p><i>NB : « Total Cash » = Salaire de Base + toutes les primes + Participation + Intéressement</i></p>	

Nous avons posé des questions et beaucoup sont restées sans réponses :

- Comment fait-on pour comparer des conventions collectives différentes : métallurgie, chimie, pétrole avec des salaires et des coefficients différents ?
- Comment sont rattachés les coefficients aux postes ?
- Des pondérations sont-elles faites ?
- Etc...

En se basant sur les bilans sociaux des différentes entreprises de la région Fos-sur-Mer, les organisations syndicales ont relevé des écarts compris entre 150€ et 500€ sur le salaire de base. On se demande pourquoi les salariés ExxonMobil de Fos-sur-Mer démissionnent en masse ?!

Pour NDG, vous remarquerez que nos concurrents directs auxquels nous nous référons souvent (Total Energie, Chevron, CIM ...) ne sont pas dans l'enquête. Par conséquent, on peut légitimement supposer que nous sommes en dessous de la médiane si on se compare aux seules entreprises de la branche.

L'enquête salariale pour les cadres a été réalisée par le cabinet Korn Ferry avec qui ExxonMobil travaille depuis plus de 10 ans. L'analyse porte sur la Rémunération Totale, c.à.d le « Total Cash » + les bénéfices (MIP, PEG, PERU, Prévoyance). Le panel est national, multisectoriel et composé d'une douzaine d'entreprises (+32000 cadres) : Total, AirLiquide, LyondellBasell, Infineum, Shell, Engie, Dow Chemical, L'Oréal, Unilever, Michelin, Sanofi.

La conclusion du cabinet Korn Ferry est que les 670 **cadres du groupe ExxonMobil France** ont :

- un **Salaires de Base de + 6%** par rapport à la médiane
- une **Rémunération Totale de -4%** par rapport à la médiane

L'organisation syndicale FO restera dans sa ligne de conduite et ne tiendra absolument pas compte de ces études pour ses revendications à venir, mais du contexte inflationniste réel.

À la fin de cette première réunion préparatoire des négociations NAO et salariale, l'organisation syndicale FO a fait plusieurs remarques. En ce qui concerne la NAO 2024, la direction nous propose une réunion de négociation par mois. Nous avons déjà des thèmes que nous n'avons pas abordés en 2023 et qui sont reportés sur 2024 (la mobilité durable, l'accord de reconnaissance, coefficient de remplacement, GEPP = gestion des emplois et des parcours professionnels, anticipation des dépôts). En moyenne nous faisons au minimum deux réunions par thème. Que reste-t-il pour des nouveaux thèmes en 2024 ? Réponse de la direction à la prochaine réunion préparatoire prévue le 20 novembre. Lors de cette réunion, FO annoncera déjà les thèmes que nous souhaitons négocier en 2024. Pour rappel, la NAO est prévue le 5 décembre et la négociation salariale le 14 décembre 2023.

Ci-dessous, une illustration des 20 salariés qui ont les rémunérations les plus élevées du groupe ExxonMobil en France. Ils ont vu leur salaire augmenter de manière très significative en 2023 (8 à 10 fois plus que ce qui a été donné aux autres salariés). FO s'en rappellera lors de la négociation salariale.

