

Le 11/10/2023 la direction EMCF a convoqué les élus du CSE Chimie en CSE extraordinaire dans le but d'ouvrir un processus d'information/consultation (I/C) sur le projet de réorientation de la production de LPP. **Compte tenu du périmètre impacté, le processus d'I/C a été porté en CSEC qui a eu lieu le 19/10/23, avec rendu d'avis défavorable le 19/01/24.**

Cette réorganisation porte sur l'arrêt des grades Compound destinés aux marchés automobile, **avec un impact non-négligeable sur les vendeurs** et la suppression de 11 postes au laboratoire LCDC et 1 poste 2*8 sur ligne 1.

Les redéploiements des salariés impactés sont en cours.

Vos dispositifs d'épargne retraite supplémentaire PERCO et Article 83 ont évolué à compter du 1er janvier 2024 en un dispositif unique, le PERU (Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Unique), dont la gestion a été confiée à Sogecap.

Tout au long du premier trimestre, l'organisation syndicale Force Ouvrière est venue à votre rencontre et vous a proposé des présentations de ce nouveau dispositif. Ce qu'il en faut retenir :

- ▶ Les éventuels **versements volontaires (VV) réguliers** que vous aviez pour alimenter votre PERCO (par prélèvement sur salaire) ont été **désactivés** fin décembre 2023. Si vous souhaitez continuer ce mode d'alimentation pour capturer l'abondement PERU (1600 €/an), il faudrait les programmer depuis votre espace personnel Sogeretraite. Quant au choix des VV déductibles ou non, pensez à votre tranche marginale d'impôts 😊
- ▶ Vos **anciens avoirs du PERCO ont été transférés** dans le compartiment n°2 du PERU, tandis que l'Art.83 a été transféré dans le compartiment n°3.
- ▶ **Par défaut, la gestion financière de chacun de vos trois compartiments du PERU est la gestion pilotée équilibre** (un mix d'actions risque 2 à 4 et du fonds en euros). Le seul pilotage qui est fait dans ce type de gestion est en fonction de votre âge (diminution des actions avec l'approche de la retraite). Si ce type de gestion ne vous convient pas, vous pouvez la changer à tout moment (illimité et sans frais) dans l'onglet Piloter > Gestion Financière ou Arbitrages.
- ▶ **Pensez à renseigner la clause bénéficiaire en cas de décès** avant liquidation de votre PERU (sans action de votre part la clause légale standard s'applique)
- ▶ N'oubliez pas que votre **PERU est portable et transférable** sur un autre PER Entreprise ou PER Individuel (en cas de départ de l'entreprise ou à la retraite).

Si vous avez encore des questions ou des difficultés avec le site Sogeretraite, vos élus FO se tiennent à votre disposition pour vous rencontrer et vous faire des sessions de présentations supplémentaires. Pour cela, prenez contact directement avec Natalia VIERU, Domingos DE JESUS MENDES, Loïc FREGE ou Franck TINEL.

Le 11/03/24 un **accident majeur** a eu lieu au 17/1 avec **explosion d'hydrocarbures et un feu comme beaucoup ne l'ont jamais vu**. Nous avons des salariés qui ont été blessés physiquement et moralement. Heureusement, il n'y a eu aucun blessé mortel, nous avons eu beaucoup de chance. FO a fait **plusieurs recommandations à la direction pour mettre en place une cellule d'aide psychologique extérieure et à plein temps. Nous avons également fait quelques remarques sur la réponse à l'urgence** et commencé à remonter à la direction certaines interrogations des salariés. Nous attendons maintenant le retour sur l'investigation technique, dans laquelle la CSSCT est active. Malheureusement, certains salariés seront marqués à vie suite à cet incident.



Contactez FO

Reynald PRÉVOST	Technicien Maintenance	06 09 88 69 94	reynald.prevost@exxonmobil.com
Domingos MENDES	Technicien Fabrication Esccad	06 86 06 94 06	domingos.mendes@exxonmobil.com
Franck TINEL	OETAM planning permis de travail	07 84 92 82 36	franck.tinel@exxonmobil.com
Loïc Frégé	Tableautiste à GMN	06 47 40 01 71	loic.frege@exxonmobil.com

Au fil de l'inFO

LE JOURNAL DE LA SECTION FORCE OUVRIÈRE EXXONMOBIL

Syndicat Force Ouvrière du groupe Exxon Mobil // Mars 2024

PRIME PPV PRIME PPV (Prime de Partage de la Valeur)

L'organisation syndicale Force Ouvrière a revendiqué auprès de la direction un complément de prime PPV venant s'ajouter à celle issue de la négociation salariale du 14 décembre dernier (d'un montant de 1500 €).

En effet, le législateur a fixé récemment les modalités du versement de cette prime. Ainsi, l'employeur peut verser en deux fois 1500 €, sous la forme d'une PPV, défiscalisables, ce qui permet de partager les profits de l'entreprise.

Or, les résultats économiques ne sont pas uniquement le fruit de la conjoncture géopolitique, mais aussi de la résilience du personnel face aux réorganisations successives. **Les efforts des salariés, en termes de performances remarquables tant opérationnelles que sécuritaires, y ont contribué largement.**

En ce qui concerne notre revendication de complément de PPV, la direction a répondu qu'elle avait obtenu un accord salarial unanime fin 2023 et qu'elle ne reparlerait salaire que lors de la prochaine négociation salariale de décembre 2024.

L'organisation syndicale FO a demandé officiellement à la direction l'ouverture d'une négociation sur un avenant à l'accord salarial 2024 pour supprimer le point suivant :

« Sauf si le bénéficiaire décide de la verser sur le PEG (Plan d'Epargne Groupe) ou le PERU (Plan d'Epargne Retraite Unique) en place dans notre groupe »,

afin de verser la PPV de 1500 € sur le salaire de mars / avril au plus tard. En effet, nous attendons depuis des mois un décret qui ne verra peut-être jamais le jour (comme cela est déjà arrivé par le passé). La direction a répondu par la négative.



Accord Participation / Intéressement

Suite à la publication des résultats de participation et d'intéressement sur l'exercice 2023, **les membres du Syndicat FO se félicitent d'avoir contribué à la construction de cet accord** et à sa validation par sa signature. En effet, les très bons chiffres de cette année écoulée permettent une réversion significative aux salariés.



Télétravail

L'organisation syndicale FO a pris ses responsabilités en signant l'**accord télétravail (TT)**, ce qui l'a rendu valable. Désormais, tout salarié, dont la catégorie est éligible au TT, a le droit à **2 jours de TT par semaine** avec une flexibilité plus importante. Toutefois, le TT reste **soumis à l'accord de la hiérarchie**, comme pour les congés payés par exemple. L'esprit de l'accord est que le salarié doit passer une majorité de son temps sur le lieu de travail.

Ce premier accord de TT servira de base pour la prochaine négociation QVCT (qualité de vie et condition de travail) qui débutera le 19 juin 2024.

N'hésitez pas à revenir vers nous pour nous remonter votre avis et les points à améliorer, selon vous, pour la prochaine négociation QVCT.

Accord collectif de groupe portant sur les modalités de reconnaissance des efforts d'apprentissage suite aux réorganisations et aux projets

Une réunion de négociation s'est déroulée le 20 mars 2024 sur cet accord. FO a revendiqué :

- ▶ Que l'accord soit **appliqué à toutes les catégories socio-professionnelles** de l'UES.
- ▶ Que la reconnaissance soit **appliquée à tout projet qui modifie le processus**, l'organisation et la charge de travail ou le périmètre du poste.
- ▶ **Possibilité de changement de secteur** pour tout le personnel posté, à la journée et pour les besoins de business.
- ▶ Nous avons demandé de retirer de l'accord toute référence à un **nombre de jours de formation et de volume**.
- ▶ Nous avons revendiqué que la reconnaissance soit **l'équivalent d'une promotion (2,8%)**.

La reconnaissance de l'article 817 de notre convention collective (tutorat) sera vue lors de la négociation GEPP (gestion prévisionnelle des parcours professionnels).

→ Prochaine réunion le 22 mai.



Risques Psychosociaux (RPS)

Les RPS sont en augmentation dans le groupe ExxonMobil.

Les causes sont multiples :

- ▶ les réorganisations continues
- ▶ l'externalisation vers des « services support » basés dans des pays où le coût de la main d'œuvre est moindre et avec qui travailler tous les jours est compliqué (car les horaires ne sont pas les mêmes et le turn-over est important)
- ▶ les suppressions de postes avec répartition de la charge de travail sur des postes déjà surchargés
- ▶ des secteurs en sous-effectifs
- ▶ la course au profit par la réduction des budgets
- ▶ etc...

Tous ces facteurs rendent l'exécution du travail compliquée et ne mettent pas les salariés dans une position de réussite.

Beaucoup de choses font que de plus en plus de salariés se retrouvent en mal être au travail. FO dans les différentes instances s'empare de cette problématique qui devient un fléau pour le bien-être du salarié au travail.



Procédures au conseil des prud'hommes

L'organisation syndicale FO accompagne quelques salariés sur des procédures prud'homales pour rétablir leurs droits.

La direction a été condamnée par le Conseil de Prud'hommes du Havre à verser la prime d'habillage / déshabillage pour un salarié chimiste posté en 3*8C de la PAO avec rétroactivité sur 3 ans. La direction voulait aller en cassation, mais, après maintes discussions, a décidé de manière raisonnable d'appliquer la prime d'habillage / déshabillage à tous les chimistes PAO en 3*8C. Une belle victoire pour ces salariés.

Nous traitons actuellement des dossiers sur le paiement des jours de grève, d'annulation d'une sanction disciplinaire, d'un non-paiement d'une prime. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des jugements. Notre prochaine étape sera de traiter la prime d'habillage / déshabillage pour d'autres catégories de personnel.

NÉGOCIATION CET

Depuis 2010, un accord collectif de groupe portant sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET), permet à chaque salarié d'épargner jusqu'à 8 jours de CP par an (avec un maxi de 80j).

Les jours placés sur le CET peuvent, par exemple, servir à financer une période de formation en dehors du temps de travail, financer un passage à temps partiel, financer tout ou une partie d'un congé non rémunéré et cela une fois que tous les CP sont épuisés.

Le 19/03/24 s'est déroulée une négociation d'avenant à l'accord CET. Pour FO, nous avons demandé d'ajouter l'achat de la résidence principale aux cas de déblocage, ainsi que plus de flexibilité du CET, à savoir, la possibilité d'y placer ses heures supplémentaires et ses RTT comme la loi le permet.

La direction n'a malheureusement pas retenu nos revendications. Pour ce nouvel avenant, elle propose :

- ▶ de mettre en place le transfert CET vers le compartiment 2 du PERU (pour remplacer la passerelle qui existait jusqu'à fin 2023 : CET vers le PERCO)
- ▶ de pouvoir épargner jusqu'à 10 jours/an sur son CET (vs 8j/an actuellement)
- ▶ et de dé plafonner le nombre de jours maximum à 90j vs 80j.

