



Port Jérôme, Nanterre, Fos sur Mer le 6 mai 2024,

REVENDEICATIONS PSE : ZERO DEPART CONTRAINT

Lors des réunions du 23 au 26 avril, les membres du CSEC et les organisations syndicales ont mandaté les experts pour :

- Vérifier le motif économique
- Travailler sur un projet alternatif
- Organisation et conditions de travail
- Risques psychosociaux

Nous avons validé un planning de négociation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de l'information et consultation de la fermeture du vapocraqueur et ses conséquences. L'organisation syndicale FO n'est pas en accord avec la direction sur le délai proposé du 16 septembre 2024, période estivale incluse, c'est inacceptable.

Notre organisation syndicale a rencontré le ministre de l'industrie le 30 avril, à qui, nous avons évoqué plusieurs points. Le ministre va contacter ExxonMobil pour connaître le motif pour lequel ils n'ont pas cherché de repreneur et pourquoi ils ne proposent pas un projet de transformation de notre outil de travail (décarbonation, transition énergétique). L'intervention ministérielle sur ce point sera limitée étant donné qu'ExxonMobil est une entreprise de droit privé. Par ailleurs le cabinet ministériel a respecté son engagement d'informer la DREETS pour obtenir un plan de sauvegarde de l'emploi de très haut niveau.

L'organisation syndicale FO ne fait pas de politique, ni de démagogie sur un événement d'une telle ampleur. Nous resterons factuels, objectifs et surtout honnêtes envers les salariés, comme nous l'avons toujours fait.

Pour le plan de sauvegarde de l'emploi nous allons privilégier toutes les pistes que nous pouvons utiliser, notre objectif est « **zéro départ contraint** ». Annonces exceptionnelles engendrent un PSE exceptionnel. Il faut débiter la négociation rapidement comme le demandent les salariés.

Nous revendiquons pour la négociation sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

- Reconnaissance de l'ancienneté (Hoechst, Targor, Noroxo, etc.)
- Intégration des postes vacants et disponibles de la Raffinerie de Fos sur Mer.
- Intégration des salariés du dépôt de Lyon dans le PSE.
- Application du PSE aux salariés qui partent dès maintenant, avec effet rétroactif.

Mesures d'âge, congés de fin de carrière (CFC) jusqu'à l'ALTP (âge de liquidation à taux plein)

1. Pour les salariés postés : Anticipation de droit + 84 mois supplémentaires rémunéré à 100% du salaire brut global.
 2. Pour les salariés à la journée : Anticipation de droit + 84 mois supplémentaires rémunéré à 100% du salaire brut global.
 3. IDR (indemnité de départ en retraite) transformée en ICA (indemnité de cessation d'activité) de 13 mois de salaire brut.
- Plan de départ volontaire :
 1. Comme certains groupes « **majors** » pétroliers l'ont déjà fait, 96 mois de salaires brut annuel demandés.
 2. Pour les salariés ayants ou atteignant leur ALTP jusqu'au 31 décembre 2025, même règle que l'indemnité conventionnelle de licenciement économique.
 3. Un congé de reclassement externe de 48 mois, rémunéré à 100%. La durée de 48 mois est essentielle, au regard des annonces de créations d'entreprises dans le bassin d'emploi seino-normand.
 4. Un salarié qui aurait une offre d'emploi pendant ce congé, se verrait rémunéré le reste de son congé de reclassement.
 5. Pour les mesures d'accompagnement (création d'entreprise, formation, etc.) nous revendiquerons des sommes de haut niveau.
 - Revue de l'attribution des points relatifs aux critères de départage.
 - Revue des familles d'emplois, car, avec ce que propose la direction, la société gardera ou licenciera qui elle veut.

