

RÉMUNÉRATION, CONDITIONS DE TRAVAIL

Le point sur les discussions en cours



PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE : PRUDENCE SUR VOS INVESTISSEMENTS

Les transferts des Fonds Communs de Placement ont été effectués vers NATIXIS et le CMC-CIC depuis le 15 mai dernier. Beaucoup de collègues nous ont fait part de leurs questions, qui ont été transmises lors des conseils de surveillance de ces établissements.

La crise économique mondiale entrave malheureusement le fonctionnement de certains de nos fonds et le climat d'incertitude généralisée ralentit fortement le rendement des placements effectués. La morosité économique continuera certainement de peser sur le marché des actions jusqu'à la fin de l'année. Restez donc prudents sur vos investissements en actions et n'oubliez pas que vous pouvez choisir des fonds plus sécurisés (monétaires notamment) si vous le souhaitez.

STRESS : L'ENQUÊTE SUIT SON COURS

Le comité paritaire sur le Stress, qui s'est réuni le 10 juillet dernier, a fait un point d'étape concernant l'enquête menée auprès des salariés depuis le mois de juin. Avec 51% de taux de réponse, le cabinet TECHNOLOGIA estime que ces résultats sont parfaitement exploitables. Des entretiens individuels et confidentiels, avec des salariés tirés au sort sur chaque entité, se dérouleront en septembre. L'ensemble des données sera ensuite traité et consolidé par le cabinet d'étude, avant de publier un compte rendu officiel.

MAINTENANCE PLATEFORME :

La direction a annoncée la fusion de la maintenance chimie et pétrole pour début 2015.

Ce qui inquiète les salariés de la maintenance actuellement, quel sera l'impact sur les effectifs ? quel sera le contrat de travail qui sera en application Chimie, pétrole ? etc. En attendant les réponses à toutes les questions qui seront posées, une négociation sur les accords de filière maintenance coté chimie devrait débuter le 5 Octobre 2012.

FO se demande si cette négociation ne devrait pas se dérouler au niveau de la plate-forme. Nous vous tiendrons informé à chaque évolution.

AFFAIRE À SUIVRE

Au siège social d'Exxon Pétrole, le CHSCT lance une mission sur les conditions de travail du groupe de la DRH. À suivre...



CONTACTEZ FO EMCF

• Reynald PRÉVOST Technicien Maintenance IEA PO

>Tél. 06 31 50 40 54

>Mail reynald.prevost@exxonmobil.com

• Domingos MENDES Technicien Fabrication Esccad

>Tél. 06 86 06 94 06

>Mail domingos.mendes@exxonmobil.com

• Sébastien NAUCHE Technicien Fabrication Elastomères

>Tél. 06 84 07 24 41

>Mail sebastien.nauche@exxonmobil.com

• Richard LÉBOUCHER Technicien de jour

>Tél. 06 89 87 74 21

>Mail richard.leboucher@exxonmobil.com

• Régis MERHANT-SOREL Technicien Maintenance IEA STEAM

>Tél. 06 84 29 07 79

>Mail regis.merhant@exxonmobil.com

• James AUCRETERRE Technicien Fabrication M2E

>Tél. 06 61 39 50 10

>Mail james.aucreterre@exxonmobil.com

Les leçons d'une grève

En avril dernier, ce n'est pas un mais quatre mouvements de grève successifs qui se sont déroulés chez EXXONMOBIL. Les revendications exprimées étaient nombreuses:

- versement d'une prime pour compenser la participation et l'intéressement,
- renouvellement de la mutuelle,
- maintien des effectifs et lutte contre la dégradation des conditions de travail,
- revalorisation de la prime de quart,
- anticipation des retraites en termes d'embauches.

La Direction a fini par entendre la voix des salariés en intégrant ces sujets dans le planning des négociations. Dans ce contexte, vos représentants Force

Ouvrière continueront de défendre vos droits pour améliorer concrètement votre pouvoir d'achat et vos conditions de travail.

Même si la fin du mouvement a été difficile, les représentants FO ont tenté de pleinement jouer leur rôle de « médiateurs sociaux », pour que la voix de chacun puisse être entendue.

LEÇON N°1

Lorsque le dialogue patine, seule la mobilisation collective permet aux salariés d'être réellement entendus.

LEÇON N°2

Même en temps de crise, la Direction est capable de prendre en compte les revendications des salariés et de débloquer des moyens supplémentaires pour y répondre.

LEÇON N°3

C'est en restant vigilants et mobilisés que les salariés et les organisations syndicales seront à même de défendre efficacement les droits de tous, sur le long terme.

Bonne rentrée à tous.



PLANNING DES NÉGOCIATIONS

- > 27 septembre Mutuelle MIP
- > 11 octobre Conseil de surveillance FCPE
- > 12 octobre Harmonisation de la prime de transport
- > 22 octobre Egalité salariale Hommes/Femmes
- > 23 octobre Echange sur l'enquête salariale
- > 20 novembre Négociation Participation, Intéressement et Abondement groupe
- > 14 décembre Négociation annuelle obligatoire
- > 14-15 jan. 2013 Négociations salariales

Les questions du Handicap, de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ainsi que celle du temps partiel seront traitées par la direction après les sujets ci-dessus.

MIEUX SE CONNAÎTRE

Sébastien CHAMUSARD,
nouveau représentant
Force Ouvrière



Mon travail d'Opérateur/Consoliste au Escorez depuis 13 ans n'est pas pour moi une « vocation ». C'est d'ailleurs pour cela que je souhaite élargir ma vision de l'entreprise par l'exploration d'un nouveau chemin : le syndicalisme.

J'ai toujours été fasciné par l'observation des diverses manifestations de la vie, qui s'expriment à travers les attitudes et les comportements humains. Les notions d'authenticité, de respect et d'intégrité sont pour moi primordiales et j'essaie de faire en sorte que mes attitudes témoignent de leur présence dans mon vécu quotidien, personnel et professionnel.

Enfin je ne dirai qu'une chose, le bien-être est mon Totem...

« Namasté Sébastien »

NÉGOCIATIONS POST-GRÈVE

Les revendications de Force Ouvrière

Suite au mouvement de grève d'avril 2012, la Direction a accepté d'inclure un certain nombre de sujets fondamentaux dans le planning des négociations. Voici le programme des discussions ainsi que les revendications que soutiendront vos représentants Force Ouvrière.

MUTUELLE COMPLÉMENTAIRE : UNE RENÉGOCIATION S'IMPOSE



La mutuelle complémentaire santé sera réexaminée sous tous ses aspects :

- répartition des cotisations employeur / salariés,
- niveau des prestations.

Les revendications de FO :

- la répartition des cotisations devra être portée à 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié, comme cela se fait dans de nombreuses entreprises,
- un appel d'offre devra être rapidement fait pour réévaluer le coût et les prestations proposées par la mutuelle.

La Direction s'est d'ores et déjà engagée à « faire un pas » concernant la part employeur.

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION : ÉGALITÉ DE TOUS LES SALARIÉS !

Une nouvelle négociation concernant la participation, l'intéressement et l'abondement groupe sera ouverte. Rappelons que FO n'a pas signé le dernier accord sur la participation / intéressement daté de 2010, mais a signé l'accord sur l'abondement.

Les revendications de FO :

- cet accord ne devra plus être proportionnel au salaire mais égalitaire pour tous les salariés,
- des critères autres que financier (tels que la production, la qualité) devront être intégrés dans le calcul du résultat de l'intéressement.
- ces nouveaux critères devront garantir un niveau minimal de revenu, équivalent à 6,5% de la masse salariale, alors que nous sommes actuellement à 4% de la masse salariale redistribuée chez EMCF.

ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS : RESTER VIGILANT

La Direction a lancé une enquête comparative sur les rémunérations de l'entreprise par rapport à celles de ses concurrents. Cette initiative nous laisse sceptiques : comment seront calculées les différences entre les rémunérations (en fonction des effectifs, de la productivité, des conventions collectives ?) et comment seront-elles lissées ? Beaucoup de flou demeure autour de cette initiative.

La revendication de FO :

- la première entreprise du secteur en termes de bénéfices se doit d'accorder le meilleur niveau de rémunération à ses salariés.



PRIME DE QUART : UNE REVALORISATION S'IMPOSE

Une écrasante majorité des salariés postés demande la revalorisation de la prime de quart.



Les revendications de FO :

- Nous demandons le passage de 18 à 20% de la prime de quart sur deux ans.
- Nous demandons que le plancher de la prime de quart soit applicable sur le coefficient maximal d'un salarié en quart.

NÉGOCIATIONS SALARIALES : LA DIRECTION PREND SON TEMPS

Lors de l'élaboration du calendrier, la Direction a décidé de débiter la négociation salariale en janvier 2013. FO aurait souhaité une négociation bien plus rapide. Nous passerons directement auprès de vous pour aborder la question des augmentations générales.

Il est incontournable pour FO qu'une prime de 3 000€ par salarié soit négociée, afin de combler le fossé entre les annonces de la Direction et la réalité des résultats de l'accord Participation/Intéressement/Abondement.

vrière

EFFECTIFS EN QUART : ARRÊTONS LE MASSACRE !

Suite aux mouvements de grève successifs, la Direction reconnaît un réel problème sur la question des effectifs. Toutefois, elle ne propose aujourd'hui aucune solution concrète, à part l'embauche de CDD. Ainsi, pour les hautes autorités d'EXXON basées à Dallas, les effectifs n'augmentent officiellement pas. Combien de collègues aux compétences et à l'expérience reconnues ont dû quitter l'entreprise suite au non-renouvellement de leur contrat ? Beaucoup d'entre eux sont aujourd'hui en CDI...chez la concurrence !



La vague des salariés partant en retraite suite au « décret Hollande » sera-t-elle également remplacée par des CDD ? Notre site est classé Seveso 2 et notre Direction la traite comme si nous produisions du Nutella® !

FO revendique :

la mise en place d'un vrai plan de formation et d'embauches en CDI, afin de combler les manques criants d'effectifs et mettre fin à la désorganisation généralisée qui menace l'entreprise.



VALORISER L'APPRENTISSAGE DES SALARIÉS ET PERMETTRE LEUR ÉVOLUTION DANS L'ENTREPRISE

La Direction et les partenaires sociaux négocient actuellement un accord permettant la reconnaissance de l'effort d'apprentissage d'un salarié, dans le cadre d'un poste sans promotion. Ce texte permettrait notamment à la Direction d'apporter une gratification aux salariés lorsque le changement de poste est imposé.

Les revendications de FO :

- ce texte, actuellement négocié sur la plate-forme EMCF-ERSAS, doit être étendu au siège et à FOS,
- tout apprentissage même partiel (projet, réajustement du poste de travail, etc.) doit donner lieu à une augmentation. La valorisation de la reconnaissance doit être effectuée en pourcentage et non en somme fixe forfaitaire (35€ aujourd'hui proposés),
- tous les secteurs doivent être reconnus en cas d'apprentissage (personnel de quart et de jour),
- tout salarié qui apprend un poste sans coefficient (suite à une réorganisation, fermeture d'unité, centralisation d'un service, changement de BU, etc.) doit avoir une augmentation de 2.6 % de son salaire de base,

La Direction a intégré certaines de ces demandes dans sa réflexion. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution des négociations.

RECONNAISSANCE SUITE À UN PROJET

Concernant la « reconnaissance projet », la Direction doit développer son document pour expliquer le cadre de sa proposition et les sommes mises en place.

La Direction a pris note de certaines revendications portées par FO, concernant notamment :

- l'équité des montants proposés,
- la nature et le nombre des personnes impactées,
- l'extension de ces reconnaissances aux IM.

PRIME DE TRANSPORT : UNE HARMONISATION AU RABAIS

La Direction souhaite harmoniser la prime de transport à budget constant.

Comment faire, dans ce cas, pour créer une zone de 0 à 5 km pour Notre Dame de Gravenchon ? De même, s'il est établi une moyenne entre les primes de transport de Fos sur Mer et Paris, un nombre important de salarié va perdre du pouvoir d'achat.

La revendication de FO :

- demander une augmentation de l'enveloppe globale allouée aux transports pour obtenir l'alignement de toutes les primes sur les tranches de Fos sur Mer et ainsi garantir le pouvoir d'achat de tous les salariés.