

# NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE GROUPE 2013

## En préambule de la négociation, la direction a fait son discours habituel :

Plusieurs accords ont été signés en 2012, une dizaine, comprenant des plans d'actions (senior, pénibilité), 6 négociations en cours, dont une de branche. L'environnement économique est difficile : crise dans le secteur automobile avec un impact sur les résultats financiers, les marges de raffinage sont fluctuantes. Pour la sécurité, il faut continuer c'est bien, le climat social est moyen, il faut communiquer d'avantage. Sur l'engagement pris par la direction le 7 mai, les 7 points seront revus prochainement, ETC.....

Points revendiqués par FO

Négociations en cours :

- Temps partiel
- Handicap accord UFIP à mettre en place
- GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Egalité salariale H/F et développement de carrière
- Harmonisation de la prime de transport
- Participation Intéressement Abondement

## Nouvelles revendications :

- Transformation de 4 jours d'absences autorisées payées pour enfant hospitalisé en autorisation d'absence pour enfant malade (avec présentation d'un certificat médical)
- Comparatif débouchant, sur un appel d'offre pour la complémentaire santé avec association des OS à ce comparatif (idem que Plan d'Epargne Entreprise)
- Mise en place d'horaires variables pour les salariés du SCAN en 2x8 pendant leur période à la journée
- Négociation du contrat de génération (obligation de négocier avant le 30 septembre)
- Anticipation posté pour les ex salariés ex EMCSAS, Noroxo et STIG : prendre en compte de leur ancienneté bulletin de salaire.
- Ouverture d'une négociation sur des accords de filières pour la maintenance et les analyseurs pétrole/

chimie

- Ouverture des négociations sur les accords de filières côté pétrole et accords de compétences côté chimie pour s'aligner sur la proposition faite par la direction à Fos « Projet d'évolution de l'organisation en quart 3x8C et du parcours de progression Fos »
- Réunion de groupe à NDG 1 fois sur 2

Beaucoup de vigilance sur le plan d'action qui sera mis en place sur la gestion du stress et les risques psycho-sociaux aux vues de ce qui se passe aujourd'hui dans beaucoup de services, comme au R.H. du siège.

## Plan décidé par la direction pour les négociations 2013

- Participation Intéressement Abondement (fin avant 31 Mai)
- Handicap accord UFIP à mettre en place
- GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Egalité salariale HF et développement de carrière
- Harmonisation de la prime de transport
- Complémentaire santé
- Expression des salariés, négociation de mise en place de réunions.
- Avenant Compte Epargne Temps
- Réunion d'échange sur les retraites 3ème trimestre selon travaux du gouvernement

**Le Syndicat FO ExxonMobil plateforme PJG, vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et vous adresse leurs meilleurs voeux à l'occasion de la nouvelle année 2013.**



## 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  |

# Au fil de l'

SYNDICAT FORCE OUVRIERE EXXON MOBIL PLATEFORME PJG

# INFO

n°8 - décembre 2012



## Accord portant sur la couverture complémentaire santé obligatoire

L'avenant de l'accord complémentaire santé, est très loin des attentes des salariés, c'est pourquoi FO n'a pas signé.

La part patronale a évolué de 41% à 50%, donc une différence de 9%. Avec l'augmentation pour Esso obligatoire de 2%, faites vos comptes, 7% de gains sur la cotisation des salariés.

Le geste prévu en 2014 sur la part patronale n'est absolument pas quantifié, de combien sera-t-il 1%, 5%, 7%, 10% on n'en sait rien !!! Les salariés voulaient que cette part patronale passe à 60% dès le premier janvier 2013.

En ce qui concerne le comparatif de mutuelle, qui était une forte demande des salariés, la direction a tout simplement sorti ce point de l'avenant alors qu'il figurait dans la

communication faite aux salariés « Lancement en 2013 par la direction d'une étude avec l'appui d'un cabinet spécialisé et dont le résultat servira de base à la décision sur un appel d'offre éventuel pour le futur » Nous avons posé cette question en CCE :

« La direction a-t-elle retiré ce point de l'accord sur demande des deux signataires ?? » La réponse fut : « Voulez-vous vraiment que je vous réponde ... ».

La direction n'est pas claire... !! Pourquoi tant de réticence de tous, il serait absurde de ne pas faire ce comparatif / appel d'offre paritaire (direction - OS), pour enfin savoir où nous en sommes par rapport au mar-

ché. Une chose à rectifier : l'évolution des prestations proposées par le responsable de la MIP ne faisait pas l'unanimité au comité technique, elles auraient dû être bien meilleurs (exemple, pour l'optique nous demandions de pouvoir changer les verres tous les ans et la monture tous les deux ans, refus de la direction) et bien sûr, l'augmentation de la cotisation ne faisait pas non plus l'unanimité. FO martèlera les revendications des salariés, pour avoir une répartition de la part patronale 60% et salarié 40% au 1er janvier 2014. Il faudra aussi faire un comparatif, voir un appel d'offre paritaire en fin d'année 2013.

Si vous pensez avoir la meilleure mutuelle

Vous pouvez nous retrouver sur notre blog :

<http://www.foexxonmobil.fr/>



## PLANNING DES NÉGOCIATIONS 2013

- >14-15 jan. 2013.....Négociations salariales
- >12/02 - 4/03 - 22/05..Participation interressement abondement
- >19 février .....Egalité salariale H/F
- >12 mars - 14 mai .....Compte épargne temps
- >12 juin.....Temps partiel
- >10 avril.....Harmonisation prime de transport
- >16 avril.....Handicap
- >11 septembre.....Expression des salariés
- >8 octobre.....Complémentaire santé
- >22 octobre.....Gestion prévisinelle des emplois et compétences
- >16 décembre.....Négociation anuelle obligatoire



## Accord sur la reconnaissance pour l'effort d'apprentissage lié aux réorganisations/projets

### FO ne sera pas signataire,

Comment peut-on mettre un accord en place en augmentant les contraintes par rapport aux pratiques existantes !!!!

La reconnaissance s'applique lors d'une réorganisation, d'un projet industriel, d'un changement de secteur pour le personnel 3x8 continu. (1 fois 35€ quelque soit le nombre de postes appris pour rattraper son coefficient). Cette reconnaissance intervient alors qu'il n'y a pas changement de coefficient et que le volume de l'apprentissage est substantiel. La direction impose 20 quarts pour les postés et 40% de volume d'apprentissage du nouveau poste pour les gens de jour. C'est une aberration !!! La pratique sur certains secteurs était en dessous des contraintes mises dans l'accord. C'est la direction qui propose la liste des postes concernés en CE et qui évalue l'effort d'apprentissage pour les salariés concernés. Les démarrages réussis de projets majeurs feront l'objet d'une reconnaissance ponctuelle sous la forme d'une prime spot pour le personnel Cadre et OETAM impliqué.

Les personnes concernées par PROMPT seraient incluses dans la reconnaissance, mais toujours en fonction du volume d'apprentissage.

### FO demandait :

- ◇ L'effet rétroactif au 1er septembre 2011 pour inclure la maintenance centralisée et le projet C4 (Butyl), refusé.
- ◇ Que la somme soit versée à chaque apprentissage de poste sans coefficient, refusé.
- ◇ Une revue à la baisse du volume d'apprentissage et du nombre de quart minimum pour obtenir la reconnaissance, refusé.
- ◇ Augmenter la reconnaissance proposée de 35€ et la mettre en %, refusé.



**FO sera signataire** de l'avenant relatif à l'accord sur la prévoyance : La direction tient compte de l'ancienneté antérieure à ExxonMobil pour les salariés anciennement Noroxo, Basell, ou Hoechst pour le calcul des capital décès, rentes aux conjoint/enfants survivants, et rentes d'invalidité



## Accord dépostage financier

Cet accord de groupe pour lequel FO a fortement œuvré, nous l'avons enfin signé.

La direction générale a pris l'engagement de ne pas se servir de cet accord dans la procédure juridique qui l'oppose à des salariés de Fos sur Mer.

En voici les principaux points :

- ◇ Mise en place d'un sifflet de 36 mois visant à limiter temporairement les effets de la perte de revenu : du 1er au 18ème mois suivant le dépostage définitif et l'intégration partielle de la prime de quart, le salarié percevra l'intégralité de l'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de sa PQ calculé au moment de son dépostage. Du 19ème au 36ème mois cela sera 50% de ce même calcul.
- ◇ Egalité de traitement pour les dépostages à la demande de la direction ou pour problème médical (sauf à la demande du salarié 50% des 2 autres systèmes)
- ◇ Le niveau de ressources lors d'un départ en retraite sera recalculé pour rattraper la perte de la prime de quart (aussi bien pour l'intégration de la prime de quart ou la prise du capital)
- ◇ Toutes les périodes de quart 2\*8 continu/discontinu ou 3\*8 continu/discontinu seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté en quart.
- ◇ Les salariés qui le souhaitent, pourront toujours prendre l'option Prise du capital, il faudra avoir au moins 45 ans et avoir cumulé au moins 3 années de quarts (3\*80c/d et/ou 2\*8 c/d)
- ◇ Le calcul pris en compte pour connaître le % de la prime de quart intégrée dans le salaire sera : Ancienneté en quart/divisé par 35 ans. (ex : pour un salarié ayant fait 20 ans en quart 20/35 ans = 58% de la prime de quart intégré dans le SB)

### Salariales 2013

Le syndicat FO commence à rencontrer les salariés pour connaître leur demande, en matière de salaire pour la négociation qui se déroulera le 15 janvier 2013. L'accord UFIP est vraiment d'un niveau médiocre en matière d'augmentation salariale et nul en matière d'évolution d'éléments de salaire tel que : prime d'ancienneté, Prime de quart, de panier, etc. Cet accord évidemment servira de base de négociation pour la direction. Le point fort qui ressort depuis plusieurs mois « une revendication intersyndicale » Comme FO l'a annoncé le 14 décembre, notre mandat sera celui donné par les salariés.

