

**ACCORD COLLECTIF DE GROUPE sur l'HARMONISATION DES
CONDITIONS FINANCIERES DE DEPOSTAGE**

Au sein des entreprises .

ESSO SAF et ESSO RAFFINAGE, constituées en UES (Unité Economique et Sociale)

EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE

PREAMBULE

A la suite du rapprochement des activités des filiales du groupe ExxonMobil et des négociations annuelles obligatoires portant sur les années 2011 et 2012, les parties ont convenu d'engager des négociations visant à harmoniser les conditions financières de dépostage du personnel travaillant en 3x8 continu (3x8c) et à élargir ces conditions au personnel bénéficiant des autres régimes de quart en continu ou discontinu (3x8d, 2x8c et 2x8d). Le principe de cet accord vise à traiter avec équité des situations de dépostage similaire aussi bien pour le personnel pétrole que pour le personnel chimie.

Les réunions de négociation portant sur l'harmonisation des conditions financières de dépostage ont débuté le 9 février 2011. A l'issue de la 5 reunion de négociation portant sur l'accord en titre tenue le 26 mars 2012, il est apparu aux Parties que la signature d'un accord collectif pouvait être envisagée.

Le présent accord remplace à compter de sa date de signature, dans les sociétés du groupe où il s'applique, tout accord collectif d'entreprise ou d'établissement, décision unilatérale de l'employeur ou usage en vigueur au moment de la prise d'effet du présent accord et relatif au dépostage temporaire ou définitif.

Cet accord se substitue notamment aux accords suivants, faisant référence aux conditions de dépostage .

- L'Accord dans le cadre de la Négociation Annuelle d'Entreprise ESSO
Chimie de Juin 1985, Annexe V

- L'Accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle d'Entreprise de
1994 Exxon Chemical France (point I sur les modalités de calcul du

niveau de ressources à l'âge de la retraite pour le personnel posté passé à la journée)

Harmonisation des conditions financières de dépostage

Il se substitue également aux dispositions relatives au dépostage, à la reconversion contenues dans La Convention du Personnel posté en 3x8 c d 'ESSO SAF du 31 mars 1983.

Les parties signataires ont donc arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Le « dépostage » désigne le passage d'un rythme de travail en quart (2x8 c/d ou 3x8 c/d) à un rythme de travail à la journée.

Le dépostage est soit :
- définitif et correspond à une reconversion à la journée avec une très faible probabilité de retour en quart à long terme - ou temporaire et correspond à un détachement à la journée avec retour en quart à la fin de la période de détachement temporaire. C'est par exemple le cas pour des projets ou des préparations d'IM. A la fin de sa mission, le salarié retourne en Quart et revient dans son régime de travail initial. Le dépostage temporaire ne peut excéder une période de 12 mois reconductible pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois supplémentaires maximum. .

Au regard du motif de dépostage et des souhaits des salariés, l'employeur précisera au salarié si le dépostage est définitif ou temporaire. Le dépostage définitif ou temporaire fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans cet accord et par extension, le terme « dépostage » fera aussi référence à tout changement de rythme de quart entraînant une baisse du pourcentage de la prime de quart consécutif à un passage vers un rythme de travail en quart moins contraignant.

Le dépostage s'entend dès lors que le changement de rythme de travail excède les durées minimales suivantes :

- pour les 3x8c : 5 semaines sur la plateforme Gravenchon, 7 semaines sur le site de Fos dans la mesure où est en vigueur un régime de 7 lignes de quart (ou 5 semaines si passage à un système de 5 lignes).
- pour les 2x8c : 4 semaines (1 cycle)
- pour les 2x8d : 2 semaines (1 cycle matin / après-midi)
- pour les 3x8d : 1 cycle
- pour les avitailleurs : 5 semaines

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne le dépostage de l'ensemble du personnel travaillant en régime de quart (2x8 c/d ou 3x8 c/d) et couvre aussi les dépostages temporaires à la journée.

Cet accord concerne aussi bien les dépostages définitifs que les dépostages temporaires. Les Parties conviennent qu'il existe de nombreux motifs de dépostage pouvant être regroupés par catégories .

- I. Dépostage pour raison de service à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié (besoin organisationnel, réorganisation, mission projet / IM etc.. .).

Harmonisation des conditions financières de dépostage

2. Dépostage dans le cadre d'un reclassement pour une inaptitude médicale quelle que soit l'origine.
3. Dépostage à la demande du salarié avec accord de l'employeur.

ARTICLE 3 - DEPOSTAGE TEMPORAIRE

a) Durée du dépostage temporaire

Le dépostage temporaire ne peut excéder la durée maximale de 12 mois quel que soit le motif. La poursuite du dépostage au-delà de 12 mois requiert une nouvelle validation de la Direction, de la DRH et du salarié. Dans tous les cas, l'extension accordée ne pourra être supérieure à 12 mois.

Un dépostage temporaire ne pourra survenir à la suite d'un précédent dépostage temporaire qu'après une reprise des quarts d'une durée minimale de 12 mois consécutifs. En deçà de cette durée, les durées des différentes phases de dépostage se cumulent. Les différentes phases seront traitées comme des prolongations continues des unes des autres. Cas particulier des inaptitudes médicales : ces cas seront traités par exception (durée du dépostage temporaire, intervalle entre 2 dépostages temporaires)

b) Traitement de la Prime de Quart et de la Prime de Paniers — Dépostage temporaire

Le traitement de la Prime de Quart et de la Prime de Paniers est résumé dans le tableau ci-dessous selon les différents motifs de dépostage temporaire :

	Motif du dépostage temporaire	Traitement de la Prime de Quart	Traitement de la prime de paniers
1	Raison de service : à la demande de l'employeur e avec l'accord du salarié	Maintien de 100% de la PQ pendant la durée du dépostage temporaire.	Remplacement de la prime de paniers par l'Indemnité Compensatrice de Prime de

			Paniers (ICPP soumise à cotisations sociales et passible d'impôt sur le revenu)
2	Inaptitude au régime de travail ou au poste en quart	Maintien de 100% de la PQ pendant la durée du dépostage temporaire.	Remplacement de la prime de paniers par l'Indemnité Compensatrice de Prime de Paniers (soumise à cotisations ... sociales et passible d'impôt sur le revenu)

Harmonisation des conditions financières de dépostage

3	A la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur	Suppression de la prime de quart pendant la durée du dépostage temporaire. Les cas particuliers dont le motif serait d'ordre social feront l'objet d'une étude particulière par l'assistante sociale et la DRH. Les conditions du cas n° 2 pourraient alors s'appliquer sous réserve que l'intéressé ait travaillé au moins 3 ans en quarts.	Suppression de la prime de paniers pendant la durée du dépostage temporaire. Les cas particuliers dont le motif serait d'ordre social feront l'objet d'une étude particulière par l'assistante sociale et la DRH. Les conditions du cas n°2 pourraient alors s'appliquer sous réserve que l'intéressé ait travaillé au moins 3 ans en quarts.
---	---------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

c) Changement temporaire de régime de quart

Le passage temporaire d'un régime de quart à un autre régime de quart qui conduit à une diminution de la prime de quart (exemple : 3x8c vers 2x8c) est régi selon les mêmes conditions que le dépostage temporaire [Art 3 a) et b)].

ARTICLE 4 - DEPOSTAGE DEFINITIF

a) Traitement de la Prime de Quart— Dépostage définitif

Sous réserve d'éligibilité, le personnel déposté définitivement à la journée bénéficiera à son choix, d'une des 3 mesures suivantes :

- Intégration partielle de la PQ dans le salaire de base et complément à l'intégration partielle de la prime de quart dit « sifflet »
- Versement d'un capital si le salarié remplit les conditions de l'Art 4c).
- Indemnité de conversion selon l'Art 711 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) si le salarié remplit les conditions prévues dans la convention collective et si elle est plus favorable que les deux mesures précédentes.

Le salarié communique par écrit à la Direction des Ressources Humaines la formule choisie parmi les 3 formules précédentes.

Le choix de la formule retenue par le salarié est irréversible et définitif.

b) Intégration partielle de la Prime de Quart et complément à l'intégration partielle de prime de quart dit « sifflet »

i. Personnel concerné

Pour pouvoir opter pour la réintégration partielle de la PQ et le complément à l'intégration partielle de la prime de quart, le salarié concerné doit cumuler au moins 3 années de quarts (tous régimes de quart confondus - 2x8c/d et/ou 3x8c/d). Dans le présent accord, les années cumulées de travail en quart (n) sont comptabilisées lorsqu'elles ont été effectuées au sein d'une société du groupe ou au sein d'une société dont l'activité a été reprise par une société du groupe ExxonMobil.

Harmonisation des conditions financières de dépostage

ii. Tableau récapitulatif de l'intégration partielle de la PQ Selon les différents motifs de dépostage :

	Motif du dépostage Définitif	Intégration de la Prime de Quart	Conditions du « sifflet » sur la perte de la PQ	Eligibilité au dispositif de l'Article 5
1	Raison de service à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié	Intégration de $n/35^{ème}$ de la PQ dans le salaire de base. n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui — cf. Article 4 b iii ci-dessous	Oui sous conditions — cf Art 5
2	Inaptitude au régime de travail ou au poste en quart	Intégration de $n/35^{ème}$ de la PQ dans le salaire de base. n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui — cf. Article 4 b iii ci-dessous	Oui sous conditions — cf Art 5
3	A la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur (ex : développement de carrière, opportunité de travail à la journée...)	Intégration de $(50 \% \times n/35^{ème})$ de la PQ dans le salaire de base. n : nombre cumulé d'années et de mois en quart plafonné à 35 ans	Oui — cf. Article 4 b iii ci-dessous	Non

iii. Calcul du « sifflet » sur la perte de la PQ

Afin de compenser la perte de revenu immédiat qu'entraîne un dépostage définitif avec intégration de la PQ, les Parties conviennent de la mise en place d'un

dispositif particulier sur 36 mois visant à limiter temporairement les effets de cette perte de revenu:

- Du 1^{er} au 18^{ème} 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 réintégré calculé au moment de son dépostage.
- Du 19^{ème} au 36^{ème} mois, le salarié percevra 50 % de l'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de sa PQ réintégré calculé au moment de son dépostage.

La prime « sifflet » est calculée au moment du dépostage et n'est pas revalorisée.

Exemple : Après 14 ans de quarts en 3x8c, un salarié est déposté à la journée pour raison de service, il est donc éligible au sifflet sur la PQ.

Son salaire de base mensuel est de 2 500 € et sa PQ à 18 % est de 450 €/ mois.

La réintégration de sa PQ est de $14/35^{ème}$ soit 180 € mois.

L'écart entre le montant de sa PQ avant dépostage et le montant de la réintégration partiel est de 270 € ($450 € - 180 € = 270 €$).

Harmonisation des conditions financières de dépostage

Du 1^{er} au mois le sifflet représentera 270 €/mois

Du 18^{ème} au 36^{ème} mois le sifflet représentera 50 % de 270 € soit 135 € / mois

iv. Changement définitif de régime de quart

Le passage définitif d'un régime de quart à un autre régime de quart qui conduit à une diminution de la prime de quart (exemple : 3x8c vers 2x8c) est régi selon l'Art 4 b) dans son intégralité en prenant en compte la différence entre les primes de quart des 2 régimes et non l'intégralité de la Prime de Quart de l'ancien régime de travail :- pour le calcul de la réintégration partielle de la PQ - et pour le calcul du « sifflet ».

c) Versement d'un capital

Cette formule sera limitée au dépostage à la journée du personnel âgé d'au moins 45 ans à la date du dépostage définitif et ayant cumulé au moins 3 années de quarts (tous régimes de quart confondus - 2x8c/d et/ou 3x8c/d).

Montant du capital

$$\frac{n}{1,02} \times \text{Prime de Quart} \times T \times 13 \times 35$$

n : nombre d'années et de mois entiers en quart
T : 56 — âge à la date de dépostage définitif I
: taux d'actualisation.

Le multiplicateur « 13 » de la formule représente le nombre de mois nécessaire pour ramener le montant mensuel en montant annuel.

A la demande de l'intéressé, le versement de ce capital pourra être effectué en 2 fois, la seconde fois intervenant 12 mois après le premier versement.

Tout salarié passant à la journée et ayant opté pour le versement d'un capital ne pourra demander à repasser en Quart.

Le capital total ne sera pas acquis dans le cas de démission du salarié. Un nouveau calcul sera effectué en tenant compte de l'âge de départ de la société par rapport à l'âge théorique de 56 ans mentionné dans la formule du capital, le trop versé sera alors récupéré dans les limites des dispositions légales.

d) Indemnité de conversion selon l'Art 71 1 de la CCNIP Application de l'Art 711 de la CCNIP.

Harmonisation des conditions financières de dépostage

ARTICLE 5 - CALCUL DU NIVEAU DE RESSOURCES A L'AGE DE LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL POSTE PASSE A LA JOURNEE

Ce dispositif permet de réajuster la rémunération de référence du personnel concerné par le dépostage définitif et sert de base au calcul du montant de la retraite et l'allocation de CFC définie dans l'Accord collectif relatif au régime de pont de ressources et au congé de fin de carrière de décembre 2008. Ce dispositif améliore très sensiblement le niveau de pension de retraite du personnel concerné.

a) Personnel éligible

Personnel déposé définitivement :

- pour les uniques motifs 1 , 2 -
et à l'âge minimum de 45 ans

- et avec plus de 11 ans de travail en quart effectuées au sein d'une société du groupe ou au sein d'une société dont l'activité a été reprise par une société du groupe ExxonMobil.

Ce dispositif s'applique au personnel déposé qui a choisi soit la réintégration partielle de la PQ (Art 4a) soit le versement du capital (Art 4b).

Le personnel ayant choisi de percevoir l'Indemnité de Conversion (Art 4d) n'est pas éligible au recalcul du niveau de ressource du présent article.

b) Calcul du montant du salaire annuel corrigé servant de base au calcul du montant de la retraite et de l'allocation CFC définie dans l'Accord collectif relatif au régime de pont de ressources et au congé de fin de carrière de décembre 2008

Salaire annuel corrigé

Perte annuelle de revenu constatée lors du dépostage définitif x $1,02^N$ + salaire annuel au jour du départ en cessation d'activité

Perte annuelle de revenu constatée lors du dépostage définitif :

$(1 - n/35) \times PQ \times 13$ avec n : nombre d'années et de mois entiers en quart

Ceci représente la perte de revenu annuelle non couverte ni par la réintégration partielle de la PQ (Art 4a), ni par l'option capital (Art 4b).

Le multiplicateur 13 » de la formule représente le nombre de mois nécessaire pour ramener le montant mensuel en montant annuel.

N : nombre d'années et de mois entiers (en centièmes) écoulés depuis le passage à la journée

Harmonisation des conditions financières de dépostage

c) Extension aux changements de rythme de quart

Les dispositions de l'Art 5 a) et b) sont également applicables dans le cas où un salarié est passé à un autre régime de quart ayant conduit à une diminution de la prime de quart (exemple : 3x8c vers 2x8c) en prenant en compte la perte de rémunération lors du dernier changement de rythme de quart.

ARTICLE 6 : PRISE D'EFFET DUREE INTERPRETATION ET CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée. Les termes du présent accord ne s'appliquent qu'aux situations où le dépostage définitif est postérieur à la date de signature de l'accord. Les salariés dépostés avant la signature de l'accord continueront à être gérés selon les dispositions en vigueur dans leur établissement à la date de leur dépostage définitif.

En cas de différence d'interprétation sur la mise en œuvre de l'accord, et sur demande d'une organisation syndicale représentative, de la direction ou d'un salarié, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront afin de rechercher ensemble une interprétation commune.

ARTICLE 7 : CONDITIONS DE DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions de droit commun.

ARTICLE 8 : PUBLICITE

Le présent accord sera, après notification et expiration du délai d'opposition, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Unité territoriale des Hauts de Seine et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 14 décembre 2012

En 13 exemplaires originaux

Pour les entreprises :

ESSO S.A.F.