
Accord relatif aux mesures salariales 2023 dans l'Unité Economique et Sociale Esso S.A.F. - Esso Raffinage - ExxonMobil Chemical France

Entre les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Esso S.A.F., Esso Raffinage et ExxonMobil Chemical France, dénommées dans les présentes « l'UES », d'une part,

et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES, d'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée engagée par les sociétés de l'UES en application des dispositions de l'article L2242-13 du Code du Travail, et ayant donné lieu à une réunion de négociation le 20 septembre 2022, anticipée cette année avant la réunion sur la négociation annuelle obligatoire prévue le 6 décembre 2022, il a été conclu un accord salarial pour l'UES dont les clauses figurent ci-dessous.

Titre I - MESURES SALARIALES 2023

Article 1.1 : Budget d'augmentation salariale

L'évolution globale moyenne des salaires mensuels bruts entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023 sera de 6,5 % pour chacune des catégories OETAM et Cadres. Ce budget comprend les augmentations générales, les augmentations individuelles, les augmentations résultant des promotions et l'évolution de la prime d'ancienneté.

Pour le calcul du budget ci-dessus, l'effectif considéré correspond à celui des catégories OETAM et Cadres jusqu'au coefficient 880 inclus, présents sur toute la période ci-dessus, en excluant la catégorie « jeunes cadres ». Le budget est garanti au périmètre de l'UES et non société par société.

Article 1.2 : Augmentation générale

Les salaires de base mensuels bruts au 31 décembre 2022 des OETAM et des Cadres seront relevés au 1er janvier 2023 de 5% avec :

- Un plancher d'augmentation de 125 € bruts par mois sur le salaire de base

-
- Un plafond de salaire de base mensuel brut pris en compte pour appliquer l'augmentation de 5% égal à 140% du salaire de base mensuel minimum (SBMM) du coefficient 880 applicable au 1^{er} janvier 2023.

Article 1.3 : Augmentations individuelles

Pour les OETAM, les augmentations individuelles (AI) qui prendront effet au 1^{er} janvier 2023 viendront s'ajouter à l'augmentation générale décrite à l'article 1.2 des présentes.

Les augmentations individuelles 2023 sont déterminées en fonction des niveaux de performance atteints au titre de la campagne d'appréciation 2022, et exprimées en pourcentage des salaires de base mensuels bruts au 31 décembre 2022, selon la règle suivante :

- Pour les OETAM avec un coefficient inférieur à 290 :
 - 1,1 % pour les Meilleurs Contributeurs (MC) ○
 - 0,5 % pour les Bons Contributeurs (BC)
- Pour les OETAM avec un coefficient supérieur ou égal à 290 :
 - 1,1 % pour les Meilleurs Contributeurs (MC) ○
 - 0,8 % pour les Très Bons Contributeurs (TBC) ○
 - 0,5 % pour les Bons Contributeurs (BC)

Il est rappelé que les OETAM ayant reçu la notation « Performance Insuffisante (PI) » ne reçoivent pas d'augmentation individuelle.

Article 1.4 : Date d'effet des augmentations de salaire

Les augmentations de salaire résultant de l'application des articles 1.1, 1.2, et 1.3 prennent effet le 1^{er} janvier 2023.

Titre II - Versement anticipé d'une prime exceptionnelle

Une Prime exceptionnelle de Partage de la Valeur (PPV) est versée dans le cadre de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat sur le bulletin de salaire de novembre 2022.

Cette prime d'un montant maximum de 3 000 € bruts est attribuée à tous les salariés liés par un contrat de travail en vigueur à la date de versement.

Elle est modulée en fonction de la durée de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents la date de versement de la façon suivante :

- De 1 jour à 3 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents: 750 € bruts □
De plus de 3 mois à 6 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents:
1 500 € bruts
- Plus de 6 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents: 3 000 € bruts

Il est précisé que les périodes de maladie et de travail à temps partiel ne donneront pas lieu à ajustement de la présence effective.

Ne sont pas assimilés à de la présence effective pour le calcul de cette prime :

- les périodes en CFC,
- les périodes d'invalidité,
- les périodes en congé de reclassement,
- les congés non rémunérés autres que le congé parental d'éducation.

Selon les dispositions de la loi n°2022-1158, cette prime sera exonérée de l'impôt sur le revenu et de toutes les cotisations et contributions sociales pour les salariés ayant perçu dans l'UES, au cours des 12 mois précédents la date de versement, une rémunération inférieure à 3 SMIC annuels, rapportée à la durée effective de présence et au temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés dont la rémunération est au-delà de cette limite, la prime sera assujettie à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Il est précisé que cette prime exceptionnelle vient en supplément du budget d'augmentation défini à l'article 1.1 du Titre I « Mesures salariales 2023 »

Titre III - CLAUSES LEGALES

Article 3.1 : Dates d'effet

Les mesures du Titre I prennent effet le 1^{er} janvier 2023 pour une durée d'un an. Elles cesseront de produire leurs effets à l'issue de cette période, soit le 31 décembre 2023.

La mesure du Titre II prend effet par anticipation sur le bulletin de paie du mois de novembre 2022.

Article 3.2 : Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme nationale de téléprocédure (« TéléAccord ») du Ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.