
Accord relatif aux mesures salariales 2024 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 14 décembre 2023 après la réunion sur la négociation annuelle obligatoire tenue le 5 décembre 2023, il a été conclu un accord salarial pour l'UES dont les clauses figurent ci-dessous.

Titre I - MESURES SALARIALES 2024

Article 1.1 : Budget moyen d'augmentation salariale

L'évolution globale des salaires mensuels bruts entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024 sera de 6,5% pour chacune des catégories OETAM et Cadres. Ce budget comprend les augmentations générales, les augmentations individuelles et l'évolution de la prime d'ancienneté. Les promotions sont l'objet d'un budget séparé supplémentaire.

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 ». Les pourcentages de budgets moyens sont garantis au périmètre de l'UES et non société par société.

Article 1.2 : Augmentation générale

Les salaires de base mensuels bruts au 31 décembre 2023 des OETAM et des Cadres seront relevés au 1er janvier 2024 de 3,5% avec un plancher d'augmentation de 100 € bruts par mois.

Article 1.3 : Augmentations individuelles

Pour les OETAM, les augmentations individuelles (AI) qui prendront effet au 1^{er} janvier 2024 viendront s'ajouter à l'augmentation générale décrite à l'article 1.2 des présentes.

Les augmentations individuelles 2024 sont déterminées en fonction des niveaux de performance atteints au titre de la campagne d'appréciation 2023, et exprimées en pourcentage des salaires de base mensuels bruts au 31 décembre 2023, selon la règle suivante :

- Pour les OETAM avec un coefficient inférieur à 290 :
 - 2,9 % pour les Meilleurs Contributeurs (MC)
 - 1,8 % pour les Bons Contributeurs (BC)
- Pour les OETAM avec un coefficient supérieur ou égal à 290 :
 - 2,9 % pour les Meilleurs Contributeurs (MC)
 - 2,2 % pour les Très Bons Contributeurs (TBC)
 - 1,8 % 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 2024 et seront appliquées au plus tard au mois de février 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

Article 1.5 : Evolution de la part patronale sur les cotisations de la MIP de base

La prise en charge par la société des cotisations de la MIP de base sera portée de 55% à 60% à compter du 1^{er} janvier 2024. Cette modification de la part patronale des cotisations MIP de base fera l'objet d'un avenant à l'accord collectif relatif à la complémentaire Santé.

Article 1.6 : Evolution de la valorisation des promotions OETAM

Une revalorisation des promotions OETAM interviendra à compter du 1^{er} janvier 2024. Le principe de la valorisation des promotions OETAM portera à partir de cette date sur le salaire de base individuel, au lieu du SBMM du futur coefficient. Les promotions OETAM seront alors valorisées à 2,8% du salaire de base individuel dans l'UES.

Si cette valorisation appliquée à hauteur de 2,8% du salaire de base individuel s'avérerait inférieure à celle correspondant à 2,6% du SBMM du coefficient supérieur alors ce serait cette valorisation à 2,6% du SBMM du coefficient supérieur qui s'appliquerait.

Article 1.7 : Evolution du plancher de la prime de quart

Le plancher de la prime de quart sera fixé par rapport au minimum conventionnel du coefficient 310 de la CCNIP à compter du 1^{er} janvier 2024 alors qu'il était calculé sur la base du minimum conventionnel du coefficient 290 depuis le 1^{er} janvier 2013 dans l'UES.

Titre II : VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) sera versée **en 2024** dans le cadre de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, modifiée par la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Cette prime d'un montant maximum de 1500 € bruts sera attribuée à tous les salariés liés par un contrat de travail en vigueur à la date de versement.

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

- De 1 jour à 3 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents : 375 € bruts
- De plus de 3 mois à 6 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents : 750 € bruts
- Plus de 6 mois de présence effective cumulée sur les 12 mois précédents : 1500 € 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 modifiée par la loi du 29 novembre 2023, cette prime serait assujettie à la CSG-CRDS. Elle serait soumise à l'impôt sur le revenu sauf si le bénéficiaire décide de la verser sur le PEG (Plan d'Epargne Groupe) ou le PER-U (Plan d'Epargne Retraite Unique) en place dans notre groupe.

Lorsque le décret d'application de la loi du 30 novembre sera publié, la direction proposera aux organisations syndicales un avenant au présent accord permettant de préciser le calendrier d'information des montants de prime individuels, d'interrogation sur le mode de versement et de versement de la prime aux salariés éligibles afin qu'ils puissent bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'exonération fiscale prévue par la loi.

Titre III - CLAUSES LEGALES

Article 3.1 : Date d'effet

Les mesures du Titre I prennent effet le 1^{er} janvier 2024 pour une durée d'un an. Elles cesseront de produire leurs effets à l'issue de cette période, soit le 31 décembre 2024.

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.

Fait à Nanterre, le 20 décembre 2023,

Pour les sociétés l'UES, par signature électronique sécurisée et authentifiée :

ESSO S.A.F.

Représentée par M. Charles Amyot, son Président-Directeur Général

DocuSigned by:
3A3DD61C7580423...

ESSO RAFFINAGE

Représentée par M. Charles Amyot, son Président

DocuSigned by:
3A3DD61C7580423...

EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE

Représentée par M. Charles Amyot, son Président

DocuSigned by:
3A3DD61C7580423...

Pour les Organisations Syndicales représentatives de l'UES ESAF-ERSAS-EMCF, par signature électronique sécurisée et authentifiée :

DocuSigned by:
40B35551287946B...

