

## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017

A l'issue des négociations, engagées conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, les parties conviennent des mesures ci-dessous :

### ARTICLE 1 - PRESERVATION DE L'EMPLOI

Dans un contexte économique toujours dégradé, les parties signataires du présent accord conviennent, comme en 2016, que la préservation de l'emploi constitue une priorité.

Si cet objectif de préservation de l'emploi conduit à une plus grande discipline en matière de recrutement et de remplacement des départs naturels, 125 recrutements en contrat à durée indéterminée sont néanmoins projetés en 2017 au périmètre des trois UES.

### ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et sous réserve des conditions précisées aux articles ci-après, aux salariés en activité et inscrits à l'effectif au 31 décembre 2016 d'une des sociétés ci-dessous :

- Total S.A., Elf Exploration Production S.A.S., Total Global Information Technology Services S.A.S., Total Global Procurement S.A.S., Total Global Financial Services S.A.S., Total Learning Solutions S.A.S., Total Human Resources Services S.A.S., Total Facilities Management Services S.A.S., Total Consulting S.A.S., **composant l'UES Amont – Global Services – Holding** ;
- Total Marketing Services S.A., Total Marketing France S.A.S., Total Lubrifiants S.A., Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S., Total Fluides S.A. **composant l'UES Marketing & Services** ;
- Total Raffinage Chimie S.A., Total Petrochemicals France S.A., Total Raffinage France S.A.S. **composant l'UES Raffinage – Pétrochimie**.

### ARTICLE 3 - AUGMENTATIONS GENERALES, AUGMENTATION MOYENNE DE LA PRIME D'ANCIENNETE ET AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Pour chaque UES, une enveloppe minimale de 1,9 % de la masse salariale est prévue pour les augmentations générales, l'augmentation moyenne de la prime d'ancienneté et les augmentations individuelles, à répartir dans l'année dans les conditions prévues ci-dessous.

L'assiette de cette enveloppe est constituée par la masse salariale, c'est-à-dire par la somme des salaires de base annuels au 31 décembre 2016 des salariés en activité à cette même date, soit la somme :

- pour les sociétés relevant de la CCNIP : des salaires de base au 31 décembre 2016, revalorisés suivant les minima UFIP, hors primes et heures supplémentaires ;
- pour la société Total Petrochemicals France : des appointements de base au 31 décembre 2016, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les lignes d'harmonisation ;
- pour la société Elf Exploration Production : des salaires de base + MACO + ajustements individuels + primes de rendement correspondant à ces éléments au 31 décembre 2016.

KB  
NAO 2017

FBV

fe



JA



DC

Il est précisé par ailleurs que :

- la distribution de l'enveloppe (bonus et augmentations individuelles) s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre de chaque UES ;
- les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel de base (hors points supplémentaires) ajusté au niveau des minima conventionnels 2017 ;
- les augmentations générales s'appliqueront au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et les augmentations individuelles versées en avril s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## ARTICLE 4 - DETAIL DES AUGMENTATIONS

### 4.1 – Répartition des augmentations

Afin de prendre en compte le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie et les modalités de rémunération spécifiques à chaque catégorie professionnelle, les augmentations prévues à l'article 3 se répartissent par UES selon le tableau donné ci-après.

|  | En pourcentage de la masse salariale |                                |                                  |  | Distribution mini Aug. Individuelle et/ou Bonus |
|--|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--|---|
|  | Aug. Générale                        | Aug. Moy. de la Prime d'anc**. | Enveloppe mini Aug. individuelle | Aug. Générale + Aug. Moy. Prime d'anc. + Aug. Ind. |   |
| Ouvriers, Employés jusqu'au coefficient 200 (CCNIP)*<br>coefficient 205 (CCNIC)*<br>Groupe d'emploi ≤ 7 (Elf EP)*                    | 1,1                                  | 0,55                           | 0,25                             | 1,9  | ≥ 30 % du personnel                             |
| Techniciens, Agents de Maîtrise<br>coefficient 215 à 340 (CCNIP)*<br>coefficient 225 à 360 (CCNIC)*<br>Groupe d'emploi ≥ 8 (Elf EP)* | 1                                    |                                | 0,35                             |  | ≥ 55 % du personnel                             |
| Cadres   | Elf EP                               |                                | 0,65                             |  | ≥ 65 % du personnel                             |
|  | CCNIP / CCNIC (hors individualisés)  | -                              | 1,2                              |  |   |

\* Coefficient / catégorie professionnelle (hors cadres individualisés) ou groupe d'emploi au 31 décembre 2016.

\*\* Pour le personnel relevant de la CCNIP / CCNIC : prime d'ancienneté prévue par la convention collective applicable. Calculée comme suit pour le personnel de EEP : [prime d'ancienneté + prime de rendement correspondant à cet élément au 31/12/2017] – [prime d'ancienneté + prime de rendement correspondant à cet élément au 31/12/2016].

### 4.2 – Valeur du point et ligne d'ajustement EEP

Pour le personnel EEP, l'augmentation générale prévue dans le tableau ci-dessus correspond à une augmentation de la valeur du point de 0,7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017. De plus, il est prévu une ligne d'ajustement individuel pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus et pour les ETAM de groupe d'emploi supérieur ou égal à 8.

### 4.3 – Garantie de Progression Salariale

Une garantie de progression salariale est mise en place pour 2017.

Elle concerne les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et en activité du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017. Cette garantie ne concerne pas les cadres individualisés qui bénéficient de la garantie d'évolution de leur salaire de base ainsi que prévu à l'article 4.4.

Cette garantie est fixée à 500 € pour l'année et prend en compte :

- l'augmentation générale et la prime d'ancienneté pour les OETAM,
- l'augmentation générale et les mesures salariales individuelles (augmentation individuelle ou promotion ainsi que, pour les cadres de la société Elf EP, l'augmentation de la prime d'ancienneté et la prime de rendement correspondant à cet élément) pour les cadres non individualisés.

Cette garantie sera calculée au 1<sup>er</sup> trimestre pour les OETAM en projetant la prime d'ancienneté. Elle le sera au terme de l'année 2017 pour les cadres non individualisés afin que soit assurée la prise en compte des mesures salariales du courant d'année.

La date d'effet de l'intégration dans le salaire de cette garantie est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- pour les OETAM, elle sera effective au 1<sup>er</sup> avril avec un calcul de rétroactivité pour les mois de janvier, février et mars,
- pour les cadres non individualisés, elle sera effective au 1<sup>er</sup> décembre avec un calcul de rétroactivité pour les mois de janvier à novembre.

#### **4.4 – Cadres individualisés**

Les salariés individualisés bénéficieront en 2017, sauf contre-performance, d'une garantie d'évolution de leur salaire de base d'au moins 0,7 %.

#### **4.5 – Prime de productivité du personnel de la société EEP**

Le mode de calcul prévu par l'accord sur la prime de productivité du 29 juillet 1998 conduisant à une baisse notable de la valeur du point et de la prime, la valeur de la prime de productivité à payer en 2017 au titre de 2016 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2016 au titre de 2015, majorée de 0,9 %. Pour ce qui concerne ce calcul, le nombre d'années servant au calcul de l'ancienneté est gelé au niveau constaté en avril 2006.

### **ARTICLE 5 - TAUX DE REVALORISATION**

---

Un taux moyen de 0,9 % correspondant à la moyenne pondérée des augmentations générales prévues à l'article 4.1. est appliqué le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour toute revalorisation de prime, rente, allocation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité, cotisation et tout autre élément salarial ou indemnitaire non lié à un coefficient déterminé, lorsque la note ou l'accord instituant ces éléments fait référence à une revalorisation suivant les augmentations générales.

Ce taux de 0,9 % est également appliqué pour la revalorisation du point Total Petrochemicals France.

La valeur du point Elf Exploration Production S.A.S. est spécifiquement augmentée de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

### **ARTICLE 6 - REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE**

---

La ressource minimale annuelle garantie pour l'année 2017 (toutes primes incluses, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart) est portée de 24 850 à 25 100 euros pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois d'activité continue dans l'entreprise.

Cette ressource minimale annuelle garantie est calculée au prorata :

- du temps de présence effectif ou assimilé en 2017,

KB

NAO 2017

FBN

Ff



JA

CS

DC



- du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

## **ARTICLE 7 - OFFRE GAZ ET ELECTRICITE**

---

L'ambition de Total étant de se développer sur l'ensemble de la chaîne de valeur du gaz et de l'électricité, une offre promotionnelle pour la fourniture de gaz et d'électricité sera proposée courant 2017.

## **ARTICLE 8 - NEGOCIATIONS EN 2017 AU PERIMETRE DES SOCIETES DE L'ACCORD**

---

### **8-1 – Compte épargne temps**

Une négociation d'un avenant à l'accord relatif au CET sera ouverte en vue d'examiner les possibilités d'assouplissement du compte épargne temps.

### **8-2 – Droit à la déconnexion**

En complément de l'article 3-1 portant sur la gestion et l'aménagement du temps de travail de l'avenant du 8 novembre 2013 à l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 4 mai 2010, une négociation s'ouvrira sur ce thème.

### **8-3 – Formation en ligne**

Une négociation s'ouvrira afin d'étudier, pour les salariés ayant décidé à titre individuel de suivre une formation en ligne / MOOC (massive open online course), un accompagnement à l'obtention de certificats pour les formations réussies.

### **8-4 – Utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC)**

Une négociation s'ouvrira en vue de dresser un état des lieux des dispositions conventionnelles relatives à l'utilisation des TIC par les organisations syndicales afin de les faire évoluer.

## **ARTICLE 9 - CONCERTATIONS EN 2017**

---

### **9-1 – Evolution de l'entretien individuel annuel (EIA)**

Une réunion sera organisée afin d'étudier les évolutions possibles de l'EIA.

### **9-2 – Mobilité interbranches**

Une concertation s'engagera pour étudier les bonnes pratiques de mobilité interbranches identifiées aux bornes des trois UES.

### **9-3 – Animation de la filière métier des assistant(e)s**

Une réunion spécifique sera consacrée à l'animation de la filière métier des assistant(e)s, afin d'identifier dans chaque branche les bonnes pratiques en la matière, notamment en termes de valorisation des compétences et de mobilité géographique et professionnelle (passerelles vers d'autres métiers).

### **9-4 – Prévention des risques psychosociaux (RPS)**

Au-delà de la négociation relative à la qualité de vie au travail devant être conduite en 2017 au niveau européen, et en complément des accords conclus aux bornes des UES sur la prévention des RPS, une concertation sera ouverte afin de diffuser les bonnes pratiques en la matière.

KB  
NAO 2017

FR



JA   
DC 

FN

## **ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD**

---

Le présent accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre des commissions mises en place au titre de l'article 7 de l'accord du 28 mars 2002 relatif à l'harmonisation des systèmes de rémunération – constitution d'un socle commun, ainsi qu'en commission paritaire de conciliation pour Elf Exploration Production S.A.S.

## **ARTICLE 11 - DEPOT**

---

Le texte du présent protocole sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de l'Ile-de-France et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Fait à la Défense, le 9 décembre 2016,  
en 18 exemplaires originaux,

KB

FP

NAO 2017

FN

JA

PC

**UES Amont – Global Services – Holding**

**Pour la direction**

Françoise GERDIL NEUILLET  
Directeur des Ressources Humaines



**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES**

Pour la CFDT

François PELEGNA  


Pour la CFE-CGC

Dominique CONVERT  


Pour le SICTAME-UNSA

KB

NAO 2017

FGW

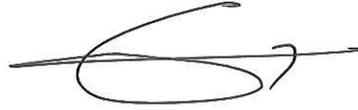
JA

de

**UES Marketing & Services**

**Pour la direction**

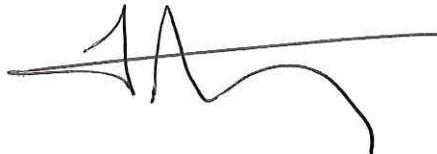
Christian DES CLOSIERES  
Directeur des Ressources Humaines



**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES**

Pour la CAT

JOEL AUTIÉ



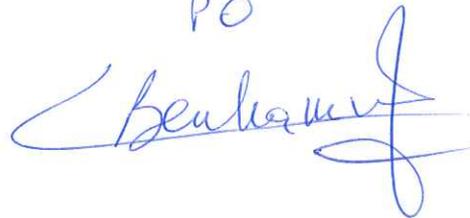
Pour la CFDT

François PELEGRIWA



Pour la CFE-CGC

Benoit JUBAULT  
PO



Pour la CGT

KB

**UES Raffinage – Pétrochimie**

**Pour la direction**

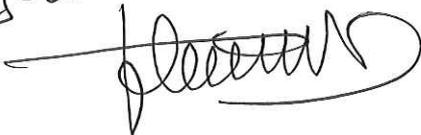
Christa BOTES

Directeur des Ressources Humaines



**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES**

Pour la CFDT

François PEUGÈRE  


Pour la CFE-CGC

Dominique DESPÉRIER  


Pour la CGT

Pour FO

