

## PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX SALAIRES 2013

A l'issue des négociations, les parties conviennent des mesures suivantes :

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et sous réserve des conditions précisées aux articles ci-dessous, aux salariés des sociétés :

- Total S.A., Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants, Total Additifs et Carburants Spéciaux, Elf Exploration Production, Total Petrochemicals France en activité et inscrits à l'effectif de ces sociétés au 31 décembre 2012, et également aux salariés des sociétés :
- Total Raffinage Chimie en activité et inscrits à l'effectif de cette société ou des sociétés précitées au 31 décembre 2012,
- Total Raffinage France en activité et inscrits à l'effectif des sociétés précitées au 31 décembre 2012.

### **ARTICLE 2 - AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES 2013**

Une enveloppe minimale de 3 % par UES au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (UES Amont/Holding, Marketing & Services et Raffinage Pétrochimie) est prévue pour les augmentations générales et individuelles, à répartir dans les conditions prévues ci-dessous.

### **ARTICLE 3 - SALAIRES DES SOCIETES TOTAL S.A., TOTAL RAFFINAGE MARKETING, TOTAL LUBRIFIANTS, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL RAFFINAGE CHIMIE, TOTAL RAFFINAGE FRANCE**

#### **3.1 Augmentations générale et individuelles**

L'assiette de l'enveloppe des augmentations générales et individuelles est constituée par la somme des salaires de base annuels des salariés en activité au 31 décembre 2012 (salaires de base au 31 décembre 2012, le cas échéant revalorisés suivant les minima UFIP, hors primes et heures supplémentaires).

Afin de prendre en compte le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie et les modalités de rémunération spécifiques à chaque catégorie professionnelle, le salaire mensuel de base des salariés sera augmenté le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (hors points supplémentaires), dans les conditions suivantes :

- **salariés ouvriers et employés jusqu'au coefficient 200\*** : augmentation générale de 2,4 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 0,6 % de la masse salariale.

- **salariés techniciens et agents de maîtrise du coefficient 215 à 340\*** : augmentation générale de 2 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1 % de la masse salariale.

- **salariés ingénieurs et cadres du coefficient 290 à 560\*** : augmentation générale de 1,6 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,4 % de la masse salariale.

Les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire de base mensuel ajusté au niveau des minima conventionnels 2013.

\* Coefficient au 31 décembre 2012

### 3.2 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté prévue à l'article 405 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole sera, à compter du mois de janvier 2013, calculée chaque mois de janvier et non plus au mois anniversaire de la prise d'ancienneté.

### 3.3 Prime de quart plancher

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270 sera pris en compte pour l'application de l'article 701 alinéas g, i et j de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.

### 3.4 Garantie d'évolution des cadres individualisés

A l'occasion des mesures salariales individuelles 2013, les salariés d'un coefficient égal ou supérieur à 660 bénéficieront, sauf contre-performance, d'une garantie d'évolution de leur salaire de base d'au moins 1,6 %.

Au delà, la Direction s'engage à appliquer la recommandation telle que prévue à l'article 3 de l'accord UFIP du 28 novembre 2012.

## ARTICLE 4 - SALAIRES DE LA SOCIETE ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.

### 4.1 Augmentations générales 2013

La valeur du point est augmentée de 1,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

De plus, il est prévu une ligne d'ajustement individuel de :

- 0,8 % pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus\*,
- 0,4 % pour les ETAM de groupe d'emploi supérieur à 8 inclus\*,

aboutissant à une augmentation globale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) respectivement de :

- 2,4 % pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus\*,
- 2 % pour les salariés ETAM de groupe d'emploi supérieur à 8 inclus\*,
- 1,6 % pour les salariés Cadres\*.

### 4.2 Augmentations individuelles 2013

En outre, les évolutions salariales liées à des avancements et promotions bénéficieront d'une enveloppe minimale calculée comme suit :

- 0,6 % de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus\*.
- 1 % de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés ETAM de groupe d'emploi supérieur à 8 inclus\*.
- 1,4 % de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés Cadres\*.

\* Groupe d'emploi/catégorie professionnelle au 31 décembre 2012

### 4.3 Prime de productivité

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 2013 au titre de 2012 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2012 au titre de 2011, majorée de 1,8 %. 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 - SALAIRES DE LA SOCIETE TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE

### 5.1 Augmentations générales et individuelles 2013

L'assiette de l'enveloppe des augmentations générales et individuelles est constituée par la somme des salaires de base annuels des salariés en activité au 31 décembre 2012. Il faut entendre par salaire de base les appointements de base auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les lignes d'harmonisation.

Afin de prendre en compte le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie et les modalités de rémunération spécifiques à chaque catégorie professionnelle, le salaire mensuel de base des salariés sera augmenté le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (hors points supplémentaires), à l'exclusion, des cadres individualisés (ou forfaités), dans les conditions suivantes :

- **salariés jusqu'au coefficient 205\*** : augmentation générale de 2,4 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 0,6 % de la masse salariale

- **salariés techniciens et agents de maîtrise du coefficient 225 à 360\*** : augmentation générale de 2% et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1% de la masse salariale.

- **salariés ingénieurs et cadres de coefficient supérieur ou égal à 350\*** : augmentation générale de 1,6 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,4 % de la masse salariale.

Les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire de base mensuel ajusté au niveau des minima conventionnels UIC et Total Petrochemicals France au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Comme pour le personnel visé aux articles 3 et 4 du présent accord, les augmentations individuelles versées au mois d'avril s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

\* Coefficient au 31 décembre 2012

### 5.2 Prime de poste plancher

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, pour les personnels relevant de l'avenant 1 de la CCNIC, le plancher de la prime de poste est calculé sur la base du minimum du coefficient 250 de la grille Total Petrochemicals France.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le plancher de la prime de poste sera calculé sur la base du minimum du coefficient 275 de la grille Total Petrochemicals France.

### **5.3 Garantie d'évolution des cadres individualisés (ou forfaités)**

A l'occasion des mesures salariales individuelles 2013, les cadres individualisés (ou forfaités) bénéficieront, sauf contre-performance, d'une garantie d'évolution de leur salaire de base d'au moins 1,6 %.

### **ARTICLE 6 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - SELECTIVITE PAR UES**

La sélectivité ci-après précisée s'apprécie au périmètre de chaque UES.

Une augmentation individuelle et/ou un bonus sera attribué par UES au minimum à :

- 30 % des salariés jusqu'au coefficient 200\* de la CCNIP, de contrat Elf Exploration Production jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus, et jusqu'au coefficient 205 de la CCNIC\*,
- 55 % des salariés techniciens et agents de maîtrise du coefficient 215 à 340 de la CCNIP\*, de contrat Elf Exploration Production ETAM de groupe d'emploi supérieurs à 8 inclus\* et techniciens et agents de maîtrise du coefficient 225 à 360 de la CCNIC\*,
- 65 % des salariés ingénieurs et cadres du coefficient 290 à 560 de la CCNIP\*, de contrat Elf Exploration Production Cadres\* et de coefficient supérieur ou égal à 350 de la CCNIC\*.

\* Coefficient/groupe d'emploi, catégorie professionnelle (hors cadres individualisés - forfaités) au 31 décembre 2012

### **ARTICLE 7 - TAUX DE REVALORISATION**

Un taux moyen de 1,8 % correspondant à la moyenne pondérée des augmentations générales prévues à l'article 2.1. est appliqué le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour toute revalorisation de prime, rente, 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 1,8 % est également appliqué pour la revalorisation du point Total Petrochemicals France.

Concernant les allocations de préretraite, de dispense d'activité ou de cessation anticipée d'activité le taux de revalorisation utilisé sera de 2,2 %.

La valeur du point Elf Exploration Production S.A.S. est spécifiquement augmentée de 1,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

### **ARTICLE 8 - RESSOURCE MINIMALE ANNUELLE GARANTIE**

La ressource minimale annuelle garantie pour l'année 2013 (toutes primes incluses, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart) est fixée à 23 600 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 2013,
- du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

## **ARTICLE 9 – REMUNERATION DES INVENTIONS DES SALARIES**

Dans le prolongement des actions menées par le Groupe pour encourager l'innovation, la Direction s'engage à programmer au premier semestre 2013, aux bornes des sociétés des UES Amont/ Holding, Marketing & Services et Raffinage Pétrochimie, une négociation portant sur la rémunération des inventions des salariés.

## **ARTICLE 10 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Au périmètre des sociétés mentionnées à l'Article 1 du présent accord, des accords relatifs au travail à temps partiel prévoient des modalités de cotisations en matière de retraite de base, de retraite complémentaire (AGIRC – ARRCO) et de retraite supplémentaire.

Prenant en compte la demande d'Organisations Syndicales, la Direction a accepté d'ouvrir, au cours du premier semestre 2013, une négociation pour porter de 3 à 5 ans la possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein.

## **ARTICLE 11 – PREVOYANCE LOURDE ET COMPLEMENTAIRE SANTE**

Les membres des commissions de suivi des régimes de prévoyance lourde (accord de groupe du 7 juin 2010) et de complémentaire santé (accord de groupe du 12 juillet 2007) ont fait le constat de provisions d'égalisation excédentaires depuis plusieurs années.

Les Organisations Syndicales parties aux présentes négociations ont souhaité que soient examinées dans le cadre d'une négociation, les conditions d'une réduction de la provision du régime des actifs et de celle du régime des retraités au bénéfice respectif de ceux-ci.

La Direction a répondu positivement à cette demande en s'engageant à réunir au cours du premier semestre 2013 les Organisations Syndicales représentatives concernées.

Elle a accepté dans ce cadre d'examiner également les modalités de la rétrocession des excédents employeurs.

## **ARTICLE 12 – CADRATION**

La promotion d'agent de maîtrise à cadre fait partie intégrante de la politique de développement de carrière des techniciens et agents de maîtrise.

A ce titre, une attention particulière y sera portée en s'inspirant des meilleures pratiques.

## **ARTICLE 13 – RECONNAISSANCE DE LA FONCTION TUTORALE – NEGOCIATION CONTRAT DE GENERATION**

La Direction s'engage à traiter de la reconnaissance de la fonction tutorale, dans le cadre des négociations qui porteront sur le contrat de génération au périmètre de chaque UES.

KB

FP

#### **ARTICLE 14 - 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..

Pour la société Total Petrochemicals France, non concernée par l'accord du 28 mars 2002 précité, le suivi du présent accord sera effectué dans le cadre de la commission de suivi de l'UES Raffinage Pétrochimie.

#### **ARTICLE 15 - 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 de l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Fait à la Défense, le 18 décembre 2012

En 20 exemplaires originaux

MS

MS  
MS

FP

SMS

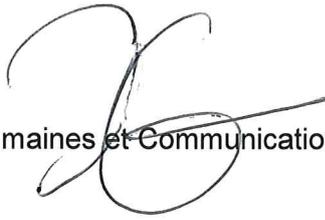
JA

DL

UES Amont/Holding (Total S.A. / ELF Exploration Production S.A.S.)

Pour la Direction

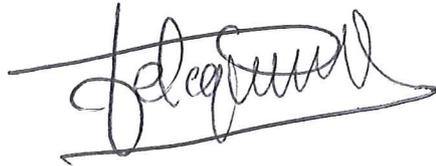
Mme Isabelle GAILDRAUD  
Directeur des Ressources Humaines et Communication Interne



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Amont/Holding

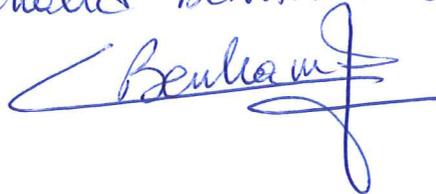
Pour la CFDT

FRANÇOIS PEUGNAT



Pour la CFE-CGC

Khalid BENTHAMOU



Pour la CGT

Pour le SICTAME-UNSA



UES AVAL (Total Raffinage Marketing S.A., Total Additifs et Carburants Spéciaux., Total Lubrifiants, Total Fluides)

Pour la Direction

Odile de DAMAS-NOTTIN  
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Aval

Pour la CFDT

FRANÇOIS PELEGNA



Pour la CFE-CGC

Joël AUTIÉ



Pour la CGT



fb

JMS

DU

Total Petrochemicals France

Pour la Direction

Olivier CHAVANNE  
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de Total Petrochemicals France

Pour la CFDT

FRANÇOIS PELEGNA



Pour la CFE-CGC

DOMINIQUE CONVET



Pour la CFTC

Jean-Marc SCHROETER



Pour la CGT

Kh

FP