

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX SALAIRES 2012

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

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés Total SA, Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants SA, Total Additifs et Carburants Spéciaux et ELF Exploration Production SAS, en activité et inscrits à l'effectif de ces sociétés au 31 décembre 2011, sous réserve des conditions précisées aux articles ci-dessous.

ARTICLE 2 - SALAIRES DES SOCIETES TOTAL SA, TOTAL RAFFINAGE MARKETING, TOTAL LUBRIFIANTS SA, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX

2.1 Augmentations générales et individuelles 2012

Une enveloppe minimale de 3,4% est prévue pour les augmentations générales et individuelles, à répartir dans les conditions prévues ci-dessous.

L'assiette de cette enveloppe est constituée par la somme des salaires de base annuels des salariés en activité au 31 décembre 2011 (salaires de base au 31 décembre 2011, 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 à compter du 1^{er} janvier 2012 (hors points supplémentaires), dans les conditions suivantes :

- **salariés ouvriers et employés jusqu'au coefficient 200*** : augmentation générale de 2,7% et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 0,7% de la masse salariale. Une augmentation individuelle et/ou un bonus sera attribué au minimum à 30% des salariés de la catégorie concernée.

- **salariés techniciens et agents de maîtrise du coefficient 215 à 340*** : augmentation générale de 2,2% et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,2% de la masse salariale. Une augmentation individuelle et/ou un bonus sera attribué au minimum à 55% des salariés de la catégorie concernée.

- **salariés ingénieurs et cadres du coefficient 290 à 560*** : augmentation générale de 1,7% et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,7% de la masse salariale. Une augmentation individuelle et/ou un bonus sera attribué au minimum à 65% des salariés de la catégorie concernée.

Les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire de base mensuel ajusté au niveau des minima conventionnels 2012.

* Coefficient au 31 décembre 2011

2.2 Garantie d'évolution des cadres individualisés

A l'occasion des mesures salariales individuelles 2012, 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 1,7%.

Au delà, la Direction s'engage à appliquer la recommandation telle que prévue à l'article 3 de l'accord UFIP du 23 novembre 2011.

ARTICLE 3 - SALAIRES DE LA SOCIETE ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS

3.1 Augmentations générales 2012

La valeur du point est augmentée de 1,7% au 1^{er} janvier 2012.

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

- 1% pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus,
- 0,5% pour les ETAM de groupes d'emploi supérieurs à 8 inclus,

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

- 2,7% pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus,
- 2,2% pour les salariés ETAM de groupes d'emploi supérieurs à 8 inclus,
- 1,7% pour les salariés Cadres.

3.2 Augmentations individuelles 2012

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

- 0,7% 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. Les avancements et promotions et/ou l'écart à prime et PPI concerneront au moins 30 % des salariés concernés,
- 1,2% de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés ETAM de groupes d'emploi supérieurs à 8 inclus. Les avancements et promotions et/ou l'écart à prime et PPI concerneront au moins 55 % des salariés concernés,
- 1,7% de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés Cadres. Les avancements et promotions et/ou l'écart à prime et PPI concerneront au moins 65 % des salariés concernés,

3.3 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 2012 au titre de 2011 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2011 au titre de 2010, majorée de 2%. 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 4 - TAUX DE REVALORISATION

Un taux moyen de 2% correspondant à la moyenne pondérée des augmentations générales prévues à l'article 2.1, est appliqué le 1^{er} janvier 2012 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.

Concernant les allocations de préretraite ou de cessation anticipée d'activité le taux de revalorisation utilisé sera de 2,5%.

La valeur du point Elf Exploration Production SAS est spécifiquement augmentée de 2 % au 1^{er} janvier 2012 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

ARTICLE 5 - REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

La rémunération minimale annuelle garantie pour l'année 2012 (toutes primes incluses, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart) est fixée à 22 900 euros pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois d'activité continue dans l'entreprise.

Cette rémunération minimale annuelle garantie est calculée prorata :

- du temps de présence effectif ou assimilé en 2012,
- du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 6 - MESURE SALARIALE CONJONCTURELLE

Les salariés en activité au 31 décembre 2011, hors cadres dirigeants, disposant d'une ancienneté groupe de 3 mois à cette date, percevront en janvier 2012 une mesure salariale conjoncturelle d'un montant de 1 200 euros.

Cette mesure salariale conjoncturelle sera calculée au prorata :

- du temps de présence effectif ou assimilé en 2011,
- du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

Elle bénéficiera aux salariés partis en préretraite avec maintien du contrat de travail en 2011, au prorata du temps de présence effectif ou assimilé légalement durant l'année 2011, et le cas échéant du taux d'activité.

ARTICLE 7 - CONTRATS D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont le salaire est fixé par référence à un pourcentage du SMIC ou d'un minimum conventionnel, selon leur âge, voient leurs salaires revalorisés chaque année, respectivement lors de la revalorisation du SMIC ou du minimum conventionnel.

Leur éventuelle prime d'ancienneté est calculée sur la base de leur salaire minimum exprimé par référence à un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.

Ils bénéficient de la mesure prévue à l'article 6 du présent accord, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

ARTICLE 8 - SALAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les entreprises donneront instruction aux entreprises de travail temporaire de verser aux salariés intérimaires mis à leur disposition la mesure prévue à l'article 6 dans les conditions prévues au présent accord, au prorata du temps cumulé au cours de leurs missions en 2011.

Les intérimaires ayant terminé leur mission le vendredi 23 décembre seront considérés comme présents au 31 décembre.

ARTICLE 9 - SOCLE SOCIAL COMMUN

Dans le cadre des négociations à venir sur le socle social commun liées au projet d'évolution de l'organisation du Groupe, la Direction s'engage à mener en 2012 une négociation portant sur les frais de transport et la participation de l'employeur au financement de la complémentaire santé.

ARTICLE 10 - DEVELOPPEMENT DURABLE

Dans le prolongement des engagements et actions menés par le Groupe en matière de développement durable, un groupe de travail sera constitué en 2012 afin d'examiner la possibilité d'accompagner les salariés pour la recherche d'une meilleure efficacité énergétique de leur logement.

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 SAS.

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 de l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Fait à la Défense, le 20 décembre 2011

En 13 exemplaires originaux

Pour l'UES Amont/Holding (Total SA / ELF Exploration Production SAS)

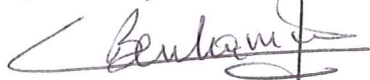
Mme Isabelle GAILDRAUD



Pour l'UES Amont/Holding (Total SA / ELF Exploration Production SAS)

Pour la CFE-CGC

Kholid BENHAMOU



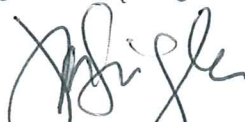
Pour la CFDT

Josette SABATÉ



Pour la CGT

Jean-Paul SEIGLE



Pour le SICTAME-UNSA

Bernard BUTORI



Pour l'UES Aval (Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants SA, Total Fluides, Total Additifs et Carburants Spéciaux)

Mme Laurence STORELLI



Pour l'UES Aval (Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants SA, Total Fluides SA, Total Additifs et Carburants Spéciaux)

Pour la CFE-CGC



Joël AUTIÉ

Pour la CFDT



PEREZ.E

Pour la CGT



E. SELLINI