PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX SALAIRES 2014

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^{er} janvier 2014 et sous réserve des conditions précisées aux articles ci-après, aux salariés en activité et inscrits à l'effectif au 31 décembre 2013 d'une des sociétés citées ci-dessous :

- Total S.A., Elf Exploration Production S.A.S. composant l'UES Amont Holding ;
- Total Marketing Services S.A., 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 2 - AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES 2014

Une enveloppe minimale de 2,7 % par UES au 1^{er} janvier 2014 (UES Amont/Holding, UES Marketing & Services et UES Raffinage-Pétrochimie) est prévue pour les augmentations générales et individuelles, à répartir dans les conditions prévues ci-dessous.

ARTICLE 3 - SALARIES DES SOCIETES TOTAL S.A., TOTAL MARKETING & SERVICES, TOTAL LUBRIFIANTS, TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX, TOTAL RAFFINAGE CHIMIE, TOTAL RAFFINAGE FRANCE, TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE

3.1 Augmentations générales 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 2013 (salaires de base au 31 décembre 2013), le cas échéant revalorisés suivant les minima UFIP (pour les sociétés relevant de la CCNIP), hors primes et heures supplémentaires.

Pour Total Petrochemicals France, 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 à compter du 1^{er} janvier 2014 (hors points supplémentaires), dans les conditions suivantes :

- salariés ouvriers et employés jusqu'au coefficient* 200 CCNIP / 205 CCNIC : augmentation générale de 1,5 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,2 % de la masse salariale.
- salariés techniciens et agents de maîtrise du coefficient* 215 à 340 CCNIP / 225 à 360 CCNIC : augmentation générale de 1,3 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,4 % de la masse salariale.

KR

FP JA

FON

Protocole d'accord relatif aux salaires 2014

salariés ingénieurs et cadres (hors individualisés) du coefficient 290 à 560 CCNIP ≥ 350 CCNIC . augmentation générale % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles 1,2 représentant 1,5 % de la masse salariale.

Les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire de base mensuel ajusté au niveau des minima conventionnels 2014.

Les augmentations individuelles versées au mois d'avril s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2014.

3.2 Garantie d'évolution des cadres individualisés

A l'occasion des mesures salariales individuelles 2014, les salariés individualisés bénéficieront, sauf contre-performance, d'une garantie d'évolution de leur salaire de base d'au moins 1,2 %.

3.3 Prime de quart plancher

Conformément au protocole d'accord du 18 décembre 2012 relatif aux salaires, à compter du 1^{er} janvier 2014:

- pour les personnels relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole, le salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 270 est pris en compte pour l'application de l'article 701 alinéas g, i et j de cette convention;
- pour les personnels relevant de l'avenant 1 de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, le plancher de la prime de poste est calculé sur la base du minimum du coefficient 275 de la grille Total Petrochemicals France.

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

4.1 Augmentations générales 2014

La valeur du point est augmentée de 1,2 % % au 1^{er} janvier 2014.

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

- 0,3 % pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus*,
- 0,1 % 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 :

- 1,5 % pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus*,
- 1,3 % pour les salariés ETAM de groupe d'emploi supérieur à 8 inclus*,
- 1,2 % pour les salariés Cadres*.

Coefficients au 31 décembre 2013 ; pour les coefficients 460 à 560, seuls les salariés non individualisés sont concernés

^{*} Groupe d'emploi / catégorie professionnelle au 31 décembre 2013

4.2 Augmentations individuelles 2014

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

- 1,2 % 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*.
- 1,4 % 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*.
- 1,5 % de la masse salariale (salaire de base + MACO + précédents ajustements individuels + prime de rendement correspondant à ces éléments) pour les salariés Cadres*.

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 2014 au titre de 2013 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2013 au titre de 2012, majorée de 1,3 %. 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 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - DISTRIBUTION PAR UES

La distribution ci-après s'apprécie, toutes sociétés confondues, 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*.

ARTICLE 6 - TAUX DE REVALORISATION

Un taux moyen de 1,3 % correspondant à la moyenne pondérée des augmentations générales prévues à l'article 3.1. est appliqué le 1^{er} janvier 2014 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.

Protocolo d'accord rola

I Jor M

^{*} Groupe d'emploi / catégorie professionnelle au 31 décembre 2013

^{*} Coefficient/groupe d'emploi, catégorie professionnelle (hors cadres individualisés) au 31 décembre 2013

Ce taux de 1,3 % 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 1,3 % au 1er janvier 2014 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

<u>ARTICLE 7 - RESSOURCE MINIMALE ANNUELLE GARANTIE</u>

La ressource minimale annuelle garantie pour l'année 2014 (toutes primes incluses, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart) est fixée à 24 300 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 2014,
- du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 8 – PRIMES DE PANIER

Concernant le panier du personnel posté, une négociation sera menée sur le sujet en 2014 au périmètre de l'UES Raffinage - Pétrochimie. Elle impliquera que soient identifiés les sites où d'autres dispositifs (restauration prise en charge) ou primes (indemnités de service continu) ont le même objet.

Elle aura pour objectif la création d'un montant unique de panier, moyenne du panier de jour et de nuit, et ce pour une mise en œuvre au plus tard le 1er janvier 2015.

Au périmètre de l'UES Marketing & Services, une négociation de même nature s'ouvrira au 1^{er} trimestre 2014.

ARTICLE 9 – PRIME DE CHANTIER EP

A compter de 2014, la revalorisation de la prime de chantier est effectuée au 1er janvier de chaque année et arrondie à l'euro le plus proche.

ARTICLE 10 – PRETS IMMOBILIERS BONIFIES

La Direction s'engage à revaloriser de 10 % les montants du prêt « bonifié » et de ses majorations consenti à compter du 1^{er} janvier 2014, tels que fixés par la note d'administration en vigueur à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 11 – BOURSES D'ETUDES

A compter du 1^{er} janvier 2014, les montants des bourses d'études sont augmentés de 10 %.

ARTICLE 12 – SUR-COMPLEMENTAIRE SANTE

Au cours du second semestre 2014, un groupe de travail constitué de représentants des Organisations Syndicales et de la Direction, et assisté d'un expert, sera lancé afin d'examiner la pertinence du choix d'une sur-complémentaire santé.

Protocole d'accord relatif aux salaires 2014

AL JON

ARTICLE 13 – DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Dans le cadre de la politique de développement de carrière des techniciens et agents de maitrise, la Direction s'engage à renforcer les promotions d'agents de maitrise à cadres.

<u>ARTICLE 14 – DEVELOPPEMENT DURABLE ET EFFICACITE ENERGETIQUE</u>

La Direction s'engage à ouvrir une nouvelle négociation portant sur l'efficacité énergétique au cours du premier trimestre 2014.

ARTICLE 15 - CONVENTION INDUSTRIELLE DE FORMATION POUR LA RECHERCHE

A compter de 2014, toute convention industrielle de formation pour la recherche (CIFRE) fera l'objet d'un contrat de travail Cadre à durée déterminée.

ARTICLE 16 - 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 17 – 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 16 décembre 2013

En 18 exemplaires originaux

Wh

Protocole d'accord relatif aux salaires 2014

TI DA D

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

Pour la Direction

Mme Françoise GERDIL NEUILLET Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES

FRANSOIS PELEGUNA

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour le SICTAME-UNSA dûment mondotée Isabelle SOUDROW

<u>UES Marketing & Services (Total Marketing Services, Total Additifs et Carburants Spéciaux., Total Lubrifiants, Total Fluides)</u>

Pour la Direction

Odile de DAMAS-NOTTIN
Directeur des Ressources Humaines

000

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES

Pour la CFDT

FRANSOIS PELEGNINA

Pour la CFE-CGC

J. AUTIÉ

Pour la CGT

Pour le SICTAME-UNSA

<u>UES Raffinage – Pétrochimie (Total Raffinage France, Total Petrochemicals France, Total Raffinage Chimie)</u>

Pour la Direction

Olivier CHAVANNE Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES

Pour la CFDT

FRANSOIS PELEGRINA

Dominfue DESPLEBIN

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT