

**ACCORD DU 13/07/2017 SUR LA TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE  
PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE**

KB E

JA

2  
17  
94

## PREAMBULE

---

La gestion et l'amélioration des fins de carrière des salariés a été l'objectif de la négociation ouverte en décembre 2016 avec les organisations syndicales représentatives au périmètre du Socle Social Commun et ayant conduit à la conclusion du présent accord.

Ce sujet constitue un enjeu important tant pour les sociétés parties au présent accord que pour les salariés.

Pour ces sociétés, il apparaît nécessaire de mettre en œuvre une gestion active de l'emploi des seniors du fait de l'augmentation significative du nombre de salariés de 55 ans et plus au périmètre du socle social commun, établie sur la base d'une projection de la pyramide des âges au cours de la période 2018-2022.

Les organisations syndicales parties à cette négociation ont relayé les fortes attentes des salariés concernant des aménagements de fin de carrière.

Le temps consacré à cette négociation menée sur près de 6 mois, la richesse des échanges avec les organisations syndicales illustrée par la force et la variété des propositions et des solutions novatrices trouvées pour permettre au salarié de s'investir dans d'autres projets, ainsi que le souci de prendre en compte au plus près les situations individuelles des salariés et leurs aspirations ont démontré l'importance que les parties ont attaché à ce sujet.

Par la signature de ce nouvel accord, les parties signataires ont souhaité définir un cadre général de transition entre l'activité professionnelle dans le Groupe et la retraite et proposer une palette de mesures permettant aux salariés de gérer leur fin de carrière selon leurs propres souhaits et leurs propres arbitrages entre temps et argent.

Ainsi des mesures de différents ordres visant à répondre aux attentes des salariés lors de la dernière phase de leur carrière professionnelle ont été adoptées en vue :

- **de faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail grâce :**
  - à l'exercice d'un temps partiel spécifique de fin de carrière,
  - au bénéfice d'une retraite progressive permettant de diminuer le temps de travail et de percevoir une fraction des pensions de retraite,
  - au renforcement du télétravail ;
- **d'encourager la transmission des savoirs entre les générations ;**
- **d'offrir des perspectives personnelles et professionnelles nouvelles aux salariés en fin de carrière dans le Groupe par :** leur accompagnement personnalisé pour ceux choisissant de s'engager dans une voie entrepreneuriale de création ou de reprise d'entreprise ou bien, dans une démarche d'implication citoyenne en faveur d'associations/fondations d'intérêt général par du mécénat de compétences ;
- **d'aider à la préparation à la retraite grâce à :**
  - une formation au départ à la retraite,
  - un bilan de « santé retraite » ;
- **de soutenir le choix d'un départ volontaire de l'entreprise via :**
  - une aide au rachat de trimestres de cotisations retraite,

- le versement d'une indemnité majorée de départ à la retraite ou la conversion de tout ou partie du montant de cette indemnité en dispense d'activité rémunérée. Ces dispositions n'ont pas vocation à être reconduites au-delà de 2022.

Ces mesures peuvent, au choix du salarié, être utilisées isolément ou pour certaines d'entre elles combinées dans l'objectif de lui permettre de disposer de plus de temps libre avant son départ en retraite.

Les mesures prévues dans le présent accord viennent compléter celles inscrites dans d'autres accords en vigueur traitant notamment des thématiques telles que l'épargne retraite, le Compte Epargne Temps (CET), les cessations anticipées d'activité et le télétravail.

Pour garantir l'efficacité des dispositifs mis en place et permettre aux salariés d'opter en toute connaissance de cause pour une ou plusieurs des mesures proposées, la Direction et les organisations syndicales signataires élaboreront conjointement une information collective pédagogique et ciblée, et portée à la connaissance des salariés avant la prise d'effet du présent accord.

Attentives à l'évolution de l'emploi en France, les parties signataires s'engagent à ce que la mise en place de cette politique de gestion des seniors enclenche une dynamique d'embauches en adéquation avec les besoins en matière d'emploi.

TOTAL cible l'embauche d'au moins 1800 recrutements au périmètre du Groupe en France sur la période de l'accord ce qui permettra de maintenir l'emploi en France. Un point d'étape sera fait lors des réunions de suivi du présent accord.

ICB

JA

99 10/17 2

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>1</b>
<b>Champ d'application.....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 1 – AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 1.1 – Temps partiel de fin de carrière.....</b>	<b>6</b>
1.1.1 Conditions d'éligibilité.....	6
1.1.2 Durée.....	7
1.1.3 Rythme.....	7
1.1.4 Répartition.....	7
a) Dispositions générales.....	7
b) Aménagement du temps de travail sur l'année.....	7
1.1.5 Rémunération et indemnité de projet retraite.....	8
a) Montant de la rémunération.....	8
b) Aménagement du temps de travail sur l'année : lissage de la rémunération.....	8
c) Indemnité de projet retraite.....	8
1.1.6 Avenant au contrat de travail.....	9
1.1.7 Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et RECOSEP.....	9
1.1.8 Garanties prévoyance.....	9
1.1.9 Personnel en temps partiel projet retraite (T2PR) à l'entrée en vigueur du présent accord.....	10
1.1.10 Dispositions générales.....	10
<b>Article 1.2 – Retraite progressive.....</b>	<b>10</b>
1.2.1 Conditions d'éligibilité.....	10
1.2.2 Montant.....	10
1.2.3 Durée du travail et retraite progressive.....	11
<b>Article 1.3 – Télétravail.....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 2 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ENTRE LES GENERATIONS.....</b>	<b>12</b>
<b>Article 2.1 – Transmission des savoirs.....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 3 – NOUVELLES PERSPECTIVES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES EN FIN DE CARRIERE DANS LE GROUPE.....</b>	<b>13</b>
<b>Article 3.1 – Accompagnement à la création ou reprise d'entreprise.....</b>	<b>13</b>
3.1.1 Conditions d'éligibilité.....	13
3.1.2 Accompagnement du projet.....	13
3.1.3 Congé entrepreneuriat.....	13
3.1.4 Prêt entrepreneuriat.....	13

KS

JA

AM  
gg<sup>2</sup>

3.1.5 Allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial et supplément .....	14
a) Montant de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial.....	14
b) Montant du supplément .....	14
3.1.6 Régime social et fiscal .....	14
<b>Article 3.2 – Implication citoyenne (mécénat de compétences).....</b>	<b>14</b>
3.2.1 Conditions d'éligibilité .....	14
a) Conditions relatives au salarié .....	14
b) Délais à respecter.....	15
3.2.2 Organismes bénéficiaires .....	15
3.2.3 Durée de la mission.....	15
3.2.4 Convention de mise à disposition et avenant au contrat de travail.....	16
3.2.5 Situation du salarié pendant la période de mécénat de compétences.....	16
3.2.6 Durée du travail .....	16
3.2.7 Rémunération .....	17
3.2.8 Indemnité retraite mécénat .....	17
a) Principe .....	17
b) Montant .....	17
3.2.9 Régime social et fiscal .....	18
<b>CHAPITRE 4 – PREPARATION A LA RETRAITE .....</b>	<b>19</b>
<b>Article 4.1 – Formation de « préparation à la retraite » .....</b>	<b>19</b>
<b>Article 4.2 – Bilan de « santé retraite » .....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 5 – SOUTIEN AU DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE.....</b>	<b>20</b>
<b>Article 5.1 – Rachat de trimestres de cotisations retraite .....</b>	<b>20</b>
5.1.1 Abondement de l'épargne du Compte Epargne Temps (CET).....	20
5.1.2 Régime social et fiscal .....	20
<b>Article 5.2 – Indemnité de projet retraite .....</b>	<b>20</b>
5.2.1 Conditions d'éligibilité .....	21
a) Conditions relatives au salarié .....	21
b) Délais à respecter.....	21
5.2.2 Montant .....	21
a) Dispositions générales.....	21
b) Liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein à compter du 1 <sup>er</sup> février 2018 et jusqu'au 1 <sup>er</sup> décembre 2018 .....	22
c) Liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 .....	22

KB

E

JS

M 99

d) Entrée en cessation anticipée d'activité à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2022 et liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein postérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	23
e) Situation particulière des salariés nés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1957 et des salariés entrés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2018 dans un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité .....	22
5.2.3 Versement .....	23
5.2.4 Régime social et fiscal.....	24
<b>Article 5.3 – Conversion des indemnités de départ à la retraite en temps disponible</b> .....	<b>24</b>
5.3.1 Conditions d'éligibilité .....	24
5.3.2 Durée .....	24
5.3.3 Rémunération.....	25
a) Principe .....	25
b) Taux de rémunération.....	25
c) Solde .....	25
5.3.4 Statut du salarié pendant la période de dispense d'activité.....	26
a) Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et RECOSEP .....	26
b) Garanties « prévoyance ».....	26
c) Garanties « santé » .....	26
d) Intéressement et participation.....	27
<b>Article 5.4 – Congés supplémentaires</b> .....	<b>27</b>
<b>CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>28</b>
<b>Article 6.1 – Relevé de carrière</b> .....	<b>28</b>
<b>Article 6.2 – Articulation entre les dispositifs de fin de carrière</b> .....	<b>28</b>
<b>Article 6.3 – Prise d'effet, durée et révision</b> .....	<b>28</b>
<b>Article 6.4 – Bilan</b> .....	<b>28</b>
<b>Article 6.5 – Dépôt</b> .....	<b>29</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>31</b>

KD  
E

JA                      M                      99

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés 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 Global Human Resources Services S.A.S, Total Facilities Management Services S.A.S, Total Consulting S.A.S, Total Marketing Services S.A, Total Marketing France S.A.S, Total Fluides S.A.S, Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S, Total Lubrifiants S.A, Total Raffinage Chimie S.A, Total Petrochemicals France S.A et Total Raffinage France S.A.S.

## CHAPITRE 1 – AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 1.1 – TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

Les parties souhaitent permettre aux salariés en fin de carrière professionnelle et travaillant en France, de réduire progressivement leur durée du travail en choisissant un temps partiel assorti d'une rémunération majorée, et de permettre ainsi une transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le temps partiel de fin de carrière correspond à un dispositif équivalent de forfait-jours réduit<sup>1</sup>.

#### 1.1.1 Conditions d'éligibilité

Soumis à l'accord de la hiérarchie, le temps partiel de fin de carrière est ouvert aux salariés :

- disposant d'une ancienneté Groupe minimum de 10 ans,
- réunissant au terme de la période d'activité en temps partiel de fin de carrière, les conditions pour bénéficier<sup>2</sup> :
  - d'une retraite sécurité sociale à taux plein (date T),
  - ou de la dispense d'activité visée à l'article 5.3 du présent accord.

Toutefois, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur l'année tel que visé à l'article 1.1.4 b) du présent accord, le temps partiel de fin de carrière est également ouvert aux salariés réunissant les conditions pour bénéficier au terme d'un congé Option Dispense d'Activité Compte Epargne (ODACE)<sup>3</sup>, d'une retraite sécurité sociale à taux plein ou de la dispense d'activité visée à l'article 5.3 du présent accord.

La hiérarchie et la gestion de carrière feront leurs meilleurs efforts pour donner une réponse favorable aux demandes de salariés sollicitant un temps partiel de fin de carrière et leur donneront si nécessaire des explications en cas de refus.

<sup>1</sup> Est considéré comme forfait-jours réduit, tout forfait en jours fixé par convention individuelle avec le salarié, d'une durée inférieure aux forfaits en jours fixés par les accords collectifs relatifs au temps de travail en vigueur au sein des sociétés parties au présent accord.

<sup>2</sup> Sous réserve de présenter un relevé de carrière sur demande de la Direction.

<sup>3</sup> Prévu par l'accord relatif au CET du 15 avril 2011 qui fera l'objet d'un avenant technique.

### 1.1.2 Durée

La durée du temps partiel de fin de carrière est de 12 ou 24 mois.

Son terme se situe au plus tard :

- six mois après la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'une retraite sécurité sociale à taux plein,
- ou à la date d'entrée en dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord,
- ou à la date d'entrée en congé ODACE<sup>4</sup>, si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET à la suite d'un temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail sur l'année.

### 1.1.3 Rythme

Le temps partiel de fin de carrière peut s'exercer au choix selon deux rythmes :

- un volume annuel de 130 jours d'absence,
- un volume annuel de 110 jours d'absence.

correspondant à un taux d'activité compris entre 50% et 60% de la durée du travail à temps plein.

Lorsque la durée du temps partiel de fin de carrière est de 24 mois, le salarié peut choisir de réduire progressivement son activité, en optant la première année pour 110 jours d'absence et la seconde année pour 130 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière.

### 1.1.4 Répartition

#### a) Dispositions générales

La répartition de la durée du travail et des horaires de travail à temps partiel de fin de carrière sera fixée d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie et en considération du bon fonctionnement du service.

#### b) Aménagement du temps de travail sur l'année

Un aménagement du temps de travail sur l'année est possible, en accord avec la hiérarchie, dans le cadre d'un temps partiel de fin de carrière de 12 mois ou durant la seconde année d'exercice d'un temps partiel de fin de carrière de 24 mois selon la répartition suivante :

- une première période travaillée à temps complet ;
- suivie d'une période non travaillée précédant directement :
  - le départ à la retraite,
  - ou l'entrée en dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 5.3,
  - ou l'entrée en congé ODACE, si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET et si le nombre de jours épargnés (abondement de l'employeur inclus) est au moins égal au nombre de jours ouvrés compris

---

<sup>4</sup> Le congé ODACE doit précéder directement un départ à la retraite à la date (T) ou une conversion de l'indemnité de projet retraite en dispense d'activité pour ouvrir le droit au bénéfice du temps partiel de fin de carrière.

WB

JA

M 79



dans la période qui précède directement la date (T) ou l'entrée en dispense d'activité résultant de la conversion de l'indemnité de projet retraite<sup>5</sup>.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié en temps partiel de fin de carrière ayant sollicité un aménagement du temps de travail sur l'année et/ou sa hiérarchie ne peuvent solliciter une modification de la durée, des horaires de travail ou de leur répartition.

Dans de telles circonstances, toute modification de la durée, des horaires de travail ou de leur répartition sera portée à la connaissance du salarié en temps partiel de fin de carrière ou de sa hiérarchie, moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de deux mois calendaires.

En cas d'absence(s) non rémunérée(s) ou de rupture du contrat du travail qui réduiraient la période de 12 mois (composée de la période travaillée à temps complet suivie de la période non travaillée), un point est fait en fin de période sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié et la rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

### 1.1.5 Rémunération et indemnité de projet retraite

#### a) Montant de la rémunération

Durant le temps partiel de fin de carrière, le salarié perçoit une rémunération mensuelle majorée par rapport à son taux d'activité. Cette rémunération qui est exprimée en pourcentage de sa rémunération brute de base<sup>6</sup> se décompose comme suit :

- une rémunération brute calculée au *pro rata* du taux d'activité en temps partiel de fin de carrière;
- un complément de rémunération portant sa rémunération totale en temps partiel de fin de carrière à hauteur de :
  - 65% pour 130 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière ;
  - 75% pour 110 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière.

#### b) Aménagement du temps de travail sur l'année : lissage de la rémunération

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, la rémunération versée au salarié est lissée durant 12 mois, indépendamment de la programmation des jours travaillés, à l'exception des primes (prime de 13<sup>ème</sup> mois, prime semestrielle et de gratification, prime de vacances, etc.) qui seront versées aux échéances habituelles.

#### c) Indemnité de projet retraite

Sous réserve d'en respecter les conditions à l'issue du temps partiel de fin de carrière ou à l'issue du congé ODACE, le salarié perçoit en outre l'indemnité de projet retraite prévue à l'article 5.2 du présent accord ou bénéficie de sa conversion totale ou partielle en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par l'Administration du personnel.

<sup>6</sup> Telle que prévue par les protocoles d'accord collectif relatifs au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 (socle social commun) et du 24 octobre 2007 (Total Petrochemicals France).

<sup>7</sup> Les salariés bénéficiant du dispositif carrière longue et partant à la retraite dans ce cadre, qui ne sont pas éligibles à la retraite progressive peuvent bénéficier du versement de l'indemnité de projet retraite lors du passage en temps partiel de fin de carrière.

**Tableau récapitulatif – Modalités d'exercice du temps partiel de fin de carrière**

OPTIONS	TAUX D'ACTIVITE	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE EN TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE	REMUNERATION	ISSUE DU TEMPS PARTIEL	
<b>TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE DE 12 MOIS</b>					
OPTION 1	≈ 50%	130	65% d'un temps plein	Départ à la retraite  OU Entrée en dispense d'activité <i>(résultant de la conversion de l'indemnité de projet retraite)</i>	
OPTION 2	≈ 60%	110	75% d'un temps plein	OU Entrée en congé ODACE <i>(si temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail sur l'année)</i>	
<b>TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE DE 24 MOIS</b>					
OPTION 1	1 <sup>ère</sup> année	≈ 50%	130	65% d'un temps plein	Départ à la retraite  OU Entrée en dispense d'activité <i>(résultant de la conversion de l'indemnité de projet retraite)</i>  OU Entrée en congé ODACE <i>(si temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail durant la 2<sup>nde</sup> année d'exercice du temps partiel)</i>
	2 <sup>ème</sup> année		130	65% d'un temps plein	
OPTION 2	1 <sup>ère</sup> année	≈ 60%	110	75% d'un temps plein	
	2 <sup>ème</sup> année		110	75% d'un temps plein	
OPTION 3	1 <sup>ère</sup> année	≈ 60%	110	75% d'un temps plein	
	2 <sup>ème</sup> année	≈ 50%	130	65% d'un temps plein	

### 1.1.6 Avenant au contrat de travail

Le passage en temps partiel de fin de carrière est formalisé par le biais d'un avenant au contrat de travail qui prévoit, à son terme :

- un départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- ou une dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord,
- ou l'entrée en congé ODACE si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET.

### 1.1.7 Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et RECO SUP

Pendant la période de temps partiel de fin de carrière, les cotisations de retraite aux régimes de base, complémentaires AGIRC-ARRCO et supplémentaire RECO SUP peuvent être reconstituées sur la base d'un temps plein, à la demande du salarié.

Dans une telle hypothèse, les cotisations sont calculées comme suit : les parts salariales et employeur correspondant au supplément d'assiette sont, dans la limite de la durée du temps partiel de fin de carrière, respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur.

### 1.1.8 Garanties prévoyance

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé qu'exclusion faite du risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre des prestations et des cotisations calculées :

*KB*

*JA*

*99*

- sur le salaire réellement perçu (65% ou 75%),
- sur le salaire reconstitué à temps plein, ceci pour améliorer les garanties « décès, invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Pour les salariés qui choisissent la seconde option, le supplément de cotisations correspondant est intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariés et employeur).

### **1.1.9 Personnel en temps partiel projet retraite (T2PR) à l'entrée en vigueur du présent accord**

Le personnel ayant conclu un avenant « temps partiel projet retraite » (T2PR) (dans le cadre des dispositions de l'accord Tremplin pour une séniorité active du 30 mars 2012) continue à en bénéficier jusqu'au terme initialement convenu.

A condition d'en remplir les conditions d'éligibilité, il percevra l'indemnité de projet retraite prévue à l'article 5.2 du présent accord à l'issue de la période d'activité en T2PR.

### **1.1.10 Dispositions générales**

Au-delà des dispositions particulières du présent article 1.1, les parties conviennent que l'ensemble des dispositions générales du Titre 1 des protocoles d'accord collectif relatifs au travail à temps partiel des 14 octobre 2005 (socle social commun) et 24 octobre 2007 (Total Petrochemicals France) sont applicables au temps partiel de fin de carrière.

## **ARTICLE 1.2 – RETRAITE PROGRESSIVE**

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet à tout salarié réunissant les conditions exposées ci-après, de liquider par anticipation une fraction de sa pension de retraite, en poursuivant par ailleurs l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel.

### **1.2.1 Conditions d'éligibilité**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, sont éligibles au dispositif de retraite progressive, les salariés qui:

- ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à soixante ans;
- disposent d'une durée minimum d'assurance retraite (et de périodes reconnues équivalentes) fixée par décret en Conseil d'Etat (150 trimestres);
- exercent une activité à temps partiel fixée par voie réglementaire (au minimum égale à 40% et au maximum à 80% de la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise)<sup>8</sup>.

### **1.2.2 Montant**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, les salariés en temps partiel de fin de carrière au sens de l'article 1.1 du présent accord peuvent percevoir jusqu'à 50% du montant de leur pension retraite (régime de

<sup>8</sup> Sous réserve du contrôle opéré par la caisse d'assurance retraite ou l'agence retraite dont le salarié dépend.

Handwritten signatures and initials: KLB, JA, gg, and a signature with an arrow pointing to the right.

base et complémentaire AGIRC-ARRCO) et continuent en outre à acquérir de nouveaux droits retraite au titre des régimes de retraite de base, complémentaire AGIRC-ARRCO et supplémentaire RECO SUP pendant toute la durée du temps partiel de fin de carrière.

### 1.2.3 Durée du travail et retraite progressive

Sous réserve d'évolutions législatives ou réglementaires, un décompte horaire de la durée du travail sera retenu, dans l'avenant de passage à temps partiel des salariés soumis à une convention de forfait en jours qui souhaiteraient cumuler l'exercice d'un temps partiel de fin de carrière et le bénéfice d'une retraite progressive<sup>9</sup>.

### ARTICLE 1.3 – TELETRAVAIL

---

Les parties entendent faciliter l'exercice du télétravail des salariés en fin de carrière professionnelle qui le souhaitent.

Ainsi, toute demande de télétravail formulée par un salarié, dans les 12 derniers mois précédant son départ à la retraite ou son entrée en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord:

- devra faire l'objet d'un examen prioritaire ;
- pourra être porté à 3 jours<sup>10</sup> (ou 3 demi-journées pour les salariés dont l'organisation du travail est planifiée sur le mode de la demi-journée) de télétravail par semaine<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Cette disposition fera l'objet d'avenants techniques au protocole d'accord collectif relatif au temps de travail du 31 décembre 1999, au protocole d'accord collectif du 30 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail applicable à la société ELF EP ainsi qu'à l'accord sur le temps de travail du 28 juin 2011 applicable à la société Total Petrochemicals France.

<sup>10</sup> Egalement applicable aux salariés ayant mobilisé un aménagement du temps de travail sur l'année dans les conditions visées à l'article 1.1.4 b) du présent accord.

<sup>11</sup> Ces dispositions feront l'objet d'un avenant technique à l'accord du 5 février 2013 relatif au télétravail et son avenant du 10 novembre 2016.

kh

JS

11/34

pm 2  
gg  
ff

## CHAPITRE 2 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ENTRE LES GENERATIONS

### ARTICLE 2.1 – TRANSMISSION DES SAVOIRS

Le tutorat fait partie des moyens qui contribuent à la transmission des savoirs tout en apportant une réponse appropriée aux besoins d'intégration des nouveaux embauchés et des salariés occupant un poste nouveau suite à une mobilité professionnelle dans le groupe.

Du fait de l'importance des expériences acquises par les salariés âgés de 55 ans et plus et de la diversité des postes occupés tout au long de leur parcours professionnel, les parties considèrent qu'il y a un intérêt à conserver ce capital de connaissances.

Pour ce faire, des pilotes de transmission du savoir seront mis en place pour tester des modes d'organisation et de structuration du transfert des savoirs au périmètre approprié (département, site, métier).

Les sociétés parties au présent accord assureront la diffusion et la promotion de bonnes pratiques.

## CHAPITRE 3 – NOUVELLES PERSPECTIVES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES EN FIN DE CARRIERE DANS LE GROUPE

### ARTICLE 3.1 – ACCOMPAGNEMENT A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Les dispositions du présent article ont pour but d'accompagner les salariés qui souhaitent s'engager dans une démarche entrepreneuriale en amont de leur retraite.

#### 3.1.1 Conditions d'éligibilité

Le dispositif de création ou reprise d'entreprise est ouvert aux salariés qui, à l'entrée dans le dispositif :

- sont âgés de 55 ans et plus,
- réunissent une ancienneté Groupe minimum de 10 ans,
- ne réunissent pas les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein dans un délai de 3 ans ou moins.

La demande du bénéfice du dispositif est formalisée par écrit.

#### 3.1.2 Accompagnement du projet

Pour la constitution de son projet, le salarié peut bénéficier :

- d'une formation à la création ou reprise d'entreprise ;
- d'un accompagnement dédié à la création ou reprise d'entreprise, en lien avec Total Développement Régional, et qui consiste notamment à analyser les spécificités des besoins du projet, assister le salarié dans la construction du *business plan* et préparer les entretiens avec les financeurs possibles.

#### 3.1.3 Congé entrepreneurial

Après validation du projet en lien avec Total Développement régional, le salarié peut bénéficier d'un congé entrepreneurial d'une durée, au choix, de 6 ou 12 mois.

Sa date de départ en congé entrepreneurial est soumise à l'accord préalable de sa hiérarchie et nécessite le respect d'un délai de prévenance minimum de 3 mois.

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'un maintien total ou partiel de sa rémunération selon qu'il choisit l'une des deux formules ci-après :

	FORMULE 1	FORMULE 2
Durée du congé	6 mois	12 mois
Rémunération	Maintien d'une rémunération brute de base à 100%	Rémunération brute de base à 50%

Au terme de ce congé, la relation contractuelle prend fin dans le cadre d'un départ à l'initiative du salarié.

#### 3.1.4 Prêt entrepreneurial

Dès son départ en congé entrepreneurial, le salarié créateur ou repreneur d'entreprise peut bénéficier d'un prêt de Total Développement Régional.

### 3.1.5 Allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial et supplément

Lors de la rupture de son contrat de travail à l'issue de son congé entrepreneurial, le salarié perçoit une allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial à laquelle s'ajoute un supplément pour création ou reprise d'emploi.

Ces indemnités se substituent à toute(s) autre(s) indemnité(s) liée(s) au départ de l'entreprise.

#### a) Montant de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial

Le montant de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial est exprimé en nombre de mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 2 du présent accord et dépend de l'ancienneté en activité du salarié dans le Groupe. Il est égal à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial ne pourra pas dépasser 12 mois de salaire du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 et 13 mois de salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### b) Montant du supplément

Le montant du supplément à l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial s'élève à 6 000€ par emploi créé ou repris (CDD ou CDI d'une durée au moins égale à 6 mois) dans la limite de 30 000€.

### 3.1.6 Régime social et fiscal

En l'état actuel de la législation, les sommes versées au titre de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneurial et de son éventuel supplément sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

## ARTICLE 3.2 – IMPLICATION CITOYENNE (MECENAT DE COMPETENCES)

Les parties souhaitent encourager l'implication citoyenne des salariés en fin de carrière, tout en leur permettant de bénéficier d'une période de transition entre l'activité professionnelle au sein du Groupe et la retraite.

Le mécénat de compétences permet de mettre à disposition d'une association ou d'une fondation toutes deux d'intérêt général, un salarié volontaire pendant son temps de travail, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit, le salarié restant rémunéré par TOTAL.

Le mécénat de compétences tel que proposé s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2003-709 du 1<sup>er</sup> août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations.

#### 3.2.1 Conditions d'éligibilité

##### a) Conditions relatives au salarié

Le mécénat de compétences est ouvert aux salariés :

- disposant d'une ancienneté Groupe minimum de 10 ans à l'entrée dans le dispositif,
- réunissant, au terme de la période de mise à disposition au titre du mécénat de compétences, les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein ou mobilisant, au terme de cette période :
  - un congé ODACE – tel que prévu par l'accord relatif au CET – précédant directement un départ à la retraite à la date (T) ou une entrée en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord,
  - ou une dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord,
  - ou une cessation anticipée d'activité<sup>12</sup> précédant directement une liquidation à taux plein de leur retraite sécurité sociale.

L'exercice du mécénat de compétences est subordonné à l'accord préalable de la hiérarchie.

### b) Délais à respecter

L'exercice du mécénat de compétences est conditionné au respect des échéances suivantes :

- le salarié désireux de bénéficier du dispositif doit en informer sa hiérarchie au moins 6 mois d'activité<sup>13</sup> avant l'entrée dans le dispositif ;
- il exerce avant l'entrée en mécénat de compétences l'intégralité de ses jours de congés, JOB, RTT etc. acquis à cette date ;
- son départ à la retraite intervient à la date (T) d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

### 3.2.2 Organismes bénéficiaires

Le mécénat de compétences s'exerce auprès d'associations ou de fondations :

- dont le siège social est situé sur le territoire français<sup>14</sup>,
- proposant la réalisation de la mission de mécénat de compétences sur ce territoire,
- conformes à la politique éthique du Groupe,
- ayant un intérêt général,
- partenaires de la Fondation Total ou présentées par le salarié avec la validation de cette dernière.

### 3.2.3 Durée de la mission

La durée de la mission en mécénat de compétences est de 12 mois continus.

Son terme se situe à la date à la date (T) sauf à ce qu'il mobilise, au terme de la période de mécénat de compétences :

- un congé ODACE si le nombre de jours épargnés (abondement de l'employeur inclus) est au moins égal au nombre de jours ouvrés compris dans la période qui précède

<sup>12</sup> A la date de signature de l'accord, pour Elf Exploration Production : note de réglementation sur la cessation anticipée d'activité du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31/12/1996, protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté du 2 juin 1998 et protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel ayant travaillé sur chantier du 2 juin 1998.

Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DGEP n° 01/2012 et dispositifs RAPMI du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Pour les UES Raffinage-pétrochimie et Marketing & services : est exclusivement concerné le personnel posté bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité telle que visée dans le protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du 30 septembre 2002.

<sup>13</sup> Par exception, le délai de prévenance est réduit à 3 mois pour les salariés qui souhaiteraient entrer dans le dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 30 juin 2018.

<sup>14</sup> France métropolitaine et Drom-Com.

KB E

JA

M  
gg



- directement la date (T) ou l'entrée en dispense d'activité résultant de la conversion de l'indemnité retraite mécénat<sup>15</sup> ;
- ou une dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord ;
  - ou une cessation anticipée d'activité précédant directement une liquidation à taux plein de leur retraite sécurité sociale.

Toutefois, une durée de mission en mécénat de compétences de 6 mois continus est possible lorsqu'elle précède un départ direct à la retraite entraînant une liquidation de la pension de retraite sécurité sociale à taux plein du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> décembre 2018.

### **3.2.4 Convention de mise à disposition et avenant au contrat de travail**

Toute mission réalisée dans le cadre du mécénat de compétences donne lieu à l'établissement :

- d'une convention de mise à disposition entre la société d'origine du salarié et l'association ou la fondation « d'accueil »,
- d'un avenant au contrat de travail du salarié qui prévoit, à son terme :
  - un départ à la retraite à l'initiative du salarié,
  - ou l'entrée en dispense d'activité résultant de la conversion de son indemnité retraite mécénat dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord,
  - ou un départ en congé ODACE,
  - ou l'entrée en cessation anticipée d'activité précédant directement une liquidation à taux plein de leur retraite sécurité sociale.

Ces documents précisent les caractéristiques de la mise à disposition et de la mission du salarié (durée, date, lieu de travail, tâches du salarié etc.).

### **3.2.5 Situation du salarié pendant la période de mécénat de compétences**

Au cours de sa mission, le salarié :

- est détaché auprès de l'association/la fondation « d'accueil » ;
- n'exerce plus aucune activité professionnelle au sein d'une société du Groupe ;
- doit exercer l'ensemble des jours de congés, JOB et RTT etc. acquis pendant la période de mécénat de compétences. Aucune indemnité compensatrice ne sera versée à ce titre, par l'employeur, à l'issue de cette période.

Enfin, sa situation est la même que s'il avait continué à poursuivre son activité professionnelle au sein de sa société d'origine : il conserve ainsi le bénéfice de l'ensemble des droits individuels et collectifs dont il bénéficiait dans sa société d'origine. Notamment, sa couverture sociale demeure identique (complémentaire santé et prévoyance) et il perçoit les primes d'intéressement-participation dans les mêmes conditions qu'un salarié en activité dans l'entreprise.

### **3.2.6 Durée du travail**

Lors de sa mise à disposition au titre du mécénat de compétences, la durée du travail du salarié est, sauf exception, celle qu'il avait dans sa société d'origine.

---

<sup>15</sup> Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par l'Administration du personnel.

### 3.2.7 Rémunération

Pendant sa mission, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération *au prorata* de son temps de travail au sein de l'association ou de la fondation « d'accueil » (hors parts variables et bonus).

Le salarié perçoit un montant de parts variables ou de bonus correspondant à la moyenne des trois dernières années d'activité, sauf évolution significative de la politique salariale du Groupe concernant les modalités de détermination et d'attribution des parts variables ou des bonus.

### 3.2.8 Indemnité retraite mécénat

#### a) Principe

Lors de la rupture de son contrat de travail à l'issue de la période de mécénat de compétences ou à l'issue de son congé ODACE le salarié<sup>16</sup> :

- perçoit une indemnité spécifique de départ à la retraite dénommée « indemnité retraite mécénat » et ceci à condition que son départ à la retraite intervienne le 31 décembre 2022 au plus tard,
- ou bénéficie de sa conversion en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord.

Pour le personnel bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité à l'issue de la période de mécénat de compétences, l'indemnité retraite mécénat est versée lors d'un départ à la retraite intervenant le 31 décembre 2022 au plus tard et entraînant une liquidation de la pension retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard. Ces salariés pourront, sur demande, bénéficier du versement de cette indemnité lors de l'entrée en cessation anticipée d'activité intervenant jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

L'indemnité retraite mécénat se substitue à toute(s) autre(s) indemnité(s) liée(s) au départ en retraite ou en cessation anticipée d'activité et à la résiliation du contrat de travail, indépendamment de leur(s) origine(s).

#### b) Montant

Le montant de l'indemnité retraite mécénat dépend de l'ancienneté en activité acquise dans le Groupe et dans l'association/fondation pendant la période de mécénat de compétences.

L'ancienneté s'apprécie :

- au jour du départ en retraite
- ou, au jour de l'entrée en cessation anticipée d'activité pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif<sup>17</sup>.

L'ancienneté est arrondie à l'entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l'entier supérieur.

---

<sup>16</sup> Y compris les salariés invalides et à l'exception des salariés :

- bénéficiaires du dispositif légal de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante pour lesquels des dispositions spécifiques d'accompagnement de leur départ en préretraite sont prévues par les dispositions en vigueur dans les sociétés parties au présent accord ;

- quittant l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ pour motif économique qui perçoivent les indemnités de départ prévues par ce dispositif et non l'indemnité retraite mécénat.

<sup>17</sup> Ne sont pas concernées les 2 semaines de congés supplémentaires prévues par la CCNIC à exercer dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite.

Le montant de l'indemnité retraite mécénat est exprimé en mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 2 du présent accord. Il est égal à :

- 6 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité retraite mécénat ne peut excéder 8 mois de salaire.

A titre transitoire, le montant de l'indemnité retraite mécénat versée lors d'un départ à la retraite entraînant une liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 1<sup>er</sup> décembre 2018, à l'issue d'une mission de mécénat de compétences de 6 mois, est porté à :

- 6 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Dans une telle hypothèse, le montant total de l'indemnité retraite mécénat ne peut excéder 10 mois de salaire.

### **3.2.9 Régime social et fiscal**

En l'état actuel de la législation, les sommes versées au titre de l'indemnité retraite mécénat sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

KB

JA

gg

## CHAPITRE 4 – PREPARATION A LA RETRAITE

### Article 4.1 – Formation de « préparation à la retraite »

Une formation de « préparation à la retraite » financée par l'employeur est proposée aux salariés, dans le catalogue de formations interne au Groupe, pendant les 18 mois précédant leur départ à la retraite et dans la limite de 3 jours, afin de leur permettre de se préparer personnellement aux changements liés au passage de la vie professionnelle à la retraite.

La formation de préparation à la retraite ayant pour objectif de préparer le salarié à un nouvel horizon de vie, chaque salarié a la possibilité d'inviter son conjoint (par concubinage notoire, mariage ou PACS) à y participer dans les mêmes conditions.

### Article 4.2 – Bilan de « santé retraite »

Un bilan de « santé retraite » financé par l'employeur est proposé aux salariés, sur la période couvrant les 6 derniers mois d'activité, afin d'aider à gérer et protéger leur capital santé.

Ce bilan est réalisé dans l'établissement du salarié, lorsqu'il dispose d'un service médical interne. A défaut, ce bilan s'effectue au Centre Médical des Entreprises Travaillant à l'extérieur (CMETE) à Paris ou à Montpellier.

Tout examen ne figurant pas dans le bilan de « santé retraite » est à la charge du salarié.

## CHAPITRE 5 – SOUTIEN AU DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

### ARTICLE 5.1 - RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATIONS RETRAITE

L'accord relatif au compte épargne temps du 15 avril 2011 et son avenant du 30 mars 2012 permettent au salarié d'utiliser son épargne pour financer un rachat de trimestres de cotisations retraite.

#### 5.1.1 Abondement de l'épargne du Compte Epargne Temps (CET)

L'épargne CET utilisée afin de financer un rachat des trimestres de cotisations retraite est abondée de 25% par l'employeur sur présentation des justificatifs validant la demande de rachat.

#### 5.1.2 Régime social et fiscal

En l'état actuel de la législation, l'épargne utilisée dans le cadre d'un rachat de trimestres et son abondement employeur sont soumis aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

En application de l'article 83 du code général des impôts, les sommes correspondant au montant des trimestres rachetés sont fiscalement déductibles pour le salarié.

### ARTICLE 5.2 – Indemnité de projet retraite

Les parties conviennent du versement d'une indemnité de projet retraite qui a pour but d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet retraite et facilite ainsi la transition entre activité et retraite.

Cette indemnité d'un montant majoré par rapport à celui prévu par les règles légales et conventionnelles en vigueur est versée au salarié lors de son départ à la retraite.

Les salariés bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité<sup>18</sup> précédant directement une liquidation à taux plein de leur retraite sécurité sociale pourront, sur demande, bénéficier du versement de l'indemnité de projet retraite lors de l'entrée en cessation anticipée d'activité.

L'indemnité de projet retraite se substitue à toute(s) autre(s) indemnité(s) liée(s) au départ en retraite ou en cessation anticipée d'activité et à la résiliation du contrat de travail, indépendamment de leur(s) origine(s).

Les salariés ayant bénéficié d'une période de mécénat de compétences qui perçoivent l'indemnité retraite mécénat, ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité de projet retraite.

<sup>18</sup> A la date de signature de l'accord, pour Elf Exploration Production : note de réglementation sur la cessation anticipée d'activité du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31/12/1996, protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté du 2 juin 1998 et protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel ayant travaillé sur chantier du 2 juin 1998.

Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DPEG n° 01/2012 et dispositifs RAPMI du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Pour les UES Raffinage-pétrochimie et Marketing & services : protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté et de certaines catégories de personnel du 30 septembre 2002.

KB

JA

ad pyn

### 5.2.1 Conditions d'éligibilité

Le versement de l'indemnité de projet retraite dépend de plusieurs conditions cumulatives relatives à la personne du salarié (a) et au respect d'échéances diverses (b).

#### a) Conditions relatives au salarié

L'indemnité de projet retraite est versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à tout salarié<sup>19</sup> disposant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans le Groupe à la date du départ à la retraite ou de l'entrée en cessation anticipée d'activité et :

- quittant l'entreprise, à son initiative, à compter du 31 janvier 2018, dans le cadre de la liquidation à taux plein de sa retraite sécurité sociale intervenant à compter du 1<sup>er</sup> février 2018,

ou

- entrant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, dans un dispositif de cessation anticipée d'activité précédant directement une liquidation à taux plein de sa retraite sécurité sociale.

#### b) Délais à respecter

En outre, le versement de l'indemnité de projet retraite est conditionné au respect des échéances suivantes :

- le salarié doit informer l'employeur de la date de son départ à la retraite au moins 6 mois d'activité<sup>20</sup> avant qu'il ne remplisse les conditions d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein, avec un délai de prévenance suffisant permettant l'exercice obligatoire de l'intégralité de ses droits à congés et/ou repos avant son départ à la retraite. Ce délai de prévenance de 6 mois comprend l'ensemble des droits à repos et à congés acquis au titre de l'année de référence écoulée et de l'année de référence en cours ;
- son départ à la retraite doit intervenir au plus tard 6 mois après la date (T) d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein et au plus tard au 31 décembre 2022 ;
- sa date (T) doit être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- pour les salariés bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité précédant directement le départ en retraite, cette cessation d'activité doit intervenir au plus tard au 31 décembre 2022.

### 5.2.2 Montant

#### a) Dispositions générales

Le montant de l'indemnité de projet retraite est exprimé en mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 2 du présent accord.

Il dépend de l'ancienneté en activité du salarié dans le Groupe.

<sup>19</sup> Y compris les salariés invalides et à l'exception des salariés :

- bénéficiaires du dispositif légal de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante pour lesquels des dispositions spécifiques d'accompagnement de leur départ en préretraite sont prévues par les dispositions en vigueur dans les sociétés parties au présent accord ;

- quittant l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ pour motif économique qui perçoivent les indemnités de départ prévues par ce dispositif et non l'indemnité de projet retraite.

<sup>20</sup> Par exception, le délai de prévenance est réduit à 3 mois pour les salariés qui souhaiteraient percevoir l'indemnité de projet retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 30 juin 2018.

Cette ancienneté s'apprécie :

- au jour du départ en retraite,
- ou
- au jour de l'entrée en cessation anticipée d'activité pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif<sup>21</sup>.

L'ancienneté est arrondie à l'entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l'entier supérieur.

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le montant de l'indemnité de projet retraite est affecté d'un coefficient correctif correspondant au taux moyen d'activité sur la carrière.

Ce coefficient n'est pas appliqué dans la limite de 5 années d'activité à temps partiel.

**b) Liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> février 2018 et jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2018**

Le montant de l'indemnité de projet retraite versée en raison d'un départ à la retraite ou de l'entrée en cessation anticipée d'activité entraînant une liquidation de la pension retraite intervenant à compter du 1<sup>er</sup> février 2018 et jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2018 est égal à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 12 mois de salaire.

**c) Liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Afin de prendre en compte l'impact de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ayant instauré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, un coefficient de minoration temporaire de 10% sur le montant des pensions retraite complémentaire des salariés nés à partir de 1957 et liquidant leur retraite à l'âge du taux plein sécurité sociale<sup>22</sup>, les parties conviennent de porter le montant des indemnités de projet retraite versées aux salariés en raison d'un départ à la retraite ou de l'entrée en cessation anticipée d'activité entraînant une liquidation de la pension retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 13 mois de salaire.

---

<sup>21</sup> Ne sont pas concernées les 2 semaines de congés supplémentaires prévues par la CCNIC à exercer dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite.

<sup>22</sup> Ou toute autre mesure équivalente introduite par une réforme future.

VB K

JA

99

per

**d) Entrée en cessation anticipée d'activité du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022 et liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Dans l'hypothèse d'une liquidation de la pension retraite postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et à la condition que l'indemnité de projet retraite soit versée, à la demande du salarié né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1957, lors de l'entrée en cessation anticipée d'activité intervenant entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2022, le montant de cette indemnité sera égal à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 13 mois de salaire.

**e) Situation particulière des salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1957 et des salariés entrés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans un dispositif de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité**

Les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1957 et ceux rentrant dans le champ d'application de l'accord de groupe du 12 juillet 2016 intitulé « dispositifs de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité et coefficient de solidarité AGIRC/ARRCO » et bénéficiant déjà, à ce titre, d'une majoration de l'indemnité versée lors de leur départ effectif à la retraite perçoivent une indemnité de projet retraite d'un montant égal à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 12 mois de salaire.

Par ailleurs, les salariés entrés du 13 juillet 2016 au 31 décembre 2017 dans un des dispositifs de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité visés par l'accord de groupe du 12 juillet 2016 précité bénéficient, sous réserve de réunir les conditions prévues à l'article 2 de cet accord, de la majoration de l'indemnité de fin de carrière prévue par l'article 3 de ce même accord<sup>23</sup>.

### 5.2.3 Versement

L'indemnité de projet retraite est versée :

- lors du départ en retraite s'il intervient au plus tard le 31 décembre 2022 ;
- ou lors de l'entrée dans un dispositif de cessation anticipée d'activité si elle intervient au plus tard le 31 décembre 2022, sur demande du personnel bénéficiant d'un tel dispositif;
- ou lors du passage en temps partiel de fin de carrière s'il intervient au plus tard le 31 décembre 2022 sur demande des salariés bénéficiant d'un dispositif carrière longue et qui ne sont pas éligibles à la retraite progressive.

---

<sup>23</sup> Cette disposition fera l'objet d'un avenant technique à l'accord « dispositifs de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité et coefficient de solidarité AGIRC/ARRCO » du 12 juillet 2016.

WA

JA

py  
gg

a



Il est rappelé que les salariés bénéficiaires du régime collectif de retraite supplémentaire RECOSUP peuvent réaliser avant leur départ en retraite des versements volontaires facultatifs à échéance périodique ou ponctuelle. Ces versements individuels et facultatifs sont fiscalement déductibles dans le cadre de la législation en vigueur et dans les limites prévues à l'article 163 *quater* du code général des impôts.

#### 5.2.4 Régime social et fiscal

En l'état actuel de la législation, les sommes versées au titre de l'indemnité de projet retraite sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

### ARTICLE 5.3 – CONVERSION DES INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE EN TEMPS DISPONIBLE

---

Afin de favoriser la transition entre l'activité professionnelle et la retraite au périmètre des sociétés du socle social commun, les parties ouvrent la possibilité de convertir 6 ou 9 mois de salaire correspondant à tout ou partie du montant de l'indemnité de projet retraite ou de l'indemnité retraite mécénat en dispense d'activité rémunérée.

#### 5.3.1 Conditions d'éligibilité

Les salariés éligibles au versement de l'indemnité de projet retraite ou au versement de l'indemnité retraite mécénat peuvent obtenir le bénéfice d'une dispense d'activité rémunérée, 12 mois avant la date (T) à l'exception du personnel ayant bénéficié d'un dispositif de cessation anticipée d'activité<sup>24</sup> à l'issue :

- d'une période de mécénat de compétences,
- ou d'un congé ODACE.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la dispense d'activité doit en informer l'employeur, par écrit, au moins 6 mois d'activité<sup>25</sup> avant l'entrée dans le dispositif et prend l'engagement dans cet écrit d'un départ à la retraite à l'issue de la période de dispense.

L'ensemble des droits acquis à congés, repos et récupération doit être exercé dans son intégralité avant l'entrée en dispense d'activité, aucune indemnité compensatrice ne pouvant s'y substituer.

#### 5.3.2 Durée

La durée de la dispense d'activité est de 12 mois.

Toutefois, cette durée est réduite à 6 mois lorsqu'elle précède une liquidation de la pension retraite sécurité sociale à taux plein intervenant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Le terme de la dispense d'activité se situe à la date (T).

---

<sup>24</sup> A la date de signature de l'accord, sont concernés pour le personnel bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité, les salariés visés par les notes de réglementation et protocoles d'accord suivants :

-Pour Elf Exploration Production : note de réglementation sur la cessation anticipée d'activité du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31/12/1996, protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel poste du 2 juin 1998 et protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel ayant travaillé sur chantier du 2 juin 1998.

-Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DPEG n° 01/2012 et dispositifs RAPMI du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

-Pour les UES Raffinage-pétrochimie et Marketing & services : est exclusivement concerné le personnel posté bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité telle que visée dans le protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du 30 septembre 2002.

<sup>25</sup> Par exception, le délai de prévenance est réduit à 3 mois pour les salariés qui souhaiteraient entrer dans le dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 30 juin 2018.

### 5.3.3 Rémunération

#### a) Principe

Durant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération mensuelle brute correspondant à la conversion de tout ou partie de son indemnité de projet retraite ou de son indemnité retraite mécénat.

Le montant de cette indemnité est fonction de l'ancienneté :

- projetée à la date (T),
- appréciée à l'entrée en cessation anticipée d'activité pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif.

#### b) Taux de rémunération

- La conversion de l'indemnité de projet retraite doit aboutir à un taux de rémunération de 50% ou 75% du salaire de référence défini pour le calcul de cette même indemnité.

Durée de la dispense d'activité	Nombre de mois de salaire d'indemnité de projet retraite convertis en dispense d'activité	Taux de rémunération pendant la période de dispense
1 an	6 mois	50%
	9 mois	75%
6 mois (mesure transitoire – 2018)	3 mois	50%
	4,5 mois	75%

- La conversion de l'indemnité retraite mécénat doit aboutir à un taux de rémunération de 50% du salaire de référence défini pour le calcul de cette même indemnité.

Durée de la dispense d'activité	Nombre de mois de salaire d'indemnité retraite mécénat convertis en dispense d'activité	Taux de rémunération pendant la période de dispense
1 an	6 mois	50%
6 mois (mesure transitoire – 2018)	3 mois	50%

La rémunération versée lors de la période de dispense d'activité a le caractère d'un salaire et donne lieu au versement des cotisations réglementaires et contractuelles. Elle est revalorisée suivant les augmentations générales de salaires de l'entreprise.

#### c) Solde

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas converti l'intégralité de son indemnité de projet retraite ou de son indemnité retraite mécénat, le solde est versé lors du départ à la retraite ou sur demande du salarié, lors de l'entrée en cessation anticipée d'activité, pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif.

Les salariés ayant opté pour la conversion de l'indemnité de projet retraite ou de leur indemnité retraite mécénat en dispense d'activité d'un an bénéficieront d'une majoration du montant de cette indemnité d'un montant égal à 2 mois de salaire (tel que défini pour le calcul de cette même indemnité), intégrée au solde et versée par l'employeur lors du départ à la retraite ou sur demande du salarié, lors de l'entrée en cessation anticipée d'activité, pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif.

### 5.3.4 Statut du salarié pendant la période de dispense d'activité

La dispense d'activité entraîne la radiation des effectifs le dernier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'âge de la retraite sécurité sociale à taux plein à l'exception d'une entrée dans un dispositif de cessation anticipée d'activité<sup>26</sup> à l'issue de la dispense d'activité.

#### a) Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et RECOSEP

Durant la période de dispense d'activité, les cotisations de retraite au régime de base sont calculées sur la rémunération réelle perçue par le salarié.

Les cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO sont reconstituées à 100% de la rémunération brute de référence visée à l'annexe 2, dans les conditions légales en vigueur<sup>27</sup>.

Les cotisations au régime RECOSEP sont également reconstituées à 100% de cette même rémunération brute de référence.

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

#### b) Garanties « prévoyance »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « prévoyance » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

#### c) Garanties « santé »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

---

<sup>26</sup> A la date de signature de l'accord, pour Elf Exploration Production : note de réglementation sur la cessation anticipée d'activité du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31/12/1996, protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté du 2 juin 1998 et protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel ayant travaillé sur chantier du 2 juin 1998.

Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DPEG n° 01/2012 et dispositifs RAPMI du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Pour les UES Raffinage-pétrochimie et Marketing & services : est exclusivement concerné le personnel posté bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité telle que visée dans le protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du 30 septembre 2002.

<sup>27</sup> La reconstitution à 100% n'est ouverte qu'aux salariés âgés de 55 ans et plus conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. A défaut, les cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO sont calculées sur le salaire réellement perçu.

KB

JA

99

17

#### **d) Intéressement et participation**

Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats du Groupe dans les conditions prévues par les accords correspondants.

#### **ARTICLE 5.4 – CONGES SUPPLEMENTAIRES**

---

Le personnel bénéficiant, en vertu des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et Connexes (CCNIC) de jours de congés supplémentaires à partir de 59 ans et ce jusqu'à l'année qui précède l'année de départ en retraite<sup>28</sup> pourront choisir entre :

- le bénéfice de l'indemnité de projet retraite ou de l'indemnité retraite mécénat ou leur conversion en dispense d'activité,
- et
- l'exercice des jours de congés supplémentaires avec versement de l'indemnité de départ en retraite prévus par la CCNIC.

---

<sup>28</sup> Ne sont pas concernées les 2 semaines de congés supplémentaires prévues par la CCNIC à exercer dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite.

## CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 6.1 – RELEVÉ DE CARRIÈRE

La Direction des Ressources Humaines sollicitera auprès des salariés, à partir de leur 55<sup>ème</sup> anniversaire, la transmission de leur relevé de carrière. La transmission de ce relevé ne préjuge en rien des choix futurs du salarié.

Chaque salarié fournira un relevé de fin de carrière à la Direction des Ressources Humaines au moment où il souhaitera bénéficier d'un dispositif prévu par le présent accord.

### ARTICLE 6.2 – ARTICULATION ENTRE LES DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIÈRE

L'articulation des dispositifs de fin de carrière est prévue à l'annexe 3 du présent accord.

### ARTICLE 6.3 – PRISE D'EFFET, DURÉE ET RÉVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il cessera de produire ses effets à l'arrivée du terme, le 31 décembre 2022.

Aucune adhésion aux dispositifs visés aux articles 1.1, 1.3, 3.1, 3.2, et 5.3 ne pourra intervenir après cette date.

L'indemnité de projet retraite et l'indemnité retraite mécénat seront versées jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard, à l'exception du solde résultant de la conversion de ces indemnités en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 5.3 du présent accord.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 1 mois.

En cas de demande de révision, les négociations commenceront dans les 3 mois suivants la réception de la notification.

### ARTICLE 6.4 – BILAN

Une commission de suivi composée de 2 représentants par organisations syndicales parties à la négociation et de représentants de la Direction est instituée afin de réaliser un bilan d'application du présent accord au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2019.

Un second bilan d'application de l'accord sera dressé au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2021 au sein de la commission de suivi.

Lors de la dernière réunion de bilan un point sera fait sur chacune des mesures prévues par le présent accord, sur leur attractivité et l'adhésion des salariés à leur égard. Au regard des besoins de la période postérieure à l'accord, les parties prenantes étudieront celles qui pourront y répondre.

Si une évolution législative ou réglementaire impactant les mesures prévues dans le présent accord intervenait d'ici le 30 décembre 2022 (notamment en cas de modification des conditions d'obtention d'une retraite de base à taux plein ou plein ou en cas de modification des

dispositions relatives au mécénat de compétences), les parties signataires conviennent qu'une réunion sera organisée à l'initiative de la Direction ou d'au moins deux organisations syndicales signataires pour ajuster les mesures prévues dans l'accord.

#### **ARTICLE 6.5 – DEPOT**

---

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) des Hauts de Seine et du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 13/07/2017

En 10 exemplaires

KS ✓

29/34

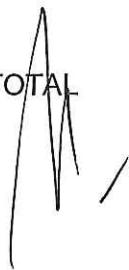
JA

M 99

**Pour le groupe de sociétés :**

Monsieur Olivier CHAVANNE

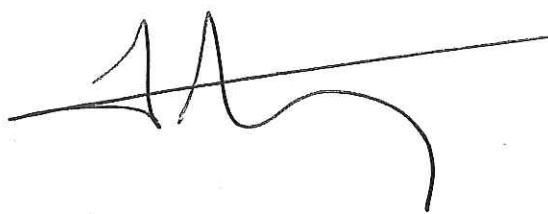
Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL



**Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :**

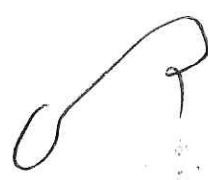
- CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

JOEL AUTIÉ




- CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

MAQUIGNON Philippe



- CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC



Khalid BENHANNOU

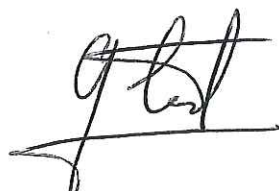
- CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

E. SELLINI



- SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

GERARD GLOTIN



## ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

### A

#### **Aménagement du temps de travail sur l'année**

Répartition de la durée du travail mise en place par accord collectif et permettant de faire varier la durée et les horaires de travail sur l'année.

### C

#### **Compte épargne temps (CET)**

Mis en place par accord de groupe du 15 avril 2011, le compte épargne temps permet au salarié d'exercer des congés (financés) en cours ou en fin de carrière, de faire face à des situations particulières ou de se constituer un complément de salaire en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises qu'il y a affectées.

#### **Congé Option Dispense d'activité Compte Epargne (ODACE)**

Mis en place par l'accord de groupe du 15 avril 2011 relatif au CET, ce congé est destiné à permettre au salarié d'anticiper volontairement sa cessation d'activité en mobilisant l'épargne acquise sur son CET et en bénéficiant d'une majoration employeur sur la durée de ce congé.

### D

#### **Date T**

Date d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

### I

#### **Intérêt général (association/fondation d')**

Renvoie à une association/fondation dont l'activité n'est pas lucrative, qui ne doit pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes et dont la gestion doit être désintéressée (c'est-à-dire qu'elle ne doit procurer aucun avantage matériel direct ou indirect aux fondateurs, dirigeants ou membres de l'association, ce qui ne fait pas obstacle, bien entendu, à la rémunération du personnel salarié de l'association, s'il n'est pas fondateur, dirigeant ou membre de cette association). Le respect de ces trois conditions cumulatives sera apprécié par la Fondation Total.

### L

#### **Liquidation de la pension retraite**

Consiste à transformer ses droits à la retraite en pension.

#### **Lissage de la rémunération**

Consiste à verser une rémunération mensuelle indépendante du nombre d'heures réellement effectuées par le salarié au cours d'une période de paye.

Lorsque le temps de travail mensuel fluctue d'un mois sur l'autre, le lissage constitue donc une garantie pour les salariés de percevoir une rémunération identique chaque mois, à l'exception



du paiement éventuel d'heures supplémentaires ou de primes diverses qui s'ajoutent à la rémunération lissée.

## M

### **Mécénat de compétences**

Libre engagement d'une entreprise au service de causes d'intérêt général et qui vise à mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail dans des associations/fondations pour y réaliser des actions en faveur de telles causes.

## R

### **Retraite progressive**

Dispositif légal permettant de percevoir par anticipation une fraction de sa pension retraite en poursuivant l'exercice d'une activité professionnelle (sous réserve de remplir une condition d'âge, de trimestres cotisés et de taux d'activité à temps partiel).

## I

### **Taux plein (retraite à)**

Désigne une pension de retraite de base à taux plein, versée par le régime général de la Sécurité sociale, sous conditions. Ce taux plein, fixé à 50% du salaire annuel moyen, permet de ne pas subir de décote. Pour cela, doit être rempli soit une condition d'âge, soit une condition de trimestres de retraite (annuités), qui varient selon l'année de naissance. À défaut, des dispositions dérogatoires ouvrent également droit au taux plein.

### **Taux plein automatique**

A partir d'un certain âge (qui varie selon l'année de naissance), la retraite est calculée à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres cotisés.

### **Télétravail**

Mis en place par accord de groupe du 5 février 2013 modifié par avenant du 10 novembre 2016, le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise (résidence principale et/ou secondaire), en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

### **Total Développement Régional (TDR)**

TDR est une entité du Groupe qui a pour mission de proposer un appui financier pour la création, le développement ou la reprise de PME ; aider les entreprises à se développer à l'international et soutenir les PME innovantes. Tous ces dispositifs d'appui s'inscrivent dans une démarche de partenariat avec les divers acteurs économiques et industriels locaux.

### **Temps partiel projet retraite (T2PR)**

Temps partiel de fin de carrière mis en place par l'accord Tremplin pour une Seniorité Active et dont la prise d'effet s'effectue du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2017.

## ANNEXE 2 : SALAIRE ANNUEL BRUT DE REFERENCE

### ➤ Salarié relevant de la CCNIP

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté,
- plus 12 fois, 12,72 fois la prime de quart et/ou l'indemnité de substitution (en fonction du rythme de paiement),
- plus bonus ou part variable, le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.
  - Cas particulier des commerciaux soumis au Système de Rémunération Variable (SRV) :
    - Commerciaux OETAM ou cadres non individualisés : pour retenir le meilleur bonus des cinq dernières années, on recense les bonus effectivement perçus par le collaborateur jusqu'à la mise en place du SRV dans l'entité d'affectation et à compter de cette mise en place un bonus normatif égal à la moyenne des bonus attribués aux collaborateurs ayant le même coefficient au périmètre de leur UES.
    - Commerciaux cadres individualisés : la rémunération variable attribuée selon les règles du SRV constitue la part variable à compter de la mise en place de ce dernier dans l'entité d'affectation.

### ➤ Salarié Elf EP

- salaire brut intégrant :
  - Σ salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
  - Σ prime ancienneté
  - Σ prime de quart
  - Σ prime H2S
  - Σ prime Lacq
  - Σ prime de rendement (18 %)
  - Σ prime de productivité
  - Σ prime de vacances
  - Σ indemnité chauffage logement
  - Σ allocations familiales bénévoles
  - Σ allocations scolaires mensuelles
  - Σ prime de performance individuelle (PPI), le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu
  - Σ ajustement individuel.

### ➤ Salarié Total Petrochemicals France

- 12 fois ou 13 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté et la ligne d'harmonisation,
- plus les 12 primes de postes (1<sup>ère</sup> ligne), leur 13<sup>ème</sup> mois et/ou l'indemnité de dépostage qui s'y substitue en tout ou partie,
- plus la majoration de 40 % « dimanches et jours fériés »,
- plus la prime de vacances,
- plus bonus<sup>29</sup> ou part variable, le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

### ANNEXE 3 : ARTICULATIONS POSSIBLES ENTRE LES DISPOSITIFS

	1	2	3
1/	Temps partiel de fin de carrière* (12 mois ou 24 mois y compris avec aménagement du temps de travail sur l'année)	Départ à la retraite (jusqu'à T+6 mois) avec indemnité de projet retraite	
2/	Temps partiel de fin de carrière* (12 mois ou 24 mois y compris avec aménagement du temps de travail sur l'année)	Conversion de l'indemnité de projet retraite en DA	Départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité de projet retraite
3/	Temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail sur l'année* (12 mois ou 24 mois avec aménagement du temps travail sur la 2 <sup>ème</sup> année de temps partiel de fin de carrière)	Congé ODACE	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité de projet retraite
4/	Temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail sur l'année* (12 mois ou 24 mois avec aménagement du temps travail sur la 2 <sup>ème</sup> année de temps partiel de fin de carrière)	Congé ODACE	Conversion de l'indemnité de projet retraite en DA suivie d'un départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité de projet retraite
5/	Congé ODACE	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité de projet retraite	
6/	Congé ODACE	Conversion de l'indemnité de projet retraite en DA	Départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité de projet retraite**
7/	Congé ODACE	CAA***	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité de projet retraite
8/	CAA***	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité de projet retraite**	
9/	Conversion de l'indemnité de projet retraite en DA	CAA***	Départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité de projet retraite**
10/	Mécénat de compétences	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité retraite mécéanat	
11/	Mécénat de compétences	Conversion de l'indemnité retraite mécénat en DA	Départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité retraite mécéanat
12/	Mécénat de compétences	Congé ODACE	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité retraite mécéanat
13/	Mécénat de compétences	Congé ODACE	Conversion de l'indemnité retraite mécénat en DA suivie d'un départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité retraite mécéanat
14/	Mécénat de compétences	CAA***	Départ à la retraite à la date (T) avec indemnité retraite mécéanat**
15/	Conversion de l'indemnité de projet retraite en DA	Départ à la retraite à la date (T) avec solde d'indemnité de projet retraite	

\*Ou forfait-jours réduit.

\*\* L'indemnité de projet retraite ou l'indemnité retraite mécéanat et leur solde éventuel peuvent être versés lors de l'entrée en CAA, sur demande des salariés concernés.

\*\*\* Sont concernés les salariés visés par les notes de réglementation et protocoles d'accord suivants :

-Pour Elf Exploration Production : note de réglementation sur la cessation anticipée d'activité du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31/12/1996, protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel poste du 2 juin 1998 et protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel ayant travaillé sur chantier du 2 juin 1998.

-Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DPEG n° 01/2012 et dispositifs RAPMI du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

-Pour les UES Raffinage-pétrochimie et Marketing & services : est exclusivement concerné le personnel posté bénéficiant d'une cessation anticipée d'activité telle que visée dans le protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du 30 septembre 2002.

KB

JS

M 99

