

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 16 JANVIER 2020 RELATIF A  
LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES POUR 2020  
AU SEIN DU SOCLE SOCIAL COMMUN DU GROUPE TOTAL**

**ENTRE**

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,  
représentées par **Gilles NOGUEROL**, Directeur des Relations Sociales du Groupe  
TOTAL,



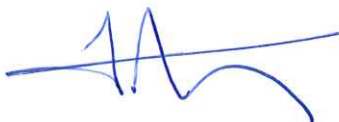
**ET**

les Organisations Syndicales représentatives  
au périmètre des sociétés du « Socle Social commun » dont la liste figure en Annexe 1 :

CONFEDERATION AUTONOME DU  
TRAVAIL (**C.A.T.**),

représentée par

JOEL AUTIE



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE  
DÉMOCRATIQUE

DU TRAVAIL (**C.F.D.T.**),

représentée par

FRANÇOIS PELEGUINA



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE  
L'ENCADREMENT-CONFEDERATION

GENERALE DES CADRES (**C.F.E.-C.G.C.**),

représentée par

DOMINIQUE CONVENT



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

(**C.G.T.**), représentée par

SYNDICAT DES INGENIEURS, CADRES,  
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET  
EMPLOYES (**SICTAME-UNSA**),  
représentée par

## PREAMBULE

---

Conformément aux dispositions légales en vigueur, à l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et à l'avenant du 3 juillet 2019 à l'accord constitutif du Socle Social Commun, la négociation obligatoire sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée a été menée sur ce périmètre lors des réunions du 28 novembre 2019 et du 14 janvier 2020, afin d'aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre des échanges intervenus pendant ces réunions, il a été rappelé :

- qu'un accord sur l'égalité professionnelle a été conclu le 12 juin 2019 et qu'une étude spécifique menée par l'APEC sur les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes interviendrait en 2020 et que des informations complémentaires ont par ailleurs été fournies en la matière ;
- que le partage de la valeur au périmètre du Socle Social Commun prenait plusieurs formes (par exemple : intéressement, participation, épargnes salariale et retraite, prévoyance...) et qu'il s'inscrivait dans un package social global.

Il a par ailleurs été mis en avant que les mesures négociées tiennent compte des résultats du Groupe, qui seront inférieurs ceux de 2018<sup>1</sup>, et de l'environnement difficile dans lequel il évolue :

- sur le plan économique, l'activité étant toujours marquée par une forte volatilité des prix du pétrole, du gaz et des marges de raffinage ;
- sur le plan sociétal, en raison des questions suscitées par le changement climatique.

C'est dans ce contexte, qu'au terme de cette négociation, les parties sont parvenues à un accord profitable à tous, manifestant leur souhait de poursuivre une politique de rémunération de bon niveau en faveur des salariés du Socle Social Commun.

### ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés figurant en annexe 1 et à la totalité de leurs établissements.

### ARTICLE 2. DUREE DE L'ACCORD

---

Le présent accord, à durée déterminée, s'applique du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020.

### ARTICLE 3. BENEFICIAIRES

---

Sous réserve des précisions dans les articles ci-dessous, le présent accord s'applique aux salariés en activité et inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019 et au 31 mars 2020 d'une des sociétés signataires sauf pour les augmentations générales des OETAM qui concernent les salariés en activité et inscrits à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

---

<sup>1</sup> année de résultat exceptionnel.

JA FP DE GN

#### ARTICLE 4. MESURES SALARIALES POUR LES OETAM

Une enveloppe globale de 2,65 % de la masse salariale brute<sup>2</sup> des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (OETAM) est répartie entre l'augmentation générale (AG), l'augmentation moyenne de la prime d'ancienneté (PA) et les augmentations individuelles (AI).

A la date de conclusion du présent accord, l'enveloppe globale se répartit selon le tableau ci-après :

	En pourcentage de la masse salariale des OETAM				Distribution minimale AI et/ou Bonus
	Augmentation générale	Augmentation moyenne PA <sup>3</sup>	Augmentations individuelles	Enveloppe globale	
Ouvriers, Employés <sup>4</sup> Techniciens, Agents de Maîtrise <sup>5</sup>	1,0 %	0,65 %	1,0 %	2,65 %	≥ 55 % du personnel

Il est précisé que :

- la distribution de l'enveloppe s'apprécie toutes sociétés confondues ;
- les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base (hors points supplémentaires) ajusté au niveau des minima conventionnels 2020 ;
- les augmentations générales versées en février s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et les augmentations individuelles versées en avril 2020 s'appliqueront rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### ARTICLE 5. MESURES SALARIALES POUR LES CADRES INDIVIDUALISES

Comme les années précédentes, la Direction s'engage à traiter avec équité l'ensemble des catégories de personnel, même si toutes ne bénéficient pas d'augmentation générale.

C'est ainsi que tous les cadres individualisés en activité et présents au 31 mars 2020 (hors cadres EEP<sup>6</sup>) bénéficieront, en 2020, sauf contre-performance :

- d'une augmentation individuelle d'au moins 0,7 % (clause dite "filet") ;
- d'une part variable basée pour partie sur leur performance individuelle (y compris managériale pour les responsables d'équipe) et pour partie sur la performance collective de leur branche d'activité d'appartenance au 31 décembre 2019, selon des critères définis par chaque branche.

<sup>2</sup> L'assiette de cette enveloppe est constituée par la somme des salaires bruts de base annuels au 31 décembre 2019 des salariés OETAM en activité et présents à cette même date et au 31 mars 2020 et le cas échéant des ajustements individuels.

<sup>3</sup> Pour le personnel relevant des CCNIP ou de la CCNIC : prime d'ancienneté prévue par la convention collective applicable.

Pour le personnel de EEP calcul selon la formule suivante : [prime d'ancienneté + prime de rendement correspondant à cet élément au 31/12/2019] – [prime d'ancienneté + prime de rendement correspondant à cet élément au 31/12/2018].

<sup>4</sup> Salariés jusqu'au : coefficient 200 CCNIP, coefficient 205 CCNIC et Groupe d'emploi ≤ 7 Elf EP.

<sup>5</sup> Salariés du coefficient 215 à 340 CCNIP ; du coefficient 225 à 360 CCNIC ; Groupe d'emploi ≥ 8 Elf EP.

<sup>6</sup> Cadres « Elf Exploration Production » relevant du Statut du Mineur.

ff

DC

JA

GN

Lors de la campagne MSI 2020, une attention particulière sera apportée aux salariés dont le « NP » a baissé à la suite d'un changement de poste au cours de l'année 2019 et dont le nouveau positionnement en haut de fourchette de rémunération pourrait induire l'application de la clause dite "filet".

## **ARTICLE 6. ENVELOPPES BONUS & PARTS VARIABLES (PV)**

---

L'enveloppe Bonus est augmentée d'un montant calculé comme suit : nombre d'OETAM dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC multiplié par 800 €.

L'enveloppe Parts Variables est augmentée d'un montant calculé comme suit : nombre de Cadres dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC multiplié par 800 €.

L'ensemble des OETAM et des cadres est éligible à ces enveloppes respectives.

Leur distribution prendra en compte la performance individuelle comme il est d'usage.

Un suivi global des bonus et PV sera réalisé dans le cadre du suivi de l'accord et mettra en évidence les budgets supplémentaires.

## **ARTICLE 7. SALARIES ELF EXPLORATION PRODUCTION (EEP)**

---

Pour les salariés EEP :

- l'augmentation générale correspond à une augmentation de la valeur du point de 0,7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020;
- une ligne d'ajustement individuel de 0,3 % est prévue pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus et pour les ETAM de groupe d'emploi supérieur ou égal à 8 ;
- la valeur de la prime de productivité à payer en 2020 au titre de 2019 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2019 au titre de 2018, majorée de 1 %<sup>7</sup>.

## **ARTICLE 8. TAUX DE REVALORISATION**

---

Un taux moyen de 1,0 % est appliqué le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour toute revalorisation de prime, rente, allocation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité, cotisation et tout autre élément salarial ou indemnitaire non lié à un coefficient déterminé, lorsque la note ou l'accord instituant ces éléments fait référence à une revalorisation suivant les augmentations générales.

Ce taux est également appliqué pour la revalorisation du point Total Petrochemicals France.

La valeur du point Elf Exploration Production (EEP) est spécifiquement augmentée de ce taux au 1<sup>er</sup> janvier 2020 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

## **ARTICLE 9. ENGAGEMENTS 2020**

---

### **9-1 – Prime PEPA :**

Une Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat (PEPA) « dite prime Macron » sera proposée selon les dispositions légales en vigueur en 2020 si le présent accord est valablement signé. Le cas échéant, elle donnera lieu à un accord spécifique et indépendant de la présente négociation.

---

<sup>7</sup> Pour ce qui concerne ce calcul, le nombre d'années servant au calcul de l'ancienneté est gelé au niveau constaté en avril 2006.

FB DC JA GN

### **9-2 – Offre énergétique**

Une négociation sera initiée au premier semestre 2020 en vue de proposer aux salariés des dispositifs d'aides aux économies énergétiques de leurs habitations.

### **9-3 – Aide aux aidants**

Une négociation sera initiée en 2020 sur les salariés dits « aidants ».

### **9-4 – Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)**

Une négociation sera initiée en 2020 sur le dispositif de l'IKV.

### **9-5 – Réunion d'échanges sur la politique de rémunération**

Une réunion d'échanges sur la politique de rémunération sera organisée avant l'été avec des représentants de la Direction et trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord (après la prochaine campagne Mesures Salariales Individuelles).

### **9-6 – Recrutements**

Un plan visant à recruter 500 salariés en contrat à durée indéterminée au périmètre du Socle Social Commun sera déployé en 2020.

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

---

Une réunion de suivi du présent accord, avec des représentants de la Direction et trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord, se tiendra en novembre 2020. Cette réunion sera présidée par un représentant de la Direction.

## **ARTICLE 11. REGLEMENT DES DIFFERENDS**

---

En cas de différend survenant à l'occasion de l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à rechercher une solution amiable. Si une solution amiable ne peut être trouvée, les parties concernées pourront saisir les juridictions compétentes.

## **ARTICLE 12. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES**

---

En cas d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles nouvelles concernant les domaines couverts par le présent accord et venant créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

## **ARTICLE 13. REVISION DE L'ACCORD**

---

Le présent accord pourra être révisé par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande.

fb DC JA GN

## **ARTICLE 14. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

---

Le présent accord sera notifié par la Direction à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.  
Il sera ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

Fait à Courbevoie, le 16 janvier 2020  
En 7 exemplaires originaux

FP DC JA GN

**ANNEXE 1**  
**LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTAL**  
**COMPOSANT LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD**

- TOTAL SA
- ELF EXPLORATION PRODUCTION
- TOTAL MARKETING SERVICES
- TOTAL MARKETING FRANCE
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX
- TOTAL LUBRIFIANTS
- TOTAL FLUIDES
- TOTAL RAFFINAGE CHIMIE
- TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE
- TOTAL RAFFINAGE FRANCE
- TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES
- TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES
- TOTAL GLOBAL PROCUREMENT
- TOTAL GLOBAL HUMAN RESSOURCES SERVICES
- TOTAL LEARNING SOLUTIONS
- TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES
- TOTAL CONSULTING

\*\*\*

ff DC JA GN