ACCORD DE GROUPE RELATIF AUX CONTRIBUTIONS DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES ET AUX BUDGETS DE FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES DES UES AGSH, RP ET M&S
- SOCLE SOCIAL COMMUN -

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 AUTIÉ

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE
DU TRAVAIL **(C.F.D.T.)**, CAILLON Geoffroy
représentée par

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE
L'ENCADREMENT-CONFEDERATION
GENERALE DES CADRES **(C.F.E.-C.G.C.)**,
représentée par Dominique CORVEZ

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
(C.G.T.), représentée par Eric SELLINI

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

JA

PREAMBULE

L'avenant n°2 du 3 juillet 2019 à l'accord constitutif d'un Socle Social Commun du 9 janvier 2012 a notamment pour objet de porter le sujet du financement des Comités Sociaux et Economiques à ce périmètre de négociation.

A ce jour, les partenaires sociaux constatent une disparité des contributions aux Activités Sociales et Culturelles selon les Unités Economiques et Sociales, voire selon les établissements des Unités Economiques et Sociales. On peut également faire le même constat en matière de budget de fonctionnement (AEP). Cette situation s'explique en grande partie par l'histoire des établissements et des sociétés qui composent le Socle Social Commun.

L'objectif du présent accord est de fixer des règles identiques au périmètre de chaque Unité Economique et Sociale et de leurs établissements en matière de contributions Activités Sociales et Culturelles et de budgets de fonctionnement, dans le respect des articles L. 2312-81 et suivants et L. 2315-61 et suivants du Code du Travail.

Par ailleurs, constatant que la poursuite de la construction du Socle Social Commun ne peut se faire uniquement à travers des dispositions communes entre les Unités Economiques et Sociales et leurs établissements en matière de contributions Activités Sociales et Culturelles et de budgets de fonctionnement, les parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en place une incitation des Comités Sociaux et Economiques et Comités Sociaux et Economiques Centraux à retenir un référentiel commun en la matière.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à cet effet les 23 septembre, 14 octobre, 12 novembre, 20 novembre 2019 et le 6 février 2020.

6N GC JA DC

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1.1. – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu au périmètre du Socle Social Commun qui rassemble 17 sociétés dont la liste figure en annexe 1 du présent accord. Il fixe des règles communes en matière de contributions Activités Sociales et Culturelles et de budgets de fonctionnement (AEP) au périmètre de chacune des 3 Unités Economiques et Sociales (UES Amont Global Services Holding, UES Raffinage Pétrochimie, UES Marketing & Services).

ARTICLE 1.2. – SUBSTITUTION A TOUTE DISPOSITION AYANT LE MEME OBJET

Les parties confirment expressément que les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des usages, engagements unilatéraux et accords y compris atypiques ayant pu exister, concernant les budgets de fonctionnement et les contributions aux Activités Sociales et Culturelles.

Pour autant, la conclusion du présent accord ne fait pas obstacle à la reconduite de conventions spécifiques locales (restaurant d'entreprise de l'établissement de Donges ou de Carling, conventions concernant le Stade Blanchard et Jean Hamel pour les établissements de Pau et Normandie, convention TEPF, Comité des Activités Sociales et Culturelles inter-entreprise Carling, dispositions Clé des Champs, dispositifs de financement des colonies gérées par le Comité Social et Economique Central M&S, etc.) ou au maintien de certaines dispositions des accords dits « article 40 » conclus au périmètre des Unités Economiques et Sociales en application de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018.
Concernant l'établissement de Carling, il est confirmé qu'une mise en œuvre locale du présent accord sera nécessaire compte tenu de l'existence d'un Comité des Activités Sociales et Culturelles inter-entreprise.

Concernant l'établissement de La Mède, il est confirmé que si les Mesures Sociales d'Accompagnement se révèlent plus favorables que les mesures disposées par le présent accord, elles s'appliqueront en lieu et place des mesures du présent accord, pour la période couverte par les Mesures Sociales d'Accompagnement.

CHAPITRE 2 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

ARTICLE 2.1. – CONTRIBUTION ANNUELLE AU FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES AU SEIN DES UNITES ECONOMIQUES ET SOCIALES DU SOCLE SOCIAL COMMUN

La contribution annuelle au financement des Activités Sociales et Culturelles est fixée à 2 000 euros par salarié, soit 1 600 euros + 400 euros (conformément à l'article 5.2.). L'entrée en vigueur progressive de cette mesure est détaillée en annexe 2 du présent accord.

A compter du 1er janvier 2024, la contribution annuelle sera revalorisée chaque année du taux de l'inflation moyenne cumulée INSEE hors tabac de l'ensemble de l'année n-1 (la contribution N sera ainsi revalorisée de l'inflation moyenne INSEE hors tabac retenue pour n-1).

Le nombre de « salarié », est défini comme étant :
- le nombre moyen des salariés des sociétés parties à l'accord décompté selon les règles de l'indicateur 114 du bilan social annuel, y compris les salariés affectés à l'étranger[1] ;
- auxquels s'ajoutent le nombre moyen de salariés « impatriés »[2] sur l'année considérée ;
- et le nombre moyen de salariés « protocole départ amiante » sur l'année considérée.

Conformément aux articles L. 2312-81 et suivants du Code du Travail, le calcul de la dotation est opéré au périmètre de chaque Unité Economique et Sociale et le montant de la contribution est ensuite réparti entre les Comités Sociaux et Economiques selon les effectifs qui y sont rattachés.

Selon l'annexe 2 et l'article 5.2. du présent accord, à terme, la contribution employeur annuelle au financement des Activités Sociales et Culturelles est donc de 2 000 euros (1 600 euros + 400 euros) multipliés par (le nombre moyen de salariés indicateur 114 du bilan social de l'année considérée + nombre moyen d'impatriés de l'année considérée + nombre moyen de bénéficiaires du protocole départs amiante dans l'année considérée).

Cette contribution n'inclut pas les participations financières versées au titre des restaurants d'entreprise qui viennent en complément (Donges & Carling).

Les parties disposent que toute modification concernant le parc immobilier des sociétés du Socle Social Commun, voire concernant la mise à disposition de locaux auprès des Comités Sociaux et Economiques, ne peuvent impacter à la hausse ou à la baisse le montant global de dotation des Activités Sociales et Culturelles. Ainsi, l'emménagement au sein de la future tour LYNK de Paris La Défense sera sans incidence, pour les Comités Sociaux et Economiques concernés, sur ce montant, lequel est déterminé par le présent accord.
Il sera mis à disposition gratuitement des Comités Sociaux et Economiques de AGSH Paris et M&S Michelet des locaux leur permettant, selon les règles du Groupe, d'accueillir les salariés mis à disposition.

[1] Salariés disposant d'un contrat de travail avec l'une des sociétés du Socle Social Commun et affectés à l'étranger ou dans un département, région ou territoire d'outre-mer en application des règles d'administration du personnel en mobilité internationale

[2] Salariés d'une des filiales du Groupe Total, détachés en France au sein d'une des sociétés du Socle Social Commun, en application des règles d'administration du personnel en mobilité internationale

GN GC JA DC

ARTICLE 2.2. – VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE AU FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES DU SOCLE SOCIAL COMMUN

Le versement à chaque Comité Social et Economique de la contribution annuelle au financement des Activités Sociales et Culturelles s'effectue en fonction des effectifs tels que définis à l'article 2.1. du présent accord.

Le versement des contributions de l'année « n » s'effectue de la manière suivante :
- le 15 janvier de l'année « n » : versement d'un acompte de 50 % de la contribution calculée sur la base des effectifs de l'année n-2 ;
- le 15 avril de l'année « n », versement du solde de la contribution annuelle calculée sur la base des effectifs moyens de l'année n-1 ;
- le 15 avril de l'année « n+1 », régularisation sur la base des effectifs réels de l'année « n ». En cas de trop versé, ce dernier sera imputé sur l'acompte de l'exercice « n+1 ».

ARTICLE 2.3. – PERSONNEL EN MOBILITE INTERNATIONALE

Pour l'application du présent accord, le personnel détaché en mobilité internationale au sens des Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale est rattaché :

- pour les salariés l'UES M&S à l'établissement Michelet ;
- pour les salariés de l'UES RP, à l'établissement RP Siège ;
- pour les salariés de l'UES AGSH, ils restent affectés à leur dernier établissement avant le départ en expatriation (Pau ou Paris).

La contribution annuelle est versée à l'établissement de rattachement.

Néanmoins, à titre dérogatoire, les salariés concernés peuvent demander, lors de leur départ en expatriation, à bénéficier des Activités Sociales et Culturelles du comité social et économique de l'établissement le plus proche de leur domicile principal en France (domicile enregistré dans le SIRH). Dans ce cadre, un transfert de contribution intervient entre les secrétaires des Comités Sociaux et Economiques concernés.

ARTICLE 2.4. – MISE A DISPOSITION DE SALARIES POUR LA GESTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Chaque Comité Social et Economique peut demander une mise à disposition de salariés du Socle Social Commun pour la gestion de ses Activités Sociales et Culturelles (ou son fonctionnement).

Une convention tripartite sera conclue entre l'entreprise, le Comité Social Economique et le salarié concerné afin d'encadrer la mise à disposition du personnel pour une durée de cinq ans. Le renouvellement de la mise à disposition est possible sous réserve de la conclusion d'une nouvelle convention tripartite (choix du salarié par le secrétaire en tant que manager de l'équipe sur proposition de la Direction ou après processus JobPosting).

Au moins 6 mois avant la date de renouvellement, le Comité Social Economique informera la Direction de son souhait de renouveler ou non la convention de mise à disposition afin, en cas de non-renouvellement, qu'un repositionnement du salarié puisse être anticipé.
Le salarié mis à disposition, comme tous les salariés, peut également préciser au moment de son Entretien Individuel Annuel, qu'il souhaite ou non être en mobilité professionnelle lors de l'année suivante.
Les besoins de formation des salariés mis à disposition sont déterminés, comme tout salarié du Socle Social Commun, au moment de l'Entretien Individuel de Formation.

GN JA

Cette mise à disposition donne lieu à une refacturation semestrielle sur la base de l'indicateur 211 Technicien-Agent de Maitrise du bilan social de l'Unité Economique et Sociale concernée, augmentée des cotisations sociales et fiscales. Une facture globale est adressée en ce sens au Comité Social Economique.
Les montants versés au titre de l'intéressement participation ne seront pas inclus dans la refacturation (y compris pour les Comités Sociaux et Economiques Centraux).
En cas d'absence pour cause d'arrêt de travail, la rémunération du salarié concerné cesse d'être refacturée au-delà de 60 jours consécutifs. Les indemnités journalières de sécurité sociale perçues par l'entreprise sont déduites.
Les frais de toute nature engagés par ce personnel dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge du Comité Social Economique auprès duquel il est mis à disposition (Ce n'est pas le cas, par exemple, des invitations RH).

ARTICLE 2.5. – CENTRALISATION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES AU PERIMETRE DE CHAQUE UES

Les Comités Sociaux et Economiques de chaque Unité Economique Sociale peuvent décider de maintenir ou d'adhérer à un dispositif de centralisation de tout ou partie des Activités Sociales et Culturelles administré par le Comité Social et Economique Central d'une Unité Sociale et Economique.

L'adhésion à la gestion centralisée des Activités Sociales et Culturelles s'effectue par la conclusion d'une convention dédiée entre le(s) Comité(s) Social(aux) et Economique(s) Central(aux) et le(s) Comité(s) Social(aux) Economique(s) précisant notamment les modalités de financement de ces activités.

GC JA

6N DC

CHAPITRE 3 : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

ARTICLE 3.1. – BUDGET DE FONCTIONNEMENT AU SEIN DES UES DU SOCLE SOCIAL COMMUN

Compte tenu, notamment du chapitre 4 du présent accord, des dispositions du présent chapitre et des moyens de fonctionnement déterminés notamment dans le cadre des accords conclus en application des dispositions de l'article 40 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018, il est fixé pour chaque Comité Social Economique un budget de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,12 % de la masse salariale brute de l'établissement.

Conformément à L. 2315-61 du Code du Travail, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Le versement est effectué en deux fois le 15 janvier et le 15 avril de chaque année, en prenant comme référence la masse salariale de l'année précédente. Si nécessaire, une régularisation est effectuée lors du versement suivant.

ARTICLE 3.2. – PRISE EN CHARGE DE CERTAINS MOYENS DE FONCTIONNEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Les frais d'expertise comptable nécessaire à l'établissement des comptes (Activités Sociales et Culturelles + Budget de Fonctionnement/Budget Attributions Economiques et Professionnelles) des Comités Sociaux et Economiques seront pris en charge par la Direction, sur devis préalablement fourni à la Direction, dans les conditions suivantes :

- moins de 10 000 € de budget de fonctionnement : prise en charge de 75 % de la facture dans la limite de 4 000 € ;
- entre 10 001 € et 20 000 € de budget de fonctionnement : prise en charge de 50 % de la facture dans la limite de 3 000 € ;
- entre 20 001 € et 30 000 € de budget de fonctionnement : prise en charge de 25 % de la facture dans la limite de 2 000 € ;
- au-delà de 30 000 € de budget de fonctionnement : absence de prise en charge

En complément des dispositions précédentes, il est confirmé que les dispositions relatives à l'expertise des comptes des articles 3.3., et 4.7. et 7. du protocole d'accord relatif au droit syndical et aux moyens matériels des Comités Sociaux et Economiques et Comité Social et Economique Central de l'UES AGSH du 2 juillet 2019 sont maintenues.

Par ailleurs, si au moins 12 des 19 Comités Sociaux et Economiques des 3 Unités Economiques et Sociales (dont au moins les Comités Sociaux et Economiques de AGSH-Paris, RP Paris Siège et M&S Michelet) décident de retenir, d'ici au 31 décembre 2021, un même outil de gestion des Activités Sociales et Culturelles, la Direction s'engage à participer financièrement à ce changement, sur présentation d'une facture acquittée, à hauteur de 50 % du coût global et dans une limite globale de 150 000 €.
Une clé de répartition de la somme maximale et globale de 150 000 € pourra être déterminée avec les Organisations Syndicales Représentatives afin que les Comités Sociaux et Economiques disposant d'un budget de fonctionnement inférieur à 30 000 € soient davantage subventionnés que les autres.
Afin de choisir ce logiciel, un groupe de travail sera institué à raison de 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative du Socle Social Commun. Ce groupe de travail pourra se réunir trois fois dans une salle de réunion d'un des établissements du Socle Social Commun de Paris La Défense. Les frais de transport et, le cas échéant, d'hôtel, seront pris en charge par la Direction dans le respect des règles relatives à la note régime mission France.

GC OV DC

ARTICLE 3.3. – FINANCEMENT DU FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES CENTRAUX

Le budget de fonctionnement de chaque Comité Social et Economique Central est déterminé par convention entre ce dernier et les Comités Sociaux et Economiques d'établissement afin de constituer et alimenter son propre budget de fonctionnement. Les conventions à venir pourront tenir compte de la nouvelle dotation financière mais également d'éventuels accords avec les autres Unités Economiques et Sociales pour les colonies de vacances du patrimoine.

GC JA
GN DC

CHAPITRE 4 : MISE A DISPOSITION DE SALARIES SANS REFACTURATION PAR LES SOCIETES EMPLOYEURS

En complément des dispositions des chapitres 2 et 3 du présent accord, des salariés peuvent être mis à disposition des Comités Sociaux et Economiques, sans refacturation, dans le cadre du barème prévu ci-dessous.

Une partie de ces salariés est affectée au fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques de manière à respecter le minima fixé en la matière par L. 2315-61 du Code du Travail, actuellement de 0,22 % de la masse salariale de l'établissement (la valorisation des salariés mis à disposition s'opère selon les dispositions de l'article 2.4. du présent accord), l'autre peut être affectée à la gestion d'Activités Sociales et Culturelles. Il est également tenu compte, pour apprécier le respect de ce taux, des moyens de fonctionnement fournis par la Direction, notamment dans le cadre du chapitre 3 du présent accord ou des accords conclus au périmètre des Unités Economiques et Sociales en application de l'article 40 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018.

Cette mise à disposition s'effectue en fonction des effectifs tels que décomptés dans l'article 2.1. du présent accord :

Effectif de l'établissement (indicateur 114 BS)	**Personnel mis à disposition (ETP)**
0 à 200	0,5
201 à 400	1
401 à 600	1,5
> 600	2
> 800	3
> 1000	5
> 3000	8 *(augmentation progressive AGSH Pau : 4 en 2020, 6 en 2021, 7 en 2022, 8 en 2023)*
> 4000	12
> 5000	15 *(augmentation progressive AGSH Paris :9 en 2020, 12 en 2021, 14 en 2022,15 en 2023)*

Les dispositions prévues à l'article 2.4. relatives à l'existence d'une convention de mise à disposition, à son renouvellement et à l'évolution professionnelle des salariés mis à disposition, s'appliquent aux salariés non refacturés.

Lorsque le nombre de salariés mis à disposition d'un Comité Social et Economique dépasse le barème ci-dessus, la facture adressée au Comité Social et Economique est déterminée en application des dispositions de l'article 2.4. du présent accord, déduction faite d'une somme correspondant à la rémunération des salariés mis à disposition gratuitement en application du présent article, valorisée sur la base de l'indicateur 211 Technicien-Agent de Maitrise du bilan social de l'Unité Economique et Sociale concernée, augmentée des charges sociales.

GC JA GN DC

Si le Comité Social et Economique a disposé de moins de salariés que le nombre auquel il peut prétendre en considération de son effectif, il pourra demander à la Direction le paiement de la différence entre le nombre de salariés mis à disposition et le nombre auquel il peut prétendre. Cette facturation se fera sur la base de l'indicateur 211 Technicien-Agent de Maitrise du bilan social de l'Unité Economique et Sociale concernée, augmentée des charges sociales.

GC JA

GU DC

CHAPITRE 5 : REFERENTIEL COMMUN DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES AU PERIMETRE DU SOCLE SOCIAL COMMUN

ARTICLE 5.1. – REFERENTIEL COMMUN DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU SOCLE SOCIAL COMMUN – OBJECTIFS

Constatant la similarité des catalogues et des gestions des Activités Sociales et Culturelles ainsi que de fonctionnement des dix-neuf Comités Sociaux et Economiques des sociétés du Socle Social Commun, les parties souhaitent, dans le respect de l'autonomie de gestion de chaque Comité Social et Economique et dans le souci d'une gestion optimisée, proposer la possibilité d'une mise en commun de moyens et de bonnes pratiques des Comités Sociaux et Economiques en matière de gestion des Activités Sociales et Culturelles et de gestion du fonctionnement.

L'objectif est de renforcer l'équité de traitement entre les salariés du Socle Social Commun tout en facilitant la comparaison des prestations proposées par les différents Comités Sociaux et Economiques.

ARTICLE 5.2. – INCITATION FINANCIERE DU SOCLE SOCIAL COMMUN

Une incitation financière de 400 euros par salarié[3] est versée à chaque Comité Social et Economique décidant d'adhérer au référentiel commun des Activités Sociales et Culturelles du Socle Social Commun. Les Comités Sociaux et Economiques qui souhaitent s'inscrire dans cette démarche doivent respecter les articles 5.2.1. à 5.2.4. qui, en synthèse, prévoient de :

- proposer dans le catalogue « colonies » les colonies de vacances dites « patrimoine » ;
- rechercher de nouvelles opportunités de mutualisation d'Activités Sociales et Culturelles ;
- déterminer les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » pour les salariés en fonction d'une formule prenant en compte le revenu fiscal de référence de leur foyer ou établi de manière égalitaire entre salariés ;
- respecter un ratio de 3 maximum entre le bénéficiaire le plus subventionné et le moins subventionné (pour les activités soumises à un système de « QAF », confère article 5.2.3.)
- rédiger un document descriptif accessible à tous les salariés sur les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » par activités proposées par le Comités Sociaux et Economiques ;
- présenter un bilan annuel des subventions versées en moyenne aux salariés selon la politique Activités Sociales et Culturelles des Comités Sociaux et Economiques.

L'attribution de l'incitation financière est soumise à l'adhésion écrite du Secrétaire du Comité Social et Economique concerné, dûment mandaté, au référentiel commun des Activités Sociales et Culturelles du Socle Social Commun présenté dans les articles 5.2.1. à 5.2.4. du présent accord.
Cette adhésion s'effectue, avant le 31 janvier, par année civile entière.
Elle est renouvelable tacitement faute de dénonciation avant le 15 septembre de l'année précédant celle pour laquelle la dénonciation s'applique.
En cas d'adhésion en cours d'année ou de dénonciation avec une mise en œuvre avant le terme de l'année civile, l'incitation financière sera calculée au prorata et l'éventuel excédent décompté lors du prochain versement de contribution Activités Sociales et Culturelles.

L'entrée en vigueur progressive de cette mesure est détaillée en annexe 2 du présent accord.

GC JA GN DC

[3] Dont le nombre est décompté selon les dispositions de l'article 2.1. du présent accord

ARTICLE 5.2.1. – CENTRALISATION DE L'ACTIVITE COLONIES DE VACANCES

5.2.1.1 – Poursuite de l'existant

Le système existant de centralisation de l'activité colonies de vacances est, par le présent accord, reconduit en l'état.
Ainsi, les Comités Sociaux et Economiques intéressés par une gestion commune des colonies de vacances du patrimoine peuvent en confier la gestion, à ce jour, au Comité Social et Economique Central de l'UES Marketing & Services.

Dans le cadre actuel, les Comités Sociaux et Economiques qui souhaitent adhérer à cette centralisation doivent en informer le Comité Social et Economique Central de l'UES M&S au plus tard le 30 juin de l'année précédant leur entrée dans la centralisation. Le renouvellement de l'adhésion se fait par tacite reconduction.
En cas de renouvellement total ou partiel des instances, l'adhésion à la centralisation peut se faire dans les 45 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.
Le Comité Social et Economique ne souhaitant plus adhérer à la centralisation doit en informer le Comité Social et Economique Central de l'UES M&S avant le 30 juin de l'année précédant le premier jour de l'exercice de fin d'adhésion.
Si un Comité Social et Economique non adhérent souhaite adhérer, le bureau du Comité Social et Economique Central peut déroger à cette date.
En cas de création d'un nouvel établissement au sein du Socle Social Commun, son Comité Social et Economique peut adhérer à la centralisation dans les 60 jours suivant la proclamation des résultats des élections.

Compte-tenu de la gestion par le Comité Social Economique Central de l'UES M&S de l'activité « colonies de vacances des centres en patrimoine », six équivalents temps plein lui sont mis à disposition, sans refacturation, au titre de son fonctionnement et des Activités Sociales Centralisées.
Une convention tripartite entre le salarié, l'entreprise et le Comité Social et Economique Central de l'UES M&S encadre la mise à disposition du salarié pour une durée maximale de cinq ans. Les dispositions prévues à l'article 2.4. relatives à l'existence d'une convention de mise à disposition à son renouvellement et à l'évolution professionnelle des salariés mis à disposition, s'applique aux salariés non refacturés.

Dans l'hypothèse où la gestion des colonies ne serait plus assurée par le Comité Social et Economique Central de l'UES M&S, les six équivalents temps plein ne lui seront plus fournis. La présente convention ne remet pas en cause les 4 équivalents temps plein attribués au dispositif de la Clé des Champs.

Afin de permettre au Comité Social et Economique Central de l'UES M&S d'assurer la gestion centralisée des colonies de vacances pour le compte des Comités Sociaux et Economiques du Socle Social Commun qui ont choisi de participer à cette mutualisation, ces derniers versent une partie de leur contribution aux Activités Sociales et Culturelles au Comité Social et Economique Central de l'UES M&S. Ce versement peut prendre la forme :

- soit d'une somme forfaitaire représentant un pourcentage de la contribution financière aux Activités Sociales et Culturelles perçue par le Comité Social et Economique (incitation financière comprise si adhésion au référentiel commun) ;
- soit d'un montant « non adhérent » par enfant d'ayant droit séjournant dans les dites colonies ;
- soit d'un montant forfaitaire par salarié.

GC JA
GN DC

5.2.1.2 – Eventuelles évolutions de la Gouvernance et du financement des colonies mutualisées

Afin de réfléchir à une évolution possible de la gestion des colonies de vacances dites « mutualisées » (dont les centres de vacances dits « patrimoine »), il sera constitué en 2020 un groupe de travail dont l'objectif sera de réfléchir :

- à la Gouvernance des colonies mutualisées (dont au moins celles des colonies dites « patrimoine ») ;
- au financement par les Comité Sociaux et Economiques des colonies mutualisées (dont au moins celui des colonies dites « patrimoine »).

Ce groupe de travail sera composé de représentants de la Direction (puisque les « centres en patrimoine » sont la propriété de sociétés du Socle Social Commun) et de 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative du Socle Social Commun.

La Direction organisera 3 réunions et pourra en organiser 2 autres si, au terme des 3 premières réunions, une position en matière de Gouvernance et/ou de financement (au moins pour les colonies dites du « patrimoine ») a été arrêtée par au moins 3 des 5 Organisations Syndicales Représentatives du Socle Social Commun. L'objectif recherché sera néanmoins d'aboutir à des modalités approuvées par l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au groupe de travail.

Toute évolution en matière de mutualisation des colonies devra faire l'objet d'une convention spécifique entre les Comités Sociaux et Economiques concernés conformément aux dispositions légales, laquelle remplacera le cas échéant les dispositions de l'article 5.2.1.1. du présent accord.

Quel que soit le système de mutualisation de l'activité colonies mis en place, à partir du 1er janvier 2021, un Comité Social et Economique sera considéré comme respectant le référentiel Activités Sociales et Culturelles du Socle Social Commun s'il propose aux salariés relevant de son périmètre la possibilité d'envoyer leur(s) enfant(s) dans les séjours dits « colonies du patrimoine », c'est-à-dire les centres de vacances dont les sociétés du Socle Social Commun sont propriétaires. Cette proposition devra s'accompagner d'une participation financière du Comité Social et Economique au financement des colonies du patrimoine, soit selon les dispositions de l'article 5.2.1.1. précité, soit selon la nouvelle convention issue du groupe de travail précité.

ARTICLE 5.2.2. – CONTRIBUTION A LA MISE EN COMMUN DE CERTAINES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Constatant que tous les Comités Sociaux et Economiques proposent des activités et/ou des services semblables, les Comités Sociaux et Economiques peuvent choisir de mutualiser leurs appels d'offres en matière de billetterie, voyages, etc. afin de bénéficier d'un effet de taille lors des négociations tarifaires avec les prestataires et proposer des offres communes.

A cet effet, une commission réunissant un représentant de chaque Comité Social et Economique adhérant à cette mutualisation se réunit une fois par an, hors présence de l'employeur, afin d'organiser la réalisation d'appels d'offres communs.
La réunion s'effectue sur temps « Direction » (hors crédit d'heures) et les frais de trajet sont remboursés par les établissements d'appartenance.
La participation à cette réunion annuelle constitue l'une des conditions au versement de l'incitation financière de 400 euros. Aucune obligation de résultats n'est toutefois imposée à cette commission.

La première réunion sera initiée par la Direction avant la fin du 1er semestre 2020 (hors présence Direction Relations Sociales).

GC JA

ON DC

ARTICLE 5.2.3. – REFERENTIEL COMMUN DE DETERMINATION DES « NIVEAUX DE SUBVENTION ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES »

Les parties signataires constatent que dans une grande majorité, les politiques en matière de détermination des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » comprennent des référentiels communs.

En effet, que les Comités Sociaux et Economiques aient choisi de fonctionner avec ou sans « enveloppe individuelle », sous forme de taux de subvention, « d'enveloppe globale » ou autrement..., une quasi-unanimité calcule les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » :

- de manière égalitaire entre tous les salariés[4] ;
- et/ou en fonction du revenu fiscal de référence du foyer des salariés.

Les parties signataires considèrent que ces deux pratiques pour la détermination des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » participent à assurer une équité entre les salariés du Socle Social Commun.

Elles intègrent donc ces pratiques au référentiel commun de détermination des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » des salariés du Socle Social Commun et encouragent chaque Comité Social et Economiques à les suivre.
Il est confirmé, s'agissant des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » déterminés en fonction du revenu fiscal de référence du foyer, que chaque Comité Social et Economique reste libre de déterminer les modalités pratiques de calcul des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » selon ses propres règles (exemple : nombre de tranches fiscales, règle de détermination des parts fiscales, déduction ou non du montant des impôts, majoration des droits en cas de handicap, dispositions particulières pour les célibataires, etc.).

Toujours dans un objectif d'équité entre les salariés et de reprise des pratiques majoritaires, les parties conviennent que la détermination des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » ne doit pas conduire à exclure certaines catégories de salariés (hors éventuelle règle de carence).

Les parties conviennent en outre que, lorsque le système de subventionnement n'est pas égalitaire, le rapport entre la « tranche/borne » la moins subventionnée et la « tranche/borne» la plus subventionnée ne doit pas être supérieure à 3 (ce taux résultant de la pratique constatée au sein des Comités Sociaux et Economiques).

> 1er Exemple :
> Enveloppe de « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » de 800 € pour la première tranche fiscale du barème du Comité Social et Economique et 300 € pour la dernière tranche
> 800/300 = 2,66
>
> 2ème Exemple :
> Taux de subventionnement le moins élevé 35% et taux le plus élevé 80 % du barème du Comité Social et Economique
> 80/35 = 2,28

Pour qu'un Comité Social et Economique soit considéré comme respectant le référentiel de détermination des « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles », ce référentiel doit être utilisé pour tous les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » dont bénéficient les salariés (qu'ils soient attribués au titre d'une « enveloppe » ou « hors enveloppe », qu'il s'agisse

[4] Quelles que soient leurs Catégorie Sociales Professionnelles, leur revenu, leur emploi, leur situation familiale, etc.

d'Activités Sociales et Culturelles subventionnées de manière individuelle ou collective, qu'il s'agisse de taux de subvention ou de nuitées, etc.).

Pour garantir la bonne application de ce référentiel, les Comités Sociaux et Economiques qui choisiront de les suivre publieront sur le site internet, accessible aux salariés, l'intégralité des documents, notes, catalogues... déterminant les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles ».

ARTICLE 5.2.4. – BILAN ANNUEL

Afin de mettre en avant le travail réalisé par les Comités Sociaux et Economiques en matière d'Activités Sociales et Culturelles au bénéfice des salariés, les Comités Sociaux et Economiques qui suivent le référentiel du Socle Social Commun publieront sur leur site internet accessible à tous les salariés, chaque année, un bilan annuel des subventions moyennes versées selon les tranches fiscales en vigueur au sein de chaque Comité Social et Economique qui sera également présenté lors du compte-rendu de gestion annuel.

Devront être pris en compte pour la détermination de cette moyenne, tous les « niveaux de subvention Activités Sociales et Culturelles » dont ont bénéficié les salariés, quelles que soient la nature (sport, voyage, billetterie, chèque emploi service, tournée vers les enfants, etc...) et les modalités de financement de l'Activité Sociale et Culturelle (qu'il s'agisse d'une activité « enveloppe » ou « hors enveloppe », subventionnée individuellement ou collectivement, d'un taux de subventionnement, etc.).

L'objectif est d'afficher, comme dans l'exemple ci-dessous, un seul montant regroupant toutes les formes de subvention Activités Sociales et Culturelles versées (les Activités Sociales et Culturelles égalitaires seront réparties au prorata du nombre de salariés par tranche). Les Comités Sociaux et Economiques pourront ainsi présenter aux salariés une forme de bilan d'application du présent accord.

	Versée au total en moyenne aux salariés de chaque tranche, toutes Activités Sociales et Culturelles confondues Au cours de l'année N			
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Etc.
Moyenne				
Médiane				

Pour les Comités Sociaux et Economiques ne fonctionnant pas par système de tranche mais par un taux de subventionnement individuel avec un minimum et un maximum de taux de subventionnement, ils créeront pour les besoins du présent article au moins 3 catégories (ex : 1ère catégorie de 35% à 50% de subventionnement, 2ème catégorie 51% à 65% puis 66% à 80%) afin de pouvoir calculer une moyenne et une médiane par catégorie.

Le bilan au titre d'une année N devra être publié et transmis à la Direction des Relations Sociales de l'Unité Economique et Sociale concernée avant le 30 juin de l'année N+1.

La transmission de ce bilan annuel constitue l'une des conditions au versement de l'allocation d'incitation.

GC JA 6
BN DC

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 6.1. – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6.2. – APPLICATION PROGRESSIVES DES DISPOSITIONS FINANCIERES DE L'ACCORD

Les parties conviennent de la nécessité de prendre en compte les conséquences des nouvelles modalités de détermination de la subvention des Activités Sociales et Culturelles de chaque Comité Social et Economique.
C'est pourquoi il est prévu une mise en place progressive du nouveau système, à compter du 1er janvier 2020, selon un rythme fixé par établissement et présenté en annexe 2.
Les dispositions relatives au budget de fonctionnement s'appliquent dès le 1er janvier 2020, exceptées la progressivité mentionnée pour les établissements de Paris et Pau de l'UES AGSH mentionné au chapitre 4.

ARTICLE 6.3. – EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

Dans l'hypothèse où les conditions légales et règlementaires applicables à cet accord viendraient à être modifiées, les parties conviennent expressément qu'elles emportent modification des termes du présent accord, lorsque ces dispositions nouvelles sont d'ordre public.

D'une manière générale, en cas de modification d'ordre public ou non, les parties pourront se réunir afin d'échanger sur celles-ci.

ARTICLE 6.4. – SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord est réalisé dans le cadre des Comités Sociaux et Economiques Centraux des trois Unités Economiques et Sociales mentionnées plus haut.

ARTICLE 6.5. – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé ou modifié 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 avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions dont la révision est demandée.
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.
A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord restent en vigueur.

ARTICLE 6.6. –DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord forme un tout indivisible et ne peut être dénoncé en partie, par l'une des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail. La dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

ARTICLE 6.7. – REGLEMENT DES CONFLITS

En cas de différend d'interprétation du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir préalablement avant toute action judiciaire, à raison de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative afin de discuter d'une interprétation commune.

En cas d'action judiciaire aboutissant à remettre en cause tout ou partie du présent accord, compte tenu du fait qu'il forme un tout indivisible, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour échanger sur les suites à donner à ladite décision judiciaire.

ARTICLE 6.8 - NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le périmètre de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

La Direction procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Dans le cadre de l'article L. 2262-5 du Code du Travail, la publicité de l'accord est assurée par sa publication sur le site intranet.

Le présent accord fait l'objet d'une publication par la direction dans la base de données nationale sur la plateforme « TéléAccords » du Ministère du travail visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Fait à Courbevoie, le 12/02/2020

En 7 exemplaires originaux,

GC JA

GV DC

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**

***

GC JA 6N

ANNEXE 2
MISE EN PLACE PROGRESSIVE DU NOUVEAU DISPOSITIF

	UES Raffinage Pétrochimie								
	Flandres	**Siège RP**	**Feyzin**	**Donges**	**TRTG**	**Normandie**	**La Mède**	**Grandpuits Gargenville**	**Carling**
Subvention ASC par salarié en € 2020	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 570	1 500	1 500	1 850*
Subvention ASC par salarié en € 2021	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 900*
Subvention ASC par salarié en € 2022	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 950*
Subvention ASC par salarié en € 2023	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*

	UES AGSH	
	Paris	**Pau**
Subvention ASC par salarié en € 2020	2 300*	2 000*
Subvention ASC par salarié en € 2021	2 200*	2 000 *
Subvention ASC par salarié en € 2022	2 100*	2 000 *
Subvention ASC par salarié en € 2023	2 000*	2 000 *

	UES Marketing & Services							
	Michelet	Lyon	Spazio	Rouen	Nantes	ACS	Oudalle	CRES
Subvention ASC par salarié en € 2020	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
Subvention ASC par salarié en € 2021	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*	1 650*
Subvention ASC par salarié en € 2022	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*	1 800*
Subvention ASC par salarié en € 2023	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*	2 000*

(*) dont 1 600 € de dotation de base et le complément au titre de l'incitation financière