

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 13 MAI 2020 RELATIF AU DON DE JOURS SOLIDAIRES  
COVID-19 ET AUX MESURES D'ADAPTATION A LA CRISE SANITAIRE AU PERIMETRE DU SOCLE  
SOCIAL COMMUN VALANT AVENANT DE REVISION AUX ACCORDS D'INTERESSEMENT ET DE  
PARTICIPATION DU 22 MAI 2018**

**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

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE  
DU TRAVAIL **(C.F.D.T.),**

représentée par

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

représentée par

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
**(C.G.T.),**

représentée par

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

représentée par

## PREAMBULE : SECURITE ET SOLIDARITE

Par son ampleur inédite, la crise sanitaire Covid-19 a contraint les sociétés du Socle Social Commun à s'adapter en urgence. Pour affronter cette situation inédite, ces sociétés du Socle Social Commun donnent la priorité à la santé/sécurité des salariés, la solidarité et au maintien de l'activité en fonction des circonstances

Santé/Sécurité : les sociétés du Socle Social Commun ont rapidement décidé :

- la mise en place du télétravail généralisé pour tous les métiers le permettant,
- la mise en absence autorisée payée de tout salarié ne pouvant pas télétravailler et dont la présence sur site n'est pas strictement nécessaire,
- l'adaptation des conditions de travail aux contraintes sanitaires pour les salariés continuant à travailler sur site.

Solidarité : les sociétés du Socle Social Commun se sont inscrites dans les engagements du Groupe de maintenir les salaires et de ne pas recourir à l'activité partielle. Elles manifestent également l'attention portée aux salariés avec :

- le maintien du budget des bonus et parts variables de la campagne « Mesures Salariales Individuelles 2020 »,
- le maintien de l'offre classique de l'augmentation de capital annuelle réservée aux salariés,
- la prolongation d'un mois de la campagne intéressement participation manifestent également l'attention portée aux salariés.

En externe, elles ont contribué au don de bons de carburants pour le personnel soignant à hauteur de 50 millions d'euros, comme annoncé le 23 mars 2020, et ont encouragé les actions solidaires des salariés en direction des associations caritatives.

Enfin, parce que les organisations syndicales représentatives sont des acteurs indispensables de la gestion de la crise et à la suite de leurs demandes, des mesures ont été prises pour faciliter leur communication syndicale et des points très réguliers au sujet de la crise ont été organisés avec les représentants du personnel, sous des formes variées suivant les établissements.

Les parties au présent accord, s'étant réunies les 30 avril et 7 mai 2020, conviennent qu'il est possible d'aller plus loin, pour :

- exprimer notre solidarité avec la société civile en plus particulièrement les plus démunis ou ceux qui luttent contre la pandémie (Chapitre I),
- renforcer la solidarité avec les salariés (Chapitre II),
- associer les représentants du personnel au déconfinement et faciliter la communication syndicale (Chapitre III).

Les organisations syndicales ont été convoquées en vue d'un relevé de conclusions. A leur demande, le relevé de conclusions est transformé en accord collectif. Les organisations syndicales s'accordent expressément sur les modalités dérogatoires de cette négociation prises dans un contexte d'urgence.

## CHAPITRE I. RENFORCER LA SOLIDARITE AVEC LA SOCIETE CIVILE

La solidarité est une valeur partagée par le Groupe et les organisations syndicales. Elle exprime le lien qui existe au sein du collectif de travail, mais également avec les territoires dans lesquels notre Groupe a une activité. Il est donc naturel que les sociétés du Socle Social Commun permettent à chaque salarié, sur la base du volontariat, d'exprimer sa solidarité.

C'est pourquoi les parties au présent accord conviennent de mettre en place un dispositif exceptionnel de « dons de jours » en lien avec le programme « Action ! » du Groupe (Article 1) et d'abonder chaque jour donné (Article 2).

### ARTICLE 1 : MISE EN PLACE D'UNE CAMPAGNE DE DON DE JOURS SOLIDAIRES

Chaque salarié peut, sur la base du volontariat, renoncer expressément, via un formulaire dédié, à 3 jours maximum issus des soldes de congés suivants : congés payés, jours de fractionnement, jours de convergence, RTT, jours bénévoles, jours de récupération, jours de retour d'expatriation.

Le don s'effectue par jour entier. Il ne pas possible de donner une demi-journée.  
Les jours donnés doivent provenir d'un seul et même compteur de jours.

Les jours auxquels le salarié renonce sont issus des soldes « acquis » à la date du don. Il ne peut s'agir de jours en cours d'acquisition. Le salarié vérifie avant le don que son compteur de jours à décompter est au moins égal au nombre de jours qu'il souhaite donner. Si le compteur du salarié est insuffisant pour permettre le don, celui-ci est effectué à hauteur de ce qui est permis par le solde de ce dernier.

Ces jours sont valorisés en numéraire par l'entreprise selon la règle de valorisation retenue dans l'article VI de l'accord du 15 avril 2011 relatif au Compte Epargne Temps, soit celle du maintien de salaire.

Les montants qui en sont issus sont versés, au choix du salarié, à l'une des associations suivantes :

- recherche pour la lutte contre le Covid-19 : Institut Pasteur ;
- soutien logistique à la lutte contre le Covid-19 : Croix Rouge Française ;
- aide aux plus démunis : Emmaüs via Break Poverty ;
- aide aux associations implantées dans les territoires via le fonds de solidarité de « Total Foundation ».

Un choix unique doit être réalisé. Le panachage entre associations n'est pas permis.

La campagne de don de jours solidaires se déroule du 15 mai au 30 juin 2020 afin que les sommes soient versées aux associations dès le mois de juillet 2020. Un bilan de la mesure est réalisé à l'issue de la campagne.

Une communication dédiée est adressée via l'intranet de chaque établissement. Un message électronique est en outre envoyé à chaque salarié du Socle Social Commun.

Cette mesure s'ajoute aux dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de don de jours entre salariés et notamment l'extension du 10 avril 2020 de la possibilité de donner un ou plusieurs jours de repos à un autre salarié nommément désigné dont un membre de la famille est malade du COVID-19 ou

présente les symptômes de la maladie un ou plusieurs jours de repos à un autre salarié nommément désigné dont un membre de la famille est malade du COVID-19 ou présente les symptômes de la maladie (toux, fièvre, mal à la tête, fatigue, perte du goût et de l'odorat...) et dont la présence soutenue auprès de son proche est nécessaire.

## ARTICLE 2 : ABONDEMENT DES DONNS DE JOURS SOLIDAIRES PAR L'EMPLOYEUR

Pour chaque jour auquel il est renoncé, l'entreprise abonde le montant versé à l'association choisie par le salarié à hauteur de 20 euros.

## CHAPITRE II. RENFORCER LA SOLIDARITE AVEC LES SALARIES DU SOCLE SOCIAL COMMUN

En complément des mesures principales déjà mises en œuvre dès le déclenchement de la crise sanitaire, comme le maintien des salaires, la possibilité de travail à distance et la mise en absence autorisée payée Covid-19, les parties au présent accord conviennent :

- de mettre en place une allocation forfaitaire globale pour les télétravailleurs Covid-19 (Article 3),
- de maintenir les titres-restaurant des salariés qui en bénéficient habituellement (Article 4),
- de neutraliser les absences liées aux arrêts de travail spécifiques Covid-19 pour le calcul de l'intéressement participation 2020 (Article 5),
- de comptabiliser les actions de dons de jours dans le critère d'action solidaire de l'intéressement et de la participation au titre de 2020 (Article 6),
- d'acter, si nécessaire, que les branches peuvent renégocier les bornes de l'indicateur de proximité des entités locales retenues pour l'intéressement participation local au titre de 2020 (Article 7)
- de permettre de placer, pour le mois de mai et de juin 2020, certains salariés en absence Covid-19 en absence autorisée payée pour leur éviter d'être placés en activité partielle compte-tenu des nouvelles décisions gouvernementales (Article 8).

### ARTICLE 3 : ALLOCATION FORFAITAIRE GLOBALE POUR REMBOURSER LES FRAIS PROFESSIONNELS DES SALARIES EN TELETRAVAIL DANS LE CADRE DE L'EPIDEMIE COVID-19

---

Un accord de télétravail existe déjà au périmètre du Socle Social Commun (cf. avenant du 12 juin 2019 relatif à l'accord de groupe sur le télétravail du 5 février 2013). Néanmoins, ses dispositions ne couvrent pas le télétravail exceptionnel dans le cadre du Covid-19 qui a été imposé par la réglementation d'état d'urgence sanitaire pour tous les postes le permettant. Ce télétravail Covid-19 concerne à ce jour près de trois quarts des effectifs du Socle Social Commun.

Afin de couvrir les frais professionnels supportés par les salariés à l'occasion du télétravail effectué dans le cadre de l'épidémie Covid-19, le présent accord institue une allocation forfaitaire globale.

L'allocation forfaitaire globale télétravail Covid-19 est fixée à 50 euros nets pour un mois entièrement travaillé. Elle est soumise à exonération de cotisations et contributions sociales. Elle s'exprime via une allocation journalière qui varie en fonction du nombre de jours ouvrés de chaque mois (exemple pour le mois de mai 2020 : 50 euros divisés par 18 jours ouvrés calendaires = 2,78 euros par jour télétravaillés Covid-19).

Cette allocation forfaitaire est mise en place à compter du 16 mars 2020 et prendra fin le 30 juin 2020. Elle est reconductible après échange avec les parties signataires du présent accord en fonction des circonstances liées à l'épidémie de Covid-19.

Le versement de cette allocation est prévu au plus tard à l'occasion de la paye de juillet 2020, compte-tenu des développements techniques qu'elle requiert dans le système de paye.

Cette allocation forfaitaire est réputée couvrir l'ensemble des frais engendrés par le télétravail effectué dans le cadre de l'épidémie Covid-19 sans qu'il ne soit nécessaire pour le salarié de produire des justificatifs. Elle est également réputée être utilisée par les salariés conformément à son objet.

Pour la même journée de télétravail, le salarié ne peut cumuler la prise en charge des frais prévus par l'avenant du 12 juin 2019 relatif à l'accord de groupe sur le télétravail du 5 février 2013 et l'allocation forfaitaire globale journalière instituée par le présent article. A contrario, au cours d'une même semaine de travail, le salarié bénéficie à la fois de la prise en charge du ou des jours de télétravail de l'accord télétravail et du cumul des allocations forfaitaires globales journalières instituées par le présent accord, dans la limite de 50 € par mois.

#### ARTICLE 4 : MAINTIEN DES TITRES-RESTAURANT POUR LES SALARIES QUI EN BENEFICIENT HABITUELLEMENT

---

L'attribution de titres-restaurant aux salariés qui en bénéficient habituellement au travail est maintenue durant la période de télétravail dans le cadre du Covid-19 dès lors que leur journée de télétravail est complète et interrompue par une pause-déjeuner.

#### ARTICLE 5 : NEUTRALISATION DES ABSENCES COVID-19 POUR LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT PARTICIPATION 2020

---

Le gouvernement a défini plusieurs types d'arrêts de travail spécifiques au Covid-19 : pour garde d'enfant de moins de seize ans ou d'enfant handicapé sans limite d'âge, pour mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, pour personne vulnérable ou vivant avec une personne vulnérable.

Ces absences sont neutralisées pour le calcul du temps de présence des salariés concernés dans le cadre du calcul des primes individuelles d'intéressement et participation versées en 2021 au titre de l'exercice 2020, c'est-à-dire qu'ils ne donnent pas lieu à un abattement.

Cet article vaut avenant de révision aux articles 5.1. et 6.3. de l'accord du 22 mai 2018 relatif à l'intéressement des salariés et aux articles 5.1. et 5.2.1. de l'accord du 22 mai 2018 relatif à la participation des salariés. Le présent accord est déposé à la Direccte au plus tard dans un délai de 15 jours suivant sa conclusion.

#### ARTICLE 6 : PRISE EN COMPTE DU DON DE JOUR COMME ACTION SOLIDAIRE AU TITRE DE L'INTERESSEMENT PARTICIPATION 2020

---

La renonciation à un ou plusieurs jour(s) de congé(s) prévue à l'Article 1 du présent accord est comptabilisée comme une action solidaire au titre de l'indicateur RSE prévu à l'article 5.6.1.1. de l'accord du 22 mai 2018 relatif à l'intéressement des salariés.

Les jours auxquels le salarié renonce s'ajoutent aux 3 à 5 jours solidaires sur temps de travail prévus par le Programme « Action ! ».

Cet article vaut avenant de révision aux articles 5.6.1.1. et 6.3. de l'accord du 22 mai 2018 relatif à l'intéressement des salariés . Le présent accord est déposé à la Direccte au plus tard dans un délai de 15 jours suivant sa conclusion.

## ARTICLE 7 : POSSIBILITE POUR LES BRANCHES DE REVOIR LES BORNES ET/OU LA PROGRESSIVITE DES INDICATEURS LOCAUX DE PROXIMITE INTERESSEMENT PARTICIPATION 2020

---

A titre tout à fait exceptionnel et sans que cela ne fasse obstacle à l'obligation d'aléa intrinsèque à toute formule de calcul de l'intéressement participation, les bornes des indicateurs de proximité négociés lors des négociations locales intéressement participation pour les différentes entités locales définies par les accords d'intéressement et de participation du 22 mai 2018 et/ou leur progressivité peuvent être revues afin de prendre en compte le nouvel environnement économique.

Les éventuelles modifications ne peuvent s'effectuer que par la voie de la négociation collective, sur la base des critères actuels qui ne sont pas remis en cause. En cas d'accord, un avenant est conclu et déposé auprès de la Direccte.

Chaque périmètre (société, établissement, UES, etc. selon les accords locaux précédemment conclus) reste libre d'ouvrir ou non une négociation.

## ARTICLE 8 : ADMINISTRATION DES ABSENCES COVID-19 A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2020

---

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2020 et en application de la seconde loi de finances rectificative, publiée au JO du 26 avril 2020, peuvent être placés en activité partielle tous les salariés en arrêt de travail Covid-19 pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Il apparaît que cette modification des modalités de prise en charge des salariés visés ci-avant est en contradiction avec l'engagement du Groupe, au titre de la solidarité nationale, de maintenir la rémunération de ses salariés et ne pas recourir à l'activité partielle.

En conséquence, l'Entreprise assume son engagement de solidarité en poursuivant, pour le mois de mai, comme depuis le 16 mars 2020, le maintien des salariés visés ci-avant en absence autorisée payée, étant entendu que les salariés doivent solder les congés payés (soit exercice soit don) avant le 31 mai 2020 afin de ne pas les perdre.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, en l'absence de dispositions gouvernementales, les sociétés parties au présent accord continuent à manifester leur solidarité en plaçant en absence autorisée payée les salariés suivants qui ne pourraient pas télétravailler :

- salariés présentant un certificat d'isolement (exemple : salariés vulnérables et aidant une personne vulnérable),
- salariés présentant un certificat de l'établissement attestant de l'incapacité d'accueillir l'enfant à charge de moins de 16 ans ou de l'établissement d'accueil de l'enfant handicapé attestant de l'incapacité d'accueillir cet enfant.

En cas d'évolution réglementaire plus favorable pour les salariés, la Direction prendra les dispositions nécessaires à l'adaptation du présent article, après échange avec les signataires du présent accord.

L'absence autorisée rémunérée n'entraîne aucune diminution de salaire ni d'abattement pour le calcul de l'intéressement et de la participation.



### **CHAPITRE III. ASSOCIER LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU DECONFINEMENT ET FACILITER LEUR COMMUNICATION VERS LES SALARIES**

Dans le cadre de la mise en place des modalités de déconfinement, les parties conviennent, d'organiser des échanges réguliers sur la situation et son suivi tant avec les organisations syndicales représentatives qu'avec les instances de représentation du personnel (Article 9) et de faciliter la communication syndicale à l'endroit des salariés dans un contexte de recours important au télétravail (Article 10).

Les parties au présent accord conviennent que dialogue et écoute sont essentiels.

#### **ARTICLE 9 : ASSOCIATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU PLAN DE DECONFINEMENT**

---

Dans la continuité des mesures prises depuis le début de l'épidémie de Covid-19 pour associer, informer et échanger avec les organisations syndicales représentatives et les instances de représentation du personnel :

- les coordinateurs syndicaux Groupe sont régulièrement informés sur les mesures envisagées pour l'accompagnement du plan de déconfinement du Groupe et du suivi de sa mise en œuvre,
- les délégués syndicaux centraux de chaque unité sociale et économique sont régulièrement informés sur les mesures envisagées pour l'accompagnement du plan de déconfinement au sein de leur unité économique et sociale et du suivi de sa mise en œuvre,
- les comités sociaux et économiques du Socle Social Commun (ou les commissions santé sécurité et conditions de travail de ces comités) sont régulièrement informés des principes et des modalités de déconfinement propres à chaque établissement, du suivi de leur mise en œuvre.

#### **ARTICLE 10 : FACILITATION DE L'INFORMATION SYNDICALE**

---

Les notes relatives à la diffusion d'information de nature syndicale des unités sociales et économiques Amont-Global Services-Holding, Raffinage-Pétrochimie et Marketing & Services sont prolongées jusqu'au 31 mai 2020. Elles sont reconductibles après échange avec les signataires du présent accord en fonction des circonstances liées à l'épidémie de Covid-19.

## CHAPITRE IV. DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 11 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du « Socle Social Commun » de Total dont le périmètre est fixé en annexe 1.

### ARTICLE 12 : DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

---

Les dispositions prévues par le présent accord prennent effet à la date de sa signature, pour une durée déterminée en fonction des différentes périodes mentionnées dans chaque article et au plus tard au 31 août 2020, excepté pour les articles 5 et 6 qui trouveront à s'appliquer en 2021.

Il cesse de produire tous ses effets définitivement et irrévocablement lors du 31 août 2020 et ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

### ARTICLE 13 : SUIVI DE L'ACCORD

---

Le suivi du présent accord donne lieu à échanges avec ses signataires à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Les parties conviennent qu'il ne s'agit pas d'une réunion spécifique.

### ARTICLE 14 : REVISION DE L'ACCORD

---

Le présent accord peut être révisé ou modifié par avenant conformément aux dispositions légales.

### ARTICLE 15 : MODALITES DE DEPOT

---

Le présent accord est 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 est ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

Fait à Courbevoie, le 13 mai 2020  
Conclusion via signature électronique.

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