

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 16 FEVRIER 2021 RELATIF A LA
TRANSFORMATION DE L'EMPLOI AU SEIN DE SOCIETES 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

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**), représenté par

Table des matières

ARTICLE 1.	PERIMETRE DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2.	CONDITIONS GENERALES D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ET DE SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGE	6
2.1	Conditions générales d'éligibilité.....	6
2.1.1	Conditions tenant au contrat de travail des salariés	6
2.1.2	Condition d'ancienneté.....	7
2.1.3	Conditions spécifiques tenant au projet pour lequel le salarié se porte candidat	7
2.2	Nombre de départs envisagés et suppressions de postes associées.....	8
ARTICLE 3.	ENGAGEMENT D'EMBAUCHES.....	8
ARTICLE 4.	ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS.....	8
4.1	Equipe d'Information et de Conseil	8
4.1.1	Préparation à la retraite.....	9
4.1.2	Aide à la détermination du projet professionnel externe	9
4.2	Cellule d'écoute psychologique	10
4.3	Informations disponibles sur l'intranet du Groupe	10
ARTICLE 5.	TRAITEMENT DES CANDIDATURES.....	10
5.1	Durée de la période d'adhésion volontaire	10
5.2	Constitution et dépôt des dossiers de candidatures	10
5.3	Examen des dossiers de candidatures	11
5.4	Aménagement de la date de départ et critères de départage des candidatures.....	12
5.4.1	Aménagement de la date départ	12
5.4.2	Critères de départage	13
ARTICLE 6.	CONVENTION DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
6.1	Signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.....	13
6.2	Exercice du droit de rétractation	13
6.3	Calendrier prévisionnel des départs physiques et rupture du contrat.....	14
6.4	Contenu de la convention de rupture.....	15
6.5	Versements dans le cadre de la rupture du contrat de travail.....	15
ARTICLE 7.	LIQUIDATION DE LA PENSION DE RETRAITE DE BASE A TAUX PLEIN.....	15
7.1	Liquidation de la retraite de base à taux plein sans rachat de trimestres.....	15
7.1.1	Conditions d'accès au dispositif.....	15
7.1.2	Indemnités versées	16
7.2	Liquidation de la retraite de base à taux plein après rachat de trimestres.....	16
ARTICLE 8.	AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE RETRAITE DE BASE	16

8.1	Population éligible	17
8.2	Participation de la Société employeur	17
8.3	Procédure.....	17
ARTICLE 9.	LE CONGE DE MOBILITE	18
9.1	L'objet du Congé de Mobilité.....	18
9.2	Conditions d'accès au dispositif.....	19
9.3	Durée du congé de mobilité.....	20
9.4	Allocation versée pendant le congé de mobilité	20
9.5	Statut du salarié durant le congé de mobilité.....	20
9.6	Engagements réciproques	22
9.7	Les formations accessibles dans le cadre des congés de mobilité « <i>fin de carrière</i> » et « <i>tous salariés pour création/reprise d'entreprise</i> ».....	23
9.8	Modalités de sortie du dispositif	23
9.9	Indemnités de Rupture Conventionnelle Collective (IRCC)	24
9.10	Modalités d'information de l'autorité administrative	24
ARTICLE 10.	DISPOSITIF DE CONCRETISATION IMMEDIATE D'UN PROJET PROFESSIONNEL.....	24
10.1	Conditions d'accès au dispositif.....	24
10.2	Indemnités de Rupture Conventionnelle Collective (IRCC) versées	25
ARTICLE 11.	INTERDICTION DE PROCEDER A DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF D'ORDRE ECONOMIQUE	26
ARTICLE 12.	ORGANISATION DES SERVICES.....	26
ARTICLE 13.	ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	26
13.1	Rôle des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement (CSE)	26
13.2	Rôle des Comités Sociaux et Economique Centraux (CSE C)	27
ARTICLE 14.	COMMISSION DE SUIVI	28
ARTICLE 15.	VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'ADMINISTRATION ET ENTREE EN VIGUEUR.....	29
ARTICLE 16.	DUREE DE L'ACCORD.....	29
ARTICLE 17.	REGLEMENT DES DIFFERENDS	29
ARTICLE 18.	EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES	30
ARTICLE 19.	REVISION DE L'ACCORD	30
ARTICLE 20.	NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	30

PREAMBULE

Les mutations auxquelles le secteur de l'énergie est confronté, imposent au Groupe Total de repenser de manière pérenne sa stratégie et son organisation afin de répondre à ses ambitions en matière d'énergies renouvelables et de lutte contre le réchauffement climatique.

Le Groupe Total s'est en effet donné pour objectif de se transformer en un acteur multi-énergies responsable sur le secteur, en renforçant sa position de producteur de gaz naturel liquéfié et d'électricité, pour répondre à la fois à la demande croissante en énergie et à la cible de neutralité carbone fixée pour 2050.

Par ailleurs, la crise sanitaire frappant le monde depuis la fin de l'année 2019 engendre une crise économique mondiale majeure, qui change fortement le contexte dans lequel le Groupe évolue et les transformations qu'il doit mener.

En effet, ces évolutions supposent à la fois des investissements lourds et un renouvellement des compétences adapté à ces enjeux.

A l'issue d'une rencontre entre les Organisations Syndicales du Groupe et le Président Directeur Général, sur le projet One Tech le 29 septembre 2020, une réflexion a été menée sur la mise en place d'un dispositif de départs volontaires. L'objectif étant de faire face à la nécessaire évolution des métiers et l'apport de nouvelles compétences afin de repenser l'organisation et mettre en œuvre la stratégie multi-énergies du Groupe.

Dans ce contexte, il a été proposé d'ouvrir une négociation au périmètre du Socle Social Commun, à l'exception des établissements de Donges et de Grandpuits de la Société Total Raffinage France (TRF) de l'Unité Economique et Sociale (UES) Raffinage-Pétrochimie (RP) qui font déjà l'objet de projets spécifiques, sur une base qui prendrait en compte les principes suivants :

- Le volontariat des salariés.
- L'existence d'un projet professionnel, y compris pour les salariés en fin de carrière, afin de les accompagner jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.
- Cet accompagnement est mis en place jusqu'à la rupture du contrat de façon à éviter de faire peser ces ruptures sur l'assurance chômage.
- Les salariés doivent être à l'origine et acteur de la concrétisation de leur projet professionnel, lequel constituera le seul et unique motif de leur départ dans le cadre du présent accord, formalisé par une rupture d'un commun accord du contrat de travail.
- Les salariés bénéficieront d'un accompagnement dans le cadre de la construction de leur dossier, dont l'objectif sera notamment de s'assurer de la viabilité des projets professionnels externes envisagés et de leur rappeler les modalités de rupture de leur contrat de travail.
- Les départs volontaires des personnes employées dans les sites opérationnels et dans les entités techniques et R&D recensées en vue du projet One Tech donneront tous lieu à embauche : ces départs n'auront donc aucun impact sur les effectifs des sites et entités concernés. En ce qui concerne les autres entités, les suppressions d'emplois seront limitées à 500.
- Les Parties réaffirment leur engagement à contribuer à l'embauche de jeunes en Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI).

- Les conséquences éventuelles en termes d'organisations, qui seront fonction du volume des départs volontaires et des recrutements, seront présentées le plus en amont possible aux instances représentatives du personnel dans le but de favoriser un dialogue social de qualité. En outre, une Commission de suivi sera mise en place.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22/9/2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a créé un nouvel outil de mobilité externe volontaire à destination des salariés intitulé rupture conventionnelle collective, lequel permet à la société d'adapter le niveau de ses effectifs dans le seul cadre de départs volontaires à l'exclusion de tout départ contraint.

A l'issue de la réunion de négociation du 3 décembre 2020, les Parties ont convenu de mobiliser ce dispositif pour mettre notamment en œuvre un mécanisme incitatif de rupture du contrat de travail volontaire conforme aux principes exposés ci-avant.

C'est ainsi que la Direction a indiqué aux Comités Sociaux et Economiques Centraux (CSE C) des UES Amont-Global-Services-Holding (AGSH), Marketing & Services (MS) et Raffinage-Pétrochimie (RP), de l'ouverture d'une négociation d'un accord portant rupture conventionnelle collective les 8 et 9 décembre 2020.

De même, conformément à l'article L. 1237-19 du Code du travail, la DIRECCTE des Hauts-de-Seine a été informée de l'ouverture de cette négociation par voie dématérialisée, sur le système d'information des ruptures collectives « RUPCO » (PSE et RCC) à l'adresse <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr> le 16 décembre 2020.

La Direction a ensuite indiqué aux Secrétaires des CSE C des UES AGSH, MS et RP, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives Parties à la négociation, que l'Unité Départementale des Hauts-de-Seine (92) de la DIRECCTE de la Région d'Île-de-France s'est déclarée compétente dans le cadre du suivi de cette négociation (article R. 1237-6-1 du Code du travail) par courriel du 26 janvier 2021.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises (les 3, 14, 18 décembre 2020, 1^{er}, 5, 8, 9 et 12 février 2021) et ont conclu le présent accord de rupture conventionnelle collective en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

En application de l'article L. 1237-19-4 du Code du travail, cet accord ne prendra effet qu'à la suite de sa validation expresse ou tacite par l'autorité administrative compétente.

Il définit notamment les conditions à remplir pour se porter candidat au départ et précise les différentes mesures d'accompagnement proposées aux salariés volontaires au départ. Des mesures spécifiques sont mises en place par l'entreprise en faveur des salariés souhaitant aménager leur fin de carrière ou liquider leur retraite de base à taux plein. Il précise également le nombre de suppressions de postes et le nombre de départs effectifs envisagés au sein des Sociétés et établissements du Socle Social Commun auquel l'accord est applicable afin d'accompagner l'évolution des modes de fonctionnement et l'adaptation des effectifs.

Un planning prévisionnel récapitulatif global de mise en œuvre du présent dispositif de rupture conventionnelle collective figure en annexe 3 de cet accord.

ARTICLE 1. PERIMETRE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable aux Sociétés du Socle Social Commun dont la liste figure en annexe 1 à la date de signature du présent accord, à l'exception des établissements de Donges

et Grandpuits de la Société Total Raffinage France (TRF) de l'UES RP, ces établissements étant soumis à un contexte spécifique, objectivement différent et au sein desquels sont mis en œuvre des Plans de Sauvegarde de l'Emploi motivés par un motif d'ordre économique.

Toutes sociétés qui viendraient intégrer le Socle Social Commun se verraient appliquer le présent accord.

ARTICLE 2. CONDITIONS GENERALES D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ET DE SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGE

2.1 Conditions générales d'éligibilité

Les Parties ont convenu des critères d'éligibilité généraux décrits dans le présent article, étant précisé que ces derniers sont cumulatifs.

Les salariés qui les remplissent peuvent se porter candidat aux différents dispositifs prévus par le présent accord, dont les conditions propres d'accès à chacune sont décrites ci-après, quels que soient leur catégorie d'emploi, leur catégorie professionnelle et, au sein de cette dernière, leur coefficient et/ou position, au regard des dispositions conventionnelles de branche applicables.

Les salariés reconnus comme « *Cadres Dirigeants* », selon les critères retenus par les Sociétés Employeurs parties au présent accord, sont toutefois exclus des dispositions du présent accord. Les salariés concernés sont positionnés au coefficient 880 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) du 03 septembre 1985 et l'appartenance à cette catégorie est indiquée sur leur bulletin de salaire. Les « *cadres dirigeants* » constituent en effet une catégorie à part de salariés au regard notamment du caractère stratégique de leur fonction, de leur savoir-faire et de leurs fonctions. Il convient de préciser que tous les « *Cadres Dirigeants* » des Sociétés Employeurs constituant le Socle Social Commun (SSC) relèvent des dispositions de la CCNIP.

Il est rappelé que le salarié candidat au départ volontaire ne peut en aucun cas se prévaloir d'un droit acquis à la rupture de son contrat de travail, celle-ci étant soumise à un commun accord.

2.1.1 Conditions tenant au contrat de travail des salariés

Les salariés doivent être en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) lié à une des sociétés du Socle Social Commun listée en annexe 1 à la date de signature du présent accord et dont l'établissement de rattachement est inclus dans le périmètre du présent accord ou dont le contrat de travail initial avec une de ces sociétés est suspendu, pendant la période d'adhésion volontaire définie ci-après.

Sont toutefois exclus du bénéfice de l'accord, les salariés qui sont, au jour de l'ouverture de la période d'adhésion volontaire définie ci-après :

- Concernés par une procédure de licenciement (la procédure de licenciement est considérée comme « *en cours* » à compter de l'envoi de la convocation à entretien préalable) ;
- En préavis (notamment après notification d'une démission ou d'un licenciement) ;
- Ayant signé un document CERFA relatif à une convention de rupture conventionnelle individuelle ;
- Avoir accepté ou s'être vu notifié une mise à la retraite ;
- En cumul emploi-retraite, en retraite progressive (dispositif légal) ou tout autre dispositif au titre duquel le salarié bénéficierait d'au moins une partie de sa retraite ;

- Ayant déjà débuté un dispositif prévu par l'accord Transition entre l'Activité Professionnelle et la Retraite (TAPR) du 13 juillet 2017 (Mécénat, TPFC, DA, congé ODACE, ...).

A titre de précision, sont exclus les salariés liés uniquement par un contrat de travail avec la Société TGI (statut TGI), cette Société étant hors périmètre SSC.

2.1.2 Condition d'ancienneté

Les salariés doivent justifier d'une ancienneté Groupe effective de minimum 10 ans au regard des stipulations contractuelles.

Cette ancienneté doit être remplie à la date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée fixée dans la convention de rupture.

2.1.3 Conditions spécifiques tenant au projet pour lequel le salarié se porte candidat

Le présent accord consacre la volonté des parties de mettre en place des dispositifs d'accompagnement au départ pour les salariés qui souhaitent quitter volontairement les effectifs des entités concernées, selon leur situation, et sans avoir à faire peser ces départs sur l'assurance chômage.

Il ouvre ainsi aux salariés volontaires au départ la possibilité de concrétiser leur projet dans le cadre de mesures adaptées au regard de la spécificité de leur situation personnelle et professionnelle.

C'est en ce sens qu'ont été négociés plusieurs dispositifs qui se fondent chacun sur des conditions d'accès objectives et cohérentes avec les objectifs qui leur sont associés ainsi que des mesures spécifiques en fonction des salariés concernés.

Il prévoit trois dispositifs permettant un départ volontaire, exclusifs l'un de l'autre :

- Le départ à la retraite sans adhésion au congé de mobilité (liquidation immédiate de la retraite de base à taux plein ou différée après rachat des trimestres manquants) entraînant la rupture du contrat de travail d'un commun accord ;
- Le départ physique dans la perspective de réaliser un projet via une adhésion au congé de mobilité (congé de mobilité de fin de carrière ou congé de mobilité pour tous les salariés pour création/reprise d'entreprise) au terme duquel le contrat de travail est rompu d'un commun accord ;
- Le départ immédiat justifié par un projet professionnel : une création ou reprise d'entreprise ou la conclusion d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) auprès d'une entité située hors du Groupe Total impliquant une rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Les conditions d'accès à chacun de ces dispositifs (qui doivent être remplies en sus des conditions d'éligibilité prévues par le présent article), ainsi que les mesures sociales d'accompagnement qui leur sont afférentes, sont détaillées ci-dessous lorsqu'est présenté chaque dispositif.

Un salarié se portant candidat au départ dans le cadre de l'un des dispositifs ne pourra bénéficier des mesures sociales d'accompagnement attachées aux autres dispositifs de volontariat.

Figure en annexe 2 une synthèse des modalités de réalisation des différents projets que les salariés volontaires au départ avec bénéfice de l'indemnité prévue dans le cadre du présent accord peuvent réaliser.

2.2 Nombre de départs envisagés et suppressions de postes associées

Le nombre maximal de départs effectifs envisagés est de 1400 et le nombre maximal de suppressions d'emplois associées est de 500.

Les Parties rappellent que le nombre de départs effectif ne peut pas être supérieur aux nombres maximaux définis par la Direction, tels que fixés dans le paragraphe ci-dessus.

Dès lors, dans l'hypothèse où le plafond de 1400 départs effectifs viendrait à être atteint, la Direction clôturera les dispositifs de départs au sein des Sociétés concernées.

ARTICLE 3. ENGAGEMENT D'EMBAUCHES

La mise en place de ce projet permet de mettre fin au gel des recrutements et d'embaucher les compétences, principalement des jeunes, dont le Groupe aura besoin pour mettre en œuvre sa stratégie de transformation vers un groupe multi-énergies.

Les départs volontaires des personnes employées dans les sites opérationnels et dans les entités techniques et R&D recensées en vue du projet One Tech donneront tous lieu à embauche : ces départs n'auront donc aucun impact sur les effectifs des sites et entités concernés. En ce qui concerne les autres entités, les suppressions d'emplois seront limitées à 500. Les embauches concerneront prioritairement des jeunes en France qui pourraient ainsi s'intégrer dans la vie professionnelle majoritairement au sein des sites et futures entités de One Tech et dans les entités siège selon les besoins des équipes, mais aussi pour favoriser le développement des nouveaux métiers pour contribuer à la mise en place de l'ambition du Groupe.

Ces embauches seront planifiées ou réalisées dès 2021 et d'ici fin 2022.

Compte tenu des impacts de la crise sanitaire sur la situation économique du pays, les recrutements concerneront prioritairement des jeunes qui pourront ainsi s'intégrer dans la vie professionnelle et contribuer à la mise en place de l'ambition du Groupe.

Une attention particulière sera portée par le management local pour favoriser le recrutement en CDI des salariés déjà sous contrat précaire présents dans les effectifs (Contrat à Durée Déterminée, Alternance (Contrats d'Apprentissage et de Professionnalisation), Intérim).

Un suivi des embauches sera réalisé avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires siégeant au sein de la Commission de Suivi, ainsi qu'avec les Instances Représentatives du Personnel (cf articles dédiés).

ARTICLE 4. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

4.1 Equipe d'Information et de Conseil

Une Equipe d'Information et de Conseil sera mise en place pendant toute la période d'adhésion volontaire afin d'accompagner les collaborateurs éligibles aux dispositifs prévus.

Cette Equipe sera pilotée par Total Global Human Resources Services (TGHRs) qui sera renforcée par des consultants issus de cabinets spécialisés.

Elle aura pour objectif de fournir toute information nécessaire à la construction et à l'accompagnement de tout projet rentrant dans le cadre de cet accord.

Cette Equipe aura pour mission de :

- Répondre aux questions des salariés ;
- Informer collectivement et/ou individuellement les salariés sur le déroulement de la procédure et sur les mesures d'accompagnement ;
- Informer/former les équipes RH de proximité, organiser des webinars...
- Guider si besoin les salariés dans la construction de leur projet en-dehors du Groupe.

Les échanges entre l'Equipe et les salariés seront soumis à la plus stricte confidentialité.

Les modalités de contact et de rendez-vous seront précisées avant le début de la période d'adhésion volontaire.

Ces entretiens seront organisés sur le temps de travail et rémunérés comme tel.

4.1.1 Préparation à la retraite

Les salariés concernés par les dispositifs d'aménagement de fin de carrière pourront bénéficier d'une aide dans la constitution de leur dossier en vue de la liquidation de leur retraite de base à taux plein.

Ils indiqueront aux salariés les démarches à effectuer auprès de certains organismes dont la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT de Rouen hors Région Ile-de-France) et la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO en matière de reconstitution de carrière, notamment en cas de trimestres de cotisations non comptabilisés ou en cas de rachat de trimestres. Cette aide permettra aux salariés concernés de déterminer la date à laquelle ils pourront liquider leur retraite de base à taux plein.

Enfin, dans le cadre des dispositifs de préparation à la retraite prévus par l'accord du 13 juillet 2017 sur la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, les salariés pourront bénéficier :

- D'une formation de « *préparation à la retraite* » financée par la Société employeur à partir du catalogue de formation interne au Groupe, pendant les 18 mois précédant le départ en retraite et dans la limite de 3 jours. L'objectif est de permettre aux salariés de se préparer personnellement aux changements liés au passage de la vie professionnelle à la retraite. Chaque salarié a la possibilité d'inviter son conjoint (mariage, partenaire lié par un PACS ou concubinage) à y participer.
- Et d'un bilan santé financé par la Société employeur sur la période couvrant les 6 derniers mois précédant la rupture du contrat. Ce bilan est réalisé dans l'établissement du salarié, lorsqu'il dispose d'un service médical interne ou au Centre Médical des Entreprises Travaillant à l'extérieur (CMETE) à Paris ou à Montpellier. Tout examen ne figurant pas dans ce bilan est à la charge du salarié.

4.1.2 Aide à la détermination du projet professionnel externe

Concernant l'aide pour la concrétisation du projet professionnel externe, il est prévu :

- D'aider les salariés le souhaitant à construire leur projet professionnel puis de valider celui-ci en vue de la présentation du dossier de candidature au départ ; l'avis du Cabinet spécialisé devra être joint au dossier de candidature du collaborateur volontaire au départ en vue de la réalisation de ce projet professionnel ;
- D'évaluer et mettre en œuvre les mesures d'accompagnement nécessaires à la réalisation du projet professionnel dans le cadre du présent accord.

4.2 Cellule d'écoute psychologique

Afin d'accompagner les salariés dans la mise en place des organisations, qui pourraient découler de la mise en œuvre du présent accord (surcharge de travail, conditions de travail), la direction dans le cadre de ses responsabilités Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT), met en place une cellule d'assistance psychologique via la médecine du travail (n° vert : 01.72.01.20.71).

4.3 Informations disponibles sur l'intranet du Groupe

Les salariés seront informés du présent accord par communication via l'intranet du Groupe (fiches récapitulatives et outil de simulation) et par courriel.

Les salariés dont le contrat de travail serait suspendu, se verront adresser une note d'information par courrier.

Cette communication pédagogique sera élaborée conjointement entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

ARTICLE 5. TRAITEMENT DES CANDIDATURES

5.1 Durée de la période d'adhésion volontaire

Le dispositif de départ volontaire défini dans le cadre du présent accord est ouvert aux salariés éligibles à compter du 15 mars 2021 à 08H00 heure de Paris (ou le lendemain de la validation de la DIRECCTE à 08H00 heure de Paris, si celle-ci intervient ultérieurement) et jusqu'au 31 juillet 2021 à 18H00 heure de Paris.

Pendant cette période, les salariés éligibles pourront déposer leur candidature. Toute candidature déposée après le 31 juillet 2021 sera automatiquement rejetée, sous réserve de l'éventuelle prolongation de la période d'adhésion volontaire telle que prévue ci-après.

Le bénéfice des mesures détaillées dans le présent accord ne pourra être demandé qu'une seule fois et pendant les délais et aux conditions prévues pour chacune d'entre elles, tant que le salarié est présent à l'effectif de la Société.

Les salariés protégés pourront bénéficier des dispositions de l'accord, sous réserve que la rupture de leur contrat de travail soit autorisée par l'Inspection du travail, après application de la procédure spécifique qui leur est applicable.

A l'issue de cette période et en présence d'un nombre de départs inférieur au nombre maximal identifié par la Direction, une nouvelle période d'adhésion volontaire de 2 mois sera ouverte (soit jusqu'au 30 septembre 2021 à 18H00 heure de Paris). La durée de cette nouvelle période ainsi que sa date d'ouverture et son terme seront portés à la connaissance des Organisations Syndicales Représentatives et des Instances Représentatives du Personnel et des salariés. Les salariés ayant déjà présenté leurs candidatures jugées non valide lors de la première période, pourront de nouveau présenter leur candidature s'ils remplissent les conditions d'éligibilité.

5.2 Constitution et dépôt des dossiers de candidatures

Tout salarié qui souhaite se porter candidat à une mesure de volontariat vérifiera son éligibilité auprès de l'Equipe d'information et de conseil pilotée par TGHRS. Chaque salarié souhaitant s'informer ou s'inscrire volontairement dans le cadre du dispositif de départ volontaire bénéficie au minimum d'un entretien dans le cadre du dispositif d'accompagnement pour identifier et finaliser

son projet ainsi qu'en valider la faisabilité et la viabilité. Les modalités de prise de contact et de rendez-vous seront précisées avant l'ouverture de la période d'adhésion volontaire.

Ensuite, le salarié constitue son dossier de candidature qui doit comprendre au moins les pièces suivantes :

- Le bulletin de candidature à un départ volontaire, disponible auprès de l'Equipe d'information et de conseil ou sur l'intranet du Groupe précisant la date de départ physique et/ou de rupture du contrat de travail envisagée
- Les éléments justificatifs associés démontrant la réalité et la faisabilité du projet tels que prévus par le présent accord (attestation décrivant le projet, relevé de carrière, programme de formation, etc.)
- Les éléments relatifs à la situation des congés et autres droits à absence (y compris CET) acquis à la date du dépôt (annexe 9).

Le salarié candidat dépose son dossier pendant la période d'adhésion volontaire. Ce dépôt s'effectue par courriel avec accusé de réception sur une adresse mail spécifique qui centralisera l'ensemble des candidatures.

Dans les 7 jours ouvrés, l'Equipe d'information et de conseil complète le dossier du candidat avec son avis et le transmet à la Direction des Ressources Humaines (DRH) de l'entité d'appartenance avec information du salarié.

L'Equipe d'information et de conseil assistera particulièrement les salariés dont la carrière est atypique (trimestres travaillés à l'étrangers, trimestres travaillés dans des secteurs ne relevant pas de la CNAV et de la CARSAT, trimestres non validés,...). Elle les aidera notamment à s'assurer de la complétude de leur dossier.

5.3 Examen des dossiers de candidatures

La DRH de l'entité d'appartenance examine la candidature transmise par l'Equipe d'information et de conseil et en cas de besoin sollicite des informations complémentaires.

En tout état de cause, c'est à la DRH de l'entité d'appartenance que revient la décision finale de validation de la conformité du dossier. Cette décision est également prise, le cas échéant, au regard critère de départage décrits ci-après.

Le salarié est informé de la réponse à sa candidature par courriel avec accusé de réception au plus tard dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la réception de l'avis de l'Equipe d'information et de conseil par la DRH de l'entité d'appartenance.

En présence d'un avis positif, sont joints au courrier de réponse les informations et documents suivant en fonction du dispositif dont le salarié souhaite bénéficier :

- Estimation de la rémunération brute versée pendant le congé de mobilité ;
- Durée du congé de mobilité ;
- Estimation du montant brut de l'indemnité de rupture ;
- Notice d'information selon le type de projet.

En présence d'un avis négatif, la réponse est motivée. En aucun cas, des problèmes d'organisation de service ne peuvent être un motif de refus.

En tout état de cause, la confidentialité des démarches du salarié est conservée quel que soit la décision finale de la DRH de l'entité d'appartenance. Il est rappelé qu'un salarié dont la candidature au volontariat aurait été refusée ne saurait en aucun cas être pénalisé dans le cadre de son évolution de carrière du fait de sa démarche. Une attention soutenue sera portée par la DRH à la

tenue de cet engagement par la Société employeur, en particulier pour les salariés mis à disposition par les Sociétés employeurs.

Pour les salariés dont le dossier est accepté, la rupture du contrat de travail intervient selon les modalités prévues dans le présent accord.

Les départs volontaires définitivement validés par la Direction alimenteront le compteur de départs effectifs envisagés tel que visé dans le présent accord.

5.4 Aménagement de la date de départ et critères de départage des candidatures

5.4.1 Aménagement de la date départ

5.4.1.1 Lié au bon fonctionnement du service

La Société employeur incluse dans le périmètre du présent accord, peut décaler le départ physique ou la rupture du contrat du salarié candidat au regard de ses impératifs opérationnels et organisationnels, afin d'assurer son bon fonctionnement.

L'utilisation de cette possibilité doit être limitée, et un consensus sur la durée de ce report doit être recherché entre le salarié et son manager.

Cet éventuel report s'effectue avant la liquidation des congés et autres droits à absence (y compris CET) (annexe 9).

Cette possibilité de différer le départ n'est pas ouverte aux salariés s'inscrivant :

- Dans le cas de rachat de trimestres ;
- Dans un congé de mobilité tous salariés pour création/reprise d'entreprise ;
- Dans un départ immédiat justifié par un projet professionnel externe, telle qu'une création ou reprise d'entreprise ou la conclusion d'un CDI auprès d'une entreprise située hors du Groupe TOTAL.

Cet impératif peut notamment être justifié par le risque que ferait peser le départ du salarié sur l'activité entraînant une perte de compétences indispensables au fonctionnement du service dont il relève.

La DRH de l'entité d'appartenance actera la date de départ que le salarié et sa hiérarchie auront déterminée, pour entrer dans le dispositif souhaité et ne pouvant excéder le 30 juin 2022.

5.4.1.2 A la demande des salariés

Les salariés pourront également obtenir un report de leur départ physique ou la rupture de leur contrat dans une limite qui ne peut excéder le 30 juin 2022.

Cet éventuel report s'effectue avant la liquidation des congés et autres droits à absence (y compris CET) (annexe 9).

Cette possibilité de différer le départ n'est pas ouverte aux salariés s'inscrivant :

- Dans le cas de rachat de trimestres ;
- Dans un congé de mobilité tous salariés pour création/reprise d'entreprise ;

Dans un départ immédiat justifié par un projet professionnel externe, telle qu'une création ou reprise d'entreprise ou la conclusion d'un CDI auprès d'une entreprise située hors du Groupe TOTAL.

5.4.2 Critères de départage

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures validées atteint 1300 pendant la période d'adhésion volontaire, il sera tenu compte dans l'ordre croissant :

- De la qualité de travailleur handicapé ou justifiant d'une incapacité permanente à hauteur de 50 % ou d'un handicap comparable ;
- De la plus forte ancienneté ;
- De l'ordre chronologique d'envoi des candidatures complètes (date et heure du dépôt de la candidature), sans distinction tenant à la nature du projet.

La période d'adhésion volontaire et le dispositif de traitement des candidatures seront en conséquence automatiquement clôturés dès que le nombre de candidatures maximum validées aura été atteint (1400).

ARTICLE 6. CONVENTION DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL

6.1 Signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail

La rupture du contrat de travail prend la forme d'une rupture d'un commun accord.

Lors de la réponse à la candidature du salarié, le DRH ou le Talent développeur (TD) remet au salarié une convention de rupture d'un commun accord, par remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception.

A réception de cette convention, le salarié dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour la retourner signée par remise en main propre contre décharge à la DRH ou son TD. Ce délai débutera à compter du lendemain du jour de la remise en main propre de la convention ou par courriel avec accusé de réception.

L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 7 jours calendaires sera considéré comme une renonciation irrévocable du salarié à son projet de départ.

Pour les salariés protégés, l'entrée en Congé de Mobilité ou la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'après mise en œuvre de la procédure spéciale, incluant notamment l'obtention de l'autorisation de rompre le contrat de travail par l'inspecteur du travail compétent.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, les échanges s'effectuent par courriel, le cas échéant par courrier.

6.2 Exercice du droit de rétractation

Dès lors que le salarié remet sa convention de rupture d'un commun accord signée, dans les conditions prévues au paragraphe précédent, il dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la remise en main propre de la convention de rupture signée ou de son envoi par courriel avec accusé de réception. Ce délai expire le 15^e jour à 24 heures mais ce terme est reporté au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

La convention de rupture d'un commun accord indiquera précisément les modalités pratiques de l'exercice de ce droit à rétractation.

Les salariés adresseront pour cela un courriel avec accusé de réception à la DRH indiquant leur souhait de se rétracter, dans le délai imparti.

6.3 Calendrier prévisionnel des départs physiques et rupture du contrat

Le salarié continue d'être rémunéré, selon les modalités définies dans la convention de rupture d'un commun accord, jusqu'à la date de rupture effective de son contrat de travail. Cette date de rupture est précisée dans la convention de rupture d'un commun accord.

En tout état de cause, les premiers départs physiques ou ruptures du contrat de travail pourront intervenir, au plus tôt (sauf cas particulier), à compter du 1^{er} juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2024, en fonction du type de mesure de départ volontaire concernée. Ainsi, en cas de congé de mobilité, la date de rupture effective du contrat de travail sera celle de la fin du congé de mobilité.

A l'occasion de la rupture effective de son contrat de travail ou de son départ physique en congé de mobilité, le salarié restituera à la Société tout matériel en sa possession appartenant à l'entreprise et/ou mis à sa disposition par elle, listé en annexe 8, à l'exception des salariés protégés qui conserveront leur matériel jusqu'au terme de leur mandats internes en cours à la date de signature du présent accord.

Lors des élections professionnelles, une attention particulière sera accordée aux moyens de communication et de vote destinés aux salariés en congés mobilité dans les Protocoles d'Accords Préélectoraux (PAP).

En termes de cadencement, une fois la convention de rupture d'un commun accord signée et en l'absence d'exercice par le salarié de son droit de rétractation dans le délai prévu par le présent accord, son départ physique ou la rupture effective de son contrat de travail intervient :

- Dans le cadre du dispositif de concrétisation immédiate : le dernier jour du mois au cours duquel expire le délai de rétractation ou le dernier jour du mois où a été obtenue l'autorisation de l'Inspection du Travail pour les salariés protégés ;
- Dans le cadre du congé de mobilité fin de carrière : le dernier jour du mois de liquidation éventuelle des congés et autres droits à absence acquis et non pris y compris CET (annexe 9) ou le dernier jour du mois de finalisation de l'éventuelle procédure de rachat de trimestres dans les conditions du présent accord. La date étant arrêtée à l'issue du délai le plus long. Toutefois, pour les salariés protégés, le départ physique ou la rupture du contrat n'interviendra que le dernier jour du mois au cours duquel l'autorisation de l'Inspecteur du Travail a été obtenue, si l'autorisation intervient après cette date ;
- Dans le cadre du congé de mobilité tous salariés pour création/reprise d'entreprise : le dernier jour du mois au cours duquel expire le délai de rétractation ou le dernier jour du mois où a été obtenue l'autorisation de l'Inspection du Travail pour les salariés protégés.
- Dans le cadre de la liquidation de la retraite de base à taux plein : le dernier jour du mois au cours duquel le salarié aura acquis le nombre de trimestres suffisant après liquidation éventuelle des congés et autres droits à absence acquis et non pris y compris CET (annexe 9) ou le dernier jour du mois de finalisation de l'éventuelle procédure de rachat de trimestres dans les conditions du présent accord. La date étant arrêtée à l'issue du délai le plus long. Toutefois, pour les salariés protégés, la rupture du contrat n'interviendra que le dernier jour du mois au cours duquel l'autorisation de l'Inspecteur du Travail a été obtenue, si l'autorisation intervient après cette date

Les derniers départs physiques et/ou ruptures effectives du contrat de travail interviendront en tout état de cause au plus tard :

- En cas de projet pouvant être concrétisé immédiatement, le 31 août 2021 (hors prorogation de la période d'adhésion volontaire et cas des salariés protégés) ;
- En cas de congé de mobilité : 30 juin 2024 ;
- En cas de liquidation de la retraite de base à taux plein, le 30 juin 2022, sous réserve des délais de réalisation des rachats de trimestres et de l'aménagement de la date de départ.

6.4 Contenu de la convention de rupture

Cette convention de rupture rappelle notamment :

- La mention du projet du salarié ;
- La confirmation par chacune des parties de la volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail ;
- Le délai de rétractation ;
- La date de départ physique du salarié et la date de rupture du contrat de travail ;
- La nature des indemnités versées au salarié ;
- Les mesures d'accompagnement auxquelles le salarié est, le cas échéant, éligible au regard de son projet ainsi que les modalités pratiques pour en bénéficier ;
- Le cas échéant, les décisions relatives aux clauses de non-concurrence.

6.5 Versements dans le cadre de la rupture du contrat de travail

Le salarié percevra dans le mois qui suit la rupture de son contrat de travail son solde de tout compte comprenant :

- Les indemnités de rupture prévues selon le dispositif choisi pour la réalisation de son projet ;
- La majoration éventuelle en cas de départ immédiat en retraite ;
- L'aide éventuelle au rachat de trimestres ;
- Le solde des congés et autres droits à absence (y compris CET) qui n'ont pu être pris avant la date de départ physique ou rupture du contrat de travail.

ARTICLE 7. LIQUIDATION DE LA PENSION DE RETRAITE DE BASE A TAUX PLEIN

L'objectif du présent dispositif est d'assurer aux salariés éligibles la possibilité de rompre d'un commun accord leur contrat de travail avec leur société employeur afin de bénéficier de leur retraite de base à taux plein dans la mesure où ils remplissent les conditions d'accès.

Cette rupture ne pourra intervenir qu'après liquidation des congés et droit à absence éventuel y compris CET (annexe 9) acquis par le salarié à la date de rupture du contrat de travail.

7.1 Liquidation de la retraite de base à taux plein sans rachat de trimestres

7.1.1 Conditions d'accès au dispositif

En complément des conditions générales d'éligibilité, peuvent se porter volontaires les salariés qui, pendant la période d'adhésion volontaire :

- N'adhèrent pas au Congé de Mobilité ;
- Ne procèdent pas à un rachat de trimestres ;
- Sont en mesure de liquider leur retraite de base à taux plein entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} juillet 2022.

Les salariés devront s'engager à faire effectivement liquider leur retraite de base à taux plein lors de la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail et à ne pas s'inscrire à Pôle Emploi.

Les salariés devront fournir une copie de leur relevé de carrière délivré par la CNAV ou la CARSAT. La cellule d'information et d'accompagnement vérifiera la capacité du salarié à faire valoir ses droits à retraite de base à taux plein à la date indiquée. Cette aide permettra également au salarié de bénéficier d'une estimation de son indemnité de départ volontaire ainsi que du détail des autres sommes brutes susceptibles de lui être versées avec le solde de tout compte.

Les salariés intéressés pourront donc se porter volontaire au présent dispositif en respectant les étapes suivantes :

- Information et accompagnement pour la constitution du dossier de candidature ;
- Présentation du dossier par la cellule d'information et d'accompagnement avec avis à la DRH de l'entité d'appartenance pour décision ;
- Signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord.

7.1.2 Indemnités versées

La ou les indemnités sont versées dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Le régime fiscal et social de ces indemnités de rupture versées dans le cadre du présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société employeur ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

Le salarié perçoit une indemnité de rupture conventionnelle collective (IRCC) calculée suivant les indications portées en annexes 4 et 5.

Les salariés pouvant liquider leur retraite de base à taux plein entre le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} juillet 2022, percevront une majoration de leur IRCC de 20.000 € bruts. Le versement de ce complément est subordonné à la non-utilisation par le Salarié, des autres dispositifs prévus par le présent accord, à savoir :

- Rachat de trimestres ;
- Congé de mobilité ;
- Départ pour concrétisation immédiate d'un projet professionnel externe (création/reprise d'entreprise, embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) dans une entité extérieure au Groupe TOTAL).

7.2 Liquidation de la retraite de base à taux plein après rachat de trimestres

Les dispositions et la procédure ci-dessus s'appliqueront également aux salariés pouvant liquider leur retraite de base à taux plein immédiatement à l'issue de la procédure de rachat de trimestres décrite ci-après, sans adhérer au congé de mobilité.

Le Salarié pourra alors percevoir l'IRCC calculée suivant les indications portées en annexes 4 et 5 et la majoration liée au rachat de trimestre(s) décrite dans l'article dédié.

ARTICLE 8. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE RETRAITE DE BASE

La Société employeur participe financièrement au rachat de trimestres de retraite de base manquant dans le régime général (assurance vieillesse de la sécurité sociale) dans les conditions énumérées au présent article. La demande de rachat de trimestres du Salarié doit concerner à la fois le calcul du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite. Le salarié doit alors manifester son souhait d'y procéder pendant la période d'adhésion volontaire. Ce rachat doit lui permettre de pouvoir liquider sa retraite de base à taux plein au plus tard le 1^{er} juillet 2024. Le salarié, dont le principe du départ volontaire aura été accepté conformément à la procédure décrite

dans le présent accord, restera à son poste de travail pendant la période administrative de réalisation du rachat de trimestres, mais devra le cas échéant liquider ses droits à congés et absences éventuelles acquis y compris CET (annexe 9) pendant toute ou partie de cette période et avant entrée dans le dispositif du Congé de Mobilité s'il y adhère. Cette aide au rachat ne fait donc pas obstacle au bénéfice éventuel du Congé de Mobilité. Cette aide est versée sous la forme d'une indemnité qui vient s'ajouter à l'IRCC calculée suivant les modalités indiquées en annexes 4 et 5.

Il est également rappelé qu'un salarié peut utiliser tout ou partie de l'épargne temps acquise sur son Compte Epargne Temps (CET) pour financer ce rachat de trimestres avec abondement de 25% sur présentation des justificatifs validant la demande de rachat de trimestres, le tout étant soumis à cotisations et contributions sociales et impôt sur le revenu (article V de l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 15 avril 2011 et art. L. 351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale).

Un avenant à la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée sera soumis à la signature du salarié dans l'hypothèse où la procédure de rachat de trimestres ne serait pas achevée à la date initialement fixée.

8.1 Population éligible

En complément des conditions d'éligibilité générale, sont concernés par ce dispositif, les salariés qui seront en possibilité de liquider leur retraite de base à taux plein :

- Soit immédiatement à l'issue de la procédure de rachat de trimestres dans les limites prévues par le présent accord,
- Soit aux termes du congé de mobilité, le salarié ne pouvant effectivement entrer dans ce dispositif qu'à l'issue du rachat des trimestres manquants. Ce congé est d'une durée maximum de 3 ans sans que ce terme et donc la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne puisse excéder le 30 juin 2024.

8.2 Participation de la Société employeur

La Société employeur participera à hauteur de 75% du coût du trimestre racheté, dans la double limite légale du rachat de 12 trimestres maximum par salarié et du nombre de trimestres nécessaires pour atteindre le taux plein sécurité sociale au plus tard le 30 juin 2024. La Société versera les sommes telles que mentionnées ci-dessus sous réserve de la transmission du nouveau relevé de trimestres confirmant la prise en compte du rachat par le salarié à sa caisse de retraite d'affiliation territoriale (CNAV sur la Région Ile-de-France et la CARSAT de Rouen pour la province).

Cette participation sera versée dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail issue de la signature de la convention individuelle de rupture du contrat d'un commun accord. Elle constitue une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle (IRCC) versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail et prévue dans le cadre du présent accord.

Le régime fiscal et social de ces indemnités de rupture versées dans le cadre du présent accord dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société employeur ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

8.3 Procédure

Sans attendre d'avoir effectivement racheté les trimestres manquants, le salarié peut présenter son dossier de candidature à condition de présenter pendant la période d'adhésion volontaire :

- Un devis de rachat de trimestres formalisé par la Caisse de retraite ou une estimation du coût du rachat obtenue via l'outil de simulation mis en ligne sur le site internet de l'Assurance Retraite ;
- Ainsi qu'une attestation du salarié par laquelle il s'engage à racheter dans les délais requis les trimestres manquants.

La non-réalisation du rachat des trimestres manquants privera le salarié du bénéfice des dispositions du présent accord, notamment concernant l'éventuelle entrée dans le dispositif du Congé de Mobilité et la perception des indemnités de rupture prévues à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un commun accord.

ARTICLE 9. LE CONGE DE MOBILITE

9.1 L'objet du Congé de Mobilité

De manière générale, le congé de mobilité est un dispositif permettant au salarié de s'engager dans une démarche de mobilité et/ou reconversion professionnelle vers l'externe en lui proposant des mesures d'accompagnement telles que des actions de formations en vue par exemple de se reconverter à un nouveau métier via notamment une création ou reprise d'entreprise.

Les salariés seront aidés par une cellule d'information et d'accompagnement pilotée par TGHRs pour réfléchir sur leur projet, construire leur dossier et déterminer les éventuelles formations utiles dans le cadre de cette réalisation. Ils devront consacrer le temps estimé nécessaire, conjointement avec ces conseillers, pour réaliser au mieux le projet déterminé.

Le Congé de mobilité prévu dans le présent accord a pour objectifs :

- Concernant spécifiquement les salariés en fin de carrière :
 - Leur permettre d'aménager et penser leur fin de carrière ou leur entrée en retraite en se consacrant à des projets externes, notamment dans le but de mettre à la disposition de la Société française les compétences qu'ils auront acquises tout au long de leur carrière ;
 - Tout en s'assurant qu'ils puissent, le cas échéant, liquider leur retraite de base à taux plein lors de la rupture de leur contrat de travail afin de ne pas peser sur l'assurance chômage en cas d'échec ou d'abandon de leur projet.
- D'une manière plus globale, de faciliter le repositionnement externe des salariés qui le souhaitent.

Le présent accord prévoit en conséquence deux types de congé de mobilité :

- Un congé de mobilité « *fin de carrière* », réservé aux salariés proches de la retraite de base à taux plein ayant pour projet :
 - La réalisation éventuelle d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), une formation d'adaptation/diplômante/certifiante ou de reconversion professionnelle ;
 - Une création ou reprise d'entreprise, éventuellement accompagnée d'une formation à l'entrepreneuriat ;
 - Mobilité géographique comme par exemple dans le cadre d'un suivi de conjoint avec projet professionnel type VAE, formation ou création/reprise d'entreprise ;
 - Projet professionnel personnel suffisamment abouti, tel que la participation à une association.
- Un congé de mobilité réservé aux autres salariés éligibles ayant pour projet une création ou reprise d'entreprise, avec le soutien de la cellule d'information et d'accompagnement et éventuellement d'une formation à l'entrepreneuriat.

La convention individuelle de rupture conventionnelle, par laquelle le salarié exprimera par écrit son consentement pour adhérer au Congé de Mobilité, précisera, outre les mentions précédemment énoncées :

- Sa durée et son terme ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de mobilité ;
- La formation suivie le cas échéant ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer ;
- Les conditions de résiliation/rupture du congé de mobilité.

9.2 Conditions d'accès au dispositif

➤ Congé de mobilité « *fin de carrière* »

En complément des conditions générales d'éligibilité, peuvent se porter volontaires au congé de mobilité « *fin de carrière* » les salariés :

- En capacité :
 - Au 1^{er} juillet 2021, de liquider leur retraite de base à taux plein au terme du congé de mobilité d'une durée maximum de 3 ans, sans rachat de trimestres, sans que ce terme et donc la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne puisse excéder le 30 juin 2024 ;
 - Ou en cas de rachat de trimestres dans les conditions prévues par le présent accord et au plus tard au 1^{er} avril 2022, de liquider leur retraite de base à taux plein au terme du congé de mobilité d'une durée maximum de 3 ans, sans que ce terme et donc la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne puisse excéder le 30 juin 2024.
- Et ayant liquidé au préalable l'intégralité de leurs congés et autres droits à absence y compris CET (annexe 9) acquis à la date d'entrée dans le dispositif, éventuellement pendant la période de rachat des trimestres pendant laquelle les salariés restent à leur poste de travail ;
- Et pouvant indiquer un projet externe dans le support de demande de congé mobilité, élaboré en lien avec la cellule d'information et d'accompagnement, ce projet pouvant prendre la forme :
 - D'une formation d'adaptation, diplômante, certifiante ou de reconversion professionnelle ;
 - D'une création ou reprise d'entreprise, avec éventuel accompagnement ou formation à l'entrepreneuriat ;
 - Mobilité géographique comme par exemple dans le cadre d'un suivi de conjoint avec projet professionnel type VAE, formation ou création/reprise d'entreprise ;
 - A défaut d'un projet professionnel immédiat, justifier d'un projet professionnel personnel suffisamment abouti permettant de développer des compétences identifiées avec la cellule d'information et d'accompagnement participation à la vie de la collectivité notamment à travers des mandats donnant lieu à indemnités ou rémunération ou à une association/fondation/motivation philanthropique, mentorat d'un ou plusieurs jeunes, accompagnement d'ascendants ou de descendants. La cellule d'information et d'accompagnement réfléchira, avec le salarié, sur les formations pouvant éventuellement être mobilisés dans ce cadre et poursuivra, pendant cette période, les réflexions sur l'élaboration d'un projet professionnel.

En tout état de cause, ce congé de mobilité ne peut pas aller au-delà de la date à laquelle le Salarié est en droit de liquider sa retraite de base à taux plein.

➤ Congé de mobilité « *tous salariés pour création/reprise d'entreprise* »

En complément des conditions générales d'éligibilité, peuvent se porter volontaires à ce congé de mobilité les salariés non éligibles au congé « *fin de carrière* » justifiant d'un projet de création ou reprise d'entreprise, avec le soutien de la cellule d'Information et d'Accompagnement et éventuellement d'une formation à l'entrepreneuriat. Ce congé ne s'applique donc pas aux salariés se situant à 3 ans (ou moins) de la date d'obtention de la retraite de base à taux plein.

9.3 Durée du congé de mobilité

Le point de départ du congé de mobilité est fixé au 1^{er} jour d'un mois civil. Auparavant, le délai de rétractation devra être expiré, l'autorisation de l'Inspection du Travail devra avoir été obtenue pour les salariés protégés et, le cas échéant, le salarié devra avoir liquidé ses éventuels congés et droits à absence y compris CET (annexe 9) et avoir finalisé l'éventuelle procédure de rachat de trimestres.

En tout état de cause, la durée du congé de mobilité sera :

- **Pour le Congé de mobilité « *fin de carrière* »** : de 3 ans maximum (mais pourra être inférieure), sans que son terme, et la date de rupture du contrat de travail d'un commun accord, puisse être fixé au-delà du 30 juin 2024 ;
- **Pour le Congé de mobilité « *tous salariés pour création/reprise d'entreprise* »** : de 9 mois maximum.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera dispensé de travail pour la Société employeur.

9.4 Allocation versée pendant le congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, la rémunération est maintenue mensuellement à 77%. Cette rémunération est déterminée à partir du salaire brut de référence indiqué à l'annexe 4, ainsi qu'au regard des précisions apportées à l'annexe 6.

En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC horaire rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou à l'horaire particulier du salarié avant son congé s'il est inférieur à 35 heures.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité liée à une maladie ou un accident classique ou d'origine professionnelle ou de trajet, pendant la période de maintien partiel de salaire, le salarié continuera de percevoir l'allocation mensuelle de maintien partiel de salaire, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance. Au terme de l'arrêt maladie ou de l'invalidité, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'intégralité de l'allocation mensuelle de maintien partiel de salaire, si toutefois son congé de mobilité n'est pas arrivé à son terme.

Le régime fiscal et social de cette allocation est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société employeur ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

Le bulletin de paie mensuel du salarié mentionnera le montant de cette allocation.

9.5 Statut du salarié durant le congé de mobilité

Pendant la durée du Congé de Mobilité, les salariés sont dispensés de l'exécution de leur prestation de travail et :

- Restent soumis aux obligations de loyauté et de discrétion ;
- Conservent leur qualité d'assuré social (maintien des prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès, couverture accident du travail) ;
- Bénéficient de la complémentaire santé (mutuelle) et de la prévoyance lourde (garanties décès et invalidité absolue et définitive) encadré par les accords collectifs applicables aux bornes du Socle Social Commun (SSC). L'assiette des cotisations est reconstituée à 100% de la rémunération brute de référence. Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties entre le salarié et l'employeur comme celles des autres salariés de l'entreprise, chacun s'acquittant des cotisations à sa charge ;
- Bénéficient de la validation de ces périodes au titre de l'assurance vieillesse (régime de base) ;
- Bénéficient de l'acquisition de points de retraite complémentaire moyennant le versement de cotisations calculées comme s'ils avaient poursuivi leur activité au sein de l'entreprise (cotisations assises sur 100% de la rémunération brute de référence). Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties entre le salarié et l'employeur comme celles des autres salariés de l'entreprise, chacun s'acquittant des cotisations à sa charge ;
- Bénéficient de la retraite supplémentaire (RECO SUP), l'assiette des cotisations étant également reconstituée à 100% de la rémunération brute de référence. Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties entre le salarié et l'employeur comme celles des autres salariés de l'entreprise, chacun s'acquittant des cotisations à sa charge.
- En l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de signature du présent accord, bénéficient de la possibilité d'effectuer des versements volontaires avec éventuel abondement de la Société Employeur sur les dispositifs d'Épargne Salariale (PEC, PEGT, PERCO, RECO SUP) existant au sein du Groupe Total.
- En l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de signature du présent accord, peuvent participer aux campagnes ACRS (augmentation de capital réservées aux salariés).
- En l'état actuel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de signature du présent accord, conservent le bénéfice de leurs actions de performance.
- Bénéficieront du maintien des avantages suivants :
 - Congé supplémentaire de 2 semaines issu de la CCNIP et de la CCNIC ;
 - Bourses d'étude ;
 - Chèques-vacances ;
 - Prêt immobilier bonifié ;
 - Prime familiale de fin d'année ;
 - Prime d'ancienneté Groupe (médaille du travail) ;
 - Prime de mariage et de naissance ;
 - Evolution de la prime mensuelle d'ancienneté jusqu'à 20 ans d'ancienneté.
- A partir de la deuxième année de congé mobilité, le salaire de référence, servant de base de calcul à l'allocation, est augmenté des éventuelles augmentations générales de l'année.

Pendant le Congé de Mobilité, les salariés continuent d'acquérir des droits à ancienneté et bénéficient des Activités Sociales et Culturelles (ASC) de leur CSE de rattachement.

Les droits à intéressement et participation sont calculés conformément aux dispositions des accords en vigueur concernant les cessations anticipées d'activité (CAA).

En revanche, durant leur Congé de Mobilité, les salariés n'acquièrent pas de Journées de Réduction du Temps de Travail (JRTT)/Journées Bénévoles (JOB) ni de droits à congés payés et d'une façon générale de congés quelle qu'en soit la nature, prévus par la loi, la convention collective, les accords collectifs et les usages en vigueur dans l'entreprise.

Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances et la qualité du dialogue social, les salariés protégés bénéficiant d'un mandat électif ou désignatif interne à l'entreprise ou l'établissement résultant des dernières élections des Comités Sociaux Economiques (CSE) des Etablissements des Sociétés des UES AGSH, MS et RP constituant le Socle Social Commun, le conservent jusqu'au renouvellement des instances. En tout état de cause, une autorisation préalable à la signature de la convention bipartite actant de l'adhésion au congé de mobilité est sollicitée auprès de l'Administration du travail après consultation pour avis du CSE pour les salariés bénéficiant d'une protection particulière.

Le salarié ayant adhéré au Congé de Mobilité fait partie des effectifs pris en compte pour les élections de la délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) et peut être électeur lors de ces élections s'il remplit les conditions d'électorat légalement requises.

9.6 Engagements réciproques

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des parties doit prendre des engagements jusqu'à l'issue du Congé de Mobilité. Ces engagements seront respectivement, pour la Société employeur et les salariés, les suivants :

➤ Pour la Société employeur :

L'entreprise prendra en charge et mettra à la disposition du salarié, pendant la durée d'application du dispositif, les actions et moyens suivants :

- Règlement de la rémunération telle que prévue par le présent accord ;
- Prise en charge d'un accompagnement par la cellule d'Information et d'Accompagnement pilotée par TGHRs auquel il est fait appel et/ou financement des éventuelles actions de formation nécessaires à la finalisation du projet dans les conditions prévues par le présent accord.

➤ Pour le salarié :

Le salarié doit s'engager à :

- Mettre en œuvre le projet de son choix et participer à toutes les éventuelles actions nécessaires à sa réussite ;
- Et à tout moment pouvoir sur simple demande de la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'appartenance, être en mesure de justifier par tout moyen de l'avancement de son projet ;
- À ne pas avoir une activité professionnelle rémunérée pendant son congé de mobilité pour une autre entité/personne morale.

Ces engagements réciproques seront formalisés dans la convention de rupture.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne suivrait pas les actions mises en place dans le cadre du Congé de Mobilité sera réputé renoncer au bénéfice de ce congé.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Mise en demeure par courriel avec AR d'effectuer les actions prévues ;
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure sous quinzaine et sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, notification de la fin du Congé de Mobilité par courriel avec AR entraînant la rupture immédiate et anticipée d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée.

Le projet est néanmoins basé sur la confiance et la responsabilisation de chacun. L'idée n'est pas de réaliser un contrôle rapproché des personnes en congés mobilité, mais de compter sur la responsabilité de chacun pour réaliser le projet qu'il aura lui-même identifié à la fois pour utiliser cette période unique qui lui est mise à disposition et faire bénéficier la société civile de ses compétences.

9.7 Les formations accessibles dans le cadre des congés de mobilité « fin de carrière » et « tous salariés pour création/reprise d'entreprise »

Les actions de formation éventuelles nécessaires à la mise en œuvre du projet du salarié tel que défini par le salarié et son conseiller au sein de la cellule d'information et d'accompagnement seront prises en charge par l'entreprise après validation de cette cellule dans les conditions suivantes et la rémunération sera maintenue durant ces périodes. Ces formations comprennent de façon non cumulative :

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Une formation d'adaptation, diplômante, certifiante ou de reconversion. Les coûts pédagogiques seront pris en charge dans la limite de 5 000 euros HT sur présentation à la Société employeur de la facture au nom du salarié ;
- Pour les salariés dont le projet consistera en une création ou reprise d'entreprise, la Société prendra en charge le coût des formations à l'entrepreneuriat à hauteur de 5 000 euros HT sur présentation à la Société employeur de la facture au nom du salarié.

Le montant sera remboursé directement au Salarié, dans les limites exposées au présent paragraphe. Si le coût total de la formation dépasse ces limites, le salarié pourra accomplir les démarches nécessaires, en lien avec la cellule d'information et d'accompagnement, pour déterminer si ce dépassement peut être financé via mobilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF).

9.8 Modalités de sortie du dispositif

Le Congé de Mobilité cesse :

- En tout état de cause au regard des stipulations de la convention de rupture et au plus tard, au terme du Congé de Mobilité d'une durée maximum de trois ans et ne pouvant dépasser la date de l'obtention de la retraite de base à taux plein ;
- Ou lors de la finalisation de la formation avant le terme du Congé de Mobilité ;
- Ou en cas d'embauche en tant que salarié au sein d'une entité externe au Groupe Total ;
- Ou lors de la création ou reprise effective d'entreprise.

Le salarié dont la concrétisation du projet interviendra pendant le Congé de Mobilité en informera, dans les meilleurs délais, la Direction des ressources humaines dont il dépend par courriel avec

AR en joignant tout document en démontrant la réalité (attestation de réussite de la formation ou diplôme, promesse d'embauche ou contrat de travail, ou en cas de création ou reprise d'entreprise : demande d'immatriculation, inscription au registre du commerce ou des métiers, extrait Kbis, contrat de franchise, contrat de bail, contrat de reprise, compromis de vente...)

9.9 Indemnités de Rupture Conventionnelle Collective (IRCC)

L'acceptation par le salarié de la proposition de Congé de Mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

L'indemnité de RCC sera versée dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail issue de la signature de la convention de rupture amiable.

Le régime fiscal et social de ces indemnités de rupture versées dans le cadre du présent accord dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société employeur ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

- Congé de Mobilité « *fin de carrière* »

Une indemnité de RCC est calculée suivant les indications portées en annexes 4 et 5.

- Congé de Mobilité « *tous salariés création/reprise d'entreprise* »

Le salarié perçoit une indemnité de RCC s'élevant à 18 mois de salaire brut de référence, moins le nombre de mois effectué en Congé de Mobilité, sans pouvoir être inférieure à l'Indemnité Légale de Licenciement (ILL). Les modalités de calcul sont précisées en annexes 4 et 7.

9.10 Modalités d'information de l'autorité administrative

Conformément aux dispositions de l'article D. 1237-5 du Code du travail, la Société employeur transmettra à l'autorité administrative compétente, tous les 6 mois à compter du dépôt du présent accord et sous réserve de sa validation, un document d'information indiquant :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un Congé de Mobilité ;
- Les mesures mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation ;
- Les périodes de travail en entreprise et mesures d'accompagnement ;
- La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du Congé de Mobilité.

ARTICLE 10. DISPOSITIF DE CONCRETISATION IMMEDIATE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

Le présent dispositif a pour objet de permettre aux salariés, quelle que soit leur situation personnelle et ayant rapidement trouvé un projet de repositionnement professionnel, de rompre leur contrat de travail avec la Société Employeur d'un commun accord afin de se consacrer à cette nouvelle activité, moyennant une aide financière de l'entreprise (plus ou moins importante selon les risques afférents à leur projet).

10.1 Conditions d'accès au dispositif

En complément des conditions générales d'éligibilité, peuvent se porter volontaires à une rupture immédiate de leur contrat de travail d'un commun accord, sans adhérer au dispositif du Congé de Mobilité pendant la période d'adhésion volontaire, les salariés porteurs des projets suivants :

- Conclusion d'un Contrat à Durée Indéterminée à temps plein ou à temps partiel impliquant une rupture du contrat de travail d'un commun accord au plus tard le 31 août 2021 (hors prorogation de la période d'adhésion volontaire et cas des salariés protégés dans le cadre de la procédure d'autorisation).

Il s'agit d'un projet consistant en la reprise d'un emploi stable en dehors du Groupe Total. Cette condition est réputée remplie si le salarié concerné est en mesure de présenter, lors de sa candidature, un contrat de travail ou une promesse d'embauche.

- Création ou reprise d'une entreprise impliquant une rupture du contrat de travail d'un commun accord au plus tard le 31 août 2021 et qui ne souhaitent pas s'inscrire dans le dispositif de congé de mobilité (hors prorogation de la période d'adhésion volontaire et cas des salariés protégés dans le cadre de la procédure d'autorisation).

L'objectif est d'aider les salariés à créer leur propre emploi sous la forme d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, sous la forme d'entreprise individuelle ou d'une société.

Ce dispositif n'a en revanche pas pour objet de permettre aux salariés de continuer après la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail, de travailler pour l'une des entités du Socle Social Commun par le biais d'un contrat de prestation de services. Les parties rappellent qu'un salarié quittant une des Sociétés Employeurs partie à l'accord dans le cadre du présent accord, n'a pas vocation à maintenir des relations professionnelles avec le Groupe Total et ce sous quelque forme que ce soit.

Le salarié devra fournir dans son dossier de candidature tout document décrivant son projet et attestant de la reprise ou de la création de l'entreprise (extrait K-Bis de moins de 3 mois, numéro d'immatriculation provisoire...).

10.2 Indemnités de Rupture Conventionnelle Collective (IRCC) versées

Une indemnité de RCC sera versée au salarié volontaire qui aura conclu une convention individuelle de rupture d'un commun accord en vue de la réalisation de son projet professionnel externe.

Sans pouvoir être inférieure à l'ILL, cette indemnité s'élèvera à :

- En cas de création ou reprise d'entreprise :
 - 18 mois de salaire brut de référence pour les salariés étant à plus de 3 ans de la date d'obtention de leur retraite sécurité sociale de base à taux plein ;
 - 12 mois de salaire brut de référence pour les salariés étant à 3 ans maximum (ou moins) de la date d'obtention de leur retraite sécurité sociale de base à taux plein.
- En cas d'embauche en CDI dans une entreprise externe au Groupe Total : 9 mois de salaire brut de référence.

Elle sera versée dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail issue de la signature de la convention individuelle de rupture du contrat d'un commun accord.

Le régime fiscal et social de ces indemnités de rupture versées dans le cadre du présent accord dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société employeur ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

Cette indemnité sera calculée suivant les indications portées en annexes 4 et 7.

ARTICLE 11. INTERDICTION DE PROCEDER A DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF D'ORDRE ECONOMIQUE

La Direction s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif d'ordre économique individuel ou collectif contraint pour une durée courant à compter de la signature du présent accord et jusqu'au terme de la période d'adhésion volontaire, soit le 31 juillet 2021, ou le cas échéant au 30 septembre 2021 en cas de prorogation de la période d'adhésion volontaire.

ARTICLE 12. ORGANISATION DES SERVICES

Une démarche sera lancée auprès de tous les managers coach afin d'anticiper l'organisation des services à l'issue de la période d'adhésion volontaire définie dans le présent accord. Cette démarche aura pour objet :

- De les inviter à identifier les départs potentiels par équipe (direction ou département comprenant entre 30 et 40 salariés), dans le plus strict respect du libre consentement des salariés. Pour les aider dans ce travail, une liste des salariés éligibles sera transmise aux managers en mars 2021 ;
- De déterminer l'éventuel impact en termes d'organisation interne de l'équipe ;
- D'organiser un point d'étape sur les départs potentiels fin mai 2021 avec les dates de départ envisagées ;
- Evaluer l'impact potentiel sur l'organisation finale ;
- Repenser les méthodes de travail et prioriser les activités afin d'aménager la charge de travail à laquelle une attention particulière sera apportée ;
- Courant juin 2021 : décision sur la nécessité ou non de réorganiser les équipes notamment via des mobilités internes au Groupe ou des recrutements externes selon les besoins. Dans ce cadre, les postes maintenus ou transformés susceptibles d'être libérés seront affichés dans le job posting et les Développeurs de Talents (TD) seront associés pour identifier les profils adaptés et les besoins en formation pour permettre des passerelles entre les métiers. Par ailleurs, la cellule d'écoute psychologique sera maintenue ouverte à la disposition des salariés.

ARTICLE 13. ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

13.1 Rôle des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement (CSE)

Les CSE seront informés régulièrement sur les modalités de l'accord dès sa signature (en réunion ordinaire ou via un dépôt dans la BDES).

Ils sont chargés de veiller à la bonne application du présent accord au niveau du périmètre de l'établissement et, le cas échéant, pour les entités les plus significatives, sont informés :

- Du nombre d'acceptations et refus d'adhésion au congé de mobilité ;
- De la durée des congés de mobilité ;
- Du nombre de salariés ayant bénéficié du rachat de trimestres et du nombre de trimestres rachetés ;
- Du nombre de salariés ayant sollicité un départ immédiat en retraite de base ;
- Du nombre de concrétisation immédiate de projet externe ;
- Du nombre de départs différés à la demande de la hiérarchie et la motivation invoquée ;
- Des difficultés éventuelles d'application de l'accord afin de permettre leur traitement, y compris relatives à la charge de travail.

Ils sont également informés du suivi des recrutements (notamment après contrat à durée déterminée, alternance, intérim) et des mobilités au niveau de l'établissement.

Un bilan de l'application de l'accord à l'issue de son application, au niveau de l'établissement, sera établi.

Il est recommandé que les CSE se focalisent notamment sur les entités avec le plus de départs en proportion pour s'assurer d'un traitement adéquat et d'une charge de travail adaptée.

Il est proposé que le référent RPS participe à ces réunions.

Les informations utiles seront données au CSE de façon à lui permettre de suivre les évolutions des organisations.

Les réorganisations éventuelles au niveau de l'établissement donneront lieu à information, voire information/consultation si celle-ci est significative.

Les CSE seront également informés des difficultés éventuelles liées à la mise en œuvre de l'accord au niveau de l'établissement.

Les CSE pourront faire remonter les situations qui le nécessitent à la Commission de suivi.

13.2 Rôle des Comités Sociaux et Economique Centraux (CSE C)

- Les CSE C des UES AGSH, MS et RC ont été respectivement informés du lancement d'une négociation sur un projet d'accord portant rupture conventionnelle collective les 8 et 9 décembre 2020.
- Les Directions de chaque UES procéderont à une information de leur CSE C avec transmission d'un exemplaire du présent accord aux représentants du personnel (en réunion ou via la BDES).
- Dans le cadre du suivi et de la mise en œuvre de l'accord, les CSE C de chaque UES seront consultés annuellement. Dans ce cadre, ils seront notamment informés des difficultés éventuelles liées à la mise en œuvre de l'accord au niveau de l'UES. Ces avis seront transmis à l'Autorité administrative compétente (DIRECCTE) conformément à l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, ainsi qu'à la Commission de suivi.

Les CSE C pourront faire remonter les situations qui le nécessitent à la Commission de suivi.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif et, notamment, sur le nombre de candidats au volontariat, le nombre de conventions de rupture conclues et la répartition par dispositif, ainsi que sur le nombre d'embauches (dont les contrats à durée déterminée, alternants et intérim). Dans ce cadre, ils se verront transmettre une compilation des informations communiquées au niveau des CSE des établissements de leur UES.

- Les informations utiles seront données au CSE C de façon à lui permettre de suivre les évolutions des organisations.

Par ailleurs, en cas de besoin, les CSE C compétents seront consultés, le cas échéant, dans le cadre de leurs compétences générales, sur les nouvelles organisations qui pourraient résulter des départs intervenus dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Ces nouvelles organisations seront établies en fonction de la volumétrie des départs, des profils concernés et de la nécessaire priorisation des missions/projets des Directions visées.

A cette fin, si les informations sont disponibles, un calendrier prévisionnel de déploiement sera partagé avec les instances représentatives du personnel afin de leur donner la visibilité nécessaire à l'exercice de leurs attributions.

- Enfin, une consultation des différents CSE C interviendra également après clôture du présent dispositif afin de faire le bilan de son application.

La Direction adressera par ailleurs à l'Autorité administrative compétente, au plus tard un mois après la fin du déploiement des mesures d'accompagnement visant au repositionnement externe des salariés, un bilan sur la mise en œuvre du présent accord, ainsi que les avis rendus par les différents CSE C sur ce bilan.

ARTICLE 14. COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de suivi du présent accord est mise en place dans le respect des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail dès le début de la période d'adhésion.

Elle est composée de :

- Trois représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord (1 par UES) ;
- Représentants de la Direction (un membre de la Direction des Relations Sociales Groupe et un membre par Direction des Relations Sociales des UES AGSH, MS et RP).

La Commission de suivi, en relation avec les CSE et les CSE C, se réunit tous les mois pendant la période d'adhésion, puis tous les trimestres pendant un an jusqu'en juin 2022 et enfin tous les 6 mois jusqu'au dernier départ à l'initiative de la Direction qui en assure la présidence. Cette périodicité peut être adaptée en fonction des besoins, et sur demande d'au moins une organisation syndicale représentative signataire.

Les réunions pourront se tenir en visioconférence (teams).

Cette Commission est chargée de veiller à la bonne application du présent accord. Elle est informée :

- Du nombre d'acceptations et refus d'adhésion au congé de mobilité ;
- De la durée des congés de mobilité ;
- Du nombre de salariés ayant bénéficié du rachat de trimestres et du nombre de trimestres rachetés ;
- Du nombre de salariés ayant sollicité un départ immédiat en retraite de base ;
- Du nombre de concrétisation immédiate de projet externe ;
- Du nombre de départs différés à la demande de la hiérarchie et la motivation invoquée ;
- Elle est informée des difficultés éventuelles d'application de l'accord, y compris celles transmises par les instances, afin de permettre leur traitement.

La Commission est également informée du suivi des recrutements (notamment après contrat à durée déterminée, alternance, intérim) et des mobilités au niveau du SSC et du Groupe et par entité.

La Commission se voit communiquer les éléments transmis par la Direction à la DIRECCTE.

Au cours de la première réunion sont présentés les missions de l'Equipe d'information et de conseil et les outils mis à disposition des salariés.

Le temps passé dans le suivi de cet accord par les membres de la Commission est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas imputé sur les contingents d'heures de délégation.

Les membres de la Commission de suivi sont tenus à la plus totale confidentialité si des informations individuelles étaient communiquées.

Une réunion de synthèse sur l'ensemble des départs et des embauches intervenus se tiendra au plus tard le mois suivant le départ du dernier salarié.

Un compte-rendu sera établi par la Direction à l'issue de chaque réunion et adressé à l'ensemble des membres de la Commission.

ARTICLE 15. VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'ADMINISTRATION ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est soumis à la validation de l'Administration.

Dès sa signature, la Direction l'adresse par voie dématérialisée à la DIRECCTE compétente, accompagné des convocations et procès-verbaux (ou extraits) des réunions au cours desquelles les CSE C des UES AGSH, MS et RP ont été informés sur le dispositif de rupture conventionnelle collectif négocié.

La Direction transmet copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'Administration, aux organisations syndicales représentatives parties à la négociation et aux CSE C des UES AGSH, MS et RP.

L'accord entre en vigueur le lendemain de la validation par l'Administration ou, en l'absence de décision expresse, le lendemain de l'expiration du délai de validation de 15 jours.

La Direction affiche sur les panneaux d'information ou par tout autre moyen la décision de validation de l'Administration. En l'absence de décision expresse, la Direction affiche sur ces mêmes panneaux ou par tout autre moyen la demande de validation du présent accord accompagné de l'accusé de réception par l'Administration et informe par voie d'affichage ou par tout autre moyen des voies et délais de recours contre la décision implicite de l'Administration.

ARTICLE 16. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, sous réserve de sa validation par l'autorité administrative, est conclu pour une durée déterminée prenant fin à l'issue de la période d'adhésion volontaire, soit le 31 juillet 2021 ou le cas échéant au 30 septembre 2021 en cas de prorogation de la période d'adhésion volontaire.

Après cette date, il cessera automatiquement de s'appliquer, sauf pour l'exécution prévue du suivi et des mesures mises en œuvre en application de ses dispositions, et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée à compter de cette date.

ARTICLE 17. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de différend survenant à l'occasion de l'exécution et du suivi 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 18. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les Parties signataires s'engagent à se rencontrer dans les trois mois à la demande de l'une des Parties signataire pour statuer sur ce qu'il convient de faire.

ARTICLE 19. 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.

ARTICLE 20. 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 février 2021
Conclusion via signature électronique

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

- **TOTAL SE**
- **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 (HORS SES ETABLISSEMENTS DE DONGES ET GRANDPUITS)**
- **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**

ANNEXE 2
Synthèse des modalités de réalisation des différents projets

	Liquidation de la retraite de base à taux plein	Congé de Mobilité		Départ immédiat pour projet professionnel externe	
		Fin de carrière	Tous salariés Création/Reprise d'entreprise	Création/reprise d'entreprise	CDI
Ancienneté minimale	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans
Type de projet	Retraite	Projet professionnel	- Accompagnement en vue d'une Création/Reprise d'entreprise - Formation	Création/reprise d'entreprise	CDI
Durée	N/A	3 ans maximum	9 mois maximum	N/A	N/A
Allocation mensuelle versée avant rupture	NON	OUI (77%)	OUI (77%)	NON	NON
IRCC (sans être < à l'ILL**)	OUI	OUI	18 mois de salaire brut de référence moins durée du Congé de Mobilité	- 12 mois de salaire brut de référence si à 3 ans maximum de la retraite de base à taux plein - 18 mois de salaire brut de référence si à plus de 3 ans de la retraite de base à taux plein	9 mois de salaire brut de référence
Majoration de l'IRCC* (20.000 € bruts)	OUI si non bénéficiaire : - Du rachat de trimestres - Du congé de mobilité	NON	NON	NON	NON
Aide au rachat de trimestres/taux et durée (75% dans la limite de 12 trimestres)	OUI (si liquidation de la retraite de base immédiatement à l'issue de la procédure de rachat)	OUI	NON	NON	NON

*IRCC : Indemnité de Rupture Conventiionnelle Collective

**ILL : Indemnité Légale de Licenciement

ANNEXE 3

Planning prévisionnel récapitulatif de mise en œuvre du dispositif de départ volontaire

Le planning prévisionnel de mise en œuvre du présent dispositif est le suivant :

Information des CSE C des UES AGSH, MS et RC sur le projet de négociation du présent accord	08 et 09 décembre 2020
Information de la DIRECCTE de l'ouverture d'une négociation d'un accord RCC	16 décembre 2020
1 ^{ère} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	03 décembre 2020
2 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	14 décembre 2020
3 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	18 décembre 2020
4 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	01 ^{er} février 2021
5 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	05 février 2021
6 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	08 février 2021
7 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire	09 février 2021
8 ^{ème} réunion de négociation du dispositif de départ volontaire et signature de l'accord	12 février 2021
Réunion d'information des CSE C des UES AGSH, MS et RC sur l'accord signé	Mars 2021
Envoi de l'accord à la DIRECCTE pour validation	Après signature de l'accord par les OSR majoritaires
Fin du délai de validation de 15 jours de la DIRECCTE	Estimé début mars 2021
Début de la période d'adhésion volontaire	15 mars 2021 à 08H00 (ou le lendemain de la validation de l'accord par la DIRECCTE)
Fin de la période d'adhésion volontaire	31 juillet 2021 à 18H00 (ou 30 septembre 2021 si prorogation de la période d'adhésion volontaire)
Terme de l'accord / date limite de signature des conventions de rupture	31 juillet 2021 (ou 30 septembre 2021 si prorogation de la période d'adhésion volontaire)
Bilan de l'application de l'accord avec consultation des CSE C des UES AGSH, MS et RC et de la Commission de suivi	Juillet 2024
Terme de la dernière mesure d'accompagnement	30 juin 2024

ANNEXE 4

Salaire brut de référence pour le calcul des IRCC et de l'allocation du congé de mobilité

1. Salarié relevant de la CCNIP :

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel brut de base France 100 % 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 salariés 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.

2. Salarié Elf EP :

- Salaire mensuel brut du dernier mois d'activité 100% * rythme de paiement intégrant :
 - salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
 - prime ancienneté
 - prime de quart
 - prime H2S
 - prime Lacq
 - ajustement individuel
 - indemnité chauffage logement
 - allocations scolaires mensuelles
- Auxquels s'ajoutent les éléments suivants :
 - prime de rendement (18 %)
 - prime de productivité
 - prime de vacances
 - allocations familiales bénévoles
 - 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

3. 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 100% y compris la prime d'ancienneté et la ligne d'harmonisation,
- plus les 12 primes de postes (1^{ère} ligne), leur 13^{ème} 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 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 5

Modalités de calcul de l'IRCC versée en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein ou à l'issue du Congé de Mobilité « *fin de carrière* »

1. Salaire brut de référence

Il convient de se référer à l'annexe 4.

2. Montant et calcul

a. Montant

Cette indemnité s'élèvera :

- A 8 mois de salaire de référence brut pour 10 ans d'ancienneté ;
- Auxquels s'ajoutent 1/5^e de mois de salaire de référence brut par année d'ancienneté de 11 à 38 ans d'ancienneté ;
- A 13,6 mois de salaire de référence brut de 39 à 43 ans d'ancienneté ;
- Au montant de l'Indemnité Légale de Licenciement (ILL) à compter de 44 ans d'ancienneté.

b. Calcul

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des douze derniers mois calendaires de salaire brut de référence du salarié (ou des trois derniers mois calendaires s'ils sont plus favorables, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou périodique, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *prorata temporis*) appréciée à la date de la rupture contrat de travail en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein ou à la date d'entrée dans le congé de mobilité « *fin de carrière* » en cas de bénéfice de ce congé.

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le salaire de référence servant de base de calcul au montant de l'indemnité 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.

ANNEXE 6

Modalités de détermination de l'allocation versée pendant le Congé de Mobilité

1. Salaire brut de référence

Il convient de se référer à l'annexe 4.

Il s'agit du salaire brut de référence constaté dans le mois précédant l'entrée dans le dispositif du Congé de Mobilité

2. Calcul

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le salaire de référence servant de base de calcul au montant de l'allocation 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.

ANNEXE 7

Modalité de calcul de l'IRCC à l'issue du Congé de Mobilité « *tous salariés création/reprise d'entreprise* » et à l'issue du dispositif de concrétisation immédiate d'un projet professionnel externe

1. Salaire brut de référence

Il convient de se référer à l'annexe 4.

2. Calcul de l'indemnité

a. Montant

Cette indemnité s'élèvera :

- Congé de Mobilité « *tous salariés création/reprise d'entreprise* »

Le salarié perçoit une indemnité de RCC s'élevant à 18 mois de salaire brut de référence, moins le nombre de mois effectué en Congé de Mobilité (9 mois maximum), sans pouvoir être inférieure à l'ILL.

- Dispositif de concrétisation immédiate d'un projet professionnel

Sans pouvoir être inférieure à l'ILL, cette indemnité s'élèvera à :

- En cas de création ou reprise d'entreprise :
 - 18 mois de salaire brut de référence pour les salariés étant à plus de 3 ans de la date d'obtention de leur retraite de base à taux plein ;
 - 12 mois de salaire brut de référence pour les salariés étant à 3 ans maximum (ou moins) de la date d'obtention de leur retraite sécurité sociale de base à taux plein.
- En cas d'embauche en CDI dans une entreprise externe au Groupe Total : 9 mois de salaire de référence.

b. Calcul

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des douze derniers mois calendaires de salaire brut de référence du salarié (ou des trois derniers mois calendaires s'ils sont plus favorables, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou périodique, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *prorata temporis*) à la date d'entrée dans le congé de mobilité « *tous salariés création/reprise d'entreprise* » en cas de bénéfice de ce congé ou à la date de la rupture contrat de travail en cas de concrétisation immédiate d'un projet professionnel externe.

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le salaire de référence servant de base de calcul au montant de l'indemnité 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.

ANNEXE 8

Liste du matériel à remettre au moment du départ physique en Congé de Mobilité ou de la rupture du contrat de travail

Au moment de son départ, le salarié devra remettre :

- Son matériel informatique
- Son téléphone portable
- Son véhicule de fonction ou de service et carte/badge associés
- Sa carte Amex
- Son accès messagerie et intranet TOTAL

Il conservera néanmoins pendant la durée du Congé de Mobilité :

- Son badge TOTAL
- Ses accès aux locaux sportifs et à la restauration
- Le bénéfice des activités sociales et culturelles du CSE
- Sa carte Total accréditive de carburant à titre personnel

ANNEXE 9

Les congés et autres droits à absence (y compris CET) devant être liquidés avant l'entrée en congé de mobilité

Rubrique	Libellé Rubrique	Principe
CPN	Congés payés	
RTT	Réduction temps de travail	<i>Acquis et exercés au cours de la même année</i>
JOB	Jours bénévoles	<i>Acquis et exercés au cours de la même année</i>
CRP	Absences Repos Temps Partiel	<i>Le droit global des jours de Repos Temps Partiel doit être épuisé au cours de la période de référence. Les CRP ne sont pas reportés, ni payés.</i>
PEC	Congés non écrétables	
CET	Compte épargne temps	
CXX	Solde CP au retour d'expatriation	<i>En fin d'affectation, le solde des congés acquis au titre de celle-ci doit être exercé dans les 18 mois suivant le retour en France sauf nouveau départ en expatriation. Donc les CXX doivent être soldés avant la fin de l'affectation</i>
CRM	Récupérations mission à l'étranger	<i>En fin d'affectation, le solde des CRM acquis au titre de ceux-ci doivent être exercés le mois suivant le retour en France sauf nouveau départ en expatriation (cf. note d'administration mission à l'étranger)</i>
CTM	Capital Temps Maternité Adoption Paternité	<i>A utiliser dans les 3 années civiles entières suivant l'annonce de la grossesse</i>
REC	Repos compensateur (en heures)	
RAS	Récupérations astreinte	<i>la récupération doit s'effectuer dans les 3 mois qui suivent l'acquisition</i>
RER	Repos Rotationnel	<i>En fin d'affectation, régularisation du compteur entre l'écart des droits à récupération et les repos pris</i>

ANNEXE 10

Régime social et fiscal de l'IRCC et de l'allocation du Congé de Mobilité à la date de signature de l'accord (susceptible d'évoluer en fonction de la législation en vigueur au moment du versement)

	Soumis à cotisations	Soumis à CSG/CRDS	Soumis à Impôt sur le Revenu
IRCC majorations) (et	NON*	NON*	NON
Allocation de Congé de Mobilité	NON les 12 premiers mois** OUI à partir du 13 ^{ème} mois	OUI avec taux réduit de 6,7 % les 12 premiers mois Puis 9,7 %	OUI

* NON jusqu'à la limite de 2 PASS soit 82 272 € en 2021 ; puis taux normal Assujettissement en totalité si > à 10 PASS

** Sauf pour les cotisations permettant l'acquisition de points de retraite complémentaire