

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 14 OCTOBRE 2022 RELATIF A LA
NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES POUR 2023 AU SEIN DU SOCLE
SOCIAL COMMUN DE LA COMPAGNIE**

ENTRE

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
représentées par **Nicolas LETELLIER**, Directeur des Relations Sociales de la
Compagnie,

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

PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 s'est tenue le 13 octobre 2022.

A l'issue de la négociation, un projet d'accord a été soumis à la signature des organisations syndicales représentatives au périmètre du socle social commun.

Les mesures proposées marquent d'une part, la volonté de compléter immédiatement le pouvoir d'achat des salariés au regard du niveau d'inflation et, d'autre part, le souhait de récompenser les salariés de leurs efforts compte tenu des résultats générés par TotalEnergies.

C'est en prenant en compte toutes ces données, qu'au terme de cette négociation, les parties sont parvenues à un accord sur les salaires.

Il est rappelé que les différents thèmes de la négociation obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail ont été abordés.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 2. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord, à durée déterminée cesse de produire tous ses effets définitivement et irrévocablement le 31 décembre 2023 et ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

ARTICLE 3. BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits à l'effectif et en activité au 31 octobre 2022 et au 31 mars 2023 d'une des sociétés signataires s'agissant des mesures individuelles. Les bénéficiaires des mesures collectives y compris la prime de partage de la valeur sont définis dans les articles concernés.

ARTICLE 4. MESURES SALARIALES POUR LES OETAM

4.1. Répartition de l'enveloppe

L'enveloppe globale d'augmentation est de 7 % de la masse salariale¹ brute des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (OETAM) dont 5% d'Augmentation Générale, avec un plancher de 2000 euros bruts annuel.

¹ L'assiette de cette enveloppe est constituée par la somme des salaires de base annuelle au 31 décembre 2022 des salariés OETAM, en activité, à cette même date, soit la somme :

- Pour les Sociétés relevant de la CCNIP : des salaires de base au 31 décembre 2022 revalorisés suivant les minimas UFIP, hors primes et heures supplémentaires ;

Il est précisé que :

- la distribution de l'enveloppe s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre du Socle Social Commun (SSC) ;
- les augmentations générales et individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base (hors points supplémentaires) ajusté au niveau des minima conventionnels tels que prévues par l'accord UFIP pour 2023 ;
- les augmentations générales seront versées en décembre 2022 et s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} novembre 2022 ;
- les augmentations individuelles seront versées en avril 2023 et s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.

4.2. Bonus

Un bonus sera versé en vue de récompenser la performance individuelle en complément des mesures ci-dessus énoncées.

Le montant minimum du bonus est de 500 € bruts.

4.3. Sélectivité AI / bonus

La sélectivité AI / bonus est de 55%.

ARTICLE 5. MESURES SALARIALES POUR LES CADRES

Les Cadres bénéficieront d'une enveloppe globale de 7%.

Tous les cadres (hors cadres Elf Exploration Production relevant du Statut du Mineur) bénéficient, à compter du 1^{er} novembre 2022, sauf contre-performance² d'une garantie minimale d'augmentation individuelle d'au moins 3,5% de leur salaire brut de base, avec un plancher de 2000 euros bruts annuel. Cette garantie minimale d'augmentation individuelle sera versée avec la paye de décembre 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2022.

En application de leur contrat de travail individuel, ils bénéficient également, sauf contreperformance, d'une part variable basée pour partie sur leur performance individuelle (y compris managériale pour les responsables d'équipe) et pour partie sur la performance collective de leur branche d'activité d'appartenance au 31 octobre 2022, selon des critères définis par chaque branche.

Lors de la Campagne MSI 2023, une attention particulière sera apportée sur le niveau des parts variables compte tenu des résultats de la Compagnie en 2022 et l'attribution des AI ne sera pas limitée par les comparatios.

- Pour la Société TotalEnergies Petrochemicals France : des appointements de base au 31 décembre 2022, auxquels s'ajoutent le cas échéant, les lignes d'harmonisation ;

Pour la Société Elf Exploration Production : des salaires de base + MACO + ajustement individuel + prime de rendement correspondant à ces éléments au 31 décembre 2022.

² La contreperformance est définie par l'attribution de l'évaluation « objectifs annuels non atteints ».

ARTICLE 6. DELTA D'INFLATION – GARANTIE DE REAJUSTEMENT

Les parties conviennent que si l'IPC (Indice des Prix à la Consommation hors tabac Insee) cumulé sur les 12 derniers mois au 31 décembre 2022 devait être supérieur à 5,5%, la différence entre l'inflation réelle et 5,5% sera automatiquement compensée sur le montant garanti (Augmentation générale pour les OETAM – garantie minimale d'augmentation individuelle pour les cadres).

La constatation de l'IPC 2022 sera effectuée courant janvier 2023 pour une éventuelle régularisation sur la paye de février 2023.

ARTICLE 7. SALAIRES ELF EXPLORATION PRODUCTION (EEP)

Pour les salariés EEP dépendant du statut du mineur :

- l'augmentation générale correspond à une augmentation de la valeur du point de 3 % au 1^{er} janvier 2023 ;
- une ligne d'ajustement individuel de 2 % est prévue pour les salariés jusqu'au groupe d'emploi 7 inclus et pour les ETAM de groupe d'emploi supérieur ou égal à 8 ;
- la valeur de la prime de productivité à payer en 2023 au titre de 2022 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2022 au titre de 2021, majorée de 5 %³.

ARTICLE 8. PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

En application de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur d'un mois de salaire de base brut, avec un plancher de 3000 euros bruts et un plafond de 6000 euros bruts, sera versée en paye de décembre 2022.

Le présent article est applicable aux salariés :

- sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, de professionnalisation et d'apprentissage,
- en activité et inscrits aux effectifs au moment du dépôt du présent accord.

Le montant de cette prime est proportionnel au temps de présence effectif ou légalement assimilé des bénéficiaires au cours des douze derniers mois précédant le versement. Ainsi, le temps de présence s'entend, outre la présence effective, des périodes durant lesquelles le bénéficiaire a perçu tout ou partie de sa rémunération et/ou a été indemnisé par un organisme de protection sociale.

Le régime social et fiscal est celui en vigueur à la date de conclusion de l'accord et tel que défini par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

ARTICLE 9. TAUX DE REVALORISATION

Un taux moyen de 5 % est appliqué le 1^{er} novembre 2022 pour toute revalorisation de prime, rente, allocation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité (congé de mobilité notamment), cotisation et tout autre élément salarial ou indemnitaire non lié à un coefficient déterminé, lorsque la note ou l'accord instituant ces éléments fait référence à une revalorisation suivant les augmentations générales.

³ Pour ce qui concerne ce calcul, le nombre d'années servant au calcul de l'ancienneté est gelé au niveau constaté en avril 2006.

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

La valeur du point Elf Exploration Production (EEP) est spécifiquement augmentée de ce taux au 1^{er} novembre 2022 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

ARTICLE 10. REVALORISATION DES MINIMAS UFIP

Conformément aux dispositions de l'accord de branche UFIP sur les salaires du 3 octobre 2022, la revalorisation des minimas UFIP sera effectuée au 1^{er} novembre 2022.

ARTICLE 11. AUTRES MESURES

11.1. Traitement des situations individuelles liées à l'application de l'accord TAPR

L'accord du 13 juillet 2017 sur la transition entre l'activité professionnelle et la retraite prend fin le 31 décembre 2022.

La situation spécifique des salariés non éligibles à l'accord du 16 février 2021 accord dit « RCC » et ne pouvant partir dans le cadre des plans d'évolution d'organisation de leur site bénéficieront, par exception, des dispositions de l'accord du 13 juillet 2017.

Il en est de même pour la situation des salariés actuellement en dispense d'activité ou en cessation anticipée d'activité partant à la retraite après le 31 décembre 2022 et ayant opté pour le versement de l'indemnité de départ à la retraite à la fin de la période de dispense d'activité ou cessation anticipée d'activité.

11.2 Ouverture d'une négociation sur un dispositif de majoration de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite

Une négociation s'ouvrira en 2023 au périmètre du Socle Social Commun en vue de reconduire un dispositif de majoration de la prime conventionnelle de départ en retraite comprenant une anticipation du versement de la prime lors du départ en dispense d'activité ou en cessation anticipée d'activité. Les salariés qui feront le choix de partir en dispense d'activité ou en cessation anticipée d'activité après le 1^{er} janvier 2023 pourront bénéficier des mesures de celui-ci, après son entrée en vigueur.

11.3. Réunion d'échanges sur une offre efficacité et transition énergétique

Une réunion d'échanges sur une offre efficacité et transition énergétique sera organisée courant 2023. Deux participants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord seront conviés à cette réunion.

11.4. Aide aux aidants

Une négociation portant sur l'aide aux aidants sera organisée en 2023.

ARTICLE 12. SUIVI DE L'ACCORD

Une réunion de suivi du présent accord, avec des représentants de la Direction et trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord, se tiendra en novembre 2023. Cette réunion sera présidée par un représentant de la Direction.

ARTICLE 13. REGLEMENT DES DIFFERENDS

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

ARTICLE 14. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

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

ARTICLE 15. 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 16. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié 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 14 octobre 2022
Accords conclus via signature électronique

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

- **TotalEnergies SE**
- **Elf Exploration Production SAS**
- **TotalEnergies Marketing Services SAS**
- **TotalEnergies Marketing France SAS**
- **TotalEnergies Additives and fuels solutions SAS**
- **TotalEnergies Lubrifiants SA**
- **TotalEnergies Fluids SAS**
- **TotalEnergies Raffinage Chimie SA**
- **TotalEnergies Petrochemicals France SA**
- **TotalEnergies Raffinage France SAS**
- **TotalEnergies One Tech SAS**
- **TotalEnergies Global Information Technology Services SAS**
- **TotalEnergies Global Financial Services SAS**
- **TotalEnergies Global Procurement SAS**
- **TotalEnergies Global Human Resources Services SAS**
- **TotalEnergies Learning Solutions SAS**
- **TotalEnergies Facilities Management Services SAS**
- **TotalEnergies Consulting SAS**
