ACCORD A DUREE DETERMINEE EN DATE DU 8 DECEMBRE 2023 RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES POUR 2024 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,

Ci-après dénommée « les Sociétés du SSC »,

ET

les Organisations Syndicales Représentatives
au périmètre des sociétés du « Socle Social Commun »,

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales représentatives »,

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 obligatoire pour l'année 2024 portant sur les salaires effectifs et le partage de la valeur ajoutée au sein des sociétés du SSC s'est déroulée les 27 novembre et 5 décembre 2023.

Les documents nécessaires à la présente négociation, prévus par l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et son avenant du 26 novembre 2021, ont été remis le 20 novembre 2023, en vue de la première réunion.

En préalable, il est rappelé que les différents thèmes de la négociation obligatoire prévus par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail ont été abordés ou bien qu'ils le seront selon leur périodicité propre fixée par l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et son avenant du 26 novembre 2021.

A l'issue de la négociation, un accord a été soumis à la signature des Organisations syndicales représentatives au périmètre du Socle Social Commun.

Par cet accord, les parties marquent leur volonté commune de :

- Reconnaitre la participation des salariés du Socle Social Commun aux bons résultats 2023,
- Prendre en compte l'indice des prix à la consommation hors tabac 2023 tel qu'annoncé par l'INSEE le 30 novembre à un niveau de 3.4%,
- Partager la valeur en utilisant, une nouvelle fois, la faculté offerte par l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en attribuant une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales et, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS dans les conditions prévues par la loi précitée et selon les modalités fixées ci-après.

Pour rappel, par décision unilatérale au périmètre du SSC, les salariés OETAM et Cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation) inscrits aux effectifs et en activité ou en dispense d'activité rémunérée ont perçu une augmentation de 2 % de leur salaire mensuel de base brut, versée sur la paie de juillet 2023, si une double condition de présence était réunie : présence au 30 juin et au 1er juillet 2023.

Cette mesure constitue un acompte sur les enveloppes d'augmentation négociées par le présent accord.

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

TITRE 1 – MESURES SALARIALES

CHAPITRE 1 – MESURES SALARIALES POUR LES SALARIES OETAM

ARTICLE 1. BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du présent chapitre sont les salariés Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (OETAM) inscrits à l'effectif et en activité :

- au 31 octobre 2023 et au 31 mars 2024 pour les mesures individuelles,
- au 31 décembre 2023 et au 1er janvier 2024 pour les mesures collectives,

en dehors des salariés Elf Exploration Production relevant du Statut du Mineur, traités dans le chapitre 3.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont la rémunération est réglementée sont exclus de ces mesures.

ARTICLE 2. ENVELOPPE D'AUGMENTATION DES SALAIRES OETAM

Deux situations sont à distinguer : les salariés qui ont bénéficié en 2023 de l'acompte de 2% sur l'augmentation générale et les salariés qui n'ont pas bénéficié de cet acompte.

➢ Salariés ayant bénéficié de l'acompte de 2% en 2023 :

L'enveloppe globale d'augmentation est de 5% de la somme des salaires de base bruts des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (OETAM) dont 3,4 % d'augmentation générale, incluant l'acompte de 2% versé en 2023.

Il est précisé que :

- la distribution de l'enveloppe des salariés OETAM s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre du Socle Social Commun (SSC).

- le complément d'augmentation générale s'applique sur le salaire mensuel brut de base au 31 décembre 2023 préalablement ajusté au niveau des minima conventionnels tels que prévus par l'accord NAO UFIPEM pour 2024 ou la décision unilatérale UFIPEM qui sera éventuellement prise; ce salaire inclut donc par définition l'acompte versé en 2023.

- ce complément d'augmentation générale sera versé au 1er janvier 2024.

- les augmentations individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base préalablement ajusté de la dernière augmentation générale.

- les augmentations individuelles seront versées en avril 2024 et s'appliqueront rétroactivement au 1er janvier 2024.

➢ Salariés n'ayant pas bénéficié de l'acompte de 2% en 2023 :

L'enveloppe globale d'augmentation est de 5 % de la somme des salaires de base bruts OETAM dont 3,4% d'augmentation générale.

Cette augmentation générale est versée en deux temps, d'abord une première augmentation générale de 2% en date du 1er janvier 2024 correspondant à l'acompte des salariés présents en juillet 2023, puis sur le salaire ajusté, application d'une seconde augmentation générale de 1,4% pour atteindre les 3,4% d'augmentation générale, puis d'une éventuelle troisième augmentation individuelle en fonction de la performance du salarié et selon la sélectivité définie dans l'article suivant.

Il est précisé que :

- la distribution de l'enveloppe salariés OETAM s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre du Socle Social Commun (SSC).

- les augmentations générales s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base au 1er janvier 2024 préalablement ajusté au niveau des minima conventionnels tels que prévus par l'accord NAO UFIPEM pour 2024 ou la décision unilatérale UFIPEM qui sera éventuellement prise, puis de l'application de l'acompte de 2%.

- les augmentations générales seront versées à la date d'effet du 1er janvier 2024.

- les augmentations individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base préalablement ajusté des augmentations générales cumulatives évoquées plus haut et seront versées en avril 2024 et s'appliqueront rétroactivement au 1er janvier 2024.

ARTICLE 3. SELECTIVITE AUGMENTATION INDIVIDUELLE ET/OU BONUS

La sélectivité minimale AI et/ou bonus est de 60%.

ARTICLE 4. BONUS

En complément de l'augmentation générale et éventuellement de l'augmentation individuelle, les salariés peuvent bénéficier d'un bonus d'un montant minimum de 600 € bruts, dans le respect de la sélectivité évoquée par l'article précédent.

CHAPITRE 2 – MESURES SALARIALES POUR LES SALARIES INGENIEURS ET CADRES

ARTICLE 5. BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du présent chapitre sont les salariés Ingénieurs et Cadres inscrits à l'effectif et en activité :

- au 31 octobre 2023 et au 31 mars 2024 pour les mesures individuelles,
- au 31 décembre 2023 et au 1er janvier 2024 pour la garantie minimale d'augmentation individuelle des cadres.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont la rémunération est réglementée sont exclus de ces mesures.

ARTICLE 6. ENVELOPPE D'AUGMENTATION DES SALARIES INGENIEURS ET CADRES

Deux situations sont à distinguer : les salariés qui ont bénéficié en 2023 de l'acompte de 2% sur leur augmentation individuelle et les salariés qui n'ont pas bénéficié de cet acompte.

Cet acompte a valeur d'augmentation individuelle minimale garantie.

➢ Salariés ayant bénéficié de l'acompte de 2% en 2023 :

L'enveloppe globale d'augmentations individuelles, qui inclut l'acompte de 2% versé en 2023, est de 5% de la somme des salaires de base bruts des ingénieurs et cadres.

Il est précisé que :

- La distribution de l'enveloppe salariés ingénieurs et cadres s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre du Socle Social Commun (SSC).

- les augmentations individuelles s'appliquent sur le salaire mensuel brut de base préalablement ajusté au niveau des minima conventionnels tels que prévus par l'accord NAO UFIPEM pour 2024 ou la décision unilatérale UFIPEM qui sera éventuellement prise; ce salaire inclut donc par définition l'acompte de 2% versé en 2023. Ce salaire inclut donc par définition l'acompte versé en 2023.

➢ Salariés n'ayant pas bénéficié de l'acompte de 2% en 2023 :

L'enveloppe globale d'augmentations individuelles est de 5 % de la somme des salaires de base bruts des ingénieurs et cadres.

L'augmentation individuelle est versée en deux temps, d'abord une première augmentation de 2% au 1er janvier 2024 correspondant à l'acompte des salariés présents en juillet 2023 et qui correspond à une garantie minimale d'augmentation individuelle, puis sur le salaire ajusté, application d'une seconde augmentation individuelle en fonction de la performance du salarié.

Il est précisé que :

- la distribution de l'enveloppe salariés ingénieurs et cadres s'apprécie toutes sociétés confondues au périmètre du Socle Social Commun (SSC).

- l'augmentation individuelle s'applique sur le salaire mensuel brut de base au 1er janvier 2024 préalablement ajusté au niveau des minima conventionnels tels que prévus par l'accord NAO UFIPEM pour 2024 ou la décision unilatérale UFIPEM qui sera éventuellement prise, puis de l'application de la garantie minimale d'augmentation individuelle de 2%.

- les augmentations individuelles seront versées en avril 2024 et s'appliqueront rétroactivement au 1er janvier 2024.

ARTICLE 7. PART VARIABLE

L'enveloppe globale part variable est augmentée de +5% par rapport au montant distribué dans le cadre de l'exercice 2023.

CHAPITRE 3 – MESURES SALARIALES POUR LES SALARIES ELF EXPLORATION PRODUCTION (EEP)

ARTICLE 8. ENVELOPPE D'AUGMENTATION DES SALARIES ELF EXPLORATION PRODUCTION (EEP)

Pour les salariés EEP relevant du statut du mineur :

- l'augmentation générale de 3,4% est versée en deux temps :
  - une augmentation de la valeur du point de 2% a été réalisée au 1er juillet 2023,
  - une seconde augmentation de la valeur du point de 1,4% sera réalisée au 1er janvier 2024.
- Les lignes d'ajustement individuel existantes seront augmentées dans les mêmes proportions.
- La valeur de la prime de productivité à payer en 2024 au titre de 2023 sera égale à la valeur de la prime de productivité payée au salarié en 2023 au titre de 2022, majorée de 3,4%[1].

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MESURES SALARIALES (OETAM, CADRES, ELF EXPLORATION PRODUCTION (EEP))

ARTICLE 9. TAUX DE REVALORISATION

Les salariés dispensés d'activité avec maintien de salaire / allocation de congé de mobilité qui ont déjà bénéficié d'un acompte de 2% en 2023 bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire/allocation de congé de mobilité de 1,4% au 1er janvier 2024.

Le point TotalEnergies Petrochemicals France, qui a déjà fait l'objet d'un acompte de 2% en 2023, sera revalorisé de 1,4% au 1er janvier 2024.

Un taux de 3,4% sera appliqué au 1er janvier 2024 pour toute revalorisation de prime ou indemnité lorsque la note ou l'accord instituant ces éléments fait référence à une revalorisation suivant les augmentations générales.

La valeur du point Elf Exploration Production (EEP) est spécifiquement augmentée de ce taux de 3,4% au 1er janvier 2024 en vue du calcul du taux de revalorisation exclusive du complément de retraite CREA.

TITRE 2 – PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

Conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime partage de la valeur ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime, ni aucun élément de rémunération versé par les Sociétés du SSC ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage. En outre, les Sociétés du SSC disposent d'un accord d'intéressement conclu le 16 avril 2021 couvrant la période de versement de la prime.

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

ARTICLE 10. BENEFICIAIRES

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés titulaires d'un contrat de travail en cours à la date du 8 décembre 2023, date de dépôt du présent accord (y compris contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

En outre, conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, les travailleurs temporaires mis à la disposition de l'une des sociétés du SSC (listées en annexe 1) bénéficient également de la prime de partage de la valeur, dans les conditions prévues par le présent accord.

ARTICLE 11. MONTANT DE LA PRIME

- **Montant de la prime par bénéficiaire selon la rémunération perçue par le salarié**

Le montant de la prime est égal, pour chaque salarié, à 75% d'un mois de salaire de base brut de référence. Le salaire de base brut de référence est calculé en prenant le salaire de base brut annuel à la date du 30 novembre 2023 divisé par 12 mensualités.

Montant de la prime = (75/100) x un mois de salaire de base brut de référence

Ce montant ne peut en tout état de cause être inférieur à un plancher de 2 000 euros bruts, ni supérieur à un plafond de 4 000 euros bruts pour un salarié à temps plein et présent les 12 mois précédent le versement de la prime.

- **Modulation de la prime selon la durée de travail**

Les montants visés ci-avant sont fixés pour des salariés travaillant à temps plein. Le montant de la prime est réduit à due proportion pour les salariés travaillant à temps partiel selon les modalités suivantes : calcul au prorata du taux d'activité. Ce taux d'activité est calculé sur les 12 mois glissants précédent le versement de la prime.

Les salariés à temps partiel thérapeutique et les salariés invalides avec travail ne sont pas concernés par cette modulation.

- **Modulation de la prime selon la durée de présence du salarié pendant l'année écoulée**

Le montant de la prime visé ci-avant est fixé pour les salariés intégralement présents durant les 12 mois précédant la date de versement de la prime. Ne sont pas considérées comme périodes de présence effective les périodes de dispense d'activité : DACAR, CAA, Congé de mobilité, etc.

La durée de présence est appréciée dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de la réduction générale des cotisations patronales dite « réduction Fillon ».

En tout état de cause, sont considérés comme présents les salariés dans le cadre des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé parental d'éducation,
- congé pour enfant malade,
- congé de présence parentale,
- congé acquis par don de jours de repos pour enfant handicapé ou gravement malade.

Si, durant cette période, le contrat a été suspendu pour un autre motif que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Dans ces cas, et par mesure d'équité, les planchers et plafonds sont proratisés selon la même proportion que celle appliquée au salaire.

ARTICLE 12. VERSEMENT DE LA PRIME

La prime de partage de la valeur est versée en décembre 2023.

TITRE 3 – AUTRES ENGAGEMENTS

ARTICLE 13. ENGAGEMENT DE NEGOCIATION RELATIF A LA COMPLEMENTAIRE SANTE (MUTUELLE)

Une négociation relative aux frais de complémentaire santé (mutuelle) s'ouvrira en 2024/2025 au périmètre du Socle Social Commun.

ARTICLE 14. REFLEXION SUR L'EVOLUTION DE CARRIERE POUR LES SALARIES OETAM DE JOUR

Dans le cadre de la future négociation GEPP/Séniors de 2024 au périmètre du Socle Social Commun, une réflexion sur l'évolution de carrière des salariés OETAM de jour (postes à fourchette de coefficients) sera menée.

ARTICLE 15. MEDAILLE DU TRAVAIL COURAMMENT APPELEE « PRIME D'ANCIENNETE GROUPE »

Le montant de la prime est revalorisé de 10% au 1er janvier 2024 dans les conditions suivantes:

- Prime de 20 ans : passe de 800 euros à 880 euros
- Prime de 30 ans : passe de 1.200 euros à 1.320 euros
- Prime de 35 ans : passe de 2.000 euros à 2.200 euros
- Prime de 40 ans : passe de 2.300 euros à 2.530 euros

Cette disposition sera reprise dans une mise à jour de la note d'administration afférente.

TITRE 4 – DISPOSITIONS COMMUNES DE L'ACCORD

ARTICLE 16. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés figurant en annexe 1 de cet accord et à la totalité de leurs établissements (les sociétés du SSC).

ARTICLE 17. DUREE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord, à durée déterminée cesse de produire tous ses effets définitivement et irrévocablement le 31 décembre 2024 et ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

ARTICLE 18. SUIVI DU PRESENT 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 préalablement à la prochaine négociation salariale et sur le partage de la valeur.

Cette réunion sera présidée par un représentant de la Direction.

ARTICLE 19. 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 20. REVISION DU PRESENT 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 21. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DU PRESENT ACCORD

Le présent accord sera notifié par la Direction à chacune des OSR 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 8 décembre 2023

Accord conclu via signature électronique

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES DU SSC 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**